

Akademisyenlerin mobbing algıları ile iş doyumunu ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü

The mediating role of emotional exhaustion on mobbing perception and job satisfaction of academicians

Ayfer Öztürk¹

¹Dr. Öğr. Üyesi., Bartın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Türkiye <https://orcid.org/0000-0002-3092-0671>

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin algıladıkları mobbingin iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmak ve bu ilişkide duygusal tükenmenin aracı rolünü analiz etmektir. **Yöntem:** Akademisyenler tarafından algılanan mobbing, duygusal tükenme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalıştığımız bu araştırmada öncelikle teorik bir çerçeve çizilmiş ve çalışmanın teorik kısmında sırasıyla mobbing, duygusal tükenme ve iş doyumunu kavramları açıklanmıştır. Daha sonra değişkenleri araştıran çalışmalar gözden geçirilerek araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Araştırma kısmında ise anket tekniği ile bir devlet üniversitesinde görev yapan 90 akademisyenden veri toplanmıştır. Araştırma verileri 'Kişisel Bilgi Formu', 'Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği (AYMÖ)', 'Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)' ve 'Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'nin Duygusal Tükenme Alt Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS programından yararlanılmıştır. Mobbing algısının akademisyenlerin iş doyumuna etkisinde duygusal tükenmenin aracı rolünü tespit etmek üzere korelasyon, basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. **Bulgular:** Yapılan analizler sonucunda algılanan mobbing, duygusal tükenmişlik ve iş doyumunu değişkenleri arasında ilişki olduğu ve mobbing algısının iş doyumuna etkisinde duygusal tükenmişliğin kısmi aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. **Sonuç:** Sonuç olarak iş yerinde mobbing algılayan akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri artmakta ve artan duygusal tükenmişlikle birlikte iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca, duygusal tükenmenin mobbing ile iş doyumunu ilişkisindeki aracı rolü, bu ilişkide başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda bu araştırmadaki modele ek olarak diğer değişkenlerin aracı etkisinin araştırılması önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Akademisyen, Mobbing, İş doyumunu, Duygusal Tükenmişlik

(*Klinik Psikiyatri Dergisi 2020;23:313-325*)

DOI: 10.5505/kpd.2020.16023

SUMMARY

Objective: The aim of the study is to analyze the effect of perceived mobbing of academicians on job satisfaction and to reveal the moderating effect of emotional exhaustion in this relation. **Method:** In this research, which we try to determine the relationship between perceived mobbing, emotional exhaustion and job satisfaction, a theoretical framework was first drawn and in the theoretical part, emotional exhaustion, job satisfaction and organizational commitment have been respectively described and explained. Next, studies dealing with the relationship among variables have been analyzed and accordingly research model and hypothesis have been formed. Survey technique was used in the research. Data were collected from 90 academician participated in state university. The data were collected by using the Personal Information Form, Academicians Mobbing Scale (AMS), Minnesota Job Satisfaction Scale (MJSS) and the Emotional Exhaustion Scale (EES) of the Maslach Burnout Inventory (MBI). The questionnaire was applied to the collection of data and SPSS program was used in the analysis of the data. Correlation, simple and multiple regression analyzes were used to determine the mediating role of emotional exhaustion in the effect of perceived mobbing on job satisfaction. **Results:** According to results, it was determined that there is a relationship between, perceived mobbing, emotional exhaustion and job satisfaction and in the effect of perceived mobbing on job satisfaction, emotional exhaustion partly mediated. **Discussion:** As a result, the emotional exhaustion levels of the academicians who perceive mobbing in work place are increasing. Job satisfaction levels decrease with increasing emotional burnout. Additionally, . The mediator role of emotional exhaustion in the relationship between mobbing and job satisfaction indicates the presence of other mediating variables in this relationship. For this reason, in addition to the model in this research, it can be suggested to investigate the mediator effect of other variables in future research.

Key Words: Academician, Mobbing, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion

GİRİŞ

Mobbing (psikolojik taciz) aktif çalışma hayatı ve sosyal yaşamın içerisinde yer alan tüm bireylerin karşılaştığı önemli bir olgudur. Kişilerin birbirine karşı yıpratıcı düzeyde gerçekleştirdikleri hareketleri tüm sektörlerde gözlemlenen bir durum olmakla birlikte, bu davranışların bir kişiyi hedef alarak ona zarar vermeye yönelik ve düzenli bir şekilde gerçekleşmesi durumunda mobbingin temeli hazırlanmış olmaktadır (1).

Mobbinge maruz kalan bireyler duygusal olarak mutsuz bir iş ortamında çalışmak durumunda kalırlar. Mobbingin olumsuz etkilerinden korunmak için çalışma ortamını olumlu hale getirecek faaliyetler uygulanması önem taşımaktadır (2). Mobbing, çalışma şartlarını olumsuz yönde etkilemektedir, bu yüzden kurum iş yerindeki mobbing eylemlerini önlemek konusunda sorumludur. Personel arasındaki çatışmalar, negatif çalışma ortamı, güvensiz iş yeri koşulları, birbirine saygı duymayan çalışanlar, o kurumda görev alan personelin başarısını ve yaratıcılığını sınırlandırır. Çalışanlar mobbing olayına maruz bırakılırsa işlerinden tatmin olamazlar. Bu durumda kurumlarında yaşadıkları olayları dışarıdaki ortamlarda dile getirdiklerinde çalıştıkları kurumun imajını ve prestijine zarar verirler (3). Çalışma ortamı içindeki mobbing ve zorbalık sonucunda, kurum en iyi çalışanlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalırken, devam eden faaliyetler ve personel ilişkileri açısından yıkıcı sonuçlar ortaya çıkmakta, mobbing çalışanların girişimciliği engellemektedir (4).

