

**SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ MOBBİNG ALGI DÜZEYLERİ**

Elif ÜSTÜN

DOKTORA TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ANKARA

EYLÜL 2014

..... tarafından hazırlanan
“.....” adlı
tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Gazi Üniversitesi
..... Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak
kabul edilmiştir.

Danışman: Unvanı Adı SOYADI

Anabilim Dalı, Üniversite Adı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu
onaylıyorum/onaylamıyorum

Başkan : Unvanı Adı SOYADI

Anabilim Dalı, Üniversite Adı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu
onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Unvanı Adı SOYADI

Anabilim Dalı, Üniversite Adı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu
onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Unvanı Adı SOYADI

Anabilim Dalı, Üniversite Adı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu
onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Unvanı Adı SOYADI

Anabilim Dalı, Üniversite Adı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu
onaylıyorum/onaylamıyorum

Tez Savunma Tarihi:

...../...../.....

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....
Unvan Adı SOYADI

Anabilim Dalı, Üniversite Adı

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,

Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,

Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,

Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,

Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Elif ÜSTÜN

SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ MOBBİNG ALGI DÜZEYLERİ

(Doktora Tezi)

Elif ÜSTÜN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EYLÜL 2014

ÖZET

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum, örgütsel bağlılık ile akademik performansları arasında ne düzeyde bir ilişkinin olduğunu saptamak, bu çalışmanın amacını oluşturmuştur. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 539 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Akademik Performans Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır. İlişkisiz ölçümlerde t testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal Wallis testi, ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum (içsel doyum, dışsal doyum), örgütsel bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ile akademik performans düzeyleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile belirlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının düşük düzeyde olduğu ve erkeklerin kadınlara oranla daha çok mobbing uyguladığı, genel olarak iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde, akademik performanslarının ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kurulan yapısal eşitlik modellemesine ilişkin bulgular neticesinde, öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma (mobbing) düzeyleri ile içsel doyum, dışsal doyum, iş doyum, özdeşleşme, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif ve orta ile düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Bilim Kodu : 1301
Anahtar Kelimeler : Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Akademik Performans
Sayfa Adedi : 166
Danışman : Doç. Dr. Atilla PULUR

MOBBING PERCEPTION LEVELS OF INSTRUCTORS ON HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS PROVIDING SPORTS EDUCATION

(Ph. D. Thesis)

Elif ÜSTÜN

GAZİ UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCE

SEPTEMBER 2014

ABSTRACT

The goal of this research was to determine the scope of the relationship between exposure of instructors of higher education institutions providing sports education to negative attitude, their work satisfaction, organizational commitment and their academic performances. The research uses the relational screening model. The sample of the research was comprised of 539 instructors. Research data has been gathered by Negative Attitude Scale (NAS), Organizational Commitment Scale, Minnesota Work Satisfaction Scale and Academic Performance Inventory and Personal Information Form. t test, one-way analysis of variance, Kruskal Wallis test ($p < 0.05$) were used for unrelated measurements, and Mann Whitney U Test was used to determine which groups had differences in levels of significance. The relationship between being subjected to negative attitude, work satisfaction (internal satisfaction, external satisfaction, organizational commitment (adaptation, identification, internalization) and academic performance levels of instructors were determined by using Pearson Product Moment Correlation Coefficient. According to the results, we've determined that the frequency of instructors being subjected to negative attitudes at work environment is at low level and males resort to mobbing more than females do, work satisfaction and organizational commitment is generally at high levels and academic performances are at low levels. Based on the findings of structural equality modeling, the level of instructors being subjected to negative attitudes (mobbing) has negative and mid to low level relationship with internal satisfaction, external satisfaction, work satisfaction, internalization, organizational commitment levels.

Science Code : 1301
Key Words : Mobbing, Organizational Commitment, Job Satisfaction,
Academic Performance
Page Number : 166
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Atilla PULUR

TEŞEKKÜR

Doktora çalışmalarım süresince yardım ve katkılarını benden esirgemeyen ve beni yönlendiren, değerli danışmanım Doç. Dr. Atilla PULUR'a, Prof. Dr. A. Azmi YETİM'e Doç. Dr. Oğuz ÖZBEK'e, Doç. Dr. Metin KAYA'ya, Yrd. Doç. Dr. Hakan SUNAY'a ve yine bu süreçte destek aldığım Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU'na, Dr. Ayfer SAYİN'a, manevi destekleriyle beni yalnız bırakmayan değerli eşim Ferhat ÜSTÜN ve aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR.....	xv
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Mobbing Kavramı	7
2.1.1. Mobbingin tarihsel gelişimi.....	9
2.1.3. Mobbing süreci.....	14
2.1.4. Mobbingin dereceleri	19
2.1.5. Mobbing şekilleri	20
2.1.6. Mobbingin belirtileri	21
2.1.7. Mobbinge sebep olan faktörler.....	22
2.1.8. Mobbingin etkileri.....	26
2.1.9. Mobbingle başa çıkma yolları	33
2.1.10. Mobbingde yer alan roller üçlemesi.....	37
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	44
2.2.1. Örgütsel bağlılık yaklaşımları	48
2.2.3. Örgütsel bağlılık düzeylerinin sonuçları	54
2.2.4. Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi.....	57
2.3. İş Doyumu Kavramı.....	57

2.3.1. İş doyumunun önemi	60
2.3.2. İş Doyumunu etkileyen faktörler.....	61
2.3.3. İş doyumsuzluğunun olası sonuçları	63
2.3.4. Örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisi.....	64
2.4. Akademik Performans Kavramı.....	64
3. YÖNTEM	67
3.1. Araştırmanın Modeli	67
3.2. Evren ve Örneklem	67
3.3. Veri Toplama Aracı	69
3.3.1. Olumsuz davranış ölçeği (ODÖ).....	69
3.3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği	70
3.3.3. Minnesota iş doyum ölçeği.....	70
3.3.4. Akademik performans envanteri	71
3.3.5. Kişisel bilgi envanteri.....	73
3.4. Verilerin Çözümlemesi	73
4. BULGULAR.....	75
4.1. Olumsuz Davranış Ölçeğine İlişkin Bulgular	75
4.1.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları ne düzeydedir?	75
4.1.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?	76
4.1.3. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları son altı ay içerisinde çalışma ortamında herhangi bir zorbalığa maruz kalmışlar mıdır?	81
4.1.4. Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıkları kendisine zorbalık eden kişilerin demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?	84
4.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular	86

4.2.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumları ne düzeydedir?	87
4.2.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?	88
4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular	96
4.3.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?.....	96
4.3.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?	97
4.4. Akademik Performans Envanterine İlişkin Bulgular	105
4.4.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik performansları ne düzeydedir?	105
4.4.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?	106
4.5. Değişkenler Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Bulgular.....	116
4.5.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum (içsel doyum, dışsal doyum), örgütsel bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ile akademik performans düzeyleri arasında ne düzeyde bir ilişki vardır? .	116
4.6. Mobbingi Bağımlı Değişken Olduğunda Kurulan Model.....	118
5. TARTIŞMA	121
6. SONUÇ	127
KAYNAKLAR	132
EKLER.....	156
EK-1. Kişisel Bilgi Formu	157
EK-2. Olumsuz Davranışlar Anketi	159
Ek-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	161
Ek-4. Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu	163
ÖZGEÇMİŞ	165

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. İşyerinde mobbinge ilişkin literatürde kullanılan bazı sözcükler ve tanımlar.....	12
Çizelge 2.2. Örgütsel bağlılığın gelişim süreci	52
Çizelge 2.3. Bağlılık düzeylerinin sonuçları.....	56
Çizelge 3.1. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri.....	68
Çizelge 3.2. Akademik performans envanteri ölçüt ve puanlama listesi.....	72
Çizelge 4.1. Öğretim elemanlarının olumsuz durumlara ilişkin betimsel istatistikleri..	75
Çizelge 4.2. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi	76
Çizelge 4.3. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının yaşa göre Kruskall Wallis testi sonuçları	77
Çizelge 4.4. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının medeni duruma göre Kruskall Wallis testi sonuçları	78
Çizelge 4.5. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının unvana göre tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	79
Çizelge 4.6. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının kıdeme göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	80
Çizelge 4.7. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının görev durumuna göre Kruskall Wallis testi sonuçları	81
Çizelge 4.8. Öğretim elemanlarının son altı ay içerisinde herhangi bir zorbalığa maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri.....	82

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.9. Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan öğretim elemanlarına zorbalık eden kişilere ilişkin demografik özellikler.....	82
Çizelge 4.10. Zorbalığın akademik hayatı etkilemesine yönelik öğretim elemanı görüşlerinin frekans ve yüzde değerleri.....	83
Çizelge 4.11. Zorbalık eden kişinin cinsiyetine göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	84
Çizelge 4.12. Zorbalık eden kişinin görevine göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Kruskall Wallis testi sonuçları.....	85
Çizelge 4.13. Zorbalık eden kişinin yaşa göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	85
Çizelge 4.14. Zorbalık eden kişinin kıdemine göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Kruskall Wallis testi sonuçları.....	86
Çizelge 4.15. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri	87
Çizelge 4.16. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi.....	89
Çizelge 4.17. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin yaşa göre Kruskall Wallis testi sonuçları	90
Çizelge 4.18. Öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeylerinin yaşa göre Mann Whitney U testi sonuçları	91
Çizelge 4.19. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre Kruskall Wallis testi sonuçları.....	92

