



ÖĞRETİM ELEMANLARININ MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA DAVRANIŞLARININ İŞE YABANCILAŞMALARI ÜZERİNE ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Türkan AKSU
Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
turkanaksu@akdeniz.edu.tr

Bil. Uzm. Beysun GÜNERİ
Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
beysunguneri@gmail.com

ÖZET

İş yerinde çalışanların tekrarlanan duygusal saldırılara maruz kalması olarak ifade edilebilecek yıldırma davranışının olumsuz sonuçlarından birisi çalışanın, bütün örgütsel kural ve süreçlere karşı yabancılaşmasıdır. Bu çalışmada, öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisinin ve yıldırmanın alt boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaçla, Akdeniz Üniversitesi'nin çeşitli fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan 346 öğretim elemanından elde edilen veriler kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan veri toplama aracının birinci bölümünde, öğretim elemanlarının demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümünde "Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire Revised-NAQ-R)" ve üçüncü bölümde ise "İşe Yabancılaşma Ölçeği" yer almıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, Pearson korelasyon katsayısı, çoklu doğrusal regresyon analizi, parametrik testlerden bağımsız örneklem için t-testi, bağımlı örneklem için t-testi, bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi ile parametrik testlerin sayıltılarının karşılanamaması durumunda parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretim elemanların maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının bireyin kişiliğine yönelik saldırılar; bireyin işine yönelik saldırılar ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlılık olduğu ortaya çıkmıştır. Yıldırmanın bireyin itibarına yönelik saldırılar alt boyutu ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonuçları, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenlerinin hem işe yabancılaşmayı hem de işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarını etkilediğini ortaya koymuştur. Bu çalışmada, aynı zamanda öğretim elemanlarının oldukça düşük düzeyde yıldırmaya maruz kaldıkları ve düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan yıldırmanın tüm alt boyutlarının, yabancılaşmanın tüm alt boyutlarına etki ettiği sonucuna da ulaşılmıştır. Sonuçta araştırma bulgularına dayalı olarak yıldırmanın olası olumsuz sonuçlarının nasıl ortadan kaldırılabileceği ve yıldırma davranışının farklı açılardan nasıl ele alınıp derinlemesine araştırılması konusunda uygulayıcı ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, İşe Yabancılaşma, Öğretim Elemanları, Akademik Örgütler

GİRİŞ

Bir kurumda çalışanların çabalarını amaçlar doğrultusunda yönlendirmek için; bireyi harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, düşüncelerini, umutlarını, inançlarını, arzu, ihtiyaç ve korkularını bilmek gerekmektedir. Bunları bilmek ve bu





yönde çaba göstermek, çalışanların psikolojik olarak doyum sağlamasına neden olacaktır. Psikolojik doyumsuzluk sonucunda ortaya çıkan belli başlı davranış bozuklukları vardır. Bunlar saldırgan davranışlar, geriye yöneliş ve dönüş davranışları, tekrar denenmek istenen sabit davranışlar, kanıksama gibi davranışlardır (Eren, 1993: 189). Bu tür davranışların bir örneği de örgütlerin verimliliğini olumsuz yönde etkileyen ve pek çok olumsuz sonuçlara neden olan yıldırma. Yıldırma, son yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşan bir çatışma ve ruhsal taciz türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kapsamlı biçimde “bir kişinin diğer insanları kendi rızaları veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplanması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlaması” olarak tanımlanabilmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003).

Birçok çalışmada yıldırmanın mağdur üzerinde pek çok olumsuz sonuca neden olduğu ortaya konmuştur. Yıldırmanın sonuçları, düşük iş doyumundan psikolojik ve psikosomatik sağlık sorunlarına, kronik hastalıklara hatta intihara kadar gidebilmektedir (Moayed ve diğerleri, 2006: 313; Yüçetürk, 2005). Ayrıca bazı araştırmalar stres, düşük özgüven, işe devamsızlık, örgütsel bağlılık ile yıldırma arasında bir korelasyon olduğunu göstermektedir (Moayed ve diğerleri, 2006: 313; Niedl, 1996; Salin, 2003; Solakoğlu, 2007; Tınaz, 2006:156; Kocaoğlu, 2007)

Yıldırmanın mağdur üzerindeki diğer bir olumsuz etkisi ise onu tüm örgütsel kural ve süreçlere karşı yabancılaştırabilmesidir. Özellikle yıldırma yönetimi de katılıyorsa, bireyin yaşadığı travma daha fazla artmaktadır. Bireyin akademik kariyerini tamamen engelleyebilmektedir. Böyle bir durumda öğretim elemanı işinden ayrılamıyorsa, bu durum öğretim elemanının işine yabancılaşması ile sonuçlanabilmektedir (Can, 2007: 83).