Üniversite düzeyinde ele alındığında, düşüncüyü ifade etmenin en özgür kullanılacağı yer olan üniversitelerin mobbinge anılması ciddi bir tezat oluşturmaktadır. Bu nedenle bu hassasiyete sahip üniversitelerde çalışan akademisyenlerin mobbing konusundaki genel ve kurumsal algılarının belirlenmesi bu açıdan oldukça önem arz etmektedir. Hiçbir üniversite mobbing konusuyla anılmak istememektedir. Ancak insan unsurunun olduğu her kurumda az da olsa mobbinge karşılaşılması kaçınılmazdır. Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algılarını tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen

birçok araştırmada maalesef özel ya da kamusal olmasına bakılmaksızın mobbing sorununun varlığına yönelik işaretlere rastlandığı görülmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalara bakıldığında araştırmaların büyük bir bölümünün yönetim ile çalışan akademik personel arasında mobbing ilişkisini saptamaya çalıştıkları, mobbinge maruz kalan kişilerin performanslarında görülen olumsuzluklar ve iş doyumu üzerinde etkilerinin sınırlı sayıda ele alındığı görülmektedir (5-11).

Mobbingin kişiler üzerinde biyo-psiko-sosyal yönden olumsuz etkileri vardır. İnsanların iş yerinde yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve bu sonuca bağlı olarak bir şeylerin ters gittiği yolundaki inançların artmasıyla gelişen süreç kişileri modern çağın önemli bir problemi olan tükenmişlik (burnout) ile karşı karşıya bırakmaktadır.

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından ele alınmış ve çalışanları verimsiz yapan, enerjisini düşüren, işine karşı ilgisiz kılan bir durum olarak tanımlanmıştır (12,13). Bu tanım aynı zamanda Maslach ve Jackson (1981) tarafından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olarak adlandırılan ve araştırmacılar tarafından üzerinde uzlaşıya varılmış olan tükenmişliğin üç boyutunu da içermektedir (14,15).

Tükenmişliğin en önemli boyutu olarak görülen duygusal tükenme, duygusal olarak aşırı yüklenmiş olma hissi ve bireyin duygusal kaynaklarındaki tükenme olarak tanımlanmakta ve tükenmişliğin stres boyutu olarak nitelenmektedir (15,16,17). Yapılan araştırmalarda, mobbing mağduru kişilerin kendilerini kimliksiz hissetmeye başladığı, psikolojik ve fizyolojik birçok hastalığın ortaya çıktığı, stres, ve özgüven eksikliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Mobbing mağdurlarıyla yapılan görüşmelerde mobbing mağdurlarının psikolojik belirtiler olarak; endişe, panik atak, öfke, güven eksikliği, sinirlilik, kayıtsızlık, konsantrasyon bozukluğu yaşadıkları, fiziksel belirtiler olarak daha çok; terleme, titreme, uykusuzluk gibi problemler yaşadıkları bildirilmiştir (18). Bütün bu bulgular, iş yerinde mobbingin tükenmişlik sendromu ile bağlantılı bir yapı içerdiğini düşündürmektedir. Bu şekilde, çeşitli yıldırma ve duygusal şiddet

eylemlerinin çalışanların dayanma güçlerini, verimliliklerini önce düşürüp sonra da tükenmişlik yaşatarak onları işten uzaklaştırmaya ve ayrılmaya zorlamakta olduğu belirtilmektedir. Bu bakımdan, çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen, bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı koşullar altında azalmasını ifade eden tükenmişlik kavramını, mobbing olgusunun bağlamında ele alma ihtiyacı doğmaktadır (19).

Tükenmişlik, ilk başta bireysel düzeyde etkisini gösteren bir sendrom olsa bile bu durum zaman içinde bireysel boyutları aşmaktadır. Bireyin sağlığını kaybetmesine ve moralinin bozulmasına neden olan tükenmişlik, çalışma hayatı üzerinde de bazı olumsuz etkilere sahiptir (20).

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki etkilerinden birisi çalışanın iş doyumunu üzerindeki etkisidir. İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti veya memnuniyetsizliği ifade eden iki uçlu bir kavramdır (21). Birinin işine veya iş tecrübesine yönelik takdirden kaynaklanan hoş ve olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilen iş doyumunu, içsel ve dışsal faktörler belirlemektedir (22). İş doyumunu kişinin işindeki performansını belirleyen en önemli unsurdur. Eğer kişi işinden memnunsam, işini seviyor ve işi hakkında olumlu düşüncelere sahip demektir. Bu da iş performansını yükseltmektedir (23). İşinden memnun olmayanlar ise düşük verim ve performansla çalışarak görevlerini yerine getirmeye çalışmakta hatta işten ayrılmanın yollarını aramaktadır (24). Yaptığı işten tatmin olmayan ve çalıştığı kurum içerisinde istediği huzurlu çalışma ortamını bulamayan bireyde, yüksek düzeyde moral ve motivasyon bozukluğu yaşanır (20). Oysa kurumlarda temel amaç çalışanların performanslarından olabildiğince yararlanmaktır. Özellikle bazı sektörlerde çalışanlardan üst düzeyde verim almak yalnızca kurumların değil toplumun gelişmesi adına önemlidir. Eğitim sektörü bu kurumların başında gelmektedir. Geleceğin nesillerinin yetiştirildiği okullarda keyifle çalışan öğretmenlerin genç nesillerin donanımlı yetişmesindeki katkısı oldukça önemlidir (24).

İş yerinde mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye odaklanan sınırlı sayıda çalışmada her iki

değişken arasındaki negatif doğrusal ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır. Örneğin Bowling ve Beehr (2006) iş yerinde karşılaşılan psikolojik tacizin çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koyan 90 çalışmayı meta analiz yöntemiyle incelemiştir; iş yerindeki saldırganlığın agresyon, stres, depresyon ve mesleki tükenmişlikle pozitif, yaşam doyumunu, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır (25). Başka bir çalışmada mobbing mağduru olanların olmayanlara kıyasla daha az iş tatmini sağladıkları bildirilmiştir (26). Sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada ise, kurumlarında psikolojik tacize maruz kalanların iş doyumlarının düşük olduğu saptanmıştır (27).

Tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisini ortaya koyan araştırmalar incelendiğinde ise, iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bildirilmiştir. Örneğin, Özyurt ve arkadaşları (2006) Türk hekimleri ile yaptıkları çalışmada, duygusal tükenmenin iş doyumunu ile ters yönde ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (28). Bu konu ile ilgili olarak araştırmacılar iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisini incelerken değişik yaklaşımlar ortaya koymuşlar ancak temel görüş olarak tükenmişliğin iş doyumuna bağlı olarak değiştiği noktasında bulmuşlardır (29). Macaristan'da sağlık çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada iş tatmininin, tükenmişlik alt boyutlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir; iş tatmin düzeyi azalırken, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığı belirlenmiştir (30). Taşlıyan ve arkadaşları (2014) akademisyenler ile gerçekleştirdikleri çalışmada, duygusal zekâ ile iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptanmıştır; iş tatmini ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu bulunmuşlardır (31).

Akademik alanda tükenmişlik sonucu ortaya çıkan sorunlar yalnızca o kişiyi ilgilendirmez. Bireyin ötesinde öğrencilere, okula, personele ve bireyin ailesine kadar uzanır. Öğretim elemanının akademik tükenmişlik yaşamasının kendi kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan eğitim süreci üzerinde zayıflatıcı bir etkisi vardır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğinde bozulma olurken, öğrencilerin ruhsal sağlıkları da olumsuz şekilde etkilenecektir. Ayrıca bir süre

sonra, çeşitli güçlüklerle yetişen insan gücü, hizmet alanından uzaklaşmaya başlayacaktır (32,33).

Akademisyenlik, çalışma hayatındaki yoğun stres kaynakları nedeniyle, özellikle tükenmişlik bakımından yüksek risk grubunda yer alan bir meslektir. Tükenmişlikle ilgili araştırmalar incelendiğinde, çalışmaların daha çok hekimler, hemşireler ve öğretmenlerle yapıldığı, öğretim elemanlarıyla yapılan çalışmaların ise az sayıda olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, akademik personelin iş tatmini ve tükenmişlikleri ile ilgili çalışma sayısı çok fazla değildir. Bu çalışmada akademisyenler üzerindeki mobbingin iş tatminsizliği yaratması sürecinde, duygusal tükenmenin kritik bir faktör olup olmadığı araştırılmaktadır. Buradaki hareket noktası, duygusal tükenmenin, mobbinge maruziyetine psikolojik bir tepki olarak oluşup daha sonra da çalışmada iş doyumsuzluğu yaratabileceğidir. Bu yaklaşım Maslach ve Leiter'in tükenmişliği birey-örgüt uyumsuzluğu açısından tanımladığı modeline dayanmaktadır (34). Modelde tükenmişlik, örgütsel koşulların iş tatmini, bağlılık gibi bazı sonuçlar yaratması sürecinde önemli bir aracı değişken olarak ele alınmaktadır. Daha önceki birey-örgüt uyum modellerinde, herhangi bir uyumsuzluk durumunun bireyde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin azalması, performansın düşmesi gibi sonuçlar yarattığı öngörülmekteyken bu modelde, farklı olarak tükenmişliğin bu neden-sonuç ilişkisine aracılık ettiği vurgulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel koşullara ilişkin değişkenler ve birey arasındaki uyumsuzluk tükenmişliğe neden olmakta, tükenmişlik de çeşitli negatif sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (15). Model daha sonra yapılan araştırmalarla da desteklenmiştir. Siegal ve McDonald (2004) tükenmişliğin, birey-örgüt değer uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı etkisine sahip olduğunu tespit etmişlerdir (35). Bunun yanı sıra çoğu araştırmacı tükenmişlik değişkenini, öncülleri ve sonuçları arasında bir aracı değişken olarak ele almaktadır (36-39). Bu araştırmalar tükenmişliğin rol stresörleri ile iş tatmini, performans gibi davranışsal ve psikolojik sonuçlar arasındaki ilişkide aracı etkisi olduğunu göstermektedir. (40).

Buraya kadar sunulan bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

H3: Akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

H4: Akademisyenlerin algıladıkları mobbing duygusal tükenme aracılığıyla iş doyumlarını negatif yönde etkilemektedir. Yani akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve iş doyumunu ilişkisinde, duygusal tükenme aracı rol oynamaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyesi ile öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu üniversitede görev yapan 580 akademik personel bulunmaktadır. Araştırma için örneklem seçimine gidilmeyip bütün akademik personele ulaşılması hedeflenmiş olup araştırmaya katılmaya gönüllü 90 akademisyen ile araştırma tamamlandı.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri Mart 2019-Mayıs 2019 tarihleri arasında E-posta ile elektronik ortam üzerinden toplandı. Veri toplama araçları (ölçek ve anket formları) bir link yardımı ile akademisyenlerin e-posta adreslerine gönderildi ve araştırmanın amacı ve araştırmaya katılımın gönüllük esasına dayandığı mail içeriğinde belirtildi. Veriler link yardımı ile üniversitenin UBYS sistemi üzerinden toplandığı için katılımcıların kimlik bilgileri gizli kaldı. Veri toplama araçlarının doldurulması yaklaşık 10-15 dakika sürdü.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından literatür bilgisinden yararlanarak hazırlanan formda katılımcıların tanımlayıcı bilgilerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, ünvan, kıdem yılı) içeren toplam 5 soru bulunmaktadır.

