DOI:

Geliş Tarihi:
Kabul Tarihi:

M J H

Mediterranean Journal of Humanities
mjh.akdeniz.edu.tr
XI (2022) ..-..

Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve İş Yerinde Psikolojik Taciz, Mesleki Benlik Saygısı ve İşe Yabancılaşma Olgularının Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesİ

An Investigation Of Role Conflict-Role Ambiguity And Mobbing, Vocational Self-Esteem And Work Alienation Cases On Research Assistants

Aydın ÇİVİLİDAĞ[*]
Şerife DURMAZ[**]

Öz: Bu araştırmanın amacı, iş yerinde psikolojik taciz, rol çatışması- rol belirsizliği, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularını üniversitede çalışan araştırma görevlileri üzerinde incelemektir. Araştırma, tarama yöntemiyle yapılmış, betimsel sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada olumsuz davranışlar ölçeği, rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği, mesleki benlik saygısı ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri Akdeniz bölgesindeki bir üniversitede görev yapmakta olan 115 kadın (% 56.4) ve 89 erkek (%4 3.6) katılımcı ile yapılmıştır. Araştırma örnekleminin seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlara göre; rol çatışması – rol belirsizliği, iş yerinde psikolojik taciz ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunurken, mesleki benlik saygısı arasında anlamlı ve negatif ilişki bulunmuştur. İş yerinde psikolojik taciz ile rol çatışması - rol belirsizliği değişkenleri, işe yabancılaşmanın ve mesleki benlik saygısının anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenirken, cinsiyetin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada, araştırma görevlilerinden 77'sinin % 37.8 oranında değişik sıklıkta iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir.

***Anahtar sözcükler*:** Araştırma Görevlisi, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği, Mesleki Benlik Saygısı, İşe Yabancılaşma.

Abstract: The aim of the research is analysis which mobbing, role conflict role ambiguity, vocational self esteem and work alienation facts on research assistants who working at university. The research was done with screening method and descriptive results were tried to be reached. For collect data, it was used the negative acts questionnaire, role conflict and role ambiguity questionnaire, vocational self-esteem questionnaire and work alienation questionnaire in the research. The research data were carried out with 115 female, 56.4% and 89 male 43.6% who work at a university in the mediterranean region of Turkey. In the sample selection of the research, convenience sampling method was applied. According to results; it has been found significance and positive correlation between role conflict- role ambiguity, mobbing and work alienation points. On the contrary it has been found significance and negative correlation between role conflict-role ambiguity, mobbing and vocational self esteem. The role conflict- role ambiguity with mobbing variables were determined to be significant predictors of work alienation and vocational self esteem but gender was not significant affect. In addition, it was found that 77 research assistants 37.8% rate who were exposed to mobbing in the workplace.

Keywords: Research Assistant, Mobbing, Role Conflict-Role Ambiguity, Vocational Self Esteem, Work

[*] Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Antalya, aydinc@akdeniz.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-6142-0928

[**] Dr.Öğret.Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Antalya, serifedurmaz@akdeniz.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-2739-9827

Alienation.

Giriş

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde üniversiteler ekonomik kalkınmada önemli role sahiptir. Üniversiteler, yetişmiş bilim insanları ile hem araştırma odaklı bilimsel faaliyetlerin yapıldığı hem de nitelikli öğrencilerin yetiştirilmeye çalışıldığı yerlerdir. Üniversitelerin öğretim, araştırma-geliştirme (AR-GE) ve bilginin toplumsallaştırılması olmak üzere üç temel işlevi bulunmaktadır. Bu bağlamda üniversiteler, ekonominin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmek, kalkınmayı sağlamak ve toplumu aydınlatmak amacıyla kurulmaktadır (Torun & Öztürk 2013, 200). Avrupa veya Amerika'daki herhangi bir üniversitesinin stratejik yatırımı insan kaynağı üzerinedir, bu sayede araştırma kapasitesi geliştirilerek sürdürülebilir gelişim ve öğrenciler açısından çekicilik sağlanmaktadır (Horta 2009, 389). Hemen hemen her bilim alanına ev sahipliği yapan üniversiteler, sistemli ve düzenli bir örgütlenme yapısına sahiptir. Bu yapı içindeki insan kaynağının görev ve sorumlulukları hiyerarşik statü ve roller içindeki etkileşimi gerektirir. Üniversiteleri saygın ve prestijli yapan bilim, teknoloji üreten ve aynı zamanda öğrenci yetiştirerek bu kurumlara değer katan akademisyenlerdir. Akademik örgütler olan üniversiteler, yükseköğretim düzeyinde gerek dersler gerekse araştırmalar bağlamında yoğun insanlar arası etkileşimin yaşandığı yerlerdir. Hiyerarşik bir yapıya sahip olması ve statü anlamında kişilerarası güç ilişkilerinin ve çıkar çatışmalarının bulunması, bu örgütlerde mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda üniversitelerde mobbingin yaygın olduğu ortaya konmuştur (Kieseker & Marchant 1999; McKay, Arnold, Fratzl & Thomas 2008; Lester 2013; Zabrodska & Kveton 2013; Hollis 2015). Üniversitelerde akademisyenliğin en alt düzeydeki statüsü araştırma görevliliğidir. Bir bakıma araştırma görevliliği akademisyenliğin ilk adımı olarak kabul edilmektedir. Yükseköğretim kanununda araştırma görevlilerinin rolü, "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır" olarak tarif edilmiştir (YÖK 1981). Araştırma görevlilerinin atamaları Yüksek Öğretim Kanunu'nun 50.maddesinin (d) bendine göre yapılır. İki farklı kadroya göre atanan araştırma görevlilerinden 33/a kadrosuna göre atananların temel sorunları, kendilerine verilen fakülte işlerinin yoğunluğudur. Diğer taraftan 50/d kadrosuna göre atanan araştırma görevlilerinin temel sorunu ise kadro güvencesinin olmamasıdır (Anıl, Ertuna & Uysal 2015, 281). Akademik hayatta temel basamak olan araştırma görevlilerinin mesleki hayatta karşılaştığı sorunları bilmek onlara çözümler sunmak, hem eğitim anlamında hem de üniversitelerin gelişimi açısından oldukça önemlidir (Bakioğlu & Yaman 2004, 2). Hiyerarşik örgütlerden biri olan üniversitelerde çalışan araştırma görevlileri gerek yükseköğretim kanunundaki farklı uygulamalardan (33/a ve 50/d) kaynaklanan görev tanımlarının açık olmaması ve gerekse hiyerarşinin en altında yer almaları nedeniyle iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmada akademisyenler arasındaki en riskli gruptur (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck 1994; Çivilidağ 2011; Cogenli & Barlı 2013; Akpınar 2015).

Araştırma görevlilerinin üniversitedeki rolleri incelendiğinde, mesleki konumları hakkındaki belirsizlik, kendi rolleriyle uyuşmayan iş talepleri ile karşılaşmaları onların psikolojik yapılarını, geleceğe yönelik beklentilerini ve işteki verimliliklerini olumsuz olarak etkileyebilmesi olasıdır. Ayrıca iş ortamında yaşanan çeşitli sorunlar, çalışanların iş tatminini etkilemektedir ve buna bağlı olarak da iş görenlerin çalıştıkları kuruma katkılarında düşüş ortaya çıkabilmektedir (Aras &

Karakiraz 2013, 2). Örgütlerin başarılı olmalarında çalışanları rahatsız eden çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olan psikolojik risk faktörlerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir (Aydın 2004, 2). Çalışanların işteki görev ve sorumlulukları, iş davranışlarını dolayısıyla işteki rollerini düzenlemektedir. İşteki role yönelik tutarsızlık, belirsizlik, değişkenlik, karşıtlık veya uyumsuzluk çalışanda işiyle ilgili olumsuz duygu, düşünce ve davranışları ortaya çıkarabilmektedir.

