

Kadın Akademisyenlerde Mobbing Algısının Akademik Yabancılaşma İle İlişkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma

Recep YÜCEL¹ ve Gülşen YURDAKUL²

Öz

Günümüzde, kadınlara uygulanan cinsiyet ayrımcılığı ve bunu içinden çıkılmaz hale getiren mobbing; iş ve bilim dünyasında en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Özellikle çalışanlar, mobbinge sıkça başvurmakta ve ona maruz kalmaktadırlar. Mobbing kişilerin motivasyonlarını düşürerek sessizleşmelerine ve motivasyon kaybetmelerine neden olmaktadır. Oysa modern ve post yönetim yaklaşımlar, çalışanların; değer yaratmasını, üretkenlikleri ve yaratıcılıklarına fırsat verilmesini, yeteneklerinin geliştirmesini, bağılıklarının artırılarak performans ve verimliliğin bir parçası olmasını kuvvetle önermektedir. Fakat organizasyonların 'karanlık yönü' olarak karşımıza çıkan sorunlardan biri olarak mobbing çalışma yaşamının kalitesine zarar vermekte ve hatta kişilerin işlerine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Kişiler meslekleriyle bağıni koparmakta yaptıkları işler onlar için bir önem taşımaktan uzaklaşmaktadır. Bu bilgilere dayanılarak, çalışmada; cinsiyet ayrımcılığı temelinde akademisyen kadınların akademik anlamda maruz kaldığı mobbing ile mesleklerine yabancılaşması arasında nasıl bir ilişki olduğu araştırılmaya çalışılmaktadır. Özellikle akademisyen kadınların evren olarak tercih edilme nedeni ise akademisyenin mesai saati olmayan ve kompleks bir çalışma yapısına sahip olması ve literatürde mobbinge maruz kalan çalışanların daha çok kadınlar olduğu bilgisidir. Alana yapacağı katkı ise bu çalışmanın önemine işaret etmektedir. Çalışmanın araştırma kısmında, nicel verilerin elde edilmesinde deneysel yöntem uygulanmak üzere anket tekniğı kullanılmıştır. Araştırmanın verilerini, İç Anadolu Bölgesinde yer alan kamu üniversitelerinde görevli 201 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada; kadın akademisyenlerin mobbing algıları ile akademisyenliğe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca; yaş, unvan ve kıdem açısından, akademik mobbing algısı ile akademisyenliğeyabancılaşma üzerinde ise anlamlı farklılıklar oluştuğı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Mobbing, Cinsiyet Ayrımcılığı, Akademik Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma

The Relationship between Mobbing Perception and Academic Alienation in Women Academicians: A Research in Public Institutions

Abstract

Today, gender discrimination against women and mobbing makes it unbearable; It is one of the most debated topics in business and science. Today, especially employees frequently resort to mobbing and are exposed to mobbing. Mobbing causes people to remain silent and lose their motivation by lowering their motivation. However, in terms of modern and post-management approaches of employees, it's strongly recommended to create value, allow their productivity and creativity, develop their skills, increase their commitment and become a part of performance and productivity. However, as one of the problems that emerge as the 'dark side' of organizations, mobbing harms the quality of working life. Based on these views, in the study; on the basis of gender discrimination, the relationship between mobbing that academic women are exposed to academically and their profession alienation has been tried to be investigated. His contribution to the field demonstrates the importance of this study. In the research part of the study, the survey method was used to reach quantitative data. The data of the research consists of 201 female academicians working at state universities in the Central Anatolia Region. The data were analyzed with the SPSS 21 program. In the research; It has been observed that there is a positive relationship between the mobbing perceptions of female academicians and their alienation from academicians. Also, it has been determined that there are significant differences in terms of age, title and seniority, academic mobbing perception and professional alienation.

Key Words: Academic Mobbing, Gender Discrimination, Academic Alienation, Work Alienation


Atf İçin / Please Cite As:

Yücel, R. ve Yurdakul, G. (2022). Kadın akademisyenlerde mobbing algısının akademik yabancılaşma ile ilişkisi: kamu kurumlarında bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 657-671.

Geliş Tarihi / Received Date: 15.08.2021

Kabul Tarihi / Accepted Date: 21.11.2021

¹ Prof. Dr.-Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F İşletme Bölümü, akademik71@gmail.com

 ORCID: 0000-0002-4755-417X

² Doktora Öğrencisi-Kırıkkale Üniversitesi, İşletme ABD, gulsen.yurdakul10@gmail.com

 ORCID: 0000-0003-2064-0278

Giriş

Tarihsel süreçte kadın yaşamı; ev işleri ve çocuk bakımı genel anlamda ev içine sıkıştırılmış roller olarak dikte edilmiştir. Sanayi Devrimi sonrasında ise kapitalizmin davetiyle ücretsiz emeğini ücretli emeğe dönüştürme fırsatı bulmuş ve kadın işgücünün oluşması sağlanmıştır. Geleneksel aile yapısı ile ters düşmesine rağmen bu durum, kentleşme, yaşam kalitesinin değişmesi ve erkeğin kazancının yetersiz kalması sonucunda, kadının ücretli emek saflarına geçişini hızlandırmıştır. Günümüzde kadınlar, farklı sektörlerde ve iş kollarında çalışarak; işgücü piyasalarında nispeten daha fazla yer almaya başlamışlardır. Ancak, kadınların erkek işgücüne oranla ücretli emek piyasasına girişi, oldukça geç ve de sayısal olarak yetersizdir. Ülkelerdeki insan gücü sermayesinin büyüklüğü ve kalitesi, ekonomik ve sosyal kalkınmanın en önemli göstergelerinden biridir. Oysa geleneksel toplum yapısı ve eğitim sistemi, cinsiyet rollerini destekleyerek, kadınların dayatılan bu rollerin dışına çıkmasına engel olmaktadır. Bu durum, çok sayıda meslek grubunda olduğu gibi eğitim sektöründe işyeri yükünün çok fazla olduğu meslek grubunun bir parçası olan kadın akademisyenleri daha fazla etkilemektedir. Bu hususta yapılan çalışmalar incelendiğinde, kadın akademisyenlere yönelik iki önemli noktada, literatür eksikliğinin olduğu düşünülmektedir. Bu eksikliklerden ilki kadını konu alan vaka çalışmalarının az oluşu; ikinci eksiklik ise mobbing konusunda örneklemi kadınların oluşturduğu çalışmaların yetersiz bulunmasıdır. Bu nedenle çalışmada; literatürde işaret edilen eksikliği gidermek amacıyla, kadın akademisyenlerin maruz kaldığı mobbing ile akademik yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmak ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu çalışma üç bölümde ele alınmıştır. İlk bölümde, çalışmanın kavramsal çerçevesi kapsamında, kadının çalışma yaşamındaki yeri ve genel olarak kadın akademisyenler konusuna değinilmiş; mobbing ve işe yabancılaşma kavramları literatür ile desteklenerek ele alınmıştır. İkinci bölümde, ülkemizdeki kadın akademisyenlerin maruz kaldığı akademik mobbing ile akademisyenliğe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik alan araştırması ve sonuçları verilmiştir. Üçüncü bölüm ise çalışmanın genel değerlendirilmesini içeren, sonuç bölümüne ayrılmıştır.

Literatür

Mobbing Kavramının Tanımı, Kapsamı, Türleri ve Önemi

İlk kez etolojist Konrad Lorenz; tek bir büyük hayvanın bir grup küçük hayvan tarafından grup dışına itebilmek için tehdit edici hareketler sergilediği ve çeteleştigi davranış biçimini açıklamak için mobbing kavramını kullanmıştır (Lorenz, 1991). Daha sonra, İsveçli bir doktor, 'tek bir çocuğa yönelik bir grup çocuğun kötü ve zorba davranışlarını mobbing olarak tanımlamıştır (Heinemann, 1972). Benzer davranışları işyerlerinde de gözlemleyen Leymann, 'mobbing' kavramını literatüre olumsuz ve etik dışı işyeri davranışı olarak geliştirmiş; genellikle 'birine yönelik birden fazla kişi tarafından çalışma yaşamında sistematik ve etik dışı bir şekilde uygulanan düşmanca davranış' olarak tanımlamıştır (Leymann, 1990, s. 120). Çok sık (haftada en az 1 kez) ve uzun süreli (en az 6 ay) olarak gerçekleşen bu düşmanca davranışlar; bireyde önemli ölçüde psikolojik, psikomatik, fiziksel ve sosyal çöküntüye sebep olduğu gözlemlenmiştir (Leymann, 1996, s. 168).