Diğer taraftan işe yabancılaşma, çalışanın kendi içinde yaşadığı psikolojik bir olgu olarak da karşımıza çıkmaktadır (Kanungo, 1979; Hirschfeld ve Diğerleri 2000: 1180). Bu anlamda işe yabancılaşma genel anlamda çalışanın işine yönelik coşkusu ve bağlılığını yitirdiğinin göstergesi olan genel bir tutumu ifade etmektedir (Kobasa ve Diğerleri 1982; Hirschfeld ve Diğerleri 2000: 1180) ve Elma (2003: 16) da, işe yabancılaşmayı, “çalışanın işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde tanımlamıştır.

Bu bağlamda yıldırma ve işe yabancılaşma olguları, çalışanın psikolojik durumunu ifade eden ve birbirini etkileyebilen faktörler oldukları düşünülmektedir. Yabancılaşmaya neden olan çalışma ortamları; sosyal olmayan, kişinin kendisi olarak kalmasına fırsat tanımayan, işin süreçlerinin kişi tarafından serbestçe belirlenme olanağı bulunmayan, kişinin gündelik yaşam sınırlarının başkası tarafından belirlendiği ortamlardır. Sayılan özelliklere sahip bir çalışma ortamı, aynı zamanda kişinin zihinsel, psikolojik ve biyolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir örgütsel sağlık sorunudur. Örgütsel sağlık sorunlarının yabancılaştırıcı etkisi, kişinin iş doyumunun düşmesine, iş





stresinin yükselmesine, yaratıcı yeteneklerini zayıflatarak performans kaybına neden olabilmektedir (Tutar, 2010: 177).

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisinin ve yıldırmanın alt boyutları ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Akdeniz Üniversitesi'ndeki fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan ve tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen 450 öğretim elemanı oluşturmuştur. Geri dönen veri toplama araçlarından 346 tanesi veri setine dâhil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışanların yıldırma davranışına maruz kalma durumunun belirlenmesi amacıyla, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilip, Einarsen ve Hoel (2001) tarafından yeniden uyarlanan “Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire Revised-NAQ-R)” yer almaktadır. Ankette “Her Zaman” (5), “Çoğu Zaman” (4), “Bazen” (3), “Nadiren” (2), “Hiçbir zaman” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Özgün formatı iki boyut ve 21+1 maddeden oluşan ölçek, yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışması sonucunda üç boyutlu ve 15 maddelik hale dönüşmüştür. Einarsen ve Hoel (2001) anketi “kişisel yıldırma” ve “iş ile ilgili yıldırma” alt boyutlarında tanımlarken, bu çalışmadaki anketin son şeklinde “kişisel yıldırma” boyutu, “bireyin kişiliğine yönelik saldırılar” ve “bireyin itibarına yönelik saldırılar” şeklinde ikiye ayrılmıştır. İkinci boyut olan “iş ile ilgili yıldırma” alt boyutu “bireyin işine yönelik saldırılar” şeklinde değiştirilmiştir. Ölçeğin “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)” ve “Bartlett Sphericity Testi” sonuçlarına göre; 15 maddenin KMO değeri 0,922 ve “Bartlett Sphericity Testi” sonucu $\chi^2 = 2804,834$ ve $P = 0,000$ ($P < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. Anketin toplam varyansı açıklama oranı yüzde 64,161 olarak bulunmuştur. Veri toplama aracının genel Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ise 0,917 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü bölümde, Elma (2003: 91-96) tarafından geliştirilen ve Turhan (2007: 4) tarafından Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının işe yabancılaşma düzeylerini belirleme amacı ile akademik örgütlere uyarlanan “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Özgün formatı 38 madde ve 4 alt boyuttan oluşan ölçek, yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda 27 maddeye düşürülmüştür. “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)” ve “Bartlett Sphericity Testi” sonuçlarına göre; 27 maddenin KMO değeri 0,914 ve “Bartlett Sphericity Testi” sonucu $\chi^2 = 4002,241$ ve $P = 0,000$ ($P < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı yüzde 52,342 olarak bulunmuştur. Veri toplama aracının genel Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ise 0,914 olarak hesaplanmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği özgün formatındaki alt boyutlar ile aynı şekilde faktörlere ayrılmıştır; birinci alt boyut güçsüzlük, ikinci alt boyut anlamsızlık, üçüncü alt boyut yalıtılmışlık ve dördüncü alt boyut ise birime yabancılaşma olarak adlandırılmıştır.





Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışları alt boyutlarının işe yabancılaşma alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek için çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu analiz, bağımlı değişken sayısı bir iken bağımsız değişken sayısı iki ya da daha fazla olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2007: 50). Çoklu regresyon analizi yöntemleri standart, aşamalı ve hiyerarşik olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmıştır. Standart yöntem eşitliğe, bağımlı değişkendeki açıklanan varyansa anlamlı bir katkı sağlayıp sağlamadığına bakılmaksızın tüm değişkenleri ele almaktadır. Bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki ortak etkileri böylece incelenmektedir (Büyüköztürk, 2006: 99).