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği (AYMÖ): Ölçek akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını belirlemek için Çögenli ve Asunakutlu (2014) tarafından geliştirilmiştir. 5 alt boyut ve 29 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipi (Hiçbir zaman, Nadiren, Bazen, Genellikle, Her zaman) bir ölçektir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ölçek 5 alt boyut altında toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ile ilgili 6, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ile ilgili 4, İtibara Yönelik Saldırıları ile ilgili 3, Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ile ilgili 7 ve Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ile ilgili 3 soru yer almaktadır. Ölçeğin puanları 23 ile 115 arasında değişmektedir. Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin (AYMÖ) güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,970$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan güvenilirlik katsayıları: 1. Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,899$), 2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,917$), 3. İtibara Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,821$), 4. Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,911$) ve 5. Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,740$) şeklinde bulunmuştur (41). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,95 bulunmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ): Akademisyenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Minnesota Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeler birleştirilerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirilmiştir (42). Baycan (1985) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonunda Cronbach Alpha değeri 0.77 olarak

bulunmuştur. Genel doyum puanı maddelerin tamamından elde edilen puanların toplamından oluşmaktadır. Buna göre en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Yükselen puanlar iş doyumunun arttığını göstermektedir. Minnesota iş doyum ölçeğindeki puanlar; Hiç hoşnut değilim: 1 puan, Hoşnut değilim: 2 puan, Kararsızım: 3 puan Hoşnutum: 4 puan, Çok Hoşnutum: 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmektedir. İçsel tatmin: (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 2), Dışsal tatmin (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 3), Genel tatmin (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) maddelerini içermektedir. Ölçeğe ait içsel ve dışsal faktörler birleşik olarak genel iş doyumunu olarak ele alınmıştır. Genel tatmin puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı ise dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanları yöneticilerin iş doyumunun derecesi ile doğru orantılıdır (43). Pek çok araştırmada kullanılan ölçeğin, bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,91 bulunmuştur

Duygusal Tükenme Alt Ölçeği (DTÖ): Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal tükenme düzeylerinin belirlenebilmesi için 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin 9 ifadeden oluşan Duygusal Tükenme alt ölçeği kullanılmıştır (44,45). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin, 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20 numaralı soruları duygusal tükenmişlik kısmını temsil etmektedir. sorular 5 dereceli likert şeklinde, şiddet derecelerine göre 0: Hiçbir zaman, 1: Çok nadir, 2: Bazen, 3: Çoğu zaman ve 4: Her zaman şeklinde cevaplanmaktadır. Ölçekteki alt boyutların hepsi 0, 1, 2, 3 ve 4 puan şeklinde hesaplanır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert formatında yanıt istenmiştir, buna göre 5= Her zaman; 0= Hiçbir zaman'ı ifade etmektedir. "Ölçeğin Cronbach alfa değeri Ergin (1992)'in çalışmasında 0.83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,87

bulunmuştur.

Araştırma İzinleri –Etik Prosedür

Araştırmanın uygunluğu için Etik Kuruldan izin (2019-024) alındıktan sonra, üniversitenin Kalite Koordinatörlüğü Ölçme ve Değerlendirme biriminden; araştırmanın amaç ve kapsamını içeren bilgi formu, araştırmada kullanılacak ölçek formları ve etik kurul formu sunularak araştırmanın uygunluğu açısından görüş alındı. Araştırma süresince, “İnsan haklarına ve araştırma etik ilkelerine saygı gösterilerek çalışıldı. Anket ve Ölçek formlarının uygulanmasında gönüllülük esas alınarak, çalışma hakkında katılımcılara bilgi verildi. Katılımcıların kimlik bilgileri istenmedi.

İstatistiksel Analiz

Sayısal değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi saptamak için Pearson korelasyon katsayıları hesaplandı. Beta katsayıları tek değişkenli doğrusal regresyon analizi ile tahmin edildi. Bağımsız değişkenin birden fazla olduğu modellerde beta

Tablo 1. Akademisyenlerin tanımlayıcı özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	52	57,0
	Erkek	38	50,0
Medeni durum	Evli	49	54,4
	Bekar	41	45,5
Yaş	29 ve altı	16	17,8
	30-39	44	48,9
	40-49	17	18,9
	50-59	11	12,2
	60 ve üzeri	2	2,2
Unvan	Araştırma görevlisi	19	21,1
	Öğretim görevlisi	30	33,3
	Dr. Öğr. Üyesi	26	28,9
	Doç Dr	7	7,8
	Prof.Dr.	8	8,9
Kıdem yılı	0-5	28	28,7
	6-10	24	27,6
	11-15	15	17,2
	16-20	12	13,8
	21 ve üzeri	11	12,6
Mobbinge maruz kalma durumu	Evet	49	55,7
	Hayır	20	22,7
	Kısmen	19	21,6

katsayısı çoklu doğrusal regresyon modelleri ile incelendi. Geçerlik ve güvenilirliğin test edilmesi amacı ile Cronbach alfa katsayıları hesaplandı. Tanımlayıcı istatistik olarak sayısal değişkenler için ortalama, standart sapma, kategorik değişkenler için ise sayı ve % değerleri verildi. İstatistiksel analizler için SPSS Windows version 24.0 paket programı kullanıldı ve $p < 0.05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

BULGULAR

Akademisyenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

Katılımcıların %57’si kadın ve %54,4’ü evlidir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalamalarına bakıldığında %48,9’u 30-39 yaş aralığında olup katılımcılar daha çok Öğretim Görevlisi (%33,3) ve Araştırma görevlilerinden (%21,1) oluşmaktadır. Akademisyenlerin kıdem yılları 0-5 yıl (%31,1) ile 21 yıl ve daha fazla (%12,6) olarak değişmektedir (Tablo 1).

Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ile İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Puanları Arasındaki Korelasyon: Algılanan mobbing, iş doyumu ve duygusal tükenme değişkenlerine ilişkin ortalama değerlere bakıldığında araştırma kapsamındaki akademisyenlerin algıladıkları mobbing ($56,76 \pm 22,42$) ve duygusal tükenme düzeylerinin ($17,50$) orta düzeyde olduğu söylenebilir. Yine bu çalışmada akademisyenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin ortalama değere bakıldığında ($59,22 \pm 15,14$) ve bu değer en fazla 100 olabileceği düşünüldüğünde, akademisyenlerin iş tatminlerinin genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir (Tablo 2).

Değişkenler arasında korelasyon değerleri incelendiğinde, her üç değişken arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Algılanan mobbing ve duygusal tükenme arasındaki ilişki pozitif yönlü iken, algılanan mobbing ve duygusal tükenmenin iş doyumu ile ilişkisi negatif yönlüdür (Tablo 2).

Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ile İş Doyumu İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı

Tablo 2. Ölçeklerden alınan puanlar ve korelasyonlar

	n	Ort.±Ss	Min-Maks	AYMÖ	MİDÖ	DTÖ
AYMÖ	90	56,76 ± 22,42	23-115	(0,959)*		
MİDÖ	90	59,22 ± 15,14	20-100	-0,444**	(0,915)*	
DTÖ	90	17,50 ± 7,55	0-36	0,630**	-0,530**	(0,873)*

*Ölçeklerin güvenirlik değerleri (Cronbach Alfa) parantez içinde verilmiştir.SS: Standart Sapma

** Korelasyon değerleri 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

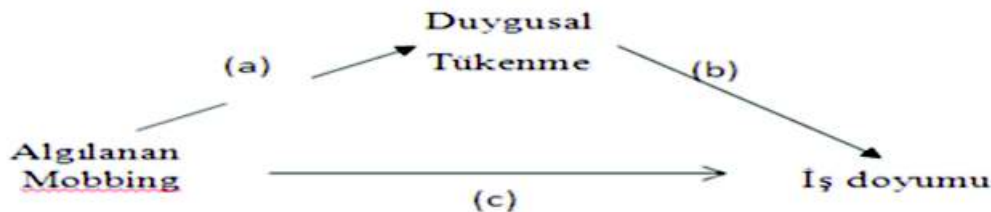
Rolüne Yönelik Bulgular: Algılanan mobbing ve iş doyumu ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır (46). Buna göre bağımlı değişken (iş doyumu) üzerinde bağımsız (algılanan mobbing) ve aracı değişkenin (duygusal tükenme) ayrı ayrı direkt etkisi olmalı (b ve c), ayrıca bağımsız değişken (algılanan mobbing) ile aracı değişken arasında ilişki olmalıdır (a).

Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracı rolünden söz edebilmek için, aşağıdaki koşulların var olması gerektiğini belirtmektedir (46):

- Bağımsız değişkendeki değişme, aracı değişkende değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişkendeki değişme, bağımlı değişkende değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Bu etkinin tamamen ortadan kalkması güçlü ve tek aracı değişken olduğuna, sıfır olmaması ise, başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir.

Buna göre öncelikle Şekil 1'deki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 2, 3, 4, 5'de sunulmuştur.

H1: Akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır



Şekil 1. Baron ve Kenny (1986)'nin Aracı Değişken Modeli

(Tablo 3).

Tablo 3'de modelin açıklama katsayısı olan R2 değeri incelendiğinde, duygusal tükenmişlik düzeyindeki değişimin %40'ı akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyi değerleri ile açıklanabildiği gözlenmiştir. Anova tablosu incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=57,883; p=0,001). Tablo 3'ün son bölümü incelendiğinde tahmin edilen regresyon katsayısı (B) incelendiğinde akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyi değerindeki bir birimlik artışın duygusal tükenmişlik düzeyinde 0,212 birimlik bir artışa neden olacağı gözlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda "akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen 1. Hipotezin doğrulandığı görülmektedir.

H2: Akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır (Tablo 4).

Tablo 4'de modelin açıklama katsayısı olan R2 değeri incelendiğinde, duygusal tükenmişlik düzeyindeki değişimin %25'inin Minnesota İş Doyum Ölçeği değerleri ile açıklanabildiği gözlenmiştir. Anova tablosu incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=29,830;p=0,001). Tablo 4'ün son bölümü incelendiğinde tahmin edilen regresyon katsayısı (B) incelendiğinde duygusal tükenmişlik düzeyinde bir birimlik artış Minnesota İş Doyum Ölçeği değerindeki 1,009 birimlik bir azalışa neden olacağı gözlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda "Akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri

Tablo 3. Akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında yapılan regresyon analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	.630	.397	.390	5,897

Bağımsız değişken: AYMÖ (Akademisyenlerin alg. Mobing Düzeyi)

Anova

Model		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
1	Regresyon	2012,655	1	2012,655	57,883	0,001
	Hata	3059,845	88	34,771		
	Toplam	5072,500	89			

Bağımlı değişken: DTÖ (Duygusal Tükenmişlik Düzeyi), sd: Serbestlik derecesi

Model		Katsayılar		Standartlaştırılmış	t	p
		B	Std. Hata	Katsayı		
1	Sabit	5,459	1,700	Beta	3,211	0,002
	AYMÖ	.212	.028	.630	7,608	0,001

ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilen 2. Hipotezin doğrulandığı görülmektedir.

H3: Akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır (Tablo 5).

Tablo 5’de modelin açıklama katsayısı olan R2 değeri incelendiğinde, Minnesota İş Doyum Ölçeği değerleri değişimin %20’si akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyi ile açıklanabildiği gözlenmiştir. Anova tablosu incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=21,637; p=0,001). Tablo 5’in son bölümü incelendiğinde tahmin edilen regresyon katsayısı (B) incelendiğinde akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyi değerindeki bir birimlik artışın, Minnesota İş Doyum Ölçeği değerlerinde 0,300 bir-

imlik bir azalışa neden olacağı gözlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda “akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.” şeklinde ifade edilen 3. Hipotezin doğrulandığı görülmektedir.

H4: Akademisyenlerin algıladıkları mobbing duygusal tükenme aracılığıyla iş doyumlarını negatif yönde etkilemektedir. Yani akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve iş doyumu ilişkisinde, duygusal tükenme aracı rol oynamaktadır (Tablo 6).