Mobbing; yıldırma, taciz etme, pasifize etme, yok sayma ve sindirme, psiko terör ile şiddet uygulama gibi anlamlara gelen bir kavramdır. Literatürde mobbing için psikolojik terör, psikolojik şiddet, psikolojik işyeri saldırganlığı ve işyeri mobbingi gibi farklı kullanımlar da tanımlı desteklemektedir (Baron vd., 1996; Vandekerckhove vd., 2003; Branch, vd., 2012, s. 1; Hershcovis, 2011, s. 500). Tanımı gereği mobbing; geçici çatışmaları içermez ve bireyin psikososyal durumunda zamana ve sürekliliğe bağlı olarak oluşabilecek sorunlara odaklanır. Mobbing ile fiziksel şiddete dayanan zorbalık arasındaki fark, uygulanan şiddetin fiziksel özellik taşıyıp taşımadığına yönelik olmasıdır. Mobbing; düşey, yatay, dikey ve stratejik mobbing olarak dört biçimde ele alınabilir (Vandekerckhove vd., 2003, s. 41). Mobbingin en yaygın türü, yöneticinin astlarına uyguladığı düşey mobbingtir (Quine, 1999, s. 229). Sıklıkla karşılaşılan ise iş ortamında akran iş görenlerin birbirlerine uyguladığı yatay mobbingtir (Hutchinson, vd., 2010, s. 174; Topa vd., 2013, s. 26). Dikey mobbing ise iş görenlerin yöneticiyi baskı altına almasıyla oluşan ve araştırma örneklerinde nadiren rastlanılan bir türdür (Tutar, 2004, s. 93). İş ortamında yönetimin, istenmeyen iş görene yönelik sistematik olarak uyguladığı psikolojik şiddet ise stratejik mobbing olarak kabul edilmektedir (Tınaz, 2006, s. 9).

Mobbingin uygulandığı iş koşulları mağdurun zihinsel ve fiziksel sağlığını korumasına engel olmaktadır. Zihinsel sorunlar; depresyon, tükenmişlik, kaygı bozukluğu, intihara eğilimli olma iken; fiziksel sorunlar ise aşırı kilo artışı ya da kaybı, alkol-sigara kullanımındaki artış ve kronik yorgunluk olarak sıralanabilmektedir (Josipović-Jelić, vd., 2005, s. 348; Kara vd., 2018, s. 1455). Leymann ve Gustafsson (1996) mobbingin 5 aşamada gerçekleştiğini ifade etmiştir. İlki, bazı farklılıkların ya da problemlerin

mobbingin tetikleyicisi olarak işlev gördüğü çatışma aşamasıdır. İkincisi, mağdurlara; dedikodu, alay etme, sürekli eleştirme ve iş ortamında tecrit gibi eylemlere yönelik psikolojik saldırıların başladığı aşamadır. Üçüncüsü, önceki aşamalarda mobbing sürecini görmezden gelen yönetimin, mağdur için zararlı bir durum olan bu sürece katılmasıyla gerçekleşen aşamadır. Dördüncüsü, yönetimin mobbing uygulayıcılarına destek olduğu ve mağduru sıkıntıları olan, stresli ve yetersiz olarak görüldüğü aşamadır. Beşincisi ise mağdurun işten atıldığı ya da ayrılmaya zorlandığı aşamadır. Herhangi bir mobbing aşamasına bir şekilde dahil olan taraflar; mobbing uygulayıcısı, mağdur ve izleyiciler olarak sınıflandırılabilir (Duffy vd., 2007, s. 399). Mobbingin oluşmasında, örgütsel dinamikler ve kişilik özellikleri önem arz etmektedir. Örgütsel dinamiklerden özellikle kurum kültürü ve liderlik, işyerinde mobbingi teşvik eden ve güçlendiren unsurlar olarak ifade edilmektedir (Kara vd., 2015; Ertüreten vd., 2013; Yıldırım vd., 2007; Tetik, 2010; Kolodej vd., 2020). İşyerinde yaşanan mobbing olayında kişilik tiplerinin de etkisi olduğunu gösteren çalışmalar literatürde yer almaktadır (Zapf vd., 2020). Mobbingi teşvik eden unsurların yanı sıra, mobbingin oluştuğu işyeri ortamı da araştırmaların konusunu oluşturmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalarda, mobbing araştırmalarının genellikle özel sektör ekseninde gerçekleştirildiği bilinmektedir. Fakat üniversite örgütlerinin (rektör, dekan, bölüm başkanı, öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri gibi) akademide mobbingi yaygın ve ciddi hale getirebilecek bir hiyerarşik yapıya sahip olduğu da ifade edilmektedir (Cassell, 2011, s. 33). Bu bağlamda, akademik kültürün kendi içinde araştırılmasının önemi vurgulanmaktadır. Çünkü üniversite örgütlerinin yapısı ve işleyişinin akademik mobbingi kolayca oluşturulabileceği düşünülmektedir (Pheko, 2018, s. 3). Bu bağlamda akademik mobbing, yükseköğretim kurumunda bir akademisyene sistemli bir şekilde uygulanan yıldırma, dışlama, aşağılama gibi fiziksel şiddet içermeyen psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır (Crawford, 2020, s. 244; Tığrel vd., 2009, s. 1477). Akademik mobbing, akademisyenlerin; bilimsel yayın baskısı ve araştırma sürecinin yarattığı stres ile öğretim sürecini dengede tutmaya çalışırken sürekli baskı hissettikleri ifade edilmektedir (Kwiek, 2015, s. 1366). Ancak, literatürde akademik mobbingi konu alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir ve kısıtlı sayıdaki çalışmaların çeşitlendirilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir (Cerci vd., 2019; Öztürk, 2019; Alleman vd., 2017).

Akademik Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı çok eski bir tarihe sahip olup; felsefe, psikoloji, sosyoloji, tıp ve teoloji gibi pek çok farklı alanda kullanılmaktadır. Bu kavram; Latince kökenli ve İngilizce’de ‘alienatio’ olarak bilinen bir kelime olup ‘öteki’ gibi bir anlama sahiptir (Lukacs, 1975, s. 538). Yabancılaşma kavramı, felsefede varlık bilimsel açıdan ‘Tin’in Fenomenolojisi’ kitabında George Wilhelm Friedrich Hegel tarafından incelenmiştir. Hegel’e göre, yabancılaşma olumlu ve soyut bir anlama sahiptir ve bu nedenle insanlık için gerekli ve kaçınılmaz bir yere sahiptir. Ayrıca, yabancılaşma olmadığında insanlık tarihinin ilerleyemeyeceğini de ifade etmektedir (Marcuse, 1989, s. 197). Sanayi Devrimi akabinde, Karl Marx, yabancılaşma kavramını emeğin yabancılaşma süreci olarak ele alarak endüstriyel üretime geçişle birlikte başladığını ifade etmektedir (Chervenak ve McCullough, 2019, s. 559). Hegel’in aksine, Marx yabancılaşma kavramını somut, olumsuz ve modern toplumlarda meydana gelen sıkıntılı süreçleri tanımlamak için kullanmıştır (Wood, 2017, s. 77). Marx’ın literatürde; ‘emeğin yabancılaşması’ olarak aldığı bu kavramın temel nedenlerini ‘1844 El Yazmaları’ isimli çalışmasında işbölümü, özel mülkiyet, emeğin metalaşması ve kapitalist üretim süreci olarak açıklamaktadır (Davidov, 1997, s. 73). Aynı eserinde yabancılaşmanın aşamalarını; ürüne, emeğe, kendine ve doğaya-insanlara yabancılaşma olarak ifade etmektedir (Ollman, 2015, s. 221; Overend, 1975, s. 309). Olgunluk dönemi çalışmalarında yabancılaşmanın sadece işçi sınıfında (proletarya) değil, tüm işgören sınıflarda oluşabileceği üzerine görüşlerini de ifade etmiştir (Mills, 2000, s. 95). Felsefe alanında Hegel, teoloji açısından Feuerbach, felsefe, sosyoloji, ekonomi ve politik anlamda Marx, psikanalitik çerçevede Fromm gibi ünlü düşünürlerin katkılarıyla yabancılaşma teorisi bilimsel bir derinlik kazanmıştır. Yabancılaşma kavramını işletme ve yönetsel temelde ele alarak teorik ve ampirik olarak inceleyen kişi ise Melvin Seeman olmuştur (1959, s. 783). Seeman (1959) literatürde yabancılaşma teorisinin beş boyutta gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Bunlar;

a. *Güçsüzlük*: ‘İşgörenin emeği sonucunda meydana gelen çıktı/ürün üzerindeki tasarrufunu kaybetmesi ve üretim sürecinde de sert bir kontrol mekanizmasına maruz kalması’ olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959, s. 784).

b. *Anlamsızlık*: Seeman’a (1959) göre ‘kişinin karar sürecinde içinde bulunduğu karar verememe ya da belirsizlik’ durumudur. Başka bir anlamda Marx’a göre ise işin ve elde edilen çıktının kişi üzerindeki önem derecesini ifade etmektedir (Nelson vd., 2006, s. 11).

c. *Kuralsızlık*: Belirlenen amaçlar için kullanılan araçlarla bu amaca ulaşmaya çalışırken uyulması gereken kuralların çatıştığı durumu ifade etmektedir. Daha açık bir ifadeyle normların düzenleyici özelliğini kaybetmesi olarak açıklanabilir (Seeman, 1975, s. 102).