Literatür

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

İlkel insanın modern hayata uyum sağlayıp medeniyetler kurması bireylerin sosyalleşme ihtiyacından doğmuştur. Sosyal yapı içinde bireylerin eylem ve etkileşimleri rol ile gerçekleşmektedir. Rol, en yaygın olarak bireyin sosyal yapı içindeki konumunda göstermesi beklenen davranışlar setidir (Rizzo, House & Ritzman 1970, 155). Rol belirsizliği, yapılan rolde bir açıklığın olmayışı olarak ifade edilebilir (Schuler, Aldag & Brief 1977, 112). Rol çatışması ise spesifik olarak, bir role ilişkin beklentilerin tutarsızlığı olarak tanımlanabilir (Van Sell, Brief & Schuler 1981, 44). Rol belirsizliği yaşayan bir birey yetki ve sorumlulukları hakkında tam olarak bilgi sahibi olmayabilir (Karacaoğlu & Çetin 2015, 50). Bu durum çalışanların hem çalıştıkları kuruma olan katkılarını hem de kendi psikolojik durumlarını etkilemektedir. Rol çatışması herhangi bir örgütte rol alan bireylerden beklenen roller ile bireyin beklentilerinin birbirine uymadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Kılınç 1991, 21). Rol çatışmasının nedenleri; rol açıklığı ve uyumluluğunun olmayışı, rol hoşnutsuzluğu, rolün örgütsel sınırları aşmayı gerektirmesi, rolün yenilik getirmesi ve yaratıcı çözümü gerektirici bir nitelik taşıması, bireylerarası ilişkiler olarak sınıflandırılabilir (Yalçın 1995, 32). Kişilerden beklenen rollerin tanımlarındaki eksiklikler, kişi ve rol arasında yaşanan uyumsuzluklar ve rollere ilişkin beklentiler noktasındaki anlaşmazlıklar rol çatışmalarını beraberinde getirmektedir (Durna 2004, 193). Bu rol çatışmaları da kişiyi psikolojik yönden etkileyebilmektedir. Buna bağlı olarak da rol çatışması yaşayan bireylerde stres gibi psikolojik etkiler ortaya çıkabilmektedir. İş yerinde eğer roller açık bir şekilde belirtilip, çalışanlar bilgilendirilmişse rol çatışmasına bağlı gelişen stres faktörü ortadan kalkabilmektedir (Güçlü 2001, 13). Rol çatışmasını kişilerin performansları ve işe yönelik tutumları ile ilişkilendirebiliriz. Kişilerden yapılması istenen rollerin aslında birbirlerinin tersi olması, onlardan kısıtlı olanaklar içinde verilen rollerin yerine getirilmesinin beklenmesi ve manevi desteğin de sağlanmaması kişilerin kendilerini psikolojik baskı içinde hissetmelerine neden olabilmektedir. Rol çatışması içerisinde olan bireyler çalıştıkları kurumu daha eleştirel yönden ele alabilmekte ve rol algıları çalıştıkları kurumdaki sinik tutumlarını etkileyebilmektedir. Örgütlerde rol çatışması ve rol belirsizliği üzerine yapılan araştırmaların, örgütsel sinizmle, iş doyumu ve tükenmişlikle, çalışanlarda işi bırakma eğilimiyle, işe bağlılık, işe katılım, karar verme, ücret, çalışma ortamındaki ilişkilerle ve işe yabancılaşma olgularıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Fisher & Gitelson 1983; Kafetsios 2007; Tolay Sabuncuoğlu 2008; Goher & Rehman 2012; Akçay 2017; Atay & Gerçek 2017). Rol belirsizliği ve rol çatışması etkilediği değişkenler bakımından birlikte ele alınması gereken konulardır. Farklı bir bakış açısına göre bireylerin rollerini belirlemeye itmesinden dolayı rol çatışması ve rol belirsizliğinin çalışanlarda olumlu bir etkisinin de olabileceği önerilmiştir (Ebbers & Wijnberg 2017, 2). Çalışanların iş tanımının yetersizliğinden kaynaklanan eksiklikler ve belirsizlikler sonucunda ortaya çıkan rol çatışması ve rol belirsizliği onların örgütlerde psikolojik tacize maruz kalmalarına yol açabilmektedir. Örgütsel değişimin beraberinde getirdiği yüksek rol çatışması ve işini kaybetme endişesi gibi olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kaldıklarında, çalışanların iş yerinde

psikolojik tacizi deneyimledikleri belirlenmiştir (Baillien & De Witte 2009, 363).

İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Örgütsel yapıda çalışanlar arasındaki olumsuz etkileşim ve iletişim biçimi olarak ortaya çıkan psikolojik taciz (mobbing), kurbanın psikolojik tacizci tarafından sistemli olarak dehümanize edici davranışlara maruz bırakılmasıdır. Bir başka deyişle mobbing olarak adlandırılan bu sistematik olumsuz davranışlar kişilere üstleri, eş düzeyde çalışanlar veya astları tarafından her türlü kötü muamele, şiddet ve aşağılama şeklinde uygulanabilmektedir (Tınaz 2006, 13). İş yerinde psikolojik taciz, bir veya daha fazla kişiye yönelik tutarlı, tekrarlayan olumsuz davranışlardır. İş yerinde psikolojik taciz, algılanan bir güç dengesizliği ile yaratılan düşmanca iş çevresini gerektirmektedir (Salin 2003, 10). İş yerinde psikolojik taciz, düşmanca ve etik olmayan davranışları içermektedir. Ancak her etik olmayan davranışın bir mobbing davranışı olduğu söylenemez. Mobbingin tanımına göre bunlar çok sık (haftada en az bir kez) ve uzun bir zaman boyunca (en az 6 ay) olmalıdır (Leymann & Gustafsson 1996, 252). Her ne kadar insanların birbirilerine yaptıkları sistematik davranışlar olarak ifade edilse de iş yerinde psikolojik tacizin tanımlanması hayvan davranışlarına dayanmaktadır. Öyle ki mobbing kavramı ilk kez biyologlar tarafından 19. yüzyılda yuvalarını korumak için düşmanlarının etrafında uçuşan kuşlar için kullanılmıştır (Tigrel & Kokalan 2009, 1473). Bir etolojist olan Konrad Lorenz ise 1960'lı yıllarda mobbing terimini bir grup küçük hayvanın daha büyük bir hayvanı korkutmak ve uzaklaştırmak için yaptıkları davranışlarını tanımlarken kullanmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott 1999, 21). Ancak mobbing kavramının ilk kez çalışma yaşamında kullanılmasına yönelik öneri Leymann (1996) tarafından yapılmıştır. Leymann, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını yetişkin bireylerle ilişkili olarak açıklarken mobbing kavramını kullanmıştır. Okullarda çocuklar ve ergenler arasında olan benzer davranışlar için ise Leymann, bullying kavramını kullanmayı önermiştir (Leymann 1996, 167). Leymann'ın çalışmaları iş ortamında psikolojik taciz çalışmalarına önderlik etmiştir. 1990'lı yıllarda mobbing nedeniyle işten ayrılmaların artması sonucunda ciddi bir problem haline geldiği anlaşılan mobbing olgusu, başta Avrupa'da ve ilerleyen zamanlarda diğer ülkelerde detaylı araştırma konusu olmuştur (Tınaz 2006, 12).

Kurban ve saldırgan arasındaki ilişki göz önüne alınarak üç çeşit mobbing türü olduğu söylenebilmektedir. Bunlar düşey mobbing, yatay mobbing ve dikey mobbing'dir. (Carnero, Martínez & Sánchez-Mangas 2008, 3777). Yatay mobbing, eşit düzeyde çalışan bireylerin birbirilerine yaptıkları sistematik davranışlardır. Düşey mobbing, üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri mobbing eylemlerini içerirken (Vandekerckhove & Commers 2003, 41), dikey mobbing, çalışanların, yöneticiyi kabullenememe ya da eski yöneticiye bağlılık gibi sebeplerden dolayı yöneticiye karşı uyguladığı, nadir görülen bir psikolojik taciz türüdür (Yılmaz & Kaymaz 2014, 75).