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.20. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin unvana göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	93
Çizelge 4.21. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin kıdeme göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	94
Çizelge 4.22. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin görev durumuna göre Kruskall Wwallis testi sonuçları	95
Çizelge 4.23. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri	96
Çizelge 4.24. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi.....	98
Çizelge 4.25. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre Kruskall Wallis testi sonuçları	99
Çizelge 4.26. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre Kruskall Wallis testi sonuçları	100
Çizelge 4.27. Öğretim elemanlarının uyum düzeylerinin medeni duruma göre Mann Whitney U testi sonuçları.....	101
Çizelge 4.28. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin unvana göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	102
Çizelge 4.29. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	103
Çizelge 4.30. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin görev durumuna göre Kruskall Wallis testi sonuçları	104
Çizelge 4.31. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri	105

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.32. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi	106
Çizelge 4.33. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin yaşa göre Kruskall Wallis testi sonuçları	107
Çizelge 4.34. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin yaşa göre Mann Whitney U testi sonuçları	108
Çizelge 4.35. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin medeni duruma göre Kruskall Wallis testi sonuçları.....	109
Çizelge 4.36. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin medeni duruma göre Mann Whitney U testi sonuçları	110
Çizelge 4.37. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin unvana göre tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	111
Çizelge 4.38. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin unvana göre LSD testi sonuçları.....	112
Çizelge 4.39. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin kıdeme göre tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	113
Çizelge 4.40. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin unvana göre LSD testi sonuçları.....	113
Çizelge 4.41. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının görev durumuna göre Kruskall Wallis testi sonuçları.....	114
Çizelge 4.42. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin görev durumuna göre Kruskall Wallis testi sonuçları.....	115
Çizelge 4.43. Değişkenler arasındaki ilişkiler	117
Çizelge 4.44. Kurulan modelin uyum iyiliği indeksi katsayıları	119

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Mobbing sürecinin aşamaları	16
Şekil 2.2. Mobbingin mağdur üzerindeki etkileri	20
Şekil 2.3. Mobbingin nedenleri ve sonuçları	32
Şekil 2.4. Örgütsel bağlılığın genel modeli	47
Şekil 2.5. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli	51
Şekil 4.1. Modelin path diyagramı (standartlaştırılmış katsayılar).....	118

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
akt	Aktaran
BESYO	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
C.Ü.	Cumhuriyet Üniversitesi
CBÜ	Celal Bayar Üniversitesi
D.E.Ü.	Dokuz Eylül Üniversitesi
doç.	Doçent
dr.	Doktor
ed.	Edition
gör.	Görevlisi
H.Ü.	Hacettepe Üniversitesi
İ.İ.B.F.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İKM	İnsan Kaynakları Müdürlüğü
İTÜ	İstanbul Teknik Üniversitesi
KMÜ	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
ODÖ	Olumsuz Davranış Ölçeği
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Ph. D.	Doktora
prof.	Profesör
S.Ü.	Selçuk Üniversitesi
SBF	Siyasal Bilgiler Fakültesi
SDÜ	Süleyman Demirel Üniversitesi
TİK	Tez İzleme Kurulu
USA	The United States of America

vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğlerleri
vol.	Volum
vs.	Vesaire
WBI	Workplace Bullying Institute
yrd.	Yardımcı
YYÜ	Yüzüncü Yıl Üniversitesi
ZKÜ	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi

1.GİRİŞ

Üniversitelerin (ideal olarak) amacı; bilimsel yaşamı toplumsal yaşam dinamikleriyle örtüştürerek, bilimsel yaklaşım ve çalışmaların etkinliğini yoğunlaştırmak, günlük yaşamın olgu ve sorunlarını bilimsel mercek altına alarak toplumun entelektüel bilincini olumlu şekilde yönlendirmektir. Bunu sağlamanın yolu, İnam'a (1995) göre, üniversitenin bilginin kendi iç dinamiklerine göre özgürce üretildiği, tartışıldığı bir kurum olmasında yatmaktadır. Ancak akademik yaşamda başarı, yaratıcılık ve verimlilik temelinde bilim yapmanın yanında örnekleri yer yer görülebilen fırsatçılık temelinde işleyebilmekte ve bu durum yine birtakım ortamlarda olağan bile karşılanabilmektedir. Bunun yanında akademik yaşamda bilim yapmanın temelini oluşturan yaratıcı ortamda özgürce bilim uğraşını sürdürme amacı katı bir ast-üst ilişkisi ve zihniyetiyle dışlanabilmektedir. Ayrıca içeriğinde duygusallığın ve geleneksel insan ilişkilerinin ağır bastığı popülist yaklaşımlar ve kişisel ayrımcılık politikaları, yaratıcılığın asgari koşullarını gerçekleyen bilimsel nesnelliği ve kurumsallaşmayı etkisiz kılmayı amaçlamaktadır. Bilim ortamını eleştirel yapısı ve etkileşimi gereği besleyen yaratıcılığa kapalı tutma yaklaşımları yer yer akademik ortamın kendini tekrarlaması ve içe kapanması sonuçlarını doğurabilmektedir (Kaplan, 2003)

Çalışma ve örgütsel ortam bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir. İş görenler, yaşantılarının büyük bir bölümünü örgütte ve örgütle ilgili etkinlikleri plânlayarak ve eyleme dönüştürerek geçirirler (Cemaloğlu, 2007a). Örgütlerde çalışanların elde etmek istedikleri çıkarların sınırlı olması çalışanlar arasında çatışmaların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu çatışmalar bazen açık bir şekilde bazen ise örtük bir biçimde kendini göstermektedir. Örgütlerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasını zorlaştıran ya da çeşitli şekillerde örgüte maliyet olarak yansıyan bu çatışmaların kontrol edilmesi, kaldırılması ya da faydaya (yeni öğrenme ortamlarına) çevrilerek yönetilmesi son derece önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca çatışmalar örgüt içinde; stres, kırgınlık, dışlanmışlık, güvensizlik ve tedirginlik gibi sonuçlara neden olmaktadır (Şahin, Emimi ve Ünsal, 2006).

Cemaloğlu ve Okçu (2012) yurt dışında yapılan çalışmalara göre; mobbinge maruz kalan çalışanların iş doyumlarının düştüğünü, tükenmişlik düzeyinin arttığını, stres ve zihinsel yorgunluk belirtisi gösterdiklerini, zaman içinde ruhsal sağlık sorunlarının arttığını,

yüksek düzeyde depresyon, kaygı ve saldırganlık davranışı gösterdiklerini ve sağlıklarında ciddi bozulmalar meydana getirdiğini ifade etmektedir.

Örgütsel yaşamla ilgili faaliyetlerin yoğunluğu, örgütsel yaşamda stres yaşanmasına sebep olabilir. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, iş görenler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıkların yaşanması, örgütsel ortamda rekabetin olması, iş görenlerin kendilerini kanıtlama çabası, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi durumlar, iş görenlerin ruh sağlığını olumsuz olarak etkilenmesine ve stres yaşamalarına neden olmaktadır (Cemaloğlu, 2007a)

Bağlılık ve örgüt kavramlarının birleşiminden oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin; örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancını, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çaba sarf etme isteğini, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzuyu ifade etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Çelebi, 2009).

Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için istek duyan ve bu yönde çaba gösteren bireyin, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunmakla birlikte kendi kişisel ve akademik gelişimini de sağladığı söylenebilir (Aydın, 2008). Akademisyenliğin, diğer meslek gruplarından farklı yönleri olan özellikli bir meslek olması (eğitim ve akademik çalışma yapmak gibi farklı yönleri içeriyor olması, üniversite dışında bir ortamda akademisyenlikten söz edilememesi vb.) örgütsel ve mesleki bağlılık ilişkisinin daha ayrıntılı bir biçimde sorgulanmasının bir gerekçesidir (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005).

Üniversitelerin başarısının artması için çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarının üst düzeyde bulunması gerekmektedir. Söz konusu bu durum şüphesiz ki, üniversite çalışanlarının üniversitelere olan katkılarını artıracak etkenlerdendir. Bu açıdan bakıldığında öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma bağlı olup olmadıkları ve örgüte karşı oluşturdukları olumsuz tutum ve davranışları üniversitelerin ve dolayısıyla toplumun

geleceğinin şekillenmesinde önemli bir etken olduğu düşünülmektedir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012).

Bilimsel ve akademik ortam içerisinde yer alan unsurların başında gelen öğretim elemanlarının, bilgiye ulaşma ve ulaştığı bilgiyi aktarmada; mevcut olan ortamın rahatlığı ve güvenilirliği, kişisel engellemelere maruz kalmaması, kişinin yaşadığı iş tatmini, aldığı destek gibi daha birçok olumlu faktör akademisyen yani bilim insanının çalışma koşullarını kolaylaştırıcı etkenlerdir.

Akademik yaşamda öğretim üyesi ve yardımcılarına düşen en büyük görev ilkeli, tutarlı ve her konuda uzlaşmacı tavırlara sahip olmak ve her şartta bunu korumaktır. Bunun aksi bir düşünce üniversite ve akademik kurumlarda yer edinmemelidir.

Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının maruz kaldıkları mobbing düzeylerini belirleyebilmek ve elde edilen sonuç doğrultusunda örgütsel bağlılık, iş doyumu ve akademik performans üzerine etkisinin olup olmadığının varsa ilişkinin ne doğrultuda olduğunun tespitiyle ilişkilidir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı görevli öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum (içsel doyum, dışsal doyum), örgütsel bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ile akademik performansları arasında ne düzeyde bir ilişkinin olduğunu saptamaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin olumsuz iş koşullarına ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
 - a. Öğretim üyelerinin olumsuz iş koşullarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre,
 - b. Öğretim üyelerinin olumsuz iş koşullarına ilişkin görüşleri yaşa göre,
 - c. Öğretim üyelerinin olumsuz iş koşullarına ilişkin görüşleri medeni duruma göre,
 - d. Öğretim üyelerinin olumsuz iş koşullarına ilişkin görüşleri unvana göre,
 - e. Öğretim üyelerinin olumsuz iş koşullarına ilişkin görüşleri kıdeme göre,
 - f. Öğretim üyelerinin olumsuz iş koşullarına ilişkin görüşleri görevlerine göre, farklılık göstermekte midir?
2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
 - a. Öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre,
 - b. Öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları yaşa göre,
 - c. Öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları medeni duruma göre,
 - d. Öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları unvana göre,
 - e. Öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları kıdeme göre,
 - f. Öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları görevlerine göre, farklılık göstermekte midir?
3. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin iş doyumları ne düzeydedir?
 - a. Öğretim üyelerinin iş doyumları cinsiyete göre,
 - b. Öğretim üyelerinin iş doyumları yaşa göre,
 - c. Öğretim üyelerinin iş doyumları medeni duruma göre,
 - d. Öğretim üyelerinin iş doyumları unvana göre,
 - e. Öğretim üyelerinin iş doyumları kıdeme göre,
 - f. Öğretim üyelerinin iş doyumları görevlerine göre, farklılık göstermekte midir?
4. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin akademik performansları ne düzeydedir?
 - a. Öğretim üyelerinin akademik performansları cinsiyete göre,
 - b. Öğretim üyelerinin akademik performansları yaşa göre,
 - c. Öğretim üyelerinin akademik performansları medeni duruma göre,

- d. Öğretim üyelerinin akademik performansları unvana göre,
- e. Öğretim üyelerinin akademik performansları kıdeme göre,
- f. Öğretim üyelerinin akademik performansları görevlerine göre, farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Son zamanlarda gerek görsel ve yazılı basında gerekse akademik çalışmalarda ele alınan bir konu olması ve bundan yola çıkılarak spor eğitimi veren kurumlarda çalışan öğretim elemanlarının da mobbing karşısında durum analizinin gerekliliğinin önemi ve bu konuda çalışma yapma gerekliliği ön plana çıkmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların gerek aynı alanda gerekse farklı alanlarda yapılacak olan diğer çalışmalara kaynak niteliği taşıma olasılığı çalışmanın önemindeki etkiyi artırmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada kullanılan ölçeklere verilen cevapların, anketi cevaplandıran açısından doğru şekilde yapıldığının bilgisine sahip olamama ve soruların algılanmasında kişiler açısından farklılık olabileceği düşüncesi ve mobbing konusunun kişiler üzerinde yaratmış olduğu hassasiyetten dolayı belli bir kesimin anketi cevaplandırmayı reddetmesi bu araştırmanın sınırlılıkları olarak kabul edilebilir.

Tanımlar

Mobbing: bir veya bir grup insanın, bir kimseye veya başka bir gruba sosyal kabadayılık yapması.

Örgütsel Bağlılık: Bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu.

İş Doyumu: İş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk.

Akademik Performans: Üniversitelerde çalışanın yaptığı iş için harcaması gereken maksimum enerji, bilgi, kişisel yeterlilik ve işten aldığı doyum.

Öğretim Elemanı: Üniversitelerde eğitim, öğretim faaliyetlerini yürüten kimse, akademisyen.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mobbing Kavramı

Bir kurum olarak üniversitelerin görevinin insan yetiştirmek olduğu da göz önüne alındığında, bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş öğretim elemanlarına gereksinim vardır. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri duygu ve düşünceler eğitim kurumlarının en önemli basamağı olan üniversitelerin örgütsel, bilimsel ve eğitsel amaçların etkililiğini, verimliliğini ve kalitesini etkilemektedir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012). Bu amaçları gerçekleştirme süreci olumlu olabileceği gibi bazı olumsuzlukları da içerebilir. Bunlardan birisi de mobbing kavramıdır.

Mobbing sözcüğü, literatüre henüz yenilerde girmiş olduğu için Türkçe karşılığı tam olarak sağlanamamıştır. “Yıldırma”, “yıpratma” gibi sözcüklerin yanı sıra, “duygusal taciz”, “psikolojik şiddet”, “sindirme”, “psiko-terör”, “manevi taciz” gibi sözcükler de kullanılmaktadır (Şahin, 2013). Bu çalışmada uluslararası kabul görmüş şekli olan mobbing kelimesi kullanılmıştır.

Sözcüğün İngilizce karşılığı olan mobbing ise, kök olarak “mob”dan gelmektedir. “Mob”, kanun dışı, şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. Ortalıkta toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek anlamına da gelmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003).

Dünyanın belli başlı dillerinde ise, bu terim çeviri yapılamaksızın Mobbing olarak kullanılmakta olup tıp dünyasında incelenen bir hastalık adı gibi literatüre girmiş ve birçok ülkede de aynı şekilde, hiç değiştirilmeden kabul görmüştür (Çobanoğlu, 2005).

İşyerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının varoluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur (Tınaz, 2006b).

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006a).

Karahan ve Yılmaz (2014) mobbingi (Westhues, 2006) göre belirli bir grup tarafından hedef seçilen kişiye karşı birlikte sergilenen özel bir davranış şekli olarak ifade etmişlerdir.

Mobbing, örgütlerde bir veya birden fazla grubun bir çalışanı bilinçli ve sistematik olarak etki altına alma sürecidir (Cemaloğlu, 2007a).

Mobbing kavramı kelime olarak, gruh halinde saldırmak, kitle halinde hücum etmek, merakla etrafını sarmak, yığılmak anlamları ile birlikte insan kalabalığı, izdiham, ayaktakımı, avam ve konuşma dilinde de gangsterler çetesi olarak tanımlanmaktadır (Tiyek, 2011a).

Mobbing, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen, onların işten uzaklaştırılmasına neden olan psiko-şiddet veya her tür kaba muameledir (Zapf, Knorz ve Kulla, 1996).

Mobbing, psikolojik bir saldırı, işyeri terörü ve bir hastalıktır. Mobbing üst yöneticilerin yakalandığı bir meslek hastalığıdır (Koç, 2011).

Mobbing, bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplamasıyla ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003).

Bireyi iş yaşamından dışlamak amacıyla rahatsız etme, taciz ve kötü davranış yoluyla, kasıtlı olarak yapılan ve bazı durumlarda tedavisi mümkün olmayan rahatsızlıklara yol açan, zamanla bireye daha fazla acı veren rahatsız edici tutum ve davranışlar süreci olarak tanımlanmaktadır (Hacıcaferoğlu ve Çoban, 2011).

Başka bir tanıma göre mobbing; işyerinde belirli bir kişiyi hedef alan, uzun süreli, ve sistematik bir şekilde devam eden olumsuz eylemlerdir (Baykal, 2005).

Mobbing, mağdurların kendilerine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırıdır (Field, 1996)

Mobbing bireyin veya örgütün belirli bir kişiye yönelik uyguladığı periyodik, küçük düşürücü psikolojik baskı, haksız söz ve davranışlar bütünüdür. Mobbing, isteyerek ya da farkında olmadan bir veya daha fazla kişiye yönelik maruz kalan kişi tarafından istenmeyen aşağılama, saldırma gibi tatsız bir iş ortamının var oluşuna sebep olan olumsuz davranışlardır (Einarsen, 1999).

Browne ve Smith'e (2008) göre mobbing, doğrudan bir çalışana yönelik, sistemli ve uzun süreli, sonuçları psikolojik ve fizyolojik zararlara sebep olabilecek bir davranış biçimidir.

Değişik tanımların birleştiği temel noktalar, mobbing davranışının kişiye yönelik düşmanca tavırlar sergilenerek oluşması, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli dışlamaya yönelik olmasıdır (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008).

2.1.1.Mobbingin tarihsel gelişimi

Mobbing kavramı ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim adamı (etolojist) olan Lorenz tarafından, 1960'larda bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanılmıştır (Davenport vd., 2003).

Konrad Lorenz'den sonra aynı terimi 1972 yılında İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann, çocuklardan kurulu bir grubun yalnız bir çocuğa tavır alıp zarar vermesini tanımlamak için kullanmıştır. Heinemann, ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için bu terimi kullanmış ve önlem alınmazsa arkadaşlarınca şiddet gören çocukların sonunun intihara kadar uzanabileceğini vurgulamıştır (Tınaz, 2006a). Heinemann, kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini anlatan "Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" (Mobbing: Group Violence Among Children) adlı kitabını 1972 yılında İsveç'te yayınlamıştır (İlhan, 2010).

İlerleyen zamanlarda ise mobbing kavramı iş hayatı içerisinde kullanılmaya başlanmış ve çalışanlara üstleri veya aynı statüde olan bireyler tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi olumsuz davranışlar olarak tanımlanmıştır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003).

Çalışma yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 80'li yılların başında İsveçli endüstriyel psikolog Heinz Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir (Acar ve Dündar, 2008).

İşyerinde yaşanan saldırgan davranışlar hakkında geniş araştırmaları olan ve literatürde çok önemli bir tanınırlığı bulunan Leymann işyerinde yaşanan grup şiddetini tanımlamada cinsel taciz dışındaki olaylar için mobbing kavramını kullanmıştır. Bu davranışları ilk olarak İsveç'te araştırmış, sonraları Almanya'da araştırmalarına devam etmiştir. Araştırmalarının ana temasını kendisine işyerinde “zor kişiler” olarak bildirilen çalışanları incelemek oluşturmaktadır. Bu tür kişilerin aslında “zor kişiler” olmadıklarını belirlemiştir. Zor kişilik olarak bilinen çalışan davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğu sonucunda oluşmadığını işyeri yapısı ve kültürünün, bu insanları “zor kişiler” olarak damgaladıkları bir ortamı oluşturduğunu belirlemiştir. “Zor kişiler” olarak tanımlanan bu kişilere daha sonraki süreçlerde kurumdan kendi rızaları ile ayrılmaları için hoş karşılanmayan her türlü davranışın uygulandığını tespit etmiştir. Bu durum Leymann tarafından mobbing olarak adlandırılmıştır (Davenport vd., 2003; Yaman 2009; akt:Tiyek 2011a).