ç. *Topluma Yabancılaşma*: Bireyin toplumdan uzaklaştığı, kendini soyutladığı ya da toplum tarafından tecrit edildiği durumu ifade etmektedir (Seeman, 1959, s. 788).

d. *Kendine Yabancılaşma*: Seeman bu kavramı, Fromm ve Marx özelinde ele alarak 'benliğin anlam kaybı' olarak tanımlamaktadır (Roberts, 1987, s. 346). Yabancılaşmanın bu türünde bireylerde amaçsız olmak, hayattan sıkılmak meydana gelirken kişinin kendini değersiz görmesini de beraberinde getirmektedir.

Yönetim bilimlerinde incelenmeye başlamasıyla birlikte yabancılaşmanın ölçülebilirliği ve de sebep ile sonuçlarına yönelik çalışmalar yapılmıştır (Mottaz, 1981; Kanungo, 1990; Holcomb-McCoy, 2004; Kanten vd., 2014). Hatta yabancılaşma artık modern toplumun her meslek grubunda görülebilmektedir. Literatürde özellikle eğitim alanında yaşanan yabancılaşma pek çok araştırmaya konu olmuştur (Yılmaz vd., 2009; Eryılmaz vd., 2011; Şimşek vd., 2012; Atık vd., 2020). Bu tür yabancılaşmanın incelendiği pek çok araştırmanın öznesini öğrenci ve öğretmenlerin oluşturduğu saptanmıştır (Yıldız vd., 2019, s. 3). Ancak, üniversitede görevli akademisyenlerin, yabancılaşma düzeylerine ilişkin yeterli sayıda çalışmanın olmadığı belirtilmektedir (Çoban vd., 2019, s. 451). Ayrıca, üretim sonucunda elde edilen çıktının sömürülmesi ve çıktı ile işçi arasındaki bağın koparılmasıyla oluşan yabancılaşmanın; bilgi üretilen, akademik özgürlük ve işbirliğine önem atfedilen üniversitelerde de görülmesi akademinin misyonu bakımından bir zıtlık oluşturmaktadır (Helses, 2020, s. 2). Buna rağmen yabancılaşmanın sebebinin akademik kurumların karmaşık yapısı, akademi üzerindeki baskılar ve akademinin yapısının değişmeye başlamasından kaynaklanabileceği de düşünülmektedir (Çoban vd., 2019, s. 450).

Mobbing ve Akademik Yabancılaşma İlişkisi ile Cinsiyet Ayrımcılığı

Ataerkil düşüncenin hegemonyası, cinsiyet rollerinin keskinleşmesine ve 'kadının yerinin evi, erkeğin ise dışarıda para kazanıp evi geçindirmeye görevli olduğu' kesin bir kural olarak dikte edilmiştir (Özçatal, 2011, s. 24). Toplumsal cinsiyet rolleri olarak da bilinen bu kalıplaşmış kurallar, kadının yaşam alanını ve yapacağı işin sınırlarını çizerek, onun emeği üzerinde baskı kurduğu ifade edilmektedir (Özer, 2017, s. 1398). Fakat bu durum Sanayi Devrimi ile birlikte, kadının ev dışında ilk kez iş yaşamına katılmasıyla değişmeye başlamıştır (Kocacık vd., 2005, s. 197). 1. ve 2. Dünya Savaşları'nda erkeklerin büyük bir kısmının askere alınması ve oluşan işgücü açığı sonrasında, kadın işgücü ekonominin pek çok alanında yer almıştır (Özçelik, 2017, s. 51). Ülkemizde ise kadının işgücüne katılması, 50'li yıllarda sanayinin gelişimiyle ivme kazanmıştır (Kuzgun ve Sevim, 2004, s. 15). Kadınlar, ülkeden ülkeye farklılık gösterse de 'erk'in duvarlarını yıkarak çalışma yaşamında yerini almaya başlamıştır. Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılımı, onların sosyal statüsünü güçlendirmekte ve kalkınma içindeki paylarını arttırmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2017, s. 349). Ayrıca, kadınların tarihsel sürece yaygın şekilde mücadele ile kazandığı bu yeni rol, sadece aile ekonomisine değil, aynı zamanda kişisel, ekonomik ve toplumsal anlamda da katkı sağlamaktadır (Durmaz, 2016, s. 37; Çakır, 2008, s. 26; Karabıyık, 2012, s. 232). Çünkü çalışma hayatı ekonomik, statü ve sosyal ilişkiler üzerinde etki sahibidir. Fakat tarihsel süreçte kadınların çalışma hayatında var olmak için verdikleri mücadele zamanla çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı, psikolojik yıldırma, taciz gibi etik dışı konularla mücadelesine evrilmiştir. Konu hakkında yapılan pek çok çalışma da kadınların cinsiyet temelinde ayrımcılığa ya da sömürüye maruz kaldığını ifade etmektedir (Özçelik, 2017, s. 52; Genç vd., 2019, s. 235). Öte yandan, yapılan çalışmalarda mobbinge kadınların, erkeklerden üç kat daha fazla maruz kaldığını ve genel olarak mobbing uygulayıcılarının erkeklerden oluştuğu da ifade edilmektedir (Çakır, 2008, s. 36).

Literatürde mobbing ve işe yabancılaşma ilişkisini farklı sektörlerde ve cinsiyet gözetmeden ele alan farklı araştırmalar bulunmaktadır (Demirel vd., 2012; Kılıç vd., 2017; Karabal vd., 2016). Mobbing çalışma yaşamında pek çok örgütsel ve kişisel soruna yol açması sebebiyle bireylerde meydana gelebilecek tepkiler de araştırmalara konu olmuştur. Bu bağlamda akademik mobbing mağdurlarının örgütsel ya da kişisel olarak akademisyenliğe yabancılaşma ilişkisi de bu konular arasındadır. Her ne kadar mobbing sorununun eğitim ve bilinçlendirme aracılığıyla üstesinden gelinebileceği savunulsa da özellikle akademide mobbingin varlığı konunun kendi içerisindeki çelişmesini oluşturmaktadır. Çünkü hem eğitim programlarının işleyişi hem öğrencinin öğretici ile etkileşimi hem de idare ile akademisyen ilişkisi cinsiyet ayrımının, psikolojik tacizin izlerini taşımaktadır (Başarı vd., 2015, s. 42; Lee, 2014, s. 359; Kılıç vd., 2011, s. 133). Çünkü akademisyenlik, hiçbir şekilde mesai kısıtı olmayan, kendini sürekli geliştirmesini gerekli kılan bir meslektir.

Ayrıca kadın akademisyenlerin hem iş-aile dengesini sağlayabilme hem de bilimsel araştırma yapma, ders içeriği hazırlama, ders verme, yayın yapma, kongre ve seminer gibi akademik etkinliklere katılmak gibi mesleki yükümlülükleri bulunmaktadır (Ergöl vd., 2012, s. 44; Yılmaz vd., 2012, s. 51). Buna ek olarak cinsiyet temelli ayrımcılığın ya da ötekileştirmenin, akademik alanda daha yoğun olabileceği de belirtilmektedir (Öztañ vd., 2015, s. 197). Bu genel görüşler ve ortaya konulan argümanlara ve benzeri yönde yapılan araştırmalara dayanılarak; cinsiyet ayrımcılığının yanında, kadın akademisyenlerde mobbing algısının akademik yabancılaşma üzerinde etkisi ve/veya ilişkisinden söz etmek kaçınılmaz olarak görülmektedir.