Tablo 6’da modelin açıklama katsayısı olan R2 değeri incelendiğinde, Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki değişimin %28’i akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyi ve duygusal tükenmişlik düzeyi değişkenleri ile açıklanabildiği gözlenmiştir. Anova tablosu incelendiğinde kuru-

Tablo 4. Akademisyenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında yapılan regresyon analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
2	.503	.253	.245	13,163

Bağımsız değişken: DTÖ (Duygusal Tükenmişlik Düzeyi)

Anova

Model		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
2	Regresyon	5167,945	1	5167,945	29,830	0,001
	Hata	15245,611	88	173,246		
	Toplam	20413,556	89			

Bağımlı değişken: MIDÖ (Minnesota İş Doyum Ölçeği), sd: Serbestlik derecesi

Model		Katsayılar		Standartlaştırılmış	t	p
		B	Std. Hata	Katsayı		
2	Sabit	76,886	3,519	Beta	21,848	0,001
	DTÖ	-1,009	.185	-.503	-5,462	0,001

Tablo 5. Akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında yapılan regresyon analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
3	,444	,197	,188	13,645

Bağımsız değişken: AYMÖ (Akademisyenlerin alg. Mobing Düzeyi)

Anova

Model	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	
3	Regresyon	4028,592	1	4028,592	21,637	0,001
	Hata	16384,964	88	186,193		
	Toplam	20413,556	89			

Bağımlı değişken: MİDÖ (Minnesota İş Doyum Ölçeği), sd: Serbestlik derecesi

Model	Katsayılar	Standartlaştırılmış		t	p	
		B	Std. Hata			Katsayı
3	Sabit	76,257	3,935		19,381	0,001
	AYMÖ	-,300	,065		-4,652	0,001

lan modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=16,919; p=0,001). Tablo 6'nın son bölümü incelendiğinde tahmin edilen regresyon katsayıları (B) duygusal tükenmişlik değerindeki bir birimlik artışın Minnesota İş Doyum Ölçeği değerinde 0,143 birimlik bir azalış neden olacağı gözlenmiştir. Akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyi modele katkısının anlamlı olmadığı gözlenmiştir (p=0,075). Bu durumda duygusal tükenmenin, algılanan mobbing ile iş doyumunu arasında aracı değişken rolü üstlendiği söylenebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda "Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve duygusal tükenme aracılığıyla iş doyumlarını negatif yönde etkilemektedir." şeklinde ifade edilen 4. Hipotezin de kabul edildiği görülmektedir.

TARTIŞMA

Bu çalışma bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin iş yerinde algıladıkları mobbing, tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada akademisyenlerin mobbing algılarının orta düzeyde ($56,76 \pm 22,42$) olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma bulgusu benzer diğer araştırma bulgularını desteklemektedir (11,47). Bununla birlikte Türkiye'de akademik personel üzerinde yapılan çalışmalarda akademisyenlerin algıladıkları mobbing düzeyi ile ilgili farklı bulguların ortaya konduğu da görülmektedir. Örneğin 2015 yılında akademik personel üzerinde yapılan iki çalışmada da akademisyenlerin mobbing algı düzeyinin düşük olduğu saptamıştır (24,48). Dikmetaş ve arkadaşları (2011) 19 Mayıs Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan asistan hekimlerle yaptığı çalışmada ortalamanın altında mobbing algısının olduğunu ortaya koymuştur (49). Buna karşın Ayan (2011) Kocaeli, Sivas ve Gazi üniversitesindeki araştırma görevlileri ile yaptığı çalışmada mobbing algısının ortalamanın üzerinde olduğunu tespit etmiştir (50).

Bu araştırmada duygusal tükenme alt ölçeğinden en az 0, en fazla 36 puan alınabileceği düşünüldüğünde elde edilen sonucun ortalama bir değer ($17,50 \pm 7,55$) olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve duygusal tükenme aracılığıyla ile iş doyumlarını arasında yapılan çoklu regresyon analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	,529	,280	,263	12,997

Bağımsız değişkenler: AYMÖ (Akademisyenlerin alg. Mobing Düzeyi), DTÖ (Duygusal Tükenmişlik Düzeyi)

Anova

Model	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	
1	Regresyon	5716,366	2	2858,183	16,919	0,001
	Hata	14697,189	87	168,933		
	Toplam	5072,500	89			

Bağımlı değişken: MİDÖ (Minnesota İş Doyum Ölçeği), sd: Serbestlik derecesi

Model	Katsayılar	Standartlaştırılmış		t	p	
		B	Std. Hata			Katsayı
1	Sabit	80,312	3,961		20,275	0,001
	AYMÖ	-,143	,079		-1,802	0,075
	DTÖ	-,743	,235		-3,161	0,002

Akademisyenlerin duygusal tükenme düzeylerine ilişkin sonuçlardan yola çıkılarak bu araştırma kapsamındaki akademisyenlerin duygusal tükenme düzeylerinin, daha önce Türkiye’de başka akademik personel, öğretmen örneklemleri ve sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarıyla benzer olduğu söylenebilir (51-54).

Araştırmada elde edilen diğer bulgu ise akademisyenlerin iş doyumlarının ortalamasının üzerinde ($59,20 \pm 15,14$) çıkmasıdır. Literatürde bu araştırma bulgusunu destekleyen çalışmaların yanı sıra farklı çalışma sonuçları da bulunmaktadır. Örneğin Öztürk ve Şahbudak (2017) çalışmasında Araştırma Görevlilerinin iş doyumu düzeylerini düşük bulmuşlardır (11). Buluş (2004) Pamukkale Üniversitesinde yaptığı araştırmada öğretim elemanlarının iş doyum düzeyinin genelde çok düşük olduğunu, en düşük doyumun çalışma koşullarından alındığını saptamıştır (55). Kurçer (2005) Harran Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışanların %53’ünün iş doyumunun düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır (56). Baş ve Ardic (2002) Türkiye genelinde yaptıkları çalışmada genel olarak akademisyenlerin yüksek iş doyumuna sahip olduklarını ancak ücret ve iş güvenliği söz konusu olduğunda iş doyum düzeyinin düştüğünü ortaya koymuşlardır (57).