1988 yılında Andrea Adams, iş ortamında yaşanan mobbing davranışını “iş yeri zorbalığı” şeklinde adlandırmıştır. Adams, BBC'de yayınladığı dizi ile bu konuya dikkatleri çekmiştir. Ayrıca “İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri” adlı eseri de yazan Adams, örgütlerde gerçekleşen zorbalığı, çoğunlukla yönetimin rızası ile “sürekli kusur bulma” ve “insanları küçümseme” anlamında kullanmıştır. 1997 yılında mobbing ile mücadele etmek için, “Adams” adıyla bir de vakıf kurmuştur (Gökçe, 2008).

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan çalışmalar işyerinden uzaklaşma nedenleri arasında işyeri bağlantılı psikolojik bir sorun olan mobbing olgusuna önemle işaret etmektedirler. Önceleri küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet ortamından kaynaklanan ve çalışanlar arasında artan bu rekabet ortamında çalışanların birbirine uyguladığı psikolojik bir baskı olarak düşünülen mobbing, zaman içinde boyutu ve şiddeti genişleyerek artan ve hem işçi hem de örgüt açısından ciddi olumsuz kayıplarla kendisini gösteren bir işyeri terörü olarak karşımıza çıkmıştır (İlhan, 2010).

İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır (Tınaz, 2006b).

Ülkemizde ise, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Önerioy’un çevirisi ile Sistem Yayıncılık’tan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal, Tınaz (Yavuz, 2007), Özler ve Mercan’ın kitapları takip etmiştir.

Ayrıca 2006’da Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim dalı tarafından ilk kez “ İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Cinsel Taciz” konulu panel düzenlenmiştir; 2006-2007 ders yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Doktora Programı kapsamında ilk kez “ Çalışma Yaşamında Taciz” adlı ders programa dahil edilmiştir; 2006 yılında Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hemşirelik Yüksekokulu’nda “İşyerinde Psikolojik Taciz” konulu konferans; 2007 yılında da çalışma yaşamının profesyonellerine yönelik “Mobbing Konferansı” düzenlenmiştir; 2008 yılında Uluslar arası Psikoloji Kongresi kapsamında “ İşyerinde Psikolojik Taciz: Hazırlayıcıları, Sonuçları ve Önlemleri” konulu sempozyuma ilk kez Türkiye’den bir akademisyen konuşmacı olarak katılmıştır (Tınaz 2008).

Tınaz ve Karatuna (2010) işyerinde mobbinge ilişkin literatürde kullanılan bazı sözcükler ve tanımları aşağıdaki Çizelge 2.1.’de yer aldığı şekliyle açıklamaktadır:

Çizelge 2.1. İşyerinde mobbinge ilişkin literatürde kullanılan bazı sözcükler ve tanımlar

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Leymann, 1996	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz/ Psychological Terror: Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	Bullying at Work: İşyerinde Zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermektedir.
Salin, 2005	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklanmaktadır. Tanıma göre işyerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur.
Brodsky, 1976	Harassment: Taciz	Bir bireyin diğer bir bireye eziyet vermek, onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden ve ısrarcı girişimlerde bulunmasıdır.
Wilson, 1991	Workplace Trauma: İşyeri Travması	Bir çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994	Work Harassment: İşyeri Tacizi/Aggression: Saldırganlık	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman da fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Hoel ve Cooper, 2000	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Vartia, 2003	Workplace Bullying İşyeri Zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş değer pozisyonda çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreçtir.
Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying İşyeri Zorbalığı	Bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Keashly ve Jagatic, 2003	Workplace Bullying İşyeri Zorbalığı / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport , Schwartz ve Elliott, 2003	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz/ Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Tınaz, 2006, 2008	İşyerinde Psikolojik Taciz / Yıldır Kaçır	İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

2.1.2.Mobbingin boyutu

Mobbing kavramının tanımında esas alınan üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler sıklık, süreklilik ve güç farklılıklarıdır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay; genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay; sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise, 29-46 ay olduğu saptanmıştır (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009).

Mobbing, insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliliğini küçültücü davranışları içermektedir. Kurban, olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişimle ve kontrollü bir gerilim stratejisiyle, kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim vasıtasıyla kurbanın aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Tutar, 2004). Bu doğrultuda mobbing, duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızalarıyla veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Akıncı, 2011).

Acar ve Dünder (2008) işyerinde mobbing stratejilerinin şu konular altında toplandığını ifade etmişlerdir:

- İş görevlerini olumsuz yönde değiştirmek ya da performansın negatif yönde etkilenmesini sağlayacak görevler yüklemek,
- Dışlama ve iletişim kurmama gibi sosyal izolasyon yoluyla,
- Aşağılama ve alay etme yoluyla kişisel saldırıda bulunmak,
- Topluluk içinde aşağılamak ya da eleştirmek,
- Asılsız söylentiler yaymak (özel yaşamla ilgili vb.)

Mobbing üzerine Norveç'te çalışmalar yapan Einarsen'e (2000a) göre ilk başta bu olgu her ne kadar örgütlerde süregelmekte olsa da, ne olduğu bilinmeyen ancak sadece kişisel bildirimler ve medya aracılığı ile duyurulan bir örgüt içi psikolojik terör olgusudur. Örgütler bu olgu araştırılmak istendiği zaman ya kendi işletmelerinde mobbing

uygulamasının yer almadığını iddia etmiş ya da mevcut olsa dahi bilmek istemedikleri için araştırmaları engelleme yoluna gitmiştir.

Mobbing ustaca, planlı programlı, etik dışı bir faaliyet olduğu için bunun anlaşılması, delillendirilmesi ve cezalandırılması oldukça güçtür. Avrupa’da konuyla ilgili çok sayıda dava açılması ve ağır para cezaları verilmesine karşılık ülkenizde henüz mobbingin yeterince algılanmadığı ve dava konusu edilmediği anlaşılmaktadır. Oysa bu ülkelerde mobbing psikoloji, sosyoloji ve hukuk sahalarında yapılan yoğun araştırmalarla ortaya konmaktadır. Ülkemizde ise henüz yaygın bir farkındalık yaratılamamıştır. Henüz çoğu ortamlarda mobbing sosyetik ya da entelektüel bir şikâyet gibi algılanmaktadır (Koç 2011).

2.1.3. Mobbing süreci

Mobbing olgusu durağan olmayıp, sürekli değişen bir süreçtir. Leymann, mobbing süresinin en az ortalama 6 ay, en uzun ortalama 15 ay olduğunu ve işgücü piyasasında 30 yıllık sürede bir kişinin mobbinge maruz kalma riskinin %25 olduğunu belirtmektedir. Amerika’da Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada Amerika’da çalışanların %13’ünün yakın bir zamanda mobbinge maruz kaldığını, %24’ü geçmiş, %12’sinin ise tanık olduğunu belirtmiştir. Başka bir ifade ile çalışanların yaklaşık yarısı (%49) mobbinge maruz kalmaktadır (Gün, 2010).

Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşır. Ayrıca süreç içinde rol alan aktörler de belirli gruplar içinde tanımlanmalıdır (Tınaz, 2006b).

İş yerinde mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir durumdur (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008). Mobbing, tacizde bulunan, mağdur ve izleyiciler arasında gelişen çoğu zaman belirli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen bir süreçtir (Güngör, 2008).

Özler, Giderler ve Dil (2008) mobbing sürecinin fark edilebilir beş temel özelliğini Einarsen (2000b) ve Vartia’ya (2003) göre şöyle ifade etmişlerdir:

- Mobbing belli bir zaman periyodunda ve düşmanca davranışların düzenli olarak uygulanmasından oluşur.
- Mağdur ile uygulayan arasında güç eşitsizliği söz konusudur.
- İki kişi arasında, tek kişiyle, grup arasında veya gruplar tarafından kişilere uygulanır.
- Olumsuz davranışların belli bir stratejiyle bilerek istenerek uygulanmasıdır.
- Mobbing süreci fiziksel ve seksüel saldırıları içermemektedir.

Çobanoğlu (2005) mobbing sürecinin aşamalarını şu şekilde sıralamıştır:

- Çatışmanın ilk belirtileri,
- Çatışmanın çözümlenmeyişi,
- Mobbingin başlaması (Ruhsal ve fiziksel sağlık etkilenir),
- Mobbingin şiddetlenmesi (Performansın düşmesi),
- Mobbingin iyice yoğunlaşması (İstirahat, rapor, işe geç kalma),
- Yoğun mobbingin devamı (Hastalık işin önüne geçer) ,
- Hastalık, istifa, kovulma vs.