Mobbing'in nedenleriyle ilgili olarak literatürde dört gerekçe belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır. İlki saldırganın kıskanç, ırkçı, önyargılı, intikam duygularıyla hareket eden psikolojik problemlere sahip olması gibi saldırgandan kaynaklanan nedenlerdir. İkinci olarak iyi eğitimli entelektüel kapasiteye sahip kurbanın saldırgan tarafından kendi pozisyonu için tehdit olarak algılanması, üçüncü olarak kötü yönetim, stresli çalışma koşulları, iş yerinde etik ve adil olmayan uygulamalar, nepotizm, örgütsel iklim, örgütsel kültür gibi örgütsel koşullardan kaynaklanan nedenler ve son olarak da toplumsal ve kültürel nedenlerle ilgili artan suç olayları, sosyal şiddeti artıran eğitimsizlik, ekonomik sorunlar, yaşamdan beklentileri azalan insanların agresif ve şiddete eğilimli olmalarıdır. Bunların dışında örgütlerde kişiler arası ilişkilerde taciz,

aşağılama, küçümseyici, iğneleyici tutum ve davranışları tolere eden veya normal karşılayan sosyal ve kültürel bir yapının olması da mobbing'in nedenleridir (Cogenli & Barlı 2013, 1175).

İş yerinde psikolojik tacizin bireyin psikolojik sağlığına etkileri üzerine yapılan araştırmalarda kurbanların travma sonrası stres bozukluğu, strese bağlı psikosomatik hastalıklar, intihar, yüksek düzeyde fizyolojik stres tepkileri, agresyon, depresyon ve anksiyete, kendisine ne olacağı hakkında endişeli, kendisinden şüphe eden, utanan, aşağılık duyguları deneyimleyen, kendisini sosyal ortamdan izole eden gibi çok sayıda olumsuz duygusal yaşantılar içinde oldukları belirlenmiştir (Björkqvist vd. 1994; Leymann & Gustafsson 1996; Westhues 2005; Hansen, Hogh, Persson, Karlson, Garde & Orbaek 2006; Duffy & Sperry 2007). Mobbing'in bazı örgütsel sonuçları işe devamsızlık, işten ayrılma, iş performansında azalma, örgüte bağlanma ve aidiyet duygusunun azalması, düşük iş motivasyonu, düşük yaratıcılık, moralsizlik ve azalan iş doyumudur (Hoel, Cooper & Einarsen 2020; Khoo 2010; Topa-Cantisano Depolo & Morales 2007). Mobbing konusundaki çalışmaların öncüsü olan Leymann, 45 farklı iş yerinde psikolojik taciz davranışı tanımlamıştır ve bu davranışları çeşitli özelliklerine göre beş gruba ayırmıştır (Leymann 1996, 170):

1. Grup: Kendini ifade etmeye yönelik saldırılar.
2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar.
3. Grup: İtibara yönelik saldırılar.
4. Grup: Kişinin yaşam ve mesleki kalitesine yönelik saldırılar.
5. Grup: Kişinin sağlığına yönelik saldırılar.

Çalışma yaşamında psikolojik taciz genel olarak; çalışanların onuru, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırıyla başlamaktadır (Çivilidağ 2011, 50). İş yerinde psikolojik taciz süreci boyunca çalışanlarda işlerine, mesleklerine yönelik zafiyet, başarısızlık ve yetersizlik algısı oluşabilmektedir.

Mesleki Benlik Saygısı

Benlik saygısı, bireyin kendisiyle ilgili önemli, başarılı ve değerli olduğuna yönelik düşünce ve inançlarıyla ilgili bir tutum olarak tanımlanabilmektedir. Benlik saygısı yaş ile değişebilir bir özellik taşımaktadır (Karacan & Güneri 2010, 318). Benlik saygısı, "bireyin kendisine yönelik olarak geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutum; kendisine ilişkin yaptığı pozitif ya da negatif subjektif değerlendirmeler ve yargılar; kendi benliğinin duygusal ya da düşünsel takdiridir" (Tutar 2018, 1040). Benlik saygısı yüksek olanların, kendileriyle ilgili olumlu duygulara sahip, girişken, güçlü başa çıkma becerilerine sahip, değerli, özgüvenli oldukları, kendileriyle ilgili iyi hissettikleri, kendilerini güvende hissettikleri, diğerlerini takdir eden, saygılı özelliklere sahip oldukları ifade edilmiştir. Bu kişiler, olumlu uğraşlar için daha fazla enerjiye sahiptir ve yaşamda başarılı olmaya eğilimlidir. Benlik saygısı düşük olanların ise duygusal olarak daha savunmasız ve iş yerlerindeki insanlarla daha az etkileşimde bulundukları öne sürülmüştür. Bu kişiler diğerleriyle ilişkilerinde daha fazla yetersizlik algısı içindedir, olumsuz duygularıyla başa çıkmak için daha az kaynaklara sahiptirler. Benlikleriyle ilgili olumsuz algı onlarda stresi ve tükenmişliği artırabilmektedir (Khezerlou 2017, 117).

Çalışanların meslek edindikleri işlerine yönelik düşünceleri, tutumları ve içsel değerlendirmeleri mesleki benlik saygısı olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Mesleki benlik saygısı, çalışanın duyguları, düşünceleri ve kişilik özellikleri ile mesleğin gerektirdiği fikir, tutumları içeren çok boyutlu bir kavramdır. Bir meslek elemanı toplumda etkileşimde olduğu diğer

insanların kendisine verdiği değer, önem, yaklaşıma göre duygu geliştirmektedir. Bu duygu meslek elemanının benliğini olumlu veya olumsuz algılamasını, tüm yaşamını ve önemli ölçüde iş yaşamını da etkilemektedir. Mesleki benlik saygısı, örgütsel yapıda bireyin iş rolüne ilişkin kendisine verdiği değer ile ilgili algısıdır ve işle ilişkili kişiler arası yeterlilik ile kendisinden beklenen rol taleplerini başarma becerisi olmak üzere iki unsuru içermektedir. Bunların yanı sıra mesleki benlik saygısı, bireyin mesleki pozisyonu ve mesleki rolünü benimsemesiyle de ilişkilidir (Tabassum & Ali 2012, 207). Çalışanların mesleklerine yönelik olumlu veya olumsuz tutuma sahip olmalarında iş üzerindeki kontrollerinin, işi yaparken sahip oldukları nitelikleri (beceri, yaratıcılık, deneyim, eğitim, ilgi, özgür karar alma, motivasyon vb. gibi) işe yansıtmalarının etkisi bulunabilmektedir. Mesleki benlik saygısıyla ilişkili olabilecek olgulardan biri de çalışanların örgütsel yapıdaki iş rolleri ile ilgili içsel değerlendirmeleri sonucundaki olumsuzluğun örgütsel, yönetsel ya da çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi çeşitli faktörlerle bir araya gelerek işe yabancılaşmaya neden olabilmesidir.

İşe Yabancılaşma

İş görenlerin işlerini yaparken öznel yargı ve değerlendirmeleri işlerini ne ölçüde sevip yaptıkları, işlerini ne kadar benimsedikleri hakkında fikir verebilmektedir. İşe yabancılaşma hakkında Karl Marks'ın (1964) görüşüne göre iş, işçinin dışındadır ve iş çalışanın doğasının bir parçası değildir. Sonuç olarak işçi, kendi işini yapmaz kendisini inkar eder. Marks'a göre işe yabancılaşma, işçi ve üretim sürecine sahip olma arasındaki mesafe ile ilgilidir (Sanaria 2013, 3). İnsanın kendisine topluma, iş ve çevresine karşı soyutlanmasını ifade eden yabancılaşma; sosyolojik, psikolojik ve felsefi anlamları ile analiz edilmektedir. Yabancılaşma kavramını ilk belirginleştiren Hegel'dir. Daha sonra Marks emeğin yabancılaşması düşüncesi ile özgün bir yabancılaşma teorisi geliştirmiştir. Hegel'e göre yabancılaşma, yaşam döngüsü içinde, toplumsal olanla bireysel olan arasındaki uyumsuzluk sonucu ortaya çıkmaktadır. Çağımızda yabancılaşma makineleşmiş, monoton ve yapay hayat tarzının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Tutar 2004, 121). Gelişen iş yaşamının kalitesi, çalışanların emeklerini, gereksinimlerini, ilgilerini, kişiliklerini yansıttığında çalışanlar tarafından olumlu karşılanır. Eğer çalışanlar gereksinimleri, ilgileri ve özgürlüklerinden fedakârlık yaparlarsa, yabancılaşmayı deneyimleyebilmektedirler. Marks'a göre üretim sürecinin mekanikleşmesi ve çalışan davranışları üzerinde artan amir kontrolü, kapitalist sistemin çalışanları yaşamak için emeklerini satmaya zorlaması, onları emeğe yabancılaştırmaktadır. Marks'ı izleyen çoğu sosyal bilimci çalışanın emeğine yabancılaşması için iş yerinde kontrol ve özerkliğinin olmamasının gerekli ve yeterli koşul olduğunu kabul etmiştir (Kanungo 1983, 121).