Yöntem

Günümüzde, ulusal ve uluslararası düzeyde çalışan kadınların belli bir oranını oluşturan kadın akademisyenler ile ilgili olarak; cinsiyet ayrımcılığı, mobbing ve yabancılaşmayı engelleyici birçok önlem ve görüşler belirtilmesine rağmen; ne yazık ki bu hususlar hakkında söylemler ile uygulamaların yeterince birbirini desteklemediği görülmektedir. Çalışmanın kavramsal kısmında yapılan literatür incelemesi neticesinde akademide mobbing ve yabancılaşma konusunda yapılan çalışmaların yetersiz sayıda olduğuna vurgu yapılmıştır. Ayrıca, mobbing konusunda salt kadınlar üzerinde çalışmaların yapılmasının gerekliliği de benzer bazı çalışmalarda ifade edilmiş ve bu konu literatürde kısıtlı sayıda çalışmada ele alındığı ifade edilmiştir. Bu anlamda; kavramsal kısmında ortaya konulan bu temel argüman ve gerekçelere dayanarak çalışmanın araştırma kısmının amacı; özellikle kadın akademisyenlerin maruz kaldığı akademik mobbing algısı ile akademisyenliğe yabancılaşmaları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmaktır. Bu bağlamda literatürde eksik olarak görülen konuların bir karması yapılarak, bu çalışmada bir araya getirilerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Araştırma kısmında, nicel araştırma yöntemlerinden deneysel yöntem tercih edilmiş ve veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın veri örnekleme kolayda örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Anket yönteminin uygulanabilmesi amacıyla Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na gerekli başvuru yapılmış ve 09/06/2020 tarihli, 03 no'lu oturumda araştırma kapsamında veri toplanması uygun görülmüştür.

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini; İç Anadolu Bölgesi'ndeki kamu üniversitelerinde görevli kadın akademisyenler, örneklemini ise aynı bölgede kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 300 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Türkiye'de 26.352 kadın akademisyen olması sebebiyle $p=0.05$ için 300 kişilik bir örneklem uygun görülmektedir. Covid-19 pandemi sürecinde yapılmış olması araştırmayı zorlaştırmasının yanı sıra; çalışma bakımından önemli bir kısıt olarak belirtilebilir.

Veri Toplama Araçları

300 kadın akademisyene, e-mail ve yüz yüze olmak üzere farklı şekillerde anket formları ulaştırılmış, ancak bunlardan sadece 201 tanesine geri dönüş sağlanabilmiş ve analizler bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada akademisyenlere yönelik mobbing algısını ölçebilmek için Leymann'ın çalışma yaşamında mobbing davranışlarını tespit etmeye ve geliştirmiş olduğu mobbing ölçeğini (LIPT) akademisyenlere uygulanabilir hale getiren Çögenli ve Asunakutlu'ya (2014) ait 'akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği' çalışmasında yer alan 23 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan her bir ifade 5'li Likert ölçek ile ölçülmüştür. Araştırmada yer alan ikinci değişken olan akademisyenliğe yabancılaşmayı ölçebilmek için ise Seeman'ın (1959) yabancılaşma teorisi temel alınarak Yıldız ve Alıcı (2019) tarafından hazırlanan 'akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi' çalışmasına ait 21 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın sorunsalı, kadın akademisyenlerin mobbing algısının, akademik yabancılaşmaya neden olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu temel sorunsaldan hareketle, araştırmanın modeli ve amacı doğrultusunda geliştirilen ve test edilmek üzere 17 tane hipotez oluşturulmuştur.

H_1 : Akademik mobbing ile akademik yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_2 : Akademik mobbing kavramına ait mesleki mobbing boyutu ile akademik yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_3 : Akademik mobbing kavramına ait iletişime yönelik mobbing boyutu ile akademik yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_4 : Akademik mobbing kavramına ait itibara yönelik mobbing boyutu ile akademik yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_5 : Akademik mobbing kavramına ait sosyal ilişkilere yönelik mobbing boyutu ile akademik yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_6 : Akademik mobbing kavramına ait psikolojik sağlığa yönelik mobbing boyutu ile akademik yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_7 : Akademik yabancılaşma kavramına ait bilimsel araştırmaya yabancılaşma boyutu ile akademik mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_8 : Akademik yabancılaşma kavramına ait kendine yabancılaşma boyutu ile akademik mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_9 : Akademik yabancılaşma kavramına ait yalıtılmışlık boyutu ile akademik mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_{10} : Akademik yabancılaşma kavramına ait güçsüzlük boyutu ile akademik mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_{11} : Akademik yabancılaşma kavramına ait öğretime yabancılaşma boyutu ile akademik mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H_{12} : Katılımcıların akademik mobbinge maruz kalmalarında yaş açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_{13} : Katılımcıların akademik mobbinge maruz kalmalarında unvan açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_{14} : Katılımcıların akademik mobbinge maruz kalmalarında kıdem açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_{15} : Katılımcıların akademisyenliğe yabancılaşmalarında yaş açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_{16} : Katılımcıların akademisyenliğe yabancılaşmalarında unvan açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_{17} : Katılımcıların akademisyenliğe yabancılaşmalarında kıdem açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizle yer alan ortalama, varyans, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinin içinde bulunduğu tanımlayıcı istatistik faktör analizleri ve değerlendirmeleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Modelin Temel Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Akademik Mobbing_Ortalama		İstatistikler	Standart Hata
%95 Ortalama Güven Aralığı	Alt Sınır	2.0783	
	Üst Sınır	2.3175	
	Standart Sapma	.85971	
	Çarpıklık (Skewness)	.726	.172
	Basıklık (Kurtosis)	-.195	.341
Akademisyenliğe Yabancılaşma_Ortalama		İstatistikler	Standart Hata
%95 Ortalama Güven Aralığı	Alt Sınır	2.8305	
	Üst Sınır	2.9529	
	Standart Sapma	.44008	
	Çarpıklık (Skewness)	-.771	.172
	Basıklık (Kurtosis)	1.522	.341

Tablo 1’de; akademik mobbinge ait çarpıklık katsayıları 0.726 ile 0,172 ve basıklık katsayıları ise -0,195 ile 0,341; akademisyenliğe yabancılaşmanın ise çarpıklık katsayıları -0,771 ile 0,172 ve basıklık katsayıları ise 1,522 ile 0,341 arasında değer aldığı görülmüştür. Bu sonuçlar; araştırmaya ait ana değişkenlerin basıklık ve çarpıklık katsayıları -2.00 ile +2.00 aralığını karşıladığı için (George ve Mallery, 2010) araştırmanın normal dağılıma sahip olduğu kabul edilebilir. Araştırmanın anketinde güvenilirlik analizine ait bulgular incelendiğinde akademik mobbing ölçeğine ait Cronbach’s Alpha katsayısı ,959 ve akademisyenliğe

yabancılaşma ölçeğine ait ise ,737'dir. Bu nedenle; akademik mobbing ve akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğine ait katsayılar güvenilirlik açısından uygun olduğu söylenebilir.

Ayrıca, araştırmada, geçerlik belirleme açısından ve değişkenleri belirli boyutlar altında toplamak amacıyla faktör analizi de yapılmıştır. Analiz sonucunda, 'akademik mobbing' değişkenine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ,947 olarak bulunmuştur. Ulaşılan KMO değeri 0,947>0,50 (Field, 2009, s. 651) olması faktör analizi için elverişli olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğe uygulanan faktör analizi neticesinde, ifadelerin beş faktör altında ve orijinal ölçekte yer alan faktörlerle aynı olduğu tespit edilmiş ve faktörler bu doğrultuda isimlendirilmiştir. Böylece; 16, 15, 17 ve 18 numaralı ifadeler 'mesleki duruma yönelik mobbing', 9, 8, 7 ve 4 numaralı ifadeler 'iletişime yönelik mobbing'; 1, 2, 3 ve 5 numaralı ifadeler 'itibara yönelik mobbing', 11, 12 ve 13 numaralı ifadeler 'sosyal ilişkilere yönelik mobbing' ve son olarak 6, 10, 14, 20, 21, 22 ve 23 numaralı ifadeler ise 'psikolojik sağlığa yönelik mobbing' olarak isimlendirilmiştir.

'Akademisyenliğe yabancılaşma' değişkenine ait faktör analizi sonucunda ise KMO testi, 833 olarak bulunmuştur. Analiz sonucunda elde edilen KMO değeri 0,833 > 0,50 olduğu için faktör analizi için elverişli olduğu ifade edilebilir. Ölçeğe uygulanan faktör analizi neticesinde, ifadelerin beş faktör altında ve orijinal ölçekte yer alan faktörlerle aynı olduğu tespit edilmiş ve faktörler bu doğrultuda isimlendirilmiştir. Böylece; 2, 3, 7, 5, 1, 6 ve 4 numaralı ifadeler 'bilimsel araştırmaya yabancılaşma' olarak, 9, 8 ve 10 numaralı ifadeler 'güçsüzlük', 17, 16 ve 18 numaralı ifadeler 'yalıtılmışlık', 12, 11 ve 15 numaralı ifadeler 'kendine yabancılaşma' ve son olarak 14, 13, 20 ve 19 numaralı ifadeler ise 'öğretime yabancılaşma' olarak isimlendirilmiştir. Araştırmada yer alan ölçeklere ait alt faktörler orijinal ölçekteki faktör sayısı ile uyumlu olduğundan; hipotezler oluşturulurken modele alt faktörler dâhil edildiği ve faktör analizi sonucunda da benzer faktörler elde edildiği için hipotezlerde herhangi bir revize yapılmamıştır.