Leymann (1996) ise; mobbingi beş aşamada meydana gelen bir süreç şeklinde ele almıştır. Buna göre süreç aşağıdaki gibi işlemektedir:

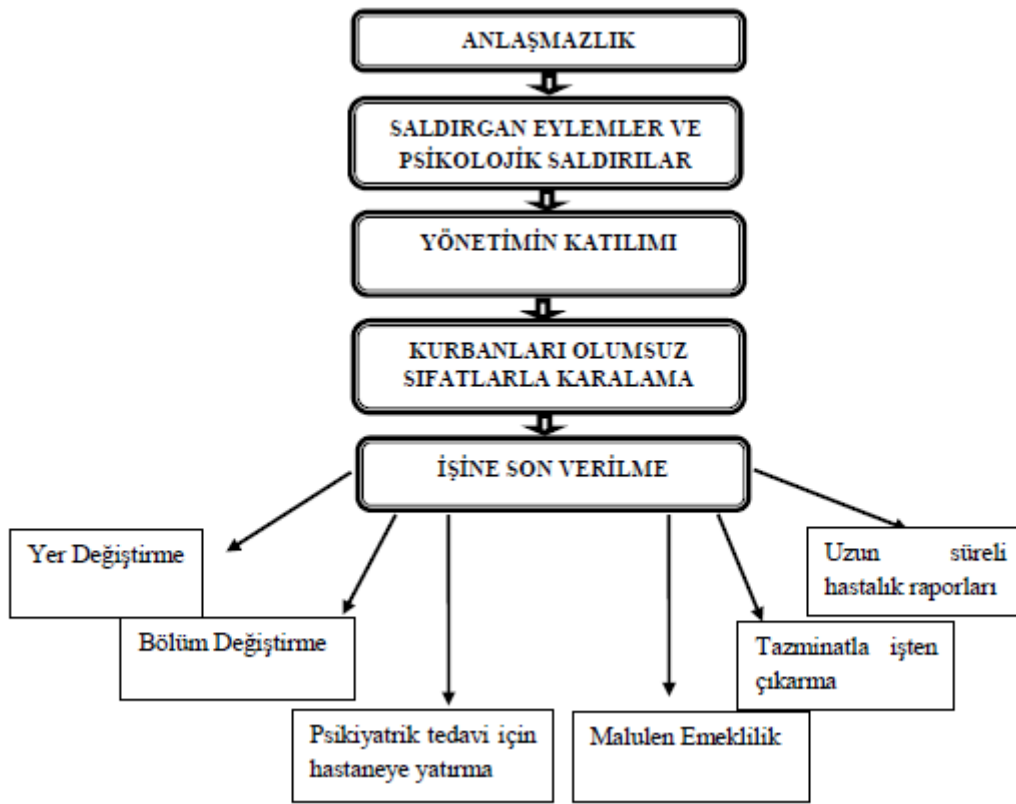
1. Çatışma Aşaması: Bu aşama, daha çok bir çatışmanın tetiklemesiyle oluşacağı gibi var olan bir çatışmanın alevlendirilmesi ve kışkırtılmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. Mobbingi oluşturmaya yönelik her hangi bir çatışmanın nasıl geliştiği çoğunlukla tam olarak bilinmemektedir (Sürgevil, Gücenmez, Budak ve Budak, 2009).

2. Saldırgan Eylem Aşaması: Mobbing sürecinde davranışların tümünün, kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar, uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir.

3. Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması: Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açılımlar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır (Tınaz, 2006a).

4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama: Mobbing mağduru; mobbing nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için tıbbi yardım almaya çalıştığında, işyerindeki diğer çalışanlarında bu durumdan haberdar olmalarıyla mobbing mağduru hakkında yanlış yorumlar yapılmaya başlanır. Böylece kişi hak etmediği halde “zor insan, paronayak kişilik veya akıl hatası” olarak damgalanır ve mobbing’de negatif döngü hızlanır. Çalışanın aldığı destek ve yardımlarla yeniden işine dönmesi beklenirken, çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir (Yavuz, 2007;akt: Tetik, 2010).

5. İşten Çıkarılma Aşaması: Mobbing genellikle işverenlerin, personel azaltımı yaparken, işten çıkarılmak istenen kişiden tazminat ödemedi kurtulmak için uyguladıkları sistematik bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing’e maruz kalan kişiler sadece iş yaşamlarında değil, özel hayatlarında da işyerinde gördükleri manevi baskı nedeniyle psikolojik zarar görmektedirler (Mizrahi, 2013).



Şekil 2.1.Mobbing sürecinin aşamaları (Tiyek, 2011b: 34)

Kurban üzerindeki etkilerine bakılarak mobbing eylemleri Leymann’ın yaptığı görüşmeler ve deneysel çalışmalar sonucunda beş alt grupta toplanmıştır:

1. Kendini göstermeye ve iletişim oluşumuna saldırı: Amir kendinizi gösterme olanağınızı kısıtlar; sözünüz sürekli kesilir; meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar; yüksek sesle azarlanırsınız; yaptığınız iş

ve öz el yaşamınız sürekli eleştirilir; telefonla rahatsız edirsiniz; sözlü ve yazılı tehditler alırsınız; jestler, bakışlar ve imalarla ilişki reddedilir.

2. Sosyal ilişkilere saldırı: Çevrenizdeki kişiler sizinle konuşmazlar; başkalarına ulaşmanız engellenir; diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir; meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır; orada değilmişsiniz gibi davranılır.

3. İtibara saldırı: Kişiler arkanızdan kötü konuşur; asılsız söylentiler olur; gülünç durumlara düşürülürsünüz; akıl hastasıymışsınız gibi davranılır; psikolojik yönde tedavi olmanız konusunda size baskı yapılır; bir özrünüzle alay edilir; sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz; jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir; dini veya siyasi görüşünüzle, özel yaşamınızla, milliyetinizle alay edilir; özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız; çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır; kararlarınız sürekli sorgulanır; alçaltıcı isimlerle anılırsınız; cinsel imalara maruz kalırsınız.

4. Kişinin yaşam kalitesi ve meslek durumuna saldırı: Size iş verilmez; verilen işler geri alınır; anlamsız işler verilir; daha az yetenek gerektiren işler verilir; işiniz sürekli değiştirilir; özgüveni etkileyecek ve itibarınızı düşürecek işler verilir; mali yük getirecek zarara uğrattılırsınız; evinize ve iş yerinize zarar verilir.

5. Kişinin sağlığına saldırı: Fiziksel olarak zor işler yapmaya zorlanırsınız; fiziksel şiddet tehditleri alırsınız; gözünüzün korkması için hafif şiddete maruz kalırsınız; fiziksel zarar verilir; doğrudan cinsel taciz uygulanır (Özler ve Mercan, 2009).

Leymann bu beş grubu içeren 45 farklı hareket bulmuştur (Zapf, Leymann, 1996).

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Sözüünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız edilirsiniz.

- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler alırsınız.
- Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.
- İmalar yolu ile ilişki reddedilir.
- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- Kimse ile konuşmazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir.
- Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.
- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Gülünç durumlara düşürölürsünüz.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- Bir özrünüz ile alay edilir.
- Size gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
- Dini veya siyasi görüşünüz ile alay edilir.
- Özel yaşamınız ile alay edilir.
- Milliyetiniz ile alay edilir.
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapamaya zorlanırsınız.
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü bir şekilde yargılanır.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- Sözlü ve sözsüz cinsel talepler yöneltilir.
- Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
- Sürdürmenin için size anlamsız işler verilir.
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- İşiniz sürekli değiştirilir.
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- Size mali yük getirilecek genel zararlara neden olunur.

- Evinize ya da işyerinize zarar verilir.
- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Fiziksel şiddet testleri yapılır.
- Fiziksel zarar.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Doğrudan cinsel taciz(Aldıg, 2011).

Bu davranışlar hedef seçilen kişiyi önce mağdura sonra da kurbana dönüştürmektedir. Aslında, iş ortamında herhangi birinin sözünün kesilmesi ya da lakap takılması çalışanlar arasında doğal kabul edilebilen davranışlardır. Ancak günlük yaşamda kabul gören bu tür davranışlar, kasıtlı ve amaçlı olduğunda mobbing özelliği kazanır (Toker, 2008). Mobbing süreci sonunda ise; örgütlerden uzaklaştırılan kişiler üzerindeki sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler (Özcan, 2011).