BULGULAR VE YORUMLAR

1. Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Genel Tanımlayıcı Bulgular

Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	N= 346	
	\bar{X}	SS
Bireyin Kısiliğine Yönelik Saldırıları	1,60	0,72
Bireyin İşine Yönelik Saldırıları	1,85	0,81
Bireyin İtibarına Yönelik Saldırıları	1,22	0,51
Toplam	1,62	0,62

Tablo 1’deki bulgular incelendiğinde, öğretim elemanlarının yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerini “hiçbir zaman” şeklinde ifade ettikleri görülmektedir ($\bar{X} = 1,62$; $SS = 0,62$). En yüksek ortalama bireyin işine yönelik saldırılar ($\bar{X} = 1,85$), en düşük ise bireyin itibarına yönelik saldırılar ($\bar{X} = 1,22$) alt boyutlarında elde edilmiştir. Bu sonuç, Salin (2001)’nin Olumsuz Davranışlar Anketi kullanılarak üniversite mezunu çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada, katılımcıların daha çok işle ilgili yıldırma maruz kaldıklarını ortaya koyduğu bulgusuyla örtüşmektedir. Alanyazın incelendiğinde, özel sektör, idari işler ve hizmet sektörü çalışanları daha fazla yıldırma maruz kalırken, psikologlar ve üniversite çalışanları, araştırma, öğretim veya üretim sektöründe çalışanlar yıldırma davranışlarına daha az maruz kalmaktadır (Zapf ve diğerleri, 2003: 118; Vartia, 1996). Ayrıca, Koç ve Bulut (2009: 71) eğitim çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada benzer şekilde “bireyin itibarına yönelik saldırılar” alt boyutundan elde edilen aritmetik ortalama değeri en düşük düzeyde hesaplanmıştır. Westhues (2004)’un yaptığı çalışmanın bulguları, üniversitelerde öğretim üyeleri arasında yıldırma olaylarının oldukça yaygın olduğunu göstermekte olup yukarıdaki sonuçlarla örtüşmemektedir.





2. Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşma Algılarına İlişkin Genel Tanımlayıcı Bulgular

Öğretim elemanlarının işe yabancılaşma alt boyutlarının her birine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	N= 346	
	\bar{X}	SS
Güçsüzlük	2,48	0,89
Anlamsızlık	1,64	0,62
Yalıtılmışlık	2,28	0,84
Birime yabancılaşma	2,85	0,74
Toplam	2,12	0,54

Tablo 2’deki bulgular incelendiğinde, öğretim elemanlarının “nadiren” düzeyinde işe yabancılaştıklarını görülmektedir ($\bar{X} = 2,12$; $SS = 0,54$). En yüksek ortalama birime yabancılaşma ($\bar{X} = 2,85$), en düşük ise anlamsızlık ($\bar{X} = 1,64$) alt boyutlarından elde edilmiştir. Eğitim çalışanlarının yabancılaşmayı nadir düzeyde yaşadıkları bulgusu Hoşgörür (1997) ve Çalışır (2006)’ın araştırmalarında elde edilen sonuçlarla da benzerlik göstermektedir. Alanyazında yabancılaşmanın boyutları ile ilgili paralellik gösteren araştırma bulguları bulunmaktadır; bir araştırmada fakülte çalışanlarıyla ilgili bir çalışmada en çok fakülteye yabancılaşma ve en düşük düzeyde anlamsızlık boyutunda yabancılaşmanın olduğu (Turhan, 2007); bir diğer araştırmada ise ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin de yabancılaşmayı en yüksek okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutlarında yaşadıkları (Elma, 2003) bulunmuştur.

3. Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki

Tablo 3’de öğretim elemanlarının görüşlerine ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde; bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ($r = 0,549$; $P < 0,01$) ve bireyin işine yönelik saldırılar ($r = 0,548$; $P < 0,01$) ile güçsüzlük arasında orta; bireyin itibarına yönelik saldırılar ($r = 0,281$; $P < 0,01$) ile güçsüzlük arasında düşük düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki olduğu hesaplanmıştır. Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ($r = 0,385$; $P < 0,01$) ve bireyin işine yönelik saldırılar ($r = 0,374$; $P < 0,01$) ile anlamsızlık arasında orta; bireyin itibarına yönelik saldırılar ($r = 0,279$; $P < 0,01$) ile anlamsızlık arasında düşük düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki olduğu hesaplanmıştır. Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ($r = 0,321$; $P < 0,01$) ve bireyin işine yönelik saldırılar ($r = 0,355$; $P < 0,01$) ile yalıtılmışlık arasında orta; bireyin itibarına yönelik saldırılar ($r = 0,274$; $P < 0,01$) ile yalıtılmışlık arasında düşük düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ($r = 0,053$; $P > 0,01$), bireyin işine yönelik saldırılar ($r = 0,085$; $P > 0,01$) ve bireyin itibarına yönelik saldırılar ($r = -0,010$; $P > 0,01$) ile birime yabancılaşma arasında anlamlı düzeyde bir ilişki gözlenmemiştir.





Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Görüşlerine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Bireyin Kişiliğine Yönelik Saldırıları	Bireyin İşine Yönelik Saldırıları	Bireyin İtibarına Yönelik Saldırıları	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Yalıtılmışlık	Birime Yabancılaşma
Bireyin Kişiliğine Yönelik Saldırıları	1						
Bireyin İşine Yönelik Saldırıları	0,646(**)	1					
Bireyin İtibarına Yönelik Saldırıları	0,617(**)	0,528(**)	1				
Güçsüzlük	0,549(**)	0,548(**)	0,281(**)	1			
Anlamsızlık	0,385(**)	0,374(**)	0,279(**)	0,627(**)	1		
Yalıtılmışlık	0,321(**)	0,355(**)	0,274(**)	0,495(**)	0,451(**)	1	
Birime yabancılaşma	0,053	0,085	-0,010	0,191(**)	0,271(**)	0,088	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)

4. Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışları Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenlerine göre güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve birime yabancılaşma değişkenlerinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4’de verilmiştir.

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken (güçsüzlük) arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ile güçsüzlük arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r = 0,549$) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0,343$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bireyin işine yönelik saldırılar ile güçsüzlük arasında pozitif ve orta düzeyde ($r = 0,548$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r = 0,331$ olarak hesaplanmıştır. Bireyin itibarına yönelik saldırılar ile güçsüzlük arasında, pozitif ve düşük düzeyde ($r = 0,281$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r = -0,165$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenleri birlikte, öğretim elemanlarının güçsüzlük puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=0,618$; $R^2=0,382$; $F= 70,531$; $P<0,01$). Bu bulgular, yıldırma uygulandığında, mağdurların, tükenmişlik duygusu, insan yerine konmama, kimsenin kendisini anlamadığını düşünme (Tutar, 2004); güvensizlik, düşük moral, insancıl işyeri koşullarının azaldığının hissedilmesi (Davenport ve diğerleri, 2003) gibi duyguları sıklıkla yaşadığına ilişkin alanyazındaki bulgularla da örtüşmektedir.



Tablo 4.Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışları Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Güçsüzlük	Sabit	1,279	0,109	-	11,759	0,000	-	-
	Bireyin Kişiliğine Yönelik Saldırımlar	0,508	0,075	0,415	6,749***	0,000	0,549	0,343
	Bireyin İşine Yönelik Saldırımlar	0,405	0,062	0,369	6,478***	0,000	0,548	0,331
	Bireyin İtibarına Yönelik Saldırımlar	-0,296	0,096	-0,171	-3,086**	0,002	0,281	-0,165
	R = 0,618	R ² = 0,382						
F=70,531	P=0,000							
Anlamsızlık	Sabit	0,978	0,092	-	10,644	0,000	-	-
	Bireyin Kişiliğine Yönelik Saldırımlar	0,210	0,064	0,235	3,309**	0,001	0,385	0,176
	Bireyin İşine Yönelik Saldırımlar	0,169	0,053	0,211	3,197**	0,002	0,374	0,170
	Bireyin İtibarına Yönelik Saldırımlar	0,029	0,081	0,023	0,353	0,724	0,279	0,019
	R = 0,419	R ² = 0,176						
F=24,303	P=0,000							
Yalıtılmışlık	Sabit	1,461	0,120	-	12,185	0,000	-	-
	Bireyin Kişiliğine Yönelik Saldırımlar	0,141	0,083	0,123	1,705	0,089	0,321	0,092
	Bireyin İşine Yönelik Saldırımlar	0,243	0,069	0,237	3,532***	0,000	0,355	0,188
	Bireyin İtibarına Yönelik Saldırımlar	0,118	0,106	0,072	1,110	0,268	0,274	0,060
R = 0,379	R ² = 0,144							
F=19,129	P=0,000							
Birimde Yabancılaşma	Sabit	2,761	0,114	-	24,273	0,000	-	-
	Bireyin Kişiliğine Yönelik Saldırımlar	0,042	0,079	0,041	0,530	0,596	0,053	0,029
	Bireyin İşine Yönelik Saldırımlar	0,097	0,065	0,107	1,484	0,139	0,085	0,080
	Bireyin İtibarına Yönelik Saldırımlar	-0,133	0,100	-0,092	-1,321	0,187	-0,010	-0,071
R = 0,111	R ² = 0,012							
F=1,414	P=0,239							

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenleri birlikte, öğretim elemanlarının güçsüzlük alt boyutundaki toplam varyansın yüzde 38'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin güçsüzlük alt boyutu üzerindeki görece önem sırası; bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, tüm bağımsız (yordayıcı)



değişkenlerin güçsüzlük alt boyutu üzerinde önemli birer yordayıcı değişkenler oldukları gözlenmektedir. Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim elemanlarının kişiliklerine yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, güçsüzlük alt boyutunda 0,508'lik bir artışa; öğretim elemanlarının işlerine yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, güçsüzlük alt boyutunda 0,405'lik bir artışa; öğretim elemanlarının itibarlarına yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, güçsüzlük alt boyutunda 0,296'lık bir azalışa neden olmaktadır.

Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ile anlamsızlık arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r= 0,385$) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun $r= 0,176$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bireyin işine yönelik saldırılar ile anlamsızlık arasında pozitif ve orta düzeyde ($r= 0,374$) bir ilişki bulunmuştur. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r= 0,170$ olarak hesaplanmıştır. Bireyin itibarına yönelik saldırılar ile anlamsızlık arasında, pozitif ve düşük düzeyde ($r= 0,279$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r= 0,019$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar alt boyutları birlikte, öğretim elemanlarının anlamsızlık puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($R=0,419$; $R^2=0,176$; $F= 24,303$; $P<0,01$). Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenleri ile birlikte, öğretim elemanlarının anlamsızlık alt boyutundaki toplam varyansın yüzde 18'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin anlamsızlık alt boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar şeklinde bulunmuştur.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ve bireyin işine yönelik saldırılar değişkenlerinin anlamsızlık alt boyutu üzerinde önemli birer yordayıcı değişkenler oldukları gözlenmektedir. Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim elemanlarının kişiliklerine yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, anlamsızlık alt boyutunda 0,210'lık bir artışa; öğretim elemanlarının işlerine yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, anlamsızlık alt boyutunda 0,169'lık bir artışa neden olmaktadır.

Yıldırmanın çalışanlar üzerindeki etkilerine yönelik yapılan alanyazındaki araştırmalarda da, bireylerin işe yabancılaşma yaşadıklarında hissettikleri, güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarındaki olgularla benzerlik gösteren bulgularla karşılaşmaktadır. Bu araştırmalardaki bulgularda yıldırma davranışına maruz kalan bireylerde, iş doyumsuzluğu, kısıtlanmış yaratıcılık, düşük verim, psikolojik sorunlar, adaptasyon ve kişilik bozuklukları, işe karşı güdülenmenin azalması gibi durumların ortaya çıktığı görülmektedir (Niedl, 1996; Davenport ve diğerleri, 2003; Elvira ve diğerleri, 2003; Vartia, 2003).

Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ile yalıtılmışlık arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r= 0,321$) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki





değişken arasındaki korelasyonun $r=0,092$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bireyin işine yönelik saldırılar ile yalıtılmışlık arasında pozitif ve orta düzeyde ($r=0,355$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r=0,188$ olarak hesaplanmıştır. Bireyin itibarına yönelik saldırılar ile yalıtılmışlık arasında, pozitif ve düşük düzeyde ($r=0,274$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r=0,060$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar alt boyutları ile birlikte, öğretim elemanlarının yalıtılmışlık puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($R=0,379$; $R^2=0,144$; $F=19,129$; $P<0,01$). Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenleri ile birlikte, öğretim elemanlarının yalıtılmışlık alt boyutundaki toplam varyansın yüzde 14'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin yalıtılmışlık alt boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; bireyin işine yönelik saldırılar, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar şeklinde bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece bireyin işine yönelik saldırılar değişkeninin yalıtılmışlık alt boyutu üzerinde önemli birer yordayıcı değişken olduğu görülmüştür. Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim elemanlarının işlerine yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, yalıtılmışlık alt boyutunda 0,243'lük bir artışa neden olmaktadır.

Alanyazında yıldırma konusunda yapılan araştırmalarda da, yıldırma sonucunda bireyin yalıtılmışlık hissetmesi durumuyla benzerlik oluşturabilecek, sosyal toplantılardan kaçınma, sosyal randevularını unutmama, arkadaşlık ilişkilerini kesme (Cassitto, 2003, 21; Rayner, 1997, 178; Randall, 2001, 20; Aktaran: Gökçe, 2006, s. 72-73) ile artan huzursuzluk ve çatışma ortamından kaçma ve aidiyet duygusunun azalması (Yüçetürk, 2003) gibi bulgulara rastlanmaktadır.

Yıldırmanın davranışları alt boyutları ile birime yabancılaşma arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, $P>0,05$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar alt boyutlarıyla, öğretim elemanlarının birime yabancılaşma puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($R=0,111$; $R^2=0,012$; $F=1,414$; $P>0,05$).

5. Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışları Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Öğretim elemanlarının yıldırma davranışları alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla bir model geliştirilmiştir. Modelde bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar bağımsız değişkenler, işe yabancılaşma ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.





Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenlerine göre işe yabancılaşma değişkeninin yordanmasına ilişkin regresyon analizi Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışları Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,469	0,075	-	19,556	0,000	-	-
Bireyin Kişiliğine Yönelik Saldırılar	0,257	0,052	0,323	4,947***	0,000	0,492	0,258
Bireyin İşine Yönelik Saldırılar	0,237	0,043	0,332	5,479***	0,000	0,501	0,284
Bireyin İtibarına Yönelik Saldırılar	-0,084	0,066	-0,075	-1,272	0,204	0,300	-0,069
	$R^2=$						
	R = 0,550	0,297					
	F=49,542	P=0,000					

*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken (işe yabancılaşma) arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r= 0,492$) olduğu; ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyonun $r= 0,258$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bireyin işine yönelik saldırılar ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve orta düzeyde ($r= 0,501$) bir ilişki bulunmuştur. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, iki değişken arasındaki korelasyon $r= 0,284$ olarak hesaplanmıştır. Bireyin itibarına yönelik saldırılar ile işe yabancılaşma arasında, pozitif ve orta düzeyde ($r= 0,300$) bir ilişki görülmektedir. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde, bu korelasyonun $r= -0,069$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenleri ile birlikte, öğretim elemanlarının işe yabancılaşma puanları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($R=0,550$; $R^2=0,297$; $F= 49,542$; $P<0,01$). Bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenleri ile birlikte, öğretim elemanlarının güçsüzlük alt boyutundaki toplam varyansın yüzde 30’unu açıklamaktadır.

Alanyazında da yıldırma uygulandığında bireyler açısından sonuçlarına dair yapılan çalışmalarda, iş koşullarından hoşnutsuzluk, işlerin giderek rutinleşmesi ve denetimin yoğunlaşması artan yabancılaşma düzeyleri ile yakından ilişkili bulunmuştur (Ulusoy, 1988). Diğer bir çalışmada ise, kararlara katılma olanaklarından yoksun bırakılmanın çatışma ve yabancılaşmanın kaynağı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Yeniçeri, 1991).





Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız (yordayıcı) değişkenlerin işe yabancılaşma üzerindeki görece önem sırası; bireyin işine yönelik saldırılar, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar şeklinde bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ve bireyin işine yönelik saldırılar değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerinde önemli birer yordayıcı değişken oldukları gözlenmiştir. Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim elemanlarının kişiliklerine yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, işe yabancılaşmada 0,257'lik bir artışa; öğretim elemanlarının işlerine yönelik saldırılarındaki bir birimlik artış, işe yabancılaşmada 0,237'lik bir artışa neden olmaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının öğretim elemanlarının işe yabancılaşması üzerinde etkisi olup olmadığını saptamak amacıyla yapılmıştır. Yıldırma ve işe yabancılaşma olguları bir örgütte verimliliği azaltan, çalışanı psikolojik anlamda olumsuz etkileyen faktörlerdir. Bu tür verimlilik azaltıcı faktörlerin bir örgütte görülmesi örgüt sağlığının da bozulduğunun bir göstergesi olabilmektedir. Yıldırma sürecinde saldırgan, mağdurun işine, kişiliğine, itibarına yönelik eylemler yaparak ona psikolojik ve hatta fiziksel açıdan zarar verecek davranışlarda bulunmaktadır. Bu tür olumsuz davranışlar çalışanı işinden hayatından bezdirmekte ve sonuçları intihara kadar varabilmektedir. Çalışan, psikolojik ve sosyal açıdan çöküş yaşamakta, işinden ayrılamaması durumunda ise çalışanın işine yönelik coşkusunu ve bağlılığını yitirdiğinin göstergesi olan genel bir tutum olarak tanımlanan işine yabancılaşma duygusunu yaşayabilmektedir. Yıldırma ve yabancılaşma kavramlarını birbiriyle ilişkilendirerek yapılan çok sınırlı sayıda çalışmada göz önüne alındığında, bu çalışma iki kavramın ilişkilendirilmesi yönünde önemli sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir.

Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının algılarına göre kendilerine neredeyse hiç yıldırma uygulanmadığını göstermektedir. Akademik bir örgütte verimlilik azaltıcı ve örgütü olumsuz etkileyen türden davranışların olmaması memnun edici bir bulgudur. Diğer yandan, öğretim elemanlarının nadir de olsa işe yabancılaşma duygusu yaşadıkları da görülmektedir.

Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini incelemek için 5 tane regresyon modeli oluşturulmuş ve 4 model istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre, yıldırmanın alt boyutları olan bireyin kişiliğine yönelik saldırılar, bireyin işine yönelik saldırılar ve bireyin itibarına yönelik saldırılar değişkenlerinin hem genel olarak işe yabancılaşmayı hem de işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırma davranışları alt boyutları hep birlikte, işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur. Bu bulgu Tutar (2004)'ün bireyin örgütüne karşı duyduğu ilgisizliği, kayıtsızlığı, işiyle ve işyeriyle bütünleşememesinin getirmiş olduğu





bir uyumsuzluk hali olan yabancılaşmayı, yıldırmanın bir sonucu olarak gördüğü görüşü ile de tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

İşe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutunda yıldırmanın tüm alt boyutlarının önemli birer yordayıcı değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Anlamsızlık alt boyutunda ise, yıldırmanın bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ve bireyin işine yönelik saldırılar alt boyutlarının önemli birer yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir. Son olarak, yabancılaşmanın yalıtılmışlık alt boyutunda, yıldırmanın bireyin işine yönelik saldırılar alt boyutunun önemli bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Alanyazındaki bir araştırmada benzer şekilde, yıldırma davranışlarının işin anlamını kaybettirmesinden dolayı, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan hemşirelerde yabancılaşma ortaya çıkardığı bulunmuştur (Camerino ve diğerleri, 2005). Bu bulgu aynı zamanda Can(2007)'in kendisine değer verilmediğini düşünen insanların, yıldırmanın da etkisiyle örgüte yabancılaştıkları belirttiği görüşü ile örtüşmektedir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak uygulayıcı ve araştırmacılar için aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

Akademik örgütlerde, gerek doğrudan yıldırma ile ilişkili gerek farklı nedenlere bağlı oluşan yabancılaşmanın önüne geçilebilecek tedbirlerin alınması gerekmektedir. Araştırma, bireyin işine yabancılaşmayı daha sıklıkla, kişiliğine ve işine yönelik saldırılar sonucu yaşadığını göstermektedir. O halde, yönetimler iş yerinde birlik, beraberlik, takım çalışması gibi, etkili ve verimli bir iş ortamı yaratma konusunda daha duyarlı olmalıdır. Kurum içi iletişimin güçlendirilmesi, etkili bir liderlik, demokratik ve şeffaf bir yönetim şekli, iletişim kanallarının açık olması yıldırma ve işe yabancılaşmanın önüne geçmede etkili olabilecek örgütsel önlemler arasında sayılabilir.

Yıldırma uygulanmadığı halde öğretim elemanlarının bir dereceye kadar yabancılaşma durumunu yaşamalarından hareketle, yabancılaşmanın, özellikle de öğretim elemanları arasında, olası diğer kaynaklarının neler olabileceği ileride yapılacak araştırmalarla incelenebilir. Benzer doğrultuda, yıldırmanın hiçbir alt boyutu, işe yabancılaşmanın birime yabancılaşma boyutuyla ilişki göstermezken, en yüksek yabancılaşma bu boyutta ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, genelde tüm çalışanların özelde akademisyenlerin, çalıştığı kuruma/birime yabancılaşmasının etmenleri belirleyecek araştırmalar yapılmalıdır.

Bu araştırmada olumsuz davranışlar anketi (NAQ-R) ve işe yabancılaşma ölçeğinden elde edilen veriler kullanılarak durum tespiti yapılmaya çalışılmıştır. Farklı eğitim kurumlarında ve farklı ölçme araçlarından yararlanılarak yıldırma ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi ilgili değişkenleri anlamak bakımından önemli olabilir. Ayrıca, nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yıldırma konusunda yapılacak çalışmalar, bireylerin yıldırma konusunda yaşantılarını derinlemesine irdeleyip anlamak ve yorumlamak açısından yararlı olur.





Kaynakça

- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorumu. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Deneysel Desenler, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Camerino, D. Conway, P. M., Heidjen, B. Schoot, W. Pokorski, J. ve Behar, E.M. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. International Congress Series 1280: 61-66, [Internet-02.10.2007] www.ics-elsevier.com
- Can, Y. (2007). A ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing-Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli: Türkiye.
- Çalışır, İ. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Bolu ili Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bolu: Türkiye.
- Davenport, N., Schwarz, R., ve Elliot, G. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz (O. C. ÖnerToy, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Einarsen, S., and Raknes. B. I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. Violence and Victims. 12, 247-263.
- Einarsen, S., and Hoel, H. (2001, May). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. May Paper presented at the 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.
- Elma, C. (2003). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara: Türkiye.
- Elvira, K., Pavo, F., Muzinic, L., Matek, M. ve Vandracek, S. (2003). Mobbing. Rid Sigur, 7: 1-20.
- Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Gökçe, A. T. (2006). İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara: Türkiye.
- Hirschfeld, R., R., Feild, H., S., and Bedeian, A., G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. Journal of Applied Social Psychology, 30, 1880-1902.
- Hoşgörür, V. (1997). Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği), Yayınlanmamış doktora tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun: Türkiye.
- Kocaoğlu, M. (2007). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Aştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Türkiye.
- Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. Uluslararası Online Eğitim Bilimleri Dergisi, 1 (1): 64-80 [Internet-25.12.2009] www.asosindex.com.
- Moayed, F., Daraiseh, N., Shell, R., and Salem, S. (2006). Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. Theoretical Issues in Ergonomics Science, 7, (3): 311-327.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: Economic and personnel development implications. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 239- 249.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of Tto different strategies for measuring bullying. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4): 425-441.
- Salin, D. (2003). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, organizational antecedents and gender differences. Publication of Swedish School of Economics and Business Administration (Nr 117). Helsinki: Finland.[Internet-03.06.2008] <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/90/117-951-555-788-7.pdf?sequence=2>