İşin algılanan anlamsızlığı ve yabancılaşma arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra kişi-iş uyumu ile yabancılaşma arasında da ilişki vardır. Kapitalist anlayışın yapısal koşullarının dışında yabancılaşma, iş görenler tarafından deneyimlenen öznel yaşantıları içermektedir. Kapitalist koşulların çalışanlarda kendi emeklerine yabancılaşmasının onlarda iyilik, kendini iyi hissetme duygularını olumsuz etkilediği, vebaymış gibi emeklerinden kaçınmalarına neden olduğu açıklanmıştır (Shantz, Alfes & Truss 2014, 2534).

İşe yabancılaşmanın nedenleri ile ilgili olarak literatürde tarihsel ve çağdaş iki görüş öne çıkmaktadır. Marks geleneğinden gelen bazı araştırmacılar uzun zamandır devam eden kapitalist sistemi yabancılaşmanın nedeni olarak görürken, Kanungo'nun bakış açısına sahip olanlar endüstrinin teknolojik değişimin yol açtığı yabancılaşmaya vurgu yapmaktadırlar. Bu iki açıklamanın dışında sosyalizasyon süreci, bu süreçte bireyin işiyle ilgili değerleri (iş etiği

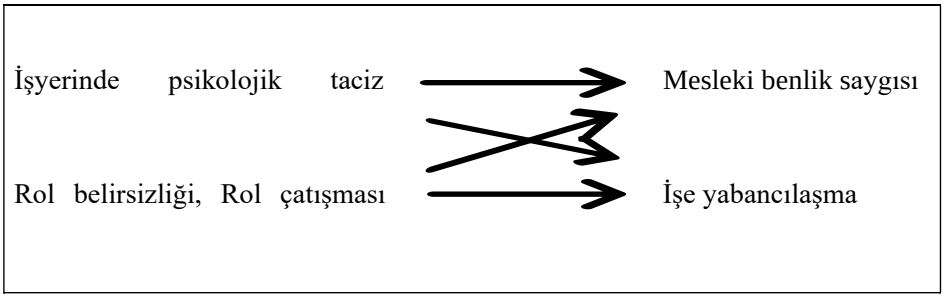
dahildir) işe yabancılaşmanın nedenlerini oluşturmaktadır. Ayrıca iş görenin işine yönelik potansiyel tatmin algılarının işe yabancılaşma ile ilişkisini öne süren görüşler de bulunmaktadır (Sanaria 2013, 13). İşe yabancılaşma üzerine yapılan ilk kuramsal çalışmalarda yabancılaşma, güçsüzlük ya da iş üzerinde kontrolsüzlük gibi tek boyutlu bir olgu olarak ele alınmıştır ancak Seeman (1959, 1975) tarafından kapsamlı yapılan çalışmalar sonucunda işe yabancılaşma güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşma olarak beş boyutlu bir kavram olarak geliştirilmiştir. Seeman'ın (1959) beş boyutlu olarak oluşturduğu yabancılaşma kavramı yedi farklı araştırmada test edilerek desteklenmiştir (Nair & Vohra 2009, 295). Güçsüzlük, iş görenlerin çalışma faaliyetleri sonucu elde ettikleri çıktılar ya da ödüller üzerindeki kontrolsüzlüğü açıklamaktadır. Anlamsızlık, iş görenlerin üretim süreci üzerindeki görülemeyen rolleriyle ilgili hisleridir. Kendine yabancılaşma, iş sürecinde iş gören kendini yabancı olarak, işe katkısı olmayan birey olarak algılamasıdır (Demirel, Ötken & Kunday 2012, 6). Bireylerin işe yabancılaşmadan kaynaklanan işlerine yönelik olumsuz algıları, örgütsel yapıdaki davranışlarını ve tutumlarını belirleyen kuralları da anlamsız ve gereksiz bulmalarına yol açmaktadır. İzolasyon ise bireyin iş ortamına uyum sağlayamaması, çevresiyle kendisini özdeşleştirememesidir (Aydın & Özeren 2019, 162).

Örgütlerde çalışanların iş rolleriyle ilgili yaşadıkları çatışma-belirsizlik ve çeşitli nedenlerle ortaya çıkan psikolojik taciz, çalışanların mesleklerine ve işlerine yönelik olumsuz algıya neden olabilmektedir. Literatürde akademisyenler üzerinde rol çatışması- rol belirsizliği, iş yerinde psikolojik tacizin hangi düzeyde mesleki benlik saygısıyla ve işe yabancılaşmayla ilişkisi olduğuna dair kapsayıcı, bütüncül bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca araştırmada ele alınan bu olguların birbirlerine olan etkisi bu araştırmada incelenerek, bu yöndeki eksikliğin giderilmesi ile literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Hipotez 1: Rol çatışması-rol belirsizliği, iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Rol çatışması-rol belirsizliği, iş yerinde psikolojik taciz değişkenleri ve cinsiyet, işe yabancılaşma ve mesleki benlik saygısını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Aşağıda araştırma modelinde, işyerinde psikolojik taciz ile rol belirsizliği- rol çatışması öncül faktörler olarak düşünülmüştür, bu nedenle bağımsız değişkenlerdir. Mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma ise öncül faktörlere göre farklılaşması beklenen sonuçlardır, bu nedenle bağımlı değişkenleridir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Yöntem

Bu araştırma sosyal bilimlerde alan araştırmalarında sıklıkla kullanılan ilişkisel tarama yöntemiyle yapılmıştır. Araştırmanın yapıldığı üniversitenin etik kuruluna araştırmanın yürütücüsü tarafından başvuru yapılarak, alınan etik izin doğrultusunda araştırma yapılmıştır (Sayı:55578142-050.01.04-E.46278 ve Karar Sayısı: 81/05.04.2019). Çalışmada veri toplamak için anketlerden (survey) yararlanılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulanarak betimsel sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcılar uygun örnekleme yöntemi ile araştırmada yer almıştır. Araştırma Mayıs - Eylül 2019 döneminde yapılmıştır. Veriler Akdeniz bölgesindeki bir devlet üniversitesinin farklı fakültelerinde çalışan araştırma görevlilerinden yüz yüze elde edilmiştir. Ölçekler uygulanmadan önce araştırma hakkında katılımcılara kısa bilgi verilmiş, etik kurallar gereği bilgilendirme yapılmış ve aydınlatılmış onam yazılı olarak her katılımcıdan alındıktan sonra ölçek uygulanmıştır. Araştırmaya 115 kadın araştırma görevlisi %56.4 oranıyla katılırken, 89 erkek araştırma görevlisi %43.6 oranıyla katılmıştır. Araştırmada 30 ve üzeri yaştaki katılımcılar %48 ile ve 0-4 yıl kıdeme sahip katılımcılar %62.7 ile en büyük grupları oluşturmuştur. 17 ayrı fakültede yürütülen araştırmaya en fazla katılım 31 kişi %15.2 ile Tıp fakültesinden olmuştur. Aşağıda Tablo 1'de katılımcılara ilişkin demografik veriler ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik veriler.