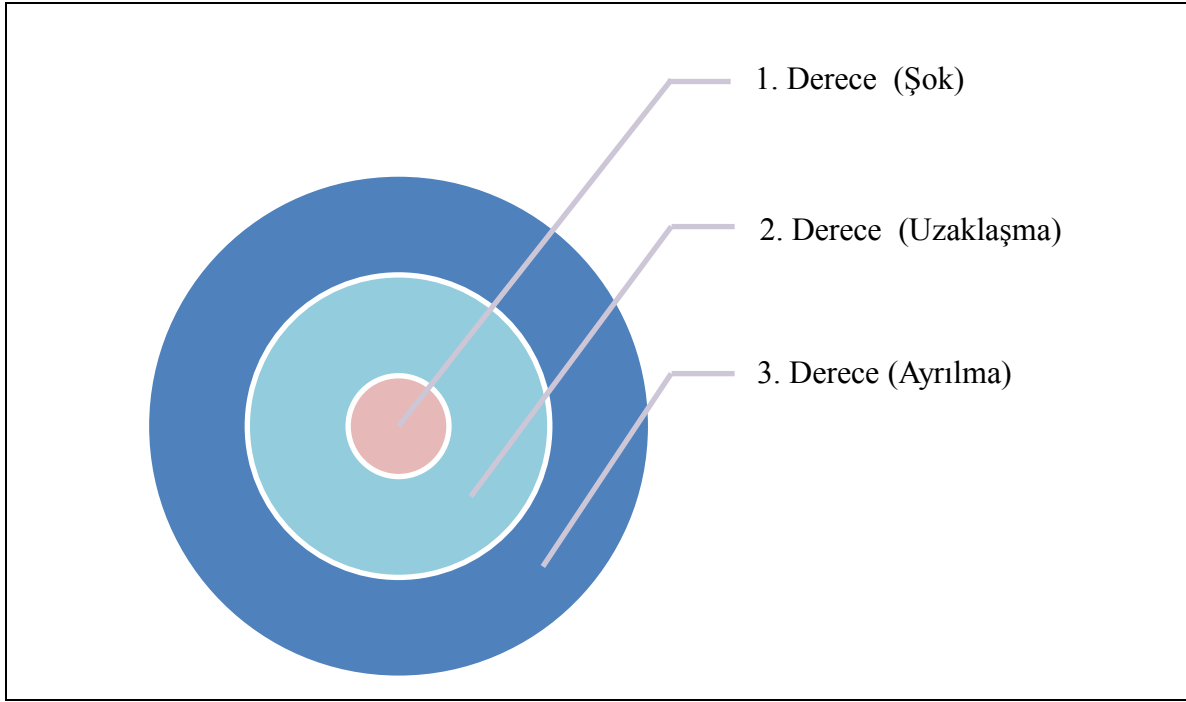
2.1.4. Mobbingin dereceleri

Duygusal tacizden etkilenme dereceleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Birisi için katlanılamaz olan bir durum diğer bir kişi için katlanılabilir olabilmektedir. Duygusal tacizin bireyleri etkileme derecesini değişik etkenler belirlemektedir. Duygusal tacizin sıklığı, şiddeti ve süresine ek olarak, kişilerin psikolojisi, geçmiş deneyimleri ve genel koşullar da göz önünde bulundurulmalıdır. Mobbingin dereceleri şöyle sıralanmıştır (Atalay, 2010).

Birinci derecede mobbing: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır ya da aynı işyerinde ya da farklı bir yerde tedavi edilir. Tacize uğrayan kişi mobbingden birinci derecede etkileniyorsa; zaman zaman uyku bozukluğu yaşayabilir, ağlama krizlerine tutulabilir, alıngan olabilir ve konsantrasyon güçlüğü çekebilir. İş ortamına antipati duymaya ve başka bir iş aramaya başlarlar.

İkinci derecede mobbing: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren zihinsel ya da fiziksel rahatsızlıklar görülür ve iş gücüne dönmekte zorluk çeker. Bu süreçteki birey, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak bozuklukları çekebilir, depresyona girebilmektedir.

Üçüncü derecede mobbing: Etkilenen kişi iş gücüne geri dönemeyecek durumdadır. Fiziksel ya da ruhsal zarar görme rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale gelmektedir. Üçüncü derece mobbingin sonunda mağdur bütün özgüvenini yitirmiştir ve tedavi olmaz bir halde ıskartaya çıkartılır. Bu derecenin sonunda intihar vakaları dahi gözlemlenmiştir.



Şekil 2.2.Mobbingin mağdur üzerindeki etkileri (Altınkurt, 2012: 31)

2.1.5. Mobbing şekilleri

Dolaylı mobbing

Pasif bir saldırı söz konusudur. Pasif saldırı, çok hissettirilmeden yapıldığı için, pek belirgin değildir. Dolaylı mobbing uygulayanlar yani pasif mobbingciler, fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar sergileyerek dikkat çekmemeye çalışır. Onların bu sinsice hareketleri, onlarla başa çıkmayı zorlaştırır.

Direkt mobbing

Açık, karşı karşıya, yüz yüze saldırıları ifade eder. Direkt mobbing de “*aktif bir saldırı*” söz konusudur. Aktif saldırganlar, pasif saldırganların aksine daha kaba ve amatördürler.

Bu kişilerin mobbingleri, fiziksel saldırıya kadar gidebilir. Direkt mobbing yapanlar hareketlerini örtbas edemedikleri için çabuk belli olurlar. Bu nedenlerle, aktif saldırganların ömrü çok uzun değildir (Tutar, 2004a).

2.1.6.Mobbingin belirtileri

Pek çok işyerinde mobbinge ...bağlı sağlık sorunlarıyla karşılaşılmasına rağmen, bunlar önemsenmemekte, önlemler alınmamakta, iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmamaktadır. Oysa mobbinge uğrayanlarda bir takım fiziksel ve ruhsal hastalıklar görüldüğü yapılan birçok çalışma ile gösterilmiştir (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011).Bu süreç içerisinde hedefteki kişinin kendisini ifade etmesi engellenir... veya kişinin sosyal ilişkileri sınırlandırılır ...yahut itibarına yönelik saldırılar gerçekleştirilir (Demircioğlu, 2007).

Mobbingin davranışsal belirtileri

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkartılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey yaptığı her iş için ince ince gözlendiğini hisseder.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.

- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin iş ile ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Mobbingin fizyolojik belirtileri

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Deriyle ilgili: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Kalple ilgili: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklemle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- Sindirim sistemiyle ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sistemiyle ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sistemiyle ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme (Çelik,2011).

2.1.7.Mobbinge sebep olan faktörler

Yapılan araştırma ve incelemelerde, örgütlerde yaşanan yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasında birden çok nedenin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2013) ve belli bir nedene veya nedenlere bağlı olarak kendini göstermektedir. Söz konusu bu nedenleri; iletişim zayıflığı, dışarıdan etkilenme, örgüt kültürü, işe bağlı stres, kişisel özellikler, yönetsel belirsizlik ve liderlik stili, korku şeklinde özetleyebiliriz (Vandekerckhove ve Commers, 2003; Demirel ve Yoldaş, 2008). Örgüt açısından olaya bakıldığında yıldırma davranışlarının ortaya çıkışında, örgütün etkileşimli bütün unsurlarının ve bunlar arasındaki ilişkilerin etkili olduğu görülmektedir (Akan vd., 2013). Tutar (2004a) mağdur tarafın boyun eğmeyi reddettiği noktada mobbingcinin amacını gerçekleştirmek üzere harekete geçeceğini ve bu doğrultuda da kişinin kendisini yadsımasına, işyerinden uzaklaşmasına ve işten ayrılmasına neden olabileceğini ifade etmiştir (Doğan, 2009).

Çalışma ve örgütsel ortam bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir. İş görenler, yaşantılarının büyük bir bölümünü örgütte ve örgütle ilgili etkinlikleri plânlayarak ve eyleme dönüştürerek geçirirler. Örgütsel yaşamla ilgili faaliyetlerin yoğunluğu, örgütsel yaşamda stres yaşanmasına sebep olabilir. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, iş görenler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıkların yaşanması, örgütsel ortamda rekabetin olması, iş görenlerin kendilerini kanıtlama çabası, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi durumlar, iş görenlerin ruh sağlığını olumsuz olarak etkilenmesine ve stres yaşamalarına neden olmaktadır(Cemaloğlu, 2007).

Cemaloğlu (2007b) Leymann’a (1993) göre; örgütlerde yaşanan mobbing eylemlerinin nedenlerini ve etkilerini kanıtlamanın zor olduğunu ve mobbing nedenlerinin birçok nedene bağlı olduğunu ifade etmektedir. Leymann, insanların mobbinge başvurmada dört neden görmektedir (Yeni, 2013):

Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: “Eğer kabul etmiyorlarsa gitsinler”. Bu cümle bu dürtüyle hareket edenlerin düşünce biçimidir. Bu görüşü savunanlar bir grubun güçlü olabilmesi için aynı değerlere ve değer yargılarına sahip olması gerektiğini savunurlar ve onlara karşı çıkan, onlarla aynı düşünceleri paylaşmayan insanları soyutlamak suretiyle ortamdaki uzaklaştırırlar.

Düşmanlıktan hoşlanmak: İnsanlar hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak için mobbing yaparlar. Kuruluş hiyerarşisinin neresinde oldukları bunda pek bir rol oynamaz. Üst, aynı seviyedeki çalışanlar veya astlar arasından biri mobbing mağduru konumuna düşebilmektedir.

Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Bazı sadist ruhlu mobbingciler yaptıkları eziyetten haz duyarlar. Asıl amaçlarının birisinden kurtulmak olması şart olmayabilir. Yine fikirlerin ve uygulamaların olmadığı, devamlı aynı işlerin yapıldığı iş ortamlarında da can sıkıntısı ve heyecan arayışı içinde olan bireyler mobbing davranışları oluşturabilmektedirler.

Önyargıları pekiştirmek: İnsanlar belli sosyal, ırksal ya da etnik bir grubun üyesi olduğu için sevmedikleri kimselere karşı mobbing yapabilirler. ABD’de bu açıkça ayrımcılığa girer ve insanları buna karşı koruyacak yasalar vardır.

Mobbing ...tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır. O sebeple olgu, her biri kendi rolünü oynayan, diğerlerini etkileyen, birbirinin etkisini çoğaltan ve birbiri ile etkileşim içerisinde bulunan beş farklı unsurdan oluşur. Bunlar mobbingcilerin psikolojisi ve koşulları; organizasyonun kültürü ve yapısı; mobbing yapılanın koşulları, kişiliği ve psikolojisi; bir anlaşmazlık gibi tetikleyici bir neden; toplumsal değer ve kurallar gibi örgüt dışı unsurlardır. Burada organizasyon kültürü ve yapısına dahil olan kötü yönetim, yoğun stresli iş yeri, monotonluk, yöneticilerin inanmaması ve inkarı, ahlakdışı uygulamalar, yatay organizasyonlar, küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi alt başlıkların da mobbingin ortaya çıkmasında önemli birer unsur olduğu savunulmaktadır (Davenport vd., 2003).

Mobbing davranışına sebep olan durumlar, örgütün liderlik sorunları ve iş ortamından kaynaklanan önemli sorunlar olarak değerlendirilmektedir (Kök, 2006).