Bulgular

Araştırmanın modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analize değişkenlere ait alt boyutlar da dâhil edilmiştir. Değerlendirmeler Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1) Akademik Mobbing	1											
2) Mesleki Mob.	,880**	1										
3) İletişim Mob.	,848**	,626**	1									
4) Psikolojik Mob.	,909**	,736**	,717**	1								
5) İtibar Mob.	,881**	,734**	,724**	,722**	1							
6) Sosyal Mob.	,881**	,787**	,664**	,751**	,737**	1						
7) Akad. Yab.	,257**	,188**	,265**	,285**	,170*	,197**	1					
8) Bilimsel Yab.	-,181*	-,194**	-,163*	-,094	-,176*	-,203**	,633**	1				
9) Öğretime Yab.	,330**	,244**	,372**	,290**	,272**	,274**	,452**	-,158*	1			
10) Güçsüzlük	,228**	,138	,313**	,221**	,163*	,150*	,415**	-,189**	,469**	1		
11) Yalıtılmışlık	,585**	,487**	,527**	,565**	,448**	,533**	,502**	-,154*	,441**	,466**	1	
12) Kendine Yab.	-,123	-,026	-,191**	-,131	-,111	-,069	,288**	,510**	-,378**	-,450**	-,239**	1

* p < 0,05 ve ** p < 0,01

Tablo 2'e göre; modelin ana değişkenlerinden akademik mobbing ve akademisyenliğe yabancılaşma arasında pozitif yönde bir ilişki ($r=0,257$ ve $p=0,00 < 0,01$) görülmüştür. Bu sonuca bakılarak; kadın akademisyenlerin maruz kaldığı 'akademik mobbing algısı' arttıkça 'akademisyenliğe yabancılaşma' da artacaktır. Bu nedenle, araştırma hipotezlerinden H_1 hipotezine ait yokluk hipotezi reddedilmiştir. Korelasyon katsayılarına bakıldığında; akademik mobbing ile en güçlü ilişkiye sahip olan faktörler değişkenin kendi alt boyutlarını oluşturan 'psikolojik sağlığa', 'mesleki duruma', 'itibara', 'iletişime ve 'sosyal ilişkilere yönelik mobbing' alt faktörleridir. Alt boyutların kendi aralarındaki ilişki incelendiğinde; 'akademik ve psikolojik sağlığa yönelik mobbing' ($r=0,909$ ve $p=0,00 < 0,01$), 'itibara yönelik' ve 'sosyal ilişkilere yönelik mobbing' ($r=0,881$), 'mesleki duruma yönelik mobbing' ($r=0,880$), ve 'iletişime yönelik mobbing' ($r=0,848$) arasındaki ilişki pozitif ve güçlü bir ilişkidir.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan akademisyenliğe yabancılaşma ile kendi alt faktörleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde akademisyenliğe yabancılaşma ile 'bilimsel araştırmaya yabancılaşma' alt faktörü arasında pozitif ve güçlü ($r=0,633$ ve $p=0,00 < 0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca bakılarak; kadın akademisyenlerin akademisyenliğe yabancılaşma yaşamaları ile bilimsel araştırmaya yabancılaşmaları arasında güçlü ve anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir. 'Yalıtılmışlık' ($r=0,502$), 'öğretime yabancılaşma' ($r=0,452$), ve 'güçsüzlük' ($r=0,415$), alt faktörleri ile arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkiye sahip iken 'kendine yabancılaşma' ($r=0,288$) alt faktörü ile arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerinin sınındığı korelasyon analizi tablosu incelendiğinde; kadınların akademik mobbing algıları ile akademisyenliğe yabancılaşma değişkeninin alt faktörü olan 'yalıtılmışlık' ($r=0,585$ ve $p=0,00 < 0,01$) ile orta düzeyde ve pozitif; 'öğretime yabancılaşma' ($r=0,330$) ve 'güçsüzlük' ($r=0,228$) alt faktörü ile düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara dayanılarak; kadın akademisyenlerin akademik mobbinge maruz kaldıkça yalıtılmışlık hissi, öğretime yabancılaşma ve güçsüzlük algılarının da arttığı söylenebilir ve H_9 , H_{10} ve H_{11} hipotezlerine ait yokluk hipotezi reddedilmiştir. Akademisyenliğe yabancılaşma değişkenine ait diğer alt faktörlerden kendine yabancılaşma ile akademik mobbing arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bir diğer alt faktör olan bilimsel araştırmaya yabancılaşma ile akademik mobbing arasında ise negatif ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmesi sebebiyle H_7 ve H_8 hipotezlerine ait yokluk hipotezleri reddedilememiştir. Ayrıca aynı tabloda; akademisyenliğe yabancılaşma ile akademik mobbing algısının alt faktörleri olan 'psikolojik sağlığa yönelik mobbing' ($r=0,285$ ve $p=0,00 < 0,01$), 'iletişime yönelik mobbing' ($r=0,265$), 'sosyal ilişkilere yönelik mobbing' ($r=0,197$), 'mesleki duruma yönelik mobbing' ($r=0,188$) ve 'itibara yönelik mobbing' ($r=0,188$ ve $p=0,00 < 0,05$) ile aralarında pozitif ve düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanılarak; kadın akademisyenlerin akademisyenlik mesleğine yabancılaşmaları ile psikolojik sağlığa, sosyal ilişkilere, itibara, iletişime ve mesleki duruma yönelik mobbing algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir; ve H_2 , H_3 , H_4 , H_5 ve H_6 hipotezlerine ait yokluk hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuçlar; literatürde yer alan benzer çalışma bulgularını destekler nitelikte olduğu söylenebilmekte ve ayrıca aynı sonuçlar, akademisyenlerin mobbinge maruz kaldıklarında yaşadıkları psikolojik şiddetin; kıskançlık, akademik başarı, bireyin sosyal durumu, cinsiyet farklılığı, kuruma yeni gelme, yayın başarısı, yurtdışında eğitim görmüş olma gibi sebeplerden kaynaklandığını belirtmektedir (Güven, vd., 2018; Kayacı, 2014; Öztürk, 2019; Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015; Öntürk, 2019, s. 3334).

Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Analizleri

Araştırmaya katılanların; yaş, kıdem ve unvan gibi özelliklerin değişkenler üzerinde anlamlılığını tespit etmek amacıyla Anova analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; akademik mobbing değişkenine ait sig.=0,043<0,05 olduğu için kadın akademisyenlerin yaş grupları ile akademik mobbing algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Benzer şekilde akademisyenliğe yabancılaşma değişkeni için uygulanan test sonucunda da sig.=0,002<0,05 olması sebebiyle istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara bakılarak; kadın akademisyenlerin yaş aralıkları ile değişkenler arasındaki anlamlılığı üzerine kurulmuş olan H_{12} ve H_{15} hipotezlerine ait yokluk hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 3. Akademik Mobbingde Yaş Değişkenininin Farklılaşmasına Ait Kruskal Wallis H Testi

<i>Akademik Mobbing</i>	
Ki Kare	6,245
df	3
asympt. sig.	,100

Gruplar arasında meydana gelen bu farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklı olduğunun tespit edilmesi için Post Hoc Testi gerçekleştirilmiştir. Post Hoc analizi için normallik varsayımını tespit edebilmek için Kolmogorov-Smirnov testi incelenmiş; akademik mobbing değişkenine ait sig.=0,028<0,05 değerinin normallik varsayımını karşılamaması sebebiyle, non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H uygulanmıştır. Akademik yabancılaşma değişkeni için ise normallik varsayımını karşılamaması sebebiyle, Post-Hoc Gabriel Testi uygulanmıştır. Örneklem sayılarının birbirine eşit olmaması, ancak varyans homojenliği varsayımının sağlanmış olması sebebiyle Gabriel Test tercih edilmiştir. Tablo-4'e göre; akademik mobbing değişkenine ait sig. değerinin asymp. sig.=0,100>0,05 olması sebebiyle, akademik mobbing değişkeni temelinde yaş değişkeninin gruplar arası farklılığı bulunmadığı ifade edilebilir. Bu sonuçlara bakılarak; kadın akademisyenlerin maruz kaldığı akademik mobbing algısının, yaşları bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 4. Kadın Akademisyenlerin Yabancılaşma Temelinde Yaş'a Göre Hangi Aralıkta Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Post-Hoc Gabriel Testi