Demografik veriler	**f**	**%**
Cinsiyet		
Kadın	115	56.4
Erkek	89	43.6
Yaş		
20-24	10	4.9
25-29	96	47.1
30 ve üzeri	98	48
Kıdem		
0-4 yıl	128	62.7
5 yıl ve üzeri	76	37.3
Fakülte		
Edebiyat	18	8.8
Eğitim	17	8.3
İktisadi İdari Bilimler	20	9.8
Mühendislik	21	10.3
Ziraat	10	4.9
Mimarlık	5	2.5
Fen	13	6.4
İlahiyat	3	1.5

Hemşirelik	20	9.8
Turizm	10	4.9
Hukuk	13	6.4
Spor	1	.5
İletişim	8	3.9
Güzel Sanatlar	8	3.9
Uygulamalı Bilimler	4	2.0
Tıp	31	15.2
Su Ürünleri	2	1.0
Toplam	204	100.0

Veri Toplamada Kullanılan Araçlar

Katılımcılardan araştırmayla ilgili veri toplamada demografik veriler için (cinsiyet, yaş) kişisel bilgi formu, iş yerinde psikolojik tacizi ölçmek için olumsuz davranışlar ölçeği, rol belirsizliği rol çatışması ölçeği, işe yabancılaşma ve mesleki benlik saygısı ölçekleri kullanılmıştır. Aşağıda her bir ölçme aracına yönelik detaylı bilgi verilmiştir.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (ODÖ): Einarsen ve Skogstad (1996) tarafından geliştirilen olumsuz davranışlar ölçeği (negative acts questionnaire) bu araştırmada kullanılmıştır. Ölçek, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır. ODÖ, "Hiç (1)" ile "Her gün (5)" arasında değişen 5'li likert tipinde bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Katılımcılara ölçeğin her maddesinde belirtilen davranışlara, son altı ay içinde ne kadar sıklıkla maruz kaldıkları sorulmaktadır. Bu sıklık, hiçbir zaman, ara sıra, her ay, her hafta ve her gün şeklinde sıralanmıştır. Cemaloğlu (2007) tarafından ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .94 Cronbach's Alpha olarak ölçülmüştür. Bu araştırmada ODÖ'nün güvenilirlik analiz sonucu .95 Cronbach's Alpha olarak bulunmuştur.

Ayrıca katılımcılara iş yerinde psikolojik tacizin tanımı yapılarak katılımcılara iş yerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıkları ve maruz kaldılarsa ne sıklıkta maruz kaldıkları da sorulmuştur.

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Ölçeği (RBRÇÖ): Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen ve Doğan, Demir ve Türkmen (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 14 maddeli ve Kesinlikle Doğru Değil (1) ile Kesinlikle Doğru (5) şeklinde puanlanan likert test tipindedir. Bu araştırmada Arslan'ın (2016) araştırmasında kullandığı (RBRÇÖ)'i kullanılmıştır. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ölçeğindeki 14 maddeden 6'sı (1, 2, 4, 6, 9, 13) rol belirsizliğini, 8'si ise (3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 14) rol çatışmasını ölçmektedir. (RBRÇÖ)'nün puanlanması Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (5) arasındadır. Ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı .82 Cronbach's Alpha olarak bulunmuştur. Bu araştırmada rol belirsizliği ve rol çatışması olarak iki boyutlu ölçek olarak analize tabi tutulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .83 Cronbach's Alpha ölçülmüştür.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (MBSÖ) Arıcak (1999) tarafından likert test tipinde

geliştirilmiştir. Ölçek, bir mesleği tercih etmiş ya da bir mesleği icra eden 17 yaş üstü bireylerin mesleklerine olan ilgi, tutum ve saygılarını ölçmek amacıyla uygulanmaktadır. 30 maddeden oluşan ölçeğin derecelendirmesi Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Tamamen Katılıyorum (5) puan üzerinden yapılmaktadır. Ölçeğin geçerliliği iki yöntemle hesaplanmıştır. Bunlardan ilki kapsam geçerliliği uygulamasıdır. Uzman grubunun %75'inin belirlediği maddeler ölçeğe alınarak yapılmıştır. İkincisi ise ölçeğin yapı geçerliliğini ölçmek için uygulanan faktör analizidir. Faktör analiz değerlerinin geçerli ölçüm sonuçları verdiğini öne süren Arıcak (1999) ölçeğin güvenilirliğini .93 Cronbach Alpha olarak ölçmüştür. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik analiz sonucu .87 Cronbach's Alpha ölçülmüştür.

İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ) İlk kez Mottaz (1981) tarafından geliştirilen işe yabancılaşma ölçeği, Yumuk'un (2011) çalışmasında 21 madde ve 5'li derecelendirmeli likert test tipinde Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçeğin puanlanması Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (5) arasında değişmektedir. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 7 madde işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu ölçmektedir. 8-14 arasındaki maddeler anlamsızlık boyutunu ve 15-21 arasındaki maddeler ise kendine yabancılaşma boyutunu ölçmektedir. Yumuk (2011) ölçeğin iç güvenilirlik katsayısını .76 Cronbach's Alpha olarak ölçmüştür. Bu araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .85 Cronbach's Alpha bulunmuştur.

İşlem

Araştırmadan elde edilen veriler araştırmacı tarafından SPSS 23.0 programına girilmiştir. 14 katılımcı ölçeklerde ya eksik cevaplama yapmış ya da hiç cevaplama yapmamıştır, bunlar kayıp veri olarak belirlenmiş ve veri setine alınmamıştır. Veri setinin analize hazırlanması için ön analizler yapılmıştır. Öncelikle veri setindeki uç değerler belirlenmiştir. 11 uç değer olduğu tespit edilmiş ve bunlar analizden çıkarılmıştır. Veri setinin analize hazır hale getirilmesi sonucu 204 katılımcı üzerinden istatistiksel çözümleme yapılmıştır. Araştırma modeline uygun istatistiksel analiz uygulayabilmek için araştırmanın bağımlı değişkenleri, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma puanlarının normal dağılım gösterip göstermedikleri basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayıları ile incelenmiştir. Mesleki benlik saygısı basıklık değeri: 0.68 çarpıklık değeri: -0.81 iken, işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun basıklık değeri: 0.84 çarpıklık değeri 0.86'dır. İşe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun basıklık değeri: -0.52 iken çarpıklık değeri: 0.40'dır. İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu basıklık değeri: -0.09 iken çarpıklık değeri: 0.47 olarak ölçülmüştür. Mahalanobis uzaklığı 0.53 ile 1.53 arasında bulunurken ortalama değer 3.98 ölçülmüştür. Elde edilen basıklık ve çarpıklık katsayılarının ideal olarak +1 ile -1 arasında olması arzulanır, fakat +2 ve -2 değerlerinin de kabul edilebilir sınırlarda olduğu belirlenmiştir (Karaatlı 2006; Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk 2014). Araştırmada bağımlı değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri -0.09 ile 0.86 arasında olduğu için ve Mahalanobis uzaklığı kabul edilen değerler arasında olduğu için örneklemin normal dağıldığı varsayılarak parametrik testler uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırma verilerine uygulanan istatistiksel analiz sonucu elde edilen bulgulara bu bölümde tablolar eşliğinde yer verilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistik

değerleri ve korelasyon sonuçları aşağıda Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri.

Değişkenler	$\overline{X}$	***Ss***	***1***	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***
Cinsiyet	.4363	.49714	1	-.021	.084	.000	-.056	-.022	.050
Rol Çat.-Rol Bel.	41.19	6.25	-.021	1	.544**	-.322**	.496**	.452**	.406**
İş Yerinde Psikolojik Taciz	36.11	14.84	.084	.544**	1	-.375**	.610**	.486**	.445**
Mesleki Benlik Saygısı	118.90	12.90	.000	-.322**	-.375**	1	-.369**	-.601**	-.589**
İşe Yabancılaşma Güçsüzlük	16.99	5.35	-.056	.496**	.610**	-.369**	1	.500**	.523**
İşe Yabancılaşma Anlamsızlık	15.19	5.00	-.022	.452**	.486**	-.601**	.500**	1	.605**
İşe Yabancılaşma Kendine Yaban.	17.95	3.84	.050	.406**	.445**	-.589**	.523**	.605**	1

**Korelasyon = 0.01

Tablo 2'de rol çatışması - rol belirsizliği ile iş yerinde psikolojik taciz arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki olduğu bulunurken; rol çatışması rol belirsizliği, iş yerinde psikolojik taciz ile mesleki benlik saygısı arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Rol çatışması rol belirsizliği ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yabancılaşma alt boyutları arasında ise orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. İş yerinde psikolojik taciz ile mesleki benlik saygısı arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı ilişki bulunurken, işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki benlik saygısı ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutları arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni ise diğer tüm değişkenlerle anlamlı düzeyde bir ilişki göstermemiştir.