- Solakoğlu, İ. (2007). İşletmelerde Mobbingin Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya: Türkiye.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Yayınları.
- Turhan, E. (2007). Anadolu üniversitesi eğitim fakültesi öğretim elemanlarının işe yabancılaşma düzeyleri. 5-7 Eylül 2007 Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat, 16. Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuş bildiri.
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (1): 174-204.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi Örgütü işçileri ve işe yabancılaşma. A.Ü.D.T.C.F. Araştırma Dergisi, 32:,77-84.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2, 203-214.
- Vartia, M. (2003). Workplace Bullying-A Study on the Work Environment, Wellbeing and Health. Unpublished PhD dissertation. University of Helsinki, Department of Psychology, Helsinki: Finland.
- Westhues, K. (2004). Administrative Mobbing at the University of Toronto. USA: Edwin Melen Pres.
- Yeniçeri, Ö. (1991). Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri: Türkiye.
- Yüçettürk, E. (2003) Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing. II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı. 17- 18 Mayıs 2003, İzmit: Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Yüçettürk E. (2005). Türkiye'de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: Yıldırma (Mobbing). İktisat İşletme ve Finans 20 (231): 97-108.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., and Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. Cooper (Eds.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice (103-120). London: Taylor & Francis.





THE EFFECT OF MOBBING ACADEMICIANS ARE EXPOSED TO ON WORK ALIENATION

Assist. Prof. Dr. Türkan AKSU
Akdeniz University, Turkey
turkanaksu@akdeniz.edu.tr

M.A. Beysun GÜNERİ
Akdeniz University, Turkey
beysunguneri@gmail.com

Extended Abstract

Problem: Mobbing can be described as emotional abuse that an employee is repeatedly exposed to at work. The impact of mobbing on the individual is always negative and occurs in various forms from physical to psychological abuse. One of the results of mobbing is that the employee can be alienated from the organizational rules and processes. The purpose of this study was to investigate the level of mobbing that academicians were exposed to and the level of work alienation that academicians were experiencing as a result of mobbing at Akdeniz University.

Methods: The data was gathered from a sample of 346 academic staff working at various faculties, colleges and vocational schools. A questionnaire composed of three sections was used in the data collection process. The first section included questions about personal information. The second section, “Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)” included items about mobbing at the work place. Finally, the third section aimed to measure the level of alienation based on “Work Alienation Scale”. Percentages, frequencies, means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, multiple linear regression analysis, t-tests and one-way ANOVA for independent samples were used in order to analyze the data. In the case that the assumptions of parametric tests were not satisfied, Mann Whitney U and Kruskal Wallis-H tests were used to analyze the data.

Findings: The results of the correlation analysis revealed that there was positive and medium level significant relation between powerlessness, meaninglessness, and isolation dimensions of the “Work Alienation Scale” and work related mobbing as well as personal mobbing dimensions of NAQ-R. A significant positive and low level relation was observed between mobbing and attacks on dignity and powerlessness, meaninglessness, and isolation dimensions of the “Work Alienation Scale”. Nevertheless, no significant relation was observed between any dimension of the mobbing behavior scale and faculty alienation of work alienation. According to the regression analysis results, personal mobbing, work related mobbing, and attacks on dignity dimensions of mobbing had significant effect powerlessness, meaningless, and isolation dimensions of the “Work Alienation Scale”.

Conclusions and Recommendations: This study revealed that academicians were exposed to rather low levels of mobbing and felt low levels of alienation. All four dimensions of “the Work Alienation Scale” were affected by all three dimensions of mobbing at work. While, the results indicate academicians were exposed to rather low





levels of mobbing, they still experienced some levels of work alienation. As for recommendations, the factors that are likely to affect the work alienation among academicians need to be studied. Faculty administrations also bear responsibility to cope with work alienation among academicians. They can work on things such as more democratic management, strong leadership, team work, and strengthened communication.

Key words: Mobbing, Work Alienation, Lecturers, Academic Organizations.