Bu araştırmada elde edilen sonuçlardan bir diğeri, akademisyenlerin algıladıkları mobbing’in duygusal tükenmeyle pozitif, iş doyumu ile negatif ilişkisidir. Değişkenler arasında korelasyon değerleri incelendiğinde, her üç değişken arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Algılanan mobbing ve duygusal tükenme arasındaki ilişki pozitif yönlü iken, algılanan mobbing ve duygusal tükenmenin iş doyumu ile ilişkisi negatif yönlüdür. Bu sonuç, iş yerinde psikolojik taciz (mobbing)’in tükenmişliğin ve duygusal tükenmenin temel belirleyicileri olarak kabul eden görüşle tutarlı bir sonuçtur (15,17). Bunun yanı sıra algılanan mobbing ve iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu; devlete ait kamu çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanların, işyerinde psikolojik tacize maruz kalmayanlara göre; iş doyumu düzeylerinin düşük, iş stresi düzeylerinin yüksek, anksiyete ve depresyon puanlarının yüksek olduğu, iş çevresinin sağlık anlamında

koruyucu bir etkiye sahip olduğu bulgusuyla paralellik göstermektedir (58). Yine öğretim elemanları ile gerçekleştirilen başka bir çalışmada, öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz ile iş doyumu düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (59).

Duygusal tükenmenin iş tatmini azalttığına ilişkin bulgu bu araştırmanın bir diğer sonucudur. Babakus ve arkadaşları (1999) örgütsel bağlılık ve iş tatmininin, duygusal tükenmenin en önemli sonuçları olduğunu belirtmektedir (60). Bu sonuç aynı zamanda Maslach ve Goldberg’in (1998) iş tatminini tükenmişliğin bir sonucu olarak gösteren Tükenmişlik Modelini de doğrulamaktadır (17). Yine bu araştırmadaki duygusal tükenmenin iş doyumu ile negatif yönlü ilişkisi, Naktiyok ve Kaygın (2012)’in akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir (61).

Bir devlet üniversitesinin akademik personeli üzerinde gerçekleştirilen ve mobbing (psikolojik taciz)’in iş doyumuna etkisinde duygusal tükenmenin etkisini belirlemeye çalışan bu araştırma sonucunda duygusal tükenmenin iş tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu; algılanan mobbingin ise duygusal tükenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar akademisyenlerin algıladıkları mobbing ile iş doyumu arasında doğrudan bir ilişki olmakla birlikte duygusal tükenmenin aracılığı ile dolaylı bir ilişki olduğunu da göstermektedir. Başka bir ifade ile akademisyenler tarafından algılanan mobbingin akademisyenlerin iş doyumları üzerindeki etkisi duygusal tükenme üzerinden olmaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları algılanan mobbingin iş doyumuna olan etkisinde duygusal tükenmenin aracı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuç aynı zamanda, duygusal tükenmenin çeşitli değişkenler arasındaki kısmi aracı etkisini doğrulayan araştırma sonuçlarını da destekler niteliktedir (62-65).

Bu bulgulara göre akademisyenlerin iş doyumlarını arttırmak isteyen kurumların çalışanlarının mobbing algısı ve buna bağlı duygusal tükenme duygularını azaltacak ve iş doyumlarını arttıracak

faaliyetlerde daha fazla bulunması gerektiği ifade edilebilir. Çünkü mobbing ve duygusal tükenmenin yaşanmadığı kurumlarda çalışan akademisyenlerin çalıştıkları kurum ve öğrenciler için daha fazla özveride bulunacağı ve tüm potansiyellerini işlerine aktaracağı açıktır. Bu nedenle çalışanlarının iş doyumlarını arttıracak davranışları kurumların daha fazla sergilemesi yararlarına olacaktır. Bununla birlikte, bu çalışma yazında bir ilk olarak değerlendirilebilir. Çünkü akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve iş doyumunu arasındaki ilişki de duygusal tükenmenin aracı değişken olarak değerlendirildiği bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu nedenle ulaştığımız bu bulgular literatür için önemli olarak görülebilir.

Bu açıklamaların dışında araştırmanın bazı kısıtları olduğu söylenebilir. Araştırmanın sadece bir devlet üniversitesinin akademik personeli ile sınırlı olması ve sonuçların diğer üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarına genellenememesi, az sayıda akademisyenden geri dönüşün olması, araştırma konusunun psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik konularıyla sınırlı olması, araştırma verilerinin araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nden elde edilen verilerle sınırlı olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Ayrıca akademisyenlerin iş doyumunu etkileyecek daha birçok faktör bulunmaktadır. Bu nedenle çalışmanın yalnızca üç değişken arasındaki ilişkiye odaklanması da bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda bu araştırmadaki modele ek olarak diğer değişkenlerin aracı etkisinin araştırılması, farklı ve daha geniş örneklemeler üzerinde bu ilişkilerin değerlendirmesi önerilebilir.

Yazışma Adresi: Dr. Öğr. Üyesi, Bartın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Türkiye ayferozturk.83@yahoo.com