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort. Fark (I-J)	Sig.
Akademik Yabancılaşma	50 ve üzeri	40-49 arası	,17897	,853
		30-39 arası	,42226	,010
		29 ve altı	,45712*	,005
	40-49 arası	50 ve üzeri	-,17897	,853
		30-39 arası	,24328	,062
		29 ve altı	,27814*	,029
	30-39 arası	50 ve üzeri	-,42226*	,010
		40-49 arası	-,24328	,062
		29 ve altı	,03486	,996
	29 ve altı	50 ve üzeri	-,45712*	,005
		40-49 arası	-,27814	,029
		30-39 arası	-,03486	,996

Tablo 5'e göre; yaş grupları arasında tespit edilen farklılığın '50 ve üzeri' ile '29 ve altı' (sig.=0.010<0.005) arasında '50 ve üzeri' lehine bir farklılık olduğu söylenebilir. Benzer şekilde '50 ve üzeri' ile '30-39 arası' (sig.=0.010< 0.05) arasında ise '50 ve üzeri' lehine bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak; '50 yaş ve üzeri' kadın akademisyenlerin daha fazla akademik yabancılaşma yaşadıkları ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin, kıdem aralıklarının modelde yer alan iki değişken üzerindeki anlamlılığı Anova ile belirlenmiştir. Elde edilen analiz bulgularına göre; akademik mobbing değişkenine ait sig.=0,002<0,05 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara bakılarak; araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin, kıdemleri ile akademik mobbing alguları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Benzer şekilde akademisyenliğe yabancılaşma değişkeni için uygulanan test sonucunda da sig.=0,030<0,05 olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara bakılarak; kadın akademisyenlerin kıdem aralıkları ile değişkenler arasındaki anlamlılığı üzerine kurulmuş olan H₁₄ ve H₁₇ hipotezlerine ait yokluk hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5. Kadın Akademisyenlerin Mobbing ve Yabancılaşma Temelinde Kıdeme Göre Hangi Aralıkta Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Post-Hoc Gabriel Testi

	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark (I-J)	Sig.
Akademik Mobbing	16 yıl ve üzeri	11-15 yıl	-,24958	,942
		6-10 yıl	,34396	,598
		5 ve altı	,45288	,202
	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	,24958	,942
		6-10 yıl	,59353	,021
		5 yıl ve altı	,70246*	,001
	6-10 yıl	16 yıl ve üzeri	-,34396	,598
		11-15 yıl	-,59353	,021
		5 yıl ve altı	,10892	,959
	5 yıl ve altı	16 yıl ve üzeri	-,45288	,202
		11-15 yıl	-,70246*	,001
		6-10 yıl	-,10892	,959
Akademik Yabancılaşma	16 yıl ve üzeri	11-15 yıl	,11843	,962
		6-10 yıl	,20888	,415
		5 ve altı	,31149*	,035
	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	-,11843	,962
		6-10 yıl	,09045	,946
		5 yıl ve altı	,19306	,237
	6-10 yıl	16 yıl ve üzeri	-,20888	,415
		11-15 yıl	-,09045	,946
		5 yıl ve altı	,10261	,593
	5 yıl ve altı	16 yıl ve üzeri	-,31149*	,035
		11-15 yıl	-,19306	,237
		6-10 yıl	-,10261	,593

Anova testi sonucunda, kıdem aralığı için tespit edilen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için Post Hoc analizi yapılmıştır. Örneklem sayısının eşit olmaması, fakat

varyans homojenliği varsayımının sağlanmış olması sebebiyle Gabriel Test tercih edilmiştir. Tablo 7'ye göre; kadın akademisyenlerin akademik mobbing algılarının kıdem yıllarına göre '11-15 yıl' ile '6-10 yıl' arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve bu farklılığın '11-15 yıl' lehine olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde '11-15 yıl' ile '5 yıl ve altı' arasında da anlamlı farklılığın olduğu ve tespit edilen farklılığın '11-15 yıl' lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak; kıdem yılı yüksek olan kadın akademisyenlerin az olan akademisyenlere göre, mobbing algılarının daha fazla olduğu ifade edilebilir. Ayrıca, aynı tabloya göre; kadın akademisyenlerin akademik yabancılaşma algılarının kıdem yıllarına göre '16 yıl ve üzeri' ile '5 yıl ve altı' arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve bu farklılığın '16 yıl ve üzeri' lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak; kıdem yılı yüksek olan kadın akademisyenlerin, az olan kadın akademisyenlere göre, akademik yabancılaşma algılarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kadın akademisyenlerin unvanlarının, çalışmanın değişkenleri üzerindeki anlamlılığı Anova ile test edilmiştir. Elde edilen Anova bulgularına göre; akademik mobbing değişkenine ait sig.=0,000<0,05 olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak; araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin unvanları ile akademik mobbing algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Benzer şekilde akademisyenliğe yabancılaşma değişkeni için uygulanan test sonucunda da sig.=0,025<0,05 olduğu gözlemlenmiş olması sebebiyle istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak; kadın akademisyenlerin unvanları ile değişkenler arasındaki anlamlılığı üzerine kurulmuş olan H₁₃ ve H₁₆ hipotezlerine ait yokluk hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Kadın Akademisyenlerin Akademik Mobbing ve Akademik Yabancılaşma Temelinde Unvana Göre Hangi Aralıkta Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Post-Hoc Gabriel Testi

	(I) Unvan	(J) Unvan	Ort. Fark (I-J)	Sig.
Akademik Mobbing	Prof. Dr.	Doç. Dr.	,43804	,867
		Dr. Öğr. Üye.	,86246	,011
		Araş. Gör.	,94055*	,000
		Öğr. Gör.	,97891*	,000
	Doç. Dr.	Prof. Dr.	-,43804	,867
		Dr. Öğr. Üye.	,42441	,813
		Araş. Gör.	,50250	,330
		Öğr. Gör.	,54087	,357
	Dr. Öğr. Üye	Prof. Dr.	-,86246	,011
		Doç. Dr.	-,42441	,813
		Araş. Gör.	,07809	1,000
		Öğr. Gör.	,11645	1,000
Araştırma Görevlisi	Prof. Dr.	-,94055*	,000	
	Doç. Dr.	-,50250	,330	
	Dr. Öğr. Üye.	-,07809	1,000	
	Öğr. Gör.	,03837	1,000	
Öğretim Görevlisi	Prof. Dr.	-,97891*	,000	
	Doç. Dr.	-,54087	,357	
	Dr. Öğr. Üye.	-,11645	1,000	
	Araş. Gör.	-,03837	1,000	
Akademik Yabancılaşma	Prof. Dr.	Doç. Dr.	,15000	,992
		Dr. Öğr. Üye.	,31593	,194
		Araş. Gör.	,36785*	,007
		Öğr. Gör.	,32619	,067
	Doç. Dr.	Prof. Dr.	-,15000	,992
		Dr. Öğr. Üye.	,16593	,966
		Araş. Gör.	,21785	,599
		Öğr. Gör.	,17619	,901
	Dr. Öğr. Üye	Prof. Dr.	-,31593	,194
		Doç. Dr.	-,16593	,966
		Araş. Gör.	,05191	1,000
		Öğr. Gör.	,01026	1,000
Araştırma Görevlisi	Prof. Dr.	-,36785*	,007	
	Doç. Dr.	-,21785	,599	
	Dr. Öğr. Üye.	-,05191	1,000	
	Öğr. Gör.	-,04165	1,000	
Öğretim Görevlisi	Prof. Dr.	-,32619	,067	
	Doç. Dr.	-,17619	,901	
	Dr. Öğr. Üye.	-,01026	1,000	
	Araş. Gör.	,04165	1,000	

Anova testi sonucunda, unvanlar arasında farklılığın hangi unvanlar arasında olduğunun tespit edilebilmesi için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Tablo 9'a göre; kadın akademisyenlerin akademik mobbing algılarının unvanlarına göre 'Prof. Dr.' ile 'Öğr. Gör.', 'Araştırma Gör.', 'Dr. Öğr. Üyesi' arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve bu farklılığın 'Prof. Dr.' lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak; unvan derecesi yüksek olan kadın akademisyenlerin unvan derecesi daha az olan kadın akademisyenlere göre mobbing algılarının daha fazla olduğu ifade edilebilir. Ayrıca, aynı tabloda kadın akademisyenlerin akademik yabancılaşma algılarının unvanlarına göre 'Prof. Dr.' ile 'Ar. Gör.' arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve bu farklılığın 'Prof. Dr.' lehine olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle unvanı yüksek olan kadın akademisyenlerin, unvanı düşük olanlara göre, akademik yabancılaşma algılarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakılarak; demografik değişkenleri açısından, kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kalma ve akademik yabancılaşma da, demografik değişkenler bazında bir farklılık olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu sonuçlar, demografik değişken literatürde benzer çalışmaların bulgularını (Ertürk, 2005; Akpınar, 2015; Güven vd., 2018; oban vd., 2019) destekleyici niteliktedir.