Örgütsel yapının katı, hiyerarşi basamaklarının fazla olması, iletişim kanallarının kapalı olması, stresli iş ortamı da mobbingin örgütsel nedenleri arasında yer alır (Arpacıoğlu, 2003).Eren'nin (2003) sınıflandırmasıyla; örgütlerdeki çatışma nedenleri:

- 1.Örgüt İçi Bağımlılıkların Ortaya Çıkardığı Çatışmalar,
- 2.Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar,
- 3.Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar.

Örgüt büyüklüğünün de mobbing uygulamasının sıklığı üzerinde bir etkisi olduğu saptanmış ve kısmen daha büyük ve daha hiyerarşik örgütlerde cinsel tacizin daha yoğun yaşanması gibi psikolojik tacizin de daha sıklıkla ortaya çıktığı gözlenmiştir (Einarsen ve Skogstad, 1996).

Örgütler mobbing sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur ve çalışanların moralleri bozulur. Sorunların temeline inilmeden bir takım çalışmalar yapılması, örgüt yapılarının karmaşık bir hal almasına ve örgütün zayıf düşmesine neden olur (Tengilimonoglu ve Mansur, 2009).

Bir çok vakanın kendi tecrübelerinde de anlatmakta olduğu gibi mobbing günümüzde bir örgüt stratejisi olarak kullanılmakta, küçülme, entegrasyon ya da yapısal değışiklikler aşamasında örgütün istemediği elemanlardan kurtulmak için mobbingi bir strateji olarak uyguladıkları görölmektedir (Tınaz, 2006a). Böylece sebepsiz işten çıkarmaların yaratacağı kamuoyu baskısı, yasal ve maddi yükümlölüklerden kurtulacak, iç ve dış çevrelerine çalışanların işten uzaklaşmasının tamamen kendi kişisel sorunları olduğunu anlatacaklardır. Bir başka görüş ise örgüt yapılarındaki değışimin mobbingin ortaya çıkmasında etkin rol oynadığını savunmaktadır (Mc Carthy, 2000).

Kurumlardaki hiyerarşik bir örgüt yapısı çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzını da beraberinde getirmekte ve bu durum psikolojik taciz için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Diğer taraftan, hiyerarsik örgütlenme, mobbing failinin kendisini saklaması açısından da elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Böylece uzun dönemde psikolojik taciz, yönetim biçiminin bir parçası haline gelebilmektedir (Temizel, 2013).

Üniversitelerde ortaya çıkan mobbing eylemlerinin nedenleri şöyle sıralanabilmektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2010):

- Kurum içi ve dışında kaynak paylaşımında rekabet bulunmaktadır,
- Aşırı hiyerarşik bir yapılanma mevcuttur,
- Yükselme olanaklarının azlığı yarışmacı yapıyı tetiklemektedir,
- Formaliteler çok fazladır ve stresi artırır,
- Başarılar adaletsiz bir şekilde değerlendirilebilmektedir,
- Aşırı ve adil olmayan iş yükü dağılımı mevcut olabilmektedir,
- Ulaşılması zor hedefler bulunabilmektedir (Şahin, 2013).

Üniversiteler iç ve dış paydaşlarının çeşitliliği, karar verme mekanizmalarının işleyişı ve açık bir sistem olmaları nedeniyle oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu karmaşık yapı mobbinge zemin hazırlayabilmektedir. Üniversitelerde mobbinge ilişkin yapılan araştırmalar, kişisel rekabet ve meslektaşının başarısını kabullenmeme, örgütteki statü ve rol farklılıkları, idari görevi olanların güçlerini kanıtlama gereksinimleri ve yıldırımı hoş gören örgüt kültürü gibi etmenlerin mobbinge zemin hazırladığını ortaya koymuştur. Alanda uzmanlaşmış olma kişiler açısından belli bir güce sahip olmayı da beraberinde getirmekte, özellikle alınan akademik unvanlarla birlikte üniversite içindeki birimlerde

elde edilen idari görevler, öğretim elemanlarının elde ettikleri gücü olumsuz biçimde kullanarak çatışmaların ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Celep ve Konaklı, 2013).

Örgütte mobbingin diğer nedenleri; zayıf yönetim, kavgacı kişilik, aşırı iş yükü, yöneticinin yetersiz ve ilgili olmayan eğitimi, iş yetiştirme baskısı, yöneticinin aşırı iş düzeni ve kuralcılığı, işin ve ortamın stresli oluşu, yetersiz gelir düzeyi, stresli meslektaşlar, sayı ve nitelik olarak yetersiz personel, elverişsiz örgütsel kültür (polisiye örgütsel kültür) ve iş güvensizliği, örgütlerdeki mobbingin başlıca nedenleridir (Tutar, 2004a).

2.1.8. Mobbingin etkileri

İşyerinde saldırgan davranış ya da şiddet (mobbing); bireysel, örgütsel, toplumsal ve ekonomik açıdan birçok soruna neden olmaktadır. Ancak işyeri şiddeti (mobbing) olgusunun tam olarak tespit edilememesi, ortaya çıkan veya çıkması muhtemel sorunların tam olarak ortaya konulmasına engel teşkil etmektedir. Bu duruma bazı sağlık sorunlarının ve maliyetlerin uzun vadede ortaya çıkmasını eklediğimizde, durumun belirsizliği daha açık olarak ortaya konulabilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2011).

Mobbingin bireysel etkileri

Bireyler üzerinde meydana gelen olumsuz sonuçlarla ilgili araştırmalar daha çok, bu eylemlerin kurbanlar üzerinde bıraktığı psikolojik ve psikosomatik bulguların ölçülmesiyle yapılmaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

İşyerinde mobbing sürecinde en büyük zararı gören mağdur bireydir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan mobbingin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır. Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur. Mobbingin birey üzerindeki sosyal etkilerine bakıldığında ise, öncelikle sosyal imajının zedelendiği gözlenir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş birey, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir. İşyerinde yaşadığı dışlanma sonrasında sosyal çevresinden de benzer davranışlara maruz kalması

sonucunda, olan bitenlerle ilgili kendi kendine bir açıklama getiremez ve her şeyin suçunu kendinde arar. Daha sonra kendini tam bir yalnızlık içinde bulur. İşte bu dönemde, sağlığıyla ilgili olumsuzlukları da hissetmeye başlar (Tınaz, 2006a).

Mobbingin yaşam kalitesine yönelik etkilerine bakıldığında, bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği; bunun etkilerini de ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Birey şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder (Toker, 2009). Mobbinge maruz kalan bireylerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbingin kişi üzerindeki diğer bir olumsuz etkisi ise; mağduru tüm örgütsel kural ve süreçlere karşı yabancılaştırabileceği gerçeğidir. Mobbinge yönetimin de katılması, bireyin yaşadığı tramvayı daha fazla artırmakta ve bireyin akademik kariyerini engelleyebilmektedir. Bunun sonucunda da öğretim elemanı işinden ayrılamıyorsa bu durum öğretim elemanının işine yabancılaşmasıyla sonuçlanabilmekte (Can, 2007) ve bunun paralelinde de mobbing iş tatminsizliğinin artmasına, işyerine karşı olumsuz tutum ve davranışlara ve işyerinde tükenmişliğin artmasına neden olabilmektedir (Budd, Arvey ve Lawles 1996).

Mobbingin örgütsel etkileri

Bazı işverenler veya üst düzey yöneticiler, mobbing sendromunun pek fazla ilgilenmeye ve zaman ayırmaya değer olmadığını düşünebilirler. Oysaki mobbing, bir kurumun başarı düzeyini koruyabilmesi için gerekli etkinliklerini zayıflatan ve güçlenmesini engelleyen, çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratan bir olgudur (Saraç 2011).

Mobbingin her türlü bir insanlık suçu olmasına rağmen bazı üniversite yönetimleri tarafından stratejik bir güç olarak kullanılmakta ve adeta himaye görmektedir. Yönetim zinciri aynı tiplerden oluştuğu için herhangi bir kademede, mobbinge uğrayan hedef

akademisyen hakkını aramakta çaresiz kalabilmektedir... ve üniversitede mobbing uygulayan yöneticiler hedefteki akademisyeni kişiliğini yok etmek ve kendi altına almak istemektedirler. Bunu yapamazlarsa yani boyun eğdiremezlerse hedef sistematik baskı yoluyla, ahlak dışı yöntemlerle akademisyenin iş gayretini (performansını) ve dayanma gücünü yok etmek ve işinden ayrılmaya zorlamak olacaktır (Koç, 2011).

İşyerlerinde mobbing mağdurları genellikle, yarımsız ve savunmasız bırakılmaktadır. Mobbing uygulayanlar sadece kendi güçleriyle değil, kurumsal güçle de mağdura saldırmakta, böylece mağdur sadece mobbingin baş aktörüyle değil, kurumun alet edilen gücüyle de baş etmek zorunda kalmaktadır. Mobbingde en sık kullanılan araç tacizdir. İşyerinde *taciz*, çalışanın verimliliği üzerinde olumsuz etkileri olan psikolojik saldırganlık biçimidir. Taciz, başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, engellemek ve ondan tepki almak amacıyla tekrarlanarak yapılan rahatsız edici tutum ve davranışlardır. Tacizde kurban sürekli kışkırtılır, baskı altında bırakılır, yıpratılır, kendini korku ve tehdit altında hissetmesi amaçlanır (Davenport vd., 2003).