KAYNAKLAR

1. Dieter Z, Carmen K, Matthias K. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996;5:215-237.
2. Atman Ü. İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. 2012;3:157-174.
3. Niedl K. Mobbing and wellbeing: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5:239- 249.
4. Sloan LM, Matyók T, Schmitz CL, Lester GF. A Story to Tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science* 2010;1:87-97.
5. Çögenli Z. Üniversitelerde psikolojik şiddet (mobbing) maruziyeti ve akademik personel üzerine bir uygulama (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2010.
6. Şenerkal R, Çorbacıoğlu S. Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2015; 17:107-135.
7. Türeli NŞ, Dolmacı, N. İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2013; 2:83-103.
8. Kayacı Ü. Akademik ortamlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve yılmazlık. *Journal of Turkish Educational Sciences*. 2014; 12:67-78.
9. Torun E. üniversite (yüksek öğretim) ve mobbing. *Adli Bilimciler Derneği, TOBB Etü Hukuk Fakültesi, Mobbing Mücadele Sempozyumu'nda sunulan bildiri*. <http://www.stetuskop.com/showthread.php,4384>. 2011.
10. Karahan G. Mobbing problemi'nin akademik çalışanlar ve sosyal hayatları üzerindeki etkileri: sözleşme sorunu. *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2016.
11. Öztürk M, Şahbudak E. İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri üzerine bir çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*. 2017; 20:200-228.
12. Maslach C, Schaufeli WB. Historical and Conceptual Development of Burnout, Schaufeli, Wilmar B., Christina Maslach ve T. Marek (eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (Washington, D.C :Taylor & Francis): 1993:1-16.
13. Freudenberger HJ. Burnout the organizational menace. *Training and Development Journal*. 1977; 31:26-27.
14. Lee RT, Ashforth BE. On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 1990; 75:743-747.
15. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001; 52:397-422.
16. Lee RT, Ashforth BE. A further examination of managerial burnout: toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*. 1993; 14:3-20.
17. Maslach C, Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*. 1998; 7:63-74.
18. Cooper CL, Hoel H, Faragher B. Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2004; 32:367-387.
19. Sart G, Sezgin FH, Demir N. Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: kadın akademisyenler örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*. 2018; 6:118-135.
20. Ardiç K, Polatçı S. Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2008; 10:69-96.
21. Ertürk E, Keçecioglu T. Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*. 2012; 12:39-52.
22. Locke EA. The Nature and Causes of Job Satisfaction. Marvin D. Dunette (Eds.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology içinde 1976: 1297-1349*, Chicago: Rand-McNally.
23. Ellis S, Dick P. *Introduction to Organizational Behaviour*. London: McGraw-Hill, 2003.
24. Şahbudak E, Öztürk M. İş yerinde psikolojik taciz: cumhuriyet üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2015;3:146-160.
25. Bowling NA, Beehr TA. Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 2006;91:998-1012.
26. Rodríguez-Muñoz A, Baillien E, De Witte H, Moreno-Jiménez B, Pastor JC. crosslagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: two longitudinal studies. *Work & Stress* 2009; 23:225-243.
27. Karcıoğlu F, Akbaş S. İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2010; 24:139-161
28. Özyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *QJM*. 2006;99:161- 169.
29. Barrick R. Burnout and job satisfaction of vocational supervisor. *The Ohio State University Journal of Agricultural Education* 1989:1-7.
30. Piko B. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychological health among hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2006; 43:311-318.
31. Taşlıyan M, Hırlak B, Çiftçi GE. Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2014; 6:63-80.
32. Hock RR. Professional bumout among public school teachers. *Publie Personnel Management*. 1988; 17:167-187.
33. Weiskopf PE. Bumout among teachers of exceptional children. *Exeptional Children*. 1980; 47:18-23.
34. Leiter MP, Maslach C. Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *JHSA*. 1999: 472-489.

35. Siegall M, Tracy McDonald T. Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*. 2004; 33:291-301.
36. Halbesleben JRB, Buckley MR. Burnout in organizational life. *Journal of Management*. 2004;30:859-879.
37. Leiter MP, Maslach C. A Mediation Model of Job Burnout, Antoniou, Alexander-Stamatios G. ve Cary L. Cooper (eds.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (UK: Edward Elgar Publishing limited) 2005:544-564.
38. Spence Laschinger HK, Leiter MP. The impact of nursing work environments on patient safety outcomes the mediating role of burnout/engagement. *The Journal of Nursing Administration*. 2006; 36:259-267.
39. Leiter MP, Maslach C. Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*. 2009; 17:331-339.
40. Singh J, Goolsby JR, ve Gary KR. Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives. *Journal of Marketing Research*. 1994; 31:558-569.
41. Çögenli MZ, Asunakutlu T. Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2014;7:92-105.
42. Weiss DJ, Dawis RW, England G.W, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. 1967 [Erişim Adresi] < http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XXII%20%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf>, [Erişim Tarihi: 05.05.2008].
43. Baycan FA. Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. Boğaziçi Üniversitesi, Bilim Uzmanlığı Tezi, 1985, İstanbul.
44. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981; 2:99-113.
45. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (Ed.) 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 1992: 143-154.
46. Baron RM, David AK. The Moderator-Mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51:1173-1182.
47. Softa HK, Bükcek E, Çolak A, Göçer D. Akademisyenlerin mobbing durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2016; 32:34-47.
48. Cavyarlı PE, Şahin, S. Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldıırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 2015 Doi:10.2399/yod.15.003
49. Dikmetaş E, Top T, Ergin G. Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 2011; 22:1- 15.
50. Ayan S. Üniversite araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*. 2011; 27:1-18.
51. Serinkan C, Bardakçı A. Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2009; 21:115-132.
52. Gündüz B. İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2005;1:152-166.
53. Yürür S, Keser A. İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 2010:166-193.
54. Yavuzylmaz A, Topbaş M, Çan E, Çan G, Özgün Ş. Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Korumucu Hekimlik Bülteni*. 2007; 6:41-50.
55. Buluş M. Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarında akademik ortam doyum düzeyi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2004; 16:1-7.
56. Kurçer MA. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2005; 2:10-5.
57. Baş T, Ardıç K. A Comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development*. 2002; 29: 27-46.
58. Bilgel N, Aytaç S, Bayram N. Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*. 2006; 56:226-231.
59. Çivilidağ A. Üniversitelerdeki öğretim Elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Konya, 2011.
60. Babakus E, Cravens DW, Johnston M, Moncrief WC. The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationship. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 1999; 27:58-70.
61. Naktiyok A, Kaygın E. Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 2012;4:23-32.
62. Leiter MP, Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 1988; 9:297-308.
63. Cole MS, Bernerth JB, Walter F, Holt DT. Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *Journal of Management Studies*. 2010; 47:367-390.
64. Aryee S, Sun LY, Chen G, Xiong Z, Yaw DA. Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure. *Management and Organization Review*. 2008;4:393-411.
65. Knudsen HK, Ducharme LJ, Roman PM. Turnover Intention and Emotional Exhaustion 'at the top': Adapting the Job Demands-Resources Model to Leaders of Addiction Treatment Organizations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2009;14:84-95.