Araştırmada araştırma görevlilerinden iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma durumlarını ölçek maddelerinin sonuna eklenen bir soruyla yanıtlamaları istenmiştir. Bu soruda iş yerinde psikolojik tacizin önce tanımı verilmiş sonra bu tanıma göre katılımcılardan iş yerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıkları ve ne sıklıkta maruz kaldıkları sorulmuştur. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara göre; iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmadığını belirten araştırma görevlisi sayısı 127'dir, (%62.2). İş yerinde psikolojik tacize nadiren maruz kaldığını belirten araştırma görevlisi sayısı 36'dır, (%17.6). İş yerinde psikolojik tacize ara sıra maruz kaldığını belirten araştırma görevlisi sayısı 33'dür, (%16.2). İş yerinde psikolojik tacize haftada birçok defa maruz kaldığını belirten araştırma görevlisi sayısı 4'dür, (%2) ve iş yerinde psikolojik tacize neredeyse her gün maruz kaldığını belirten araştırma görevlisi sayısı 4'dür, (%2). Bu sonuca göre; araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin 1/3'ünden biraz fazla olan 77 kişinin % 37.8 oranında değişik sıklıkta üniversitede psikolojik taciz kurbanı olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın yordayıcı değişkenleri rol çatışması ve rol belirsizliği arasında çoklu doğrusal ilişki ya da çoklu bağlantılılık (multicolinearity) olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda rol çatışması - rol belirsizliği ile işe yabancılaşma arasındaki korelasyon değeri r=.544 hesaplanmıştır. Bu değer r=0.90 ve üzerinde olmadığı için bağımsız

değişkenler arasında çoklu bağlantılılık sorunu olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla araştırmanın ikinci hipotezini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılabilmesi mümkündür (Çokluk v.d., 2014: 35). Cinsiyet yordayıcı değişkenlerden biri olarak analize alındığı için kategorik özellikteki cinsiyet değişkeninin regresyon analizine alınması için dummy değişken olarak yeniden tanımlanması gerekmiştir. Bunun için kadın katılımcılar "0" erkek katılımcılar "1" olarak yeniden kodlanarak regresyon analizine alınmıştır.

Aşağıda Tablo 3'de araştırmanın ikinci hipotezinin test edilmesi amacıyla uygulanan çok değişkenli regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 3. Rol çatışması-rol belirsizliği ile iş yerinde psikolojik taciz değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerindeki çok değişkenli regresyon analizi sonuçları.

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	8.593	3.503		2.453	.015	-.035	-.095
Cinsiyet	-1.38	1.028	-.070	-1.344	.181	-.035	-.095
İş Yerinde Psikolojik Taciz	.323	.041	.486	7.868	.000	.636	.486
Rol Çatışması-Rol Belirsizliği	.450	.097	.286	4.634	.000	.552	.311

$R = .685$ $R^2 = .469$
$F_{(3\text{-}200)} = 58.952$ $p = .000$

Tablo 3'den görüleceği gibi, iş yerinde psikolojik taciz ($p<.01$) ve rol çatışması- rol belirsizliği ($p<.01$) puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.685$, $R^2=.469$, $p<.01$) Adı geçen iki değişken birlikte işe yabancılaşmadaki toplam varyansın yaklaşık %47'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin işe yabancılaşma üzerindeki göreli önem sırası işyerinde psikolojik taciz, rol çatışması-rol belirsizliğidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise iş yerinde psikolojik taciz ve rol çatışması-rol belirsizliği değişkenlerinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları görülmektedir. Cinsiyet değişkeni işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Aşağıda Tablo 4'de araştırmanın ikinci hipotezinin test edilmesi amacıyla rol çatışması-rol belirsizliği ile iş yerinde psikolojik taciz değişkenlerinin mesleki benlik saygısı üzerinde uygulanan çok değişkenli regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4. Rol çatışması-rol belirsizliği ile iş yerinde psikolojik taciz değişkenlerinin mesleki benlik saygısı üzerindeki çok değişkenli regresyon analizi sonuçları.

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	141.708	5.769		24.563	.000		
Cinsiyet	539	1.693	.021	.318	.751	.000	.023
İş Yerinde Psikolojik Taciz	-.249	.068	-.286	-3.682	.000	-.375	-.252
Rol Çatışması-Rol Belirsizliği	-.341	.160	-.165	-2.135	.034	-.322	-.149

$R = .401$ $R^2 = .160$
$F_{(3\text{-}200)} = 12.744$ $p = .000$

Tablo 4'den anlaşılacağı gibi, iş yerinde psikolojik taciz ($p<.01$) ve rol çatışması- rol belirsizliği ($p<.01$) puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.401$, $R^2=.160$, $p<.01$) Adı geçen iki değişken birlikte mesleki benlik saygısındaki toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β), yordayıcı değişkenlerin mesleki benlik saygısı üzerindeki göreli önem sırası işyerinde psikolojik taciz, rol çatışması-rol belirsizliğidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise iş yerinde psikolojik taciz ve rol çatışması-rol belirsizliği değişkenlerinin mesleki benlik saygısı üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları görülmektedir. Cinsiyet değişkeni ise mesleki benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Sonuç

Üniversitede çalışan araştırma görevlileri üzerinde yapılan bu araştırmada, araştırma görevlilerinde rol çatışması–rol belirsizliği, iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma puanları arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuç araştırmanın birinci hipotezini doğrulamıştır.

Araştırma görevlilerinin gerek yaptıkları iş, görev ve sorumlulukları bakımından gerekse çalıştıkları pozisyonun belirgin olmaması, görevlerine ilişkin kendilerinden farklı rol talep edilmesi sonucunda rolleriyle örtüşmeyen (sekreterlik, çeşitli türden öğrenci işleri ve angarya işler gibi) bu taleplere olumsuz yanıt vermeleri onların kişiler arası anlaşmazlıklar yaşamalarına, uzun erimde ise psikolojik tacize maruz kalmalarına yol açabilmektedir. Literatürde yer alan bu yöndeki bulgular bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir (Ayan 2011; Çivilidağ 2011; Cogenli & Barlı 2013; Yılmaz & Şahin 2016; Hoel, Cooper & Einarsen 2020).

İş yerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar, zaman içinde mesleklerine yönelik olumsuz algı geliştirebilmekte ve mesleki benlik saygıları azalabilmektedir. İş yerinde psikolojik taciz kurbanları, psikolojik taciz sürecinde iş /meslek olarak kendilerini yetersizlik, beceriksizlik ve itibarsızlık algısı içinde görebilmekte, tüm sorunların kendilerinden kaynaklandığına yönelik suçluluk ve utanç duygusu geliştirebilmektedir (Minibaş-Poussard & İdiğ-Çamuroğlu 2009). Kurbanın örgüt içindeki iş performansı mobbing nedeniyle kendini sabote edecek düzeyde hızla düşmekte, kurban işe geç gelmekte, hastalık izinleri kullanmaktadır (Tınaz 2008). Araştırma görevlilerinde iş yerinde psikolojik tacizin neden olduğu mesleklerine yönelik benlik saygısının azalması onların daha akademik yaşamın ilk aşaması olan mesleklerine yabancılaşmalarına yol açabilmektedir. Bu süreçte, araştırma görevlileri öncelikle aktif iş yaşamına adım attıkları

akademisyenlik mesleğine uyum sağlama çabasındadır. Diğer taraftan da işleriyle ilgili görev ve sorumluluklarındaki belirsizlikler, iş çıktıları üzerinde kontrollerinin olmaması ve gelecek kaygısıyla ilgili yaşantılar (sözleşmeli çalışmaları nedeniyle iş güvencelerinin olmaması) ortaya çıkmaktadır. Bu uyum süreci ve kaygı ile baş etmeye çalışırlarken bir de çalıştıkları yerde psikolojik tacizin hedefi olmaları, onlarda mesleklerine yönelik olumsuz duygusal yaşantılara, işe yabancılaşmalarına yol açabilmektedir.