Mobbingin örgütlere vermiş olduğu zararlara bakıldığında şunlar söylenebilir (Baykal 2005);

- Çalışanların şikâyetleri artar.
- Moral bozukluğu yüzünden çalışanların motivasyonu kalmaz, gayretleri azalır.
- Çalışanların iş tatmini kalmaz. İnisiyatif kullanmaları sekteye uğrar.
- Çalışanların işle ilgili tüm istekleri kaybolur.
- Çalışanlar yıldırmaya maruz kalmamak için dikkatlerini şirketin hedeflerinden ve kendi görevlerinden çekip ayakta kalma taktiklerine ve manevralarına verdikleri için iş verimi düşer.
- İş arkadaşları arasında güven ve saygı azalır. Çalışanların arasındaki ilişkiler gevşer, takım çalışması bozulur, biz-siz anlayışı yaygınlaşır.
- Huzursuzluk ve çatışmadan kaçınmak, daha iyi çalışma atmosferi sunan şirketlere geçmek için arayışlar başlar.
- İyi elemanlar yoğun bir şekilde işten ayrılırlar, beyin göçü başlar, iş gücü devri çok yükselir.
- Yetişmiş elemanların ayrılmaları ile şirketteki bilgi ve tecrübe birikimi erir.

- Yıldırma nedeniyle oluşan karmaşa ve huzursuzluklar şirketin imajına yansır ve zarar verir.
- Zedelenen imaj nedeniyle yetenekli kişilerin şirkete kazandırılabilirmeleri zorlaşır ve pahalılaşır.
- Birçok yeni elemanın işe alınması ve eğitilmesi gerekir. Bütün bunlar zaman ve para kaybına neden olur (Hacıcaferoğlu ve Çoban, 2011).

Mobbing, etik olmayan davranışları içermesinin yanı sıra örgüte olumsuz katkıları bulunmaktadır (Grazia, 2003). Mobbing olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici etkileri vardır. Mobbingin örgütsel etkileri, öncelikle ekonomik niteliktedir. Uygulanan mobbing nedeniyle, işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri artırır; buna karşılık zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin de, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi, beklenen sonuçtur. Diğer taraftan örgütlerin ödemesi gereken sosyal bedellerin ağırlığı da önemli boyuttadır. Bir işyerinde çalışanlar, çalışma koşullarından memnun değilse ve bir takım taciz edici davranışlara maruz kalıyorlarsa, iş ortamında yaşadıklarını dışarıda anlatmaları olasıdır. Örgüt içinde ekip çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, işletmenin saygınlığının ve adının lekelenmesi, acımasız rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir sonuçtur (Tınaz, 2006). Gelişen olayların doğal sonucu olarak örgüte bağlılık ve işe bağlılık tutumlarında önemli ölçüde bir düşüş yaşanır. Çalışanlar arasındaki uyum bozulurken, tam bir güvensizlik ortamı oluşur.

Mobbingi ortaya çıkaran bazı yönetsel ve örgütsel nedenler şöyle ifade edilebilir (Shallcross, 2003):

- Aşırı hiyerarşik yapı,
- Tacizin örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması,
- Örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması,
- Örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi,
- Zayıf liderlik,
- Takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması,

- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması
- Kötü yönetim
- Kapalı kapı politikasının uygulanması,
- Yoğun stresli işyeri,
- Monotonluk,
- Yöneticilerin mobbing varlığına inanmamaları veya inkârı,
- Ahlak dışı uygulamalar,
- Küçülme, yeniden yapılanma vb. nedenler,
- Hatalı personel seçim ve işe alım süreci,
- Günah keçisi bulma eğiliminin yüksek olması (Tetik, 2010).

Mobbingin ailesel etkileri

Tınaz (2008) farklı kaynaklardan edindiği bilgiler doğrultusunda çalışma yaşamında görülen anti-sosyal bir davranış olan mobbingin sadece kurbanı değil aynı zamanda onların aile bireylerini ve genel olarak aile yaşamlarını da derinden etkileyebileceğini ve bunun sonucunda da eşlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin yanı sıra çocukların psikolojik gelişimlerinin de olumsuz yönde etkilenebileceğini ifade etmiştir.

Mobbinge maruz kalan kişinin, yaşadıklarının ne kadarını aile ortamına taşıdığı önem kazanır. Mağdur birey, işyerindeki mobbing davranışlarının getirdiği dışlanmışlık ve küçük düşürülmekten kaynaklanan duygu durumunu aile içine taşıyacak; işyerinde bulamadığı ilgiyi aile ortamında arayacaktır (Tınaz, 2006).

Çaresizlik içinde kalma acısı, karmaşa ve çatışmalar yaşama, ayrılık veya boşanma acısı, çocuklara olan etkileri, ailenin gelir kaybetmesi, boşanma masrafları ve terapi maliyetleri mobbingin kişide aileye dayanan sonuçlarıdır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

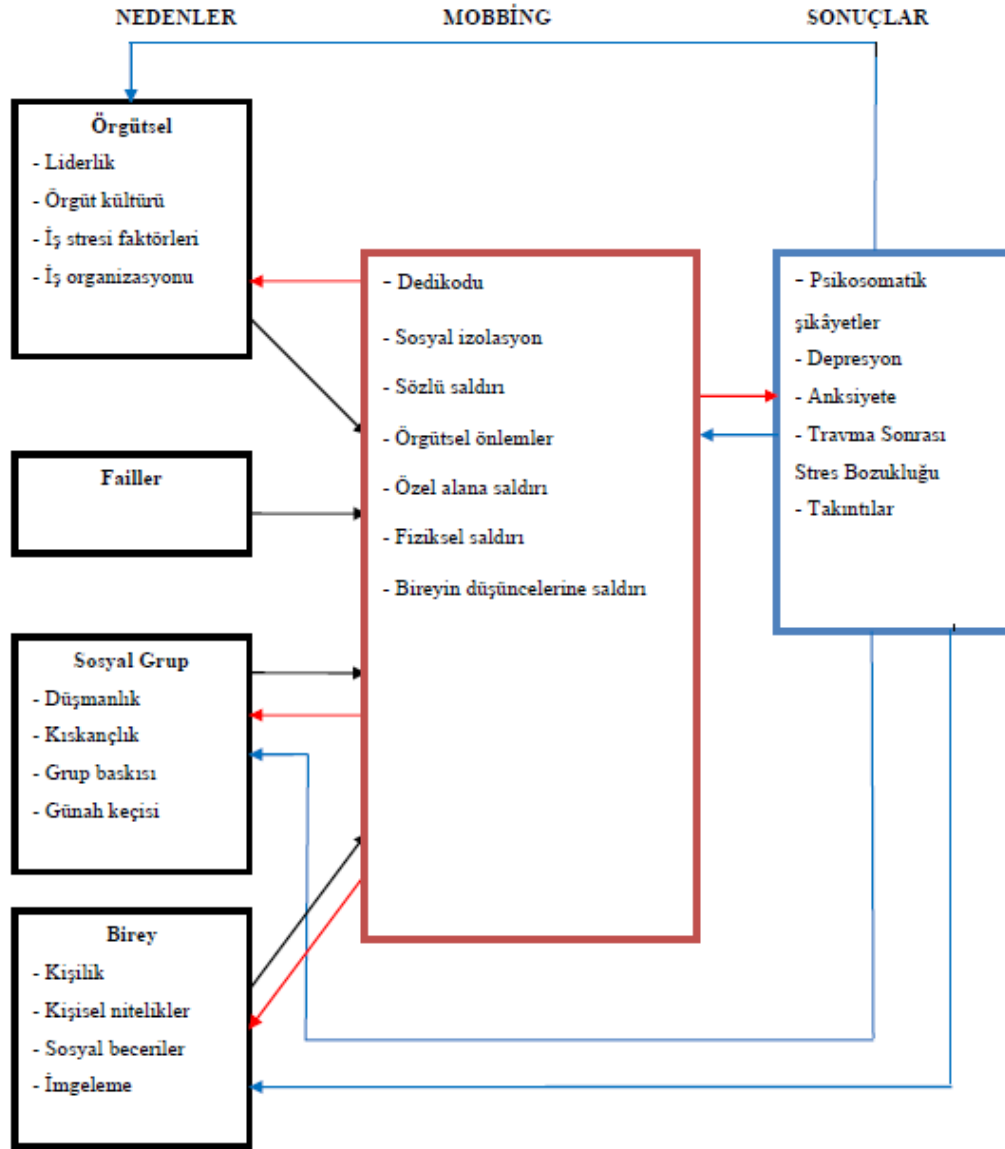
Mobbingin toplumsal etkileri

Sosyal açıdan işini kaybetmiş olan mağdur, olumsuz bir özgeçmiş ile yeni iş başvuruları yapacaktır. Psikolojik sorunlar yaşayan mağdur, çevresinde mesleğini başarılı bir şekilde icra edemeyen birey olarak kabul edilecek ve depresif davranışları nedeniyle birçok arkadaşını da kaybederek yalnızlığa itilecektir (Şahin, 2013).

Mutsuz ve politik olarak kayıtsız bireylerin oluşmasına sebep olan psikolojik şiddetin topluma sağlık masrafları, sigorta masrafları, işsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, kamu yardım programlarına talebin artması, zihinsel sağlık programlarına talebin artması ve malulen emeklilik taleplerinin artması gibi faktörlerdir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Mobbing uygulayıcıları ya da tacizciler açısından bakıldığında ise, hırslarını ve iradelerini kötüye kullanarak yükselen bu kişilerin örgütsel rollerinden dolayı toplum içinde kazandıkları statü, örnek alınmalarına sebep olabilir. Ayrıca tacizci tiplemesine uyan bu tür kişilerin sayıca artması da toplum için olumsuz bir diğer sonuç olacaktır (Budak, 2008;akt: Yeni, 2013