Tartışma, Sonuç ve neriler

Kadın akademisyenlerin maruz kaldığı mobbing algısının, akademik yabancılaşma ile teorik olarak sunulan muhtemel ilişkisi vaka çalışması ile desteklenmeye çalışılarak konunun önemi bir kez daha belirtilmiştir. Çalışmanın araştırma kısmında yapılan analizler sonucunda; kadın akademisyenlerin maruz kaldığı akademik mobbing ile akademisyenliğe yabancılaşmaları arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Mobbingin her meslek kolunda olduğu gibi, akademide de görülmesi ya da algılanması, kadın akademisyenler bakımından makro ve mikro düzeyde sorunun habercisidir. Mikro düzeyde; kadın akademisyenlerin algıladıkları mobbing ile ilişkili olarak akademiye yabancılaşmaları onların akademik üretkenliğini olumsuz etkileyecektir. Yaptığı işten tatmin olmama, bilimsel araştırma yürütmeye isteksiz olma, öğrencilerine bilgi aktarımında güçlük çekme ya da isteksiz olma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilecektir. Makro düzeyde ise; akademisyenlerin görev yaptığı niversite kurumundan başlayarak gerek yetiştirenleri görevde gelemeyecekleri gelecekte ulaşacağı kariyer; gerek uluslararası düzeyde niversitenin başarı indeksini olumsuz etkilenmesi muhtemeldir. Çünkü niversiteler geleceği üreten kurumlar olmasının yanı sıra bilgiyi çoğaltan ve çeşitlendiren kurumlar olarak da görev üstlenmektedir. Bu görevin yanı sıra etik dışı tutum ve davranışların engellenmesi ve mücadele edilmesi anlamında da önemli sorumlulukları vardır. Bu nedenle mobbingin varlığı, örgütsel anlamda oluşabilecek zararların yanı sıra kadın akademisyenlerin üreteceği bilginin nitelik açısından da değer kaybetmesine sebep olması muhtemeldir. Dolayısı ile bu araştırmanın kadın akademisyenlerin maruz kaldığı akademik mobbinge odaklanması ise ulaşılan sonuçlar açısından önem taşımaktadır. Araştırma de elde edilen sonuçlarında, literatürde yer alan çalışmaları destekleyici yönde olduğu görülmektedir (Güven, vd., 2018; Kayacı, 2014; ztrk, 2019; şenerkal ve orbacıoğlu, 2015; ntrk, 2019: 3334). Araştırmanın başka bir sonucu da; kadın akademisyenlerin demografik özelliklerinin akademik mobbing ve akademisyenliğe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir farklılığa yöneliktir. Bu sonuçlar; uzun yıllar emek veren, akademik unvana ulaşan ve yer alan kadın akademisyenlerin, akademik başarılarının kıskanılması ve cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını kanıtlar niteliktedir. Kadın akademisyenlerin unvan ile akademik mobbing ve akademik yabancılaşma algılarına ilişkin sonucunda ise; 'Prof. Dr.' unvanına sahip akademisyenlerin akademik mobbing ve akademik yabancılaşmaya diğer unvanlara sahip akademisyenlerden daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu durum ise 'Prof. Dr.' unvanına sahip akademisyenlerin, üniversitelerde yönetim odaklı problemler yaşandığının göstergesi olabilir. Bu anlamda, üniversitelerde mobbing ile mücadelede yönetimden bağımsız bir denetim aracı kurularak; akademisyenlerin endişe etmeden başvurabileceği ve mobbing vakalarının objektif olarak incelenip değerlendirilebileceği kurumların oluşturulması gerekmektedir. Kadın akademisyenlerin yaş ve kıdem süreleri incelendiğinde de mobbing ve yabancılaşma algılarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın akademisyenlerde yaş ve kıdem arttıka, akademik mobbing algısı ve akademik yabancılaşma algılarının arttığını gösterdiği söylenbilir. Ayrıca akademik mobbing ile ilişkili olarak akademisyenlerde görülen tükenmişlik, stres, işyeri memnuniyet düzeyinde azalma, zgven eksikliği gibi olumsuz tutum ve davranışlara bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde akademisyenliğe yabancılaşma da eklenebileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak; bu sebeple akademik mobbingin azaltılması ve engellenebilmesi amacıyla, bir dizi düzenlemeler yapılması ve önlemler alınması gerekmektedir. Öncelikle mobbingin ortaya çıkmasında, etkili olan kurum kültürü ile akademik personelin kişilik ve psikolojik düzeyi uyumlu hale getirilmelidir. Üniversitelerde bağımsız mobbing birimleri oluşturularak ve etkin hale getirilerek, kadın akademisyenlere

yönelik kurumsal destek sağlanabilir. Üniversitelerde, mobbing uygulayıcılarına karşı, etik kurullar sorumluluk alarak akademik mobbingin önlenmesinde aktif rol alabilir. Bu sayede mobbing ile mücadelenin bir örgüt kültürü haline getirilerek kalıcı çözümler üretmek amaçlanmalıdır.

Etik Beyan

“Kadın Akademisyenlerde Mobbing Algısının Akademik Yabancılaşma İle İlişkisi: Kamu Kurumlarında Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nun 09.06.2020 tarih ve 03 sayılı toplantısında alınmıştır.

Kaynakça

- Akpınar, E. (2015). Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi. *Current Research in Education*, 1(2), 89-100.
- Alleman, N. F. ve Haviland, D. (2017). I expect to be engaged as an equal: collegiality expectations of full-time, non-tenure-track faculty members. *Higher Education*, 74(3), 527-542.
- Atık, S. ve Özer, N. (2020). Lise öğrencilerinin öğretmene güvenleri ile akademik başarıları arasındaki ilişkide okula karşı tutum, okula yabancılaşma ve okul tükenmişliğinin doğrudan ve dolaylı rolü. *Eğitim ve Bilim*, 45(202), 441-458.
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Başarı, F. ve Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin ‘kadın akademisyen olma’ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Branch, S., Ramsay, S. ve Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Cassell, M. A. (2011). Bullying in academe: prevalent, significant, and incessant. *Contemporary Issues in Education Research*, 4(5), 33-44.
- Cerci, P. A. ve Dumluğ, D. (2019). Life satisfaction and job satisfaction among university faculty: The impact of working conditions. *Academic Performance and Relative Income. Social Indicators Research*, 144(2), 785-806.
- Chervenak, F. A. ve McCullough, L. B. (2019). Academic physicians as factory workers: Identifying and preventing alienation of labor. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 220(6), 558-561.
- Crawford, C. M. (2020). *In the midst of the maelstrom: struggling through the revulsions of academic mobbing while maintaining one's ethical compass*. In *Confronting Academic Mobbing in Higher Education: Personal Accounts and Administrative Action* (pp. 241-266). IGI Global.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 25-47.
- Çoban, O., Yildirim, M. ve Caz, Ç. (2019). An analysis of professional alienation in academics. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 450-456.
- Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105.
- Davidov, Y. (1990). *Özgürlük ve yabancılaşma* (Çev: S. Şolçün). İstanbul: Bilim ve Sosyalizm Yayınları.
- Demirel, A. G., Ötken, A. B. ve Kunday, Ö. (2012). Mobbing and work alienation: Support from colleagues as a moderator. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-28.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Abi Ervan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkin, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Ertureten, A., Cemalcılar, Z. ve Aycan, Z. (2013). The relationship of downward mobbing with leadership style and organizational attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 205-216.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: Introducing statistical method* (3rd Edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10th Edition) Boston: Pearson
- Güven, Ö. Ü. A., Kaplan, Ö. Ü. Ç. ve Acungil, Ö. Ü. Y. (2018). Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Journal of Academic Researches and Studies*, 10(18), 43-58.
- Heinemann, P. P. (1972). *Mobbing: Grupvåld bland barn och vuxna* (Mobbing-group violence by children and adults). Stockholm: Natur och Kultur.
- Helmes, S. (2020). *Within the academy: Alienated in more ways than one: The alienated academic: The struggle for autonomy inside the university*, by Richard Hall, London, Palgrave Macmillan.