Araştırmada, araştırma görevlilerinin işe yabancılaşmalarında ve mesleki benlik saygıları üzerinde, iş yerinde psikolojik taciz ve rol çatışması–rol belirsizliği olgularının anlamlı ve önemli yordayıcı değişkenler olduğu bulunmuştur. Bu sonuç araştırmanın ikinci hipotezini desteklemiştir ve literatürle örtüşmektedir (Aksu & Güneri 2011; Demirel, Ötken & Kunday 2012; Elmas- Atay & Gerçek 2017; Kılıç, Saraçlı, Doğan & Pelit 2017; Tasneem & Uzma 2019). Elde edilen bu sonucun araştırma görevlilerinde öncelikle iş rolleriyle ilgili belirsizlik ve rol çatışması yaşamalarına, bunun da kişiler arasında çatışmalara zemin hazırlayarak mobbing davranışlarına maruz kalmalarının önünü açabileceği öngörülebilir. Araştırma görevlilerinde mobbinge uzanan rol belirsizliği- rol çatışması yaşantıları onların hem işlerine yabancılaşmalarına hem de mesleklerine yönelik olumsuz algıya neden olabilir. Bu olumsuz algı da araştırma görevlilerinde işlerini yapabilmelerinde güçsüzlüğe yol açabilir. Bu durum araştırma görevlilerini işlerinin, görev ve sorumluluklarının önemsiz, değersiz ve anlamsız hale geldiği düşüncesine itebilir. Sonuç olarak, araştırma görevlilerinin rolleriyle ilgili belirsizlik ve iş yerinde psikolojik tacizin hedefi olmaları, onların sahip oldukları potansiyel başarıları ortaya koyamamalarına, işleri üzerinde kontrolsüzlüğün neden olduğu anlamsızlık duygularına ve kendilerine yabancılaşmalarına neden olabilecek koşullara zemin hazırlayabilir. Araştırmada rol belirsizliği-rol çatışması ile iş yerinde psikolojik taciz, işe yabancılaşmanın önemli ve anlamlı yordayıcıları olarak ortaya çıkarken, varyansın %46'sını açıklamıştır. Oysa iş yerinde psikolojik taciz ve rol çatışması-rol belirsizliği, mesleki benlik saygısının anlamlı ve önemli yordayıcıları olarak belirlense de %16 olarak hesaplanan varyans araştırmada ele alınmayan başka faktörlerin daha büyük etkisi olabileceğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, şekil 1'de öne sürülen araştırma modelinde rol belirsizliği-rol çatışması, iş yerinde psikolojik taciz ve işe yabancılaşmanın araştırma görevlilerinde önemli ölçüde desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın önemli bulgularından biri de üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin %37.8 oranında değişik sıklıkta iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları sonucudur. Bu sonuç araştırmanın örneklem sayısı dikkate alındığında azımsanmayacak bir oranı yansıtmaktadır. Üniversitelerde araştırma görevlilerinin hiyerarşinin en alt basamağında olmaları nedeniyle iş yerinde psikolojik tacizin hedefi konumunda oldukları ifade edilebilir. Literatürde bu sonucu destekleyen, çok sayıda araştırma sonucu bulunmaktadır (Björkqvist vd. 1994; Salin 2003; Tanoğlu, Arıcıoğlu & Kocabaş 2007; Kakumba, Wamala & Wanyama 2014; Navayan & Chitale 2016)

Bu araştırma bir üniversitede örnekleme giren araştırma görevlileri sayısıyla, katılımcıların araştırmada kullanılan ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Örneklem büyüklüğü ve araştırma yapılan üniversite sayısı artırılarak yapılacak benzer araştırmalarda daha genelleyici sonuçlara ulaşılabilir. Bu araştırma toplumların bilimsel bilgi, teknoloji üretim merkezi olarak gelişmesine önemli katkı sağlayan üniversitelerde akademisyenliğin ilk aşaması olarak kabul edilen ve gelecek vaat eden araştırma görevlilerinin karşı karşıya kaldıkları mesleki zorlukları ortaya koyması bakımından önemlidir. Üniversitelerde geleceğin akademisyenleri olan araştırma görevlilerinin işleriyle ilgili rol belirsizliği – rol çatışması yaşamamaları için yönetsel kararlar alınabilir ayrıca bir meslek olarak tanınan araştırma görevliliğine mesleki güvence

verilerek gelecek kaygısı ortadan kaldırılabilir. Bunun yanı sıra araştırma görevlileri 33/a ve 50/d gibi farklı çalışma statüsü yerine kadrolu ve tek çalışma statüsüne sahip olurlarsa, üniversitelerde kayırmacılık ve nepotizm gibi etik olmayan davranışlar da önlenebilir. Bunlarla birlikte üniversitelerde iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını önleyecek birimler oluşturularak tüm akademisyenlerin ve üniversite personelinin olumlu örgüt ikliminde, sağlıklı üniversite ortamında çalışması sağlanabilir. Üniversiteler dışındaki müşteri etkileşiminin yoğun olduğu örgütlerde de psikolojik tacizin önlenmesi ve toplumun bilinçlendirilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Belediyeler, Sivil Toplum örgütleri gibi kurumlar koordineli çalışmalar yapabilirler. Gelecekte yapılacak araştırmalarda nitel analiz ya da karma yöntem uygulanarak araştırma görevlilerinin veya farklı unvanlardaki öğretim elemanlarının, vakıf ve kamu üniversiteleriyle karşılaştırılarak rol çatışması – rol belirsizliği, mesleki benlik saygısı, işe yabancılaşma durumları derinlemesine incelenebilir, ayrıca nitel analizle araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları iş yerinde psikolojik taciz türü davranışlar, saldırganlar ve kurbanlarla ilgili detaylı bilgiye de ulaşılabilir.

Mali Destek Bildirimi (Funding)

Bu araştırmanın yapılmasında hiçbir kurumdan finansal destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

Akçay, V. 2017, "Örgütlerde İş Rolü Algıları, Sinizm ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,* 13(13), 476-486.

Akpınar, E., N. 2015, "Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının Demografik Özeliklere Göre Analizi". *Current Research in Education*, 1(2), 89-100.

Aksu, T. & Güneri, B. 2011, "Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi". *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 28-43.

Anıl, D., Ertuna, L. & Uysal, İ. 2015, "Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi". *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 279-292.

Aras, M. & Karakiraz, A. 2013, "Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-14.

Arıcak, O.T. 1999, *Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Arslan, S. 2016, *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Uygulama.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

Atay, S. E. & Gerçek, M. 2017, "Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi". *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.

Ayan, S. 2011, "Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği". *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*,

27, 1-18.

Aydın, E. & Özeren, E. 2019, "Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması". *International Journal of Economic and Administrative Studies,* BOR özel sayısı, 159-178.

Aydın, Ş. 2004, "Örgütsel Stres Yönetimi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3). 49-74.

Baillien, E. & De Witte, H. 2009, "Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators". *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.

Bakioğlu, A. & Yaman, E. 2004, "Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergis*i, 20, 1-20.

Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. 1994, "Agression among University Employees". *Agressive Behavior*, 20 (3), 173-184.

Carnero, M., Martínez, B. & Sánchez-Mangas, R. 2008, "Mobbing and its Determinants: The Case of Spain". *Applied Economics*, 42(29), 3777-3787.

Cemaloğlu, N. 2007, "The Relationship Between Organizational Health and Bullying that Teachers Experience in Primary Schools in Turkey". *Education Research Quarterly*, 31, 3-28.

Cogenli, Z. M. & Barlı, O. 2013, "The Exposure of Psychological Violence (Mobbing) in Universities and an Application to the Academicians". *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 93, 1174 – 1178.

Çivilidağ, A. 2011, *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi. Konya.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. 2014, *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik Spss ve Lisrel Uygulamaları.* Pegem Akademi: Ankara.

Davenport, N., Z., Schwartz, R., D. & Elliott, G. T. 1999, *Mobbing Emotional Abuse in The American Workplace.* Önertoy, O.C. (Çev.). Sistem Yayıncılık: İstanbul.

Demirel, A., G., Ötken, A., B. & Kunday, Ö. 2012, "Mobbing and Work Alienation: Support From Colleagues as a Moderator". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergis*i, 30 (1), 1-28

Doğan, A., Demir, R. & Türkmen, E. 2016, "Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 37-67.