- Hershcovis, M. S. (2011). Incivility, social undermining, bullying... oh my! A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519.
- Holcomb-McCoy, C. (2004). Alienation: A concept for understanding low-income, urban clients. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 43(2), 188-196.
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D. ve Vickers, M. H. (2010). Integrating individual, work group and organizational factors: Testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing management*, 18(2), 173-181.
- Josipović-Jelić, Ž., Stoini, E. ve Celić-Bunikić, S. (2005). The effect of mobbing on medical staff performance. *Acta Clinica Croatica*, 44(4), 347-352.
- Kagıncıoğlu, D. (2017). The role of women in working life in Turkey. *WIT Transactions on Ecology and the Environment*, 226, 349-358.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşısı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Kocman University Journal of Social Sciences*, 32, 16-40.
- Kanungo, R. N. (1990). Culture and work alienation western models and eastern realities. *International Journal of Psychology*, 25(3-6), 795-812.
- Kara, D., Kim, H. ve Uysal, M. (2018). The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1453-1467.
- Karabal, C., Sağbaş, M. ve Kaygın, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 140-162.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Kayacı, Ü. (2014). Akademik ortamlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve yılmazlık. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 12(2), 67-78.
- Kılıç, İ., Saraçlı, S., Doğan, İ. ve Pelit, E. (2017). Hastane işletmelerinde mobbingin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Afyonkarahisar'da bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 734-747.
- Kocacık, F. ve Gökaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kolodej, C. ve Smutny, P. (2020). Organisationale und führungsrelevante Aspekte von mobbing. In *Führungs-und Organisationsverantwortung bei Mobbing* (pp. 11-26). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Kwiek, M. (2015). Academic generations and academic work: Patterns of attitudes, behaviors, and research productivity of Polish academics after 1989. *Studies in Higher Education*, 40(8), 1354-1376.
- Lee, J. F. (2014). Gender representation in Hong Kong primary school ELT Textbooks—a comparative study. *Gender and Education*, 26(4), 356-376.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lorenz, K. (1991). *Hier binich-wo bist Du? Ethologie der grauganz* (Here I am-where are you? The behaviour of geese). (New Edition). München: Piper.
- Lukács, G. (1975). *The young Hegel: Studies in the relations between dialectics and economics*. London: Merlin Press.
- Marcuse, H. (1989). *Us ve devrim: Hegel ve toplumsal kuramın doğuşu (1954'te yazılan ek ile)* (Çev: A. Yardımlı). İstanbul: İdea Yayınevi.
- Mills, C. W. (2000). *The sociological imagination*. Oxford University Press.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Ollman, B. (2015). *Yabancılaşma: Marx'ın kapitalist toplumdaki insan anlayışı*. Yordam Kitap.
- Overend, T. (1975). Alienation: A conceptual analysis. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3), 301-322.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özçelik, M. K. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil kapitalist çalışma yaşamından kadın tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 54(3), 1397-1422.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademinin cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 191-222.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, 314-325.
- Pheko, M. M. (2018). Autoethnography and cognitive adaptation: Two powerful buffers against the negative consequences of workplace bullying and academic mobbing. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 13(1), 1459134.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *Bmj*, 318(7178), 228-232.
- Roberts, B. R. (1987). A confirmatory factor-analytic model of alienation. *Social Psychology Quarterly*, 50(4), 346-351.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791.

- Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1),107-135.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89
- Tınaz, P. (2006). Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing. Retrieved July 5, 2020, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2006-71-pinartinaz.pdf>
- Tigrel, E. Y. ve Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(2), 91-99.
- Topa, G. ve Moriano, J. A. (2013). Stress and nurses' horizontal mobbing: Moderating effects of group identity and group support. *Nursing outlook*, 61(3), 25-31.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet*. İstanbul: Platin Yayınları.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45(1-2), 41-50.
- Wood, W., A. (2017). *Karl Marx* (Çev: D. Yücel ve B. Aydın). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yıldırım, A. ve Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Yıldız, S. ve Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.
- Zapf, D., Escartín, J., ScheppaLahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H. ve Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. 105.

EXTENDED ABSTRACT

Women's labor, whose existence in working life as well as women's entry into working life, has gone through great struggles, continues to progress despite great difficulties. Women who got rid of the walls of the patriarchal structure by entering the working life faced unethical problems such as gender discrimination, physical or psychological harassment, and mobbing in their working life. Leymann developed the concept of 'mobbing' in the literature as negative and unethical workplace behavior; It is generally defined as 'hostile behavior against someone in a systematic and unethical way by more than one person in working life'. mobbing; vertical, horizontal, vertical and strategic mobbing can be handled in four ways. In the studies in the literature, it is known that mobbing researches are generally carried out on the axis of the private sector. However, it is also stated that university organizations (such as the rector, dean, department chair, faculty members and research assistants) have a hierarchical structure that can make mobbing widespread and serious in academia. In this context, the importance of researching academic culture in itself is emphasized. Because it is thought that the structure and functioning of university organizations can easily create academic mobbing. In this context, academic mobbing is defined as psychological violence that does not include physical violence such as intimidation, exclusion, and humiliation that is systematically applied to an academician in a higher education institution. This psychological violence experienced by women can cause alienation in individuals. The concept of alienation has a very old history; It is used in many different fields such as philosophy, psychology, sociology, medicine and theology. The concept of alienation has been examined in philosophy from an ontological point of view by George Wilhelm Friedrich Hegel in his book "The Phenomenology of Spirit". For Hegel, alienation has a positive and abstract meaning and therefore has a necessary and inevitable place for humanity. It also states that human history cannot progress without alienation. After the Industrial Revolution, Karl Marx states that the concept of alienation started with the transition to industrial production by considering the alienation process of labor. In Marx's literature; He explains the main reasons of this concept, which he considers as the 'alienation of labour', as the division of labor, private property, the commodification of labor and the capitalist production process in his work named 'The Manuscripts of 1844'. In the same work, the stages of alienation; expresses it as alienation from product, labor, self and nature-people. In his maturity period studies, he also expressed his views on the fact that alienation can occur not only in the working class (proletariat), but also in all working classes. Melvin Seeman (1959) examined the concept of alienation theoretically and empirically by considering the concept of alienation on a business and managerial basis. Seeman stated that alienation theory can be

realized in five dimensions in the literature. Alienation, especially in the field of education, has been the subject of many studies in the literature. It has been determined that the subjects of many studies examining this type of alienation are students and teachers. However, it is stated that there are not enough studies on the alienation levels of academicians working at the university. In addition, the alienation caused by the exploitation of the output obtained as a result of production and the severing of the link between the output and the worker; The fact that it is also seen in universities where knowledge is produced and academic freedom and cooperation is emphasized creates a contradiction in terms of the mission of the academy. The universe of the research; Female academicians working at public universities in the Central Anatolia Region, and the sample consists of 300 female academicians selected by convenience sampling method in the same region. In the research part, the survey method was used as a quantitative data collection tool. Questionnaires were sent to 300 female academics in different ways, either by e-mail or face-to-face, but only 201 of them were responded to and the analyzes were carried out based on these data. According to the correlation analysis, a positive relationship ($r=0.257$) was found between academic mobbing and alienation from academics, which are the main variables. Considering this result; As the 'perception of academic mobbing' to which female academics are exposed, the 'alienation from academia' will also increase. Looking at the correlation coefficients; The factors that have the strongest relationship with academic mobbing are the sub-factors of 'psychological health', 'occupational status, reputation, 'communication and mobbing towards social relations', which constitute the sub-dimensions of the variable. When the relationship between the sub-dimensions is examined; 'mobbing for academic and psychological health' ($r=0.909$), 'mobbing for reputation' and 'mobbing for social relations' ($r=0.881$), 'mobbing for professional status' ($r=0.880$), and 'communicative mobbing' ($r=0.848$) is a positive and strong relationship. Participants of the research; Anova analysis was applied to determine the significance of features such as age, seniority and title on the variables. Differences were observed in terms of age, seniority and title. It has been determined that mobbing perception and academic alienation increase as age, seniority and title increase in female academicians. Seeing or perceiving mobbing in academia, as in every profession, is a harbinger of macro and micro level problems for female academics. At the micro level; Alienation of female academicians from academia in relation to perceived mobbing will negatively affect their academic productivity. It may cause negative results such as being dissatisfied with the job, being unwilling to conduct scientific research, having difficulty in transferring information to students or being unwilling. At the macro level; Starting from the university institution where academics work, the future career of the students they will train; Both at the international level, the success index of the university is likely to be adversely affected. Because universities, besides being the institutions that produce the future, also act as institutions that multiply and diversify knowledge. In conclusion; For this reason, in order to reduce and prevent academic mobbing, a series of regulations and measures should be taken. First of all, in the emergence of mobbing, the effective institutional culture and the personality and psychological level of the academic staff should be harmonized. Institutional support for female academics can be provided by establishing and activating independent mobbing units at universities. In universities, ethical committees can take an active role in preventing academic mobbing by taking responsibility against mobbing practitioners. In this way, it should be aimed to produce permanent solutions by making the fight against mobbing an organizational culture.