Duffy, M. & Sperry, L. 2007, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences". *The Family Journal*, 15(4), 398-404.

Durna, U. 2004, "Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısına ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 191-206.

Ebbers, J. J. & Wijnberg, N. M. 2017, "Betwixt and Between: Role Conflict, Role Ambiguity and Role Definition in Project-Based Dual-Leadership Structures". *Human Relations*, 70(11),

1342-1365.

Einarsen, S. & Skogstad, A. 1996, "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations". *European Journal Work and Organizational Psychology, 5*(2), 185-201.

Elmas-Atay, S. & Gerçek, M. 2017, "Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi". *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.

Fisher, C.D. & Gitelson, R. 1983, "A Meta-Analysis of The Correlates of Role Conflict and Ambiguity". *Journal of Applied Psychology*, 68 (2), 320-333.

Goher, F. & Rehman, W. 2012, "Impact of Role (Ambiguity And Conflict) on Teaching Assistants'satisfaction and Intention to Leave: Pakistan HEIs". *International Journal of Business and Management*, 7(16), 56-61.

Güçlü, N. 2001, "Stres Yönetimi". *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 21(1), 91-109.

Hansen, A. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, H. & Orbaek, P. 2006, "Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response". *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 63-72.

Hoel, H., Cooper, C. L., & Einarsen, S. V. 2020, *Organizational Effects of Workplace Bullying*. In *Bullying and harassment in the Workplace*. CRC Press.

Hollis, L. P. 2015, "Bully University? The Cost Of Workplace Bullying and Employee Disengagement in American Higher Education". *Sage Open*, 5(2),1-11, doi: 10.1177/2158244015589997.

Horta, H. 2009, "Global and National Prominent Universities: Internationalization, Competitiveness and The Role of The State". *Higher Education*, 58(3), 387-405.

Kafetsios, K. 2007, "Work-Family Conflict And its Relationship With Job Satisfaction And Psychologicaldistress: The Role of Affect at Work and Gender". *Hellenic Journal of Psychology*, 4, 15–35.

Kakumba, U., Wamala, R. & Wanyama, S. B. 2014, "Employment Relations and Bullying in Academia: A Case of Academic Staff at Makerere University". *Journal of Diversity Management*, 9(1), 63-74.

Kanungo, R. N. 1983, "Work Alienation: A Pancultural Perspective". *International Studies of Management ve Organization*, 13(1-2), 119-138.

Karaatlı, M. 2006, *Verilerin Düzenlenmesi ve Gösterimi. Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.: Ankara.

Karacan, N. & Güneri, O, Y. 2010, "The Effect of Self-Esteem Enrichment Bibliocounseling Program on The Self-Esteem of Sixth Grade Students". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 318- 322.

Karacaoğlu, K. & Çetin, İ. 2015, "İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: AFAD Örneği". *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 5, 46-69.

Khezerlou, E. 2017, "Professional Self-Esteem as a Predictor of Teacher Burnout Across Iranian and Turkish Efl Teachers". *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 5(1), 113-130.

Khoo, S. B. 2010, "Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace". *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61-67.

Kılıç, İ., Saraçlı, S., Doğan, İ., & Pelit, E. 2017, "Hastane İşletmelerinde Mobbingin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Uygulama". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *9*(4), 734-747.

Kılınç, T. 1991, "Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20 (1-2), 19-34.

Kieseker, R. & Marchant, T. 1999, "Workplace Bullying in Australia: A Review of Current Conceptualisations and Existing Research". *Australian Journal of Management and Organisational Behaviour*, 2(5), 61-75.

Lester, J. 2013, *Workplace Bullying in Higher Education*. Taylor and Francis Group Routledge: New York.

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

Leymann, H. & Gustafsson, A. 1996, "Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Mckay, R., Arnold, D.H., Fratzl, J. & Thomas, R. 2008, "Workplace Bullying in Academia: a Canadian Study". *Employ Respons Rights Journal*, 20, 77–100.

Minibaş-Poussard, J. & İdiğ-Çamuroğlu, M. 2009, *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kabus*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

Mottaz, C.J. 1981, "Some Determinants of Work Alienation". *The Sociological Quarterly*, 22, 515-529.

Nair, N. & Vohra, N. 2009, Developing a New Measure of Work Alienation". *Journal of Workplace Rights*, 14 (3), 293-309.

Navayan, P. K. & Chitale, C. M. 2016, "A Study of Nature and Prevalence of Mobbing Amongst Teachers in Higher Education in Pune. *KHOJ: Journal of Indian Management Research and Practices*, MIT- SOM PGRC KJIMRP National Research Conference (Special Issue), 297-312.

Rizzo, J., R., House, R., J. & Lirtzman, S., I. 1970, "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.

Salin, D. 2003, "Workplace Bullying Among Business Professionals-Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences (Summary Section Only)." *Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration.* Kaynak: https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10227/90/117-951-555-788-7.pdf?sequence=2

Sanaria, A. 2013, "Exploring The Conceptualization of Work Alienation in Different Cultural Contexts". *International Business*, 30(4), 727-743.

Schuler, R., S., Aldag, R., J. & Brief, A., P. 1977, "Role Conflict and Ambiguity: A Scale Analysis". *Organizational Behavior and Human Performance*, 20, 111-128.

Shantz, A., Alfes, K. & Truss, C. 2014, "Alienation From Work: Marxist İdeologies and Twenty-First-Century Practice". *The International Journal of Human Resource*

Management, 25(18), 2529-2550.

Tabassum, F. & Ali, M. A. 2012, "Professional Self-Esteem of Secondary School Teachers". *Asian Social Science*, 8(2), 206-210.

Tanoğlu, Ş.Ç., Arıcıoğlu, M. A. & Kocabaş, M. 2007, "*Research on Mobbing in Organizations: a Case Study on Academicians*". *Proceedings of the 37th International Conference on Computers and Industrial Engineering*, 558-568.

Tasneem, F. & Uzma, N. U. 2019, "Mediating Role of Work Alienation Between Workplace Bullying and its Outcomes". *ASBBS Proceedings*, 26, 201-218.

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

Tınaz, P. 2008, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).* Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.: İstanbul.

Tigrel, E., Y. & Kokalan, O. 2009, Academic Mobbing in Turkey". *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 3(7), 1473-1481.

Tolay Sabuncuoğlu, E. 2008, "Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.

Topa-Cantisano, G., Depolo, M. & Morales, F. 2007, "Workplace Harassment: Meta-Analysis and Integrative Model of its Antecedents and Consequences". *Psicothema*, 19, 88–94.

Torun, İ. & Öztürk, S. 2013, "Yükseköğrenimin Etkinleştirilmesi ve Taşra Üniversitelerinin Önemi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 197-208.

Tutar, H. 2004, *İş Yerinde Psikolojik Şiddet.* Platin: Ankara.

Tutar, H. 2018, "Benlik Saygısı ve Boyun Eğici Davranışlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma". *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(22), 1039-1052.

Vandekerckhove, W. & Commers, M., S., R. 2003, "Downward Workplace Mobbing: A Sign Of The Times?". *Journal of Business Ethics*, 45, 41-50.

Van Sell, M., Brief, A., P. & Schuler, R., S. 1981, "Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of The Literature and Directions For Future Research". *Human Relations*, 34(1), 43-71.

Westhues, K. 2005, *Workplace Mobbing in Academe: Reports From Twenty Universities*. Edwin Mellen Press: New York.

Yalçın, M. 1995, *Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, H. & Kaymaz, A. 2014, "Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz)". *Denetişim*, 14, 73-80.

Yılmaz, K. & Şahin, T. 2016, "Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 143-168, doi: 10.15285/maruaebd.286491

Yumuk, Y. 2011, *Otel işletmelerinde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacı Bektaşi Veli Üniversitesi, Nevşehir.

Yükseköğretim Kurumu (YÖK). 2547 Sayılı Kanun. Kaynak: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf 13.04.2021

Zabrodska, K. & Kveton, P. 2013, "Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees". *Employ Respons Rights Journal*, 25, 89–108, https://doi.org/10.1007/s10672-012-9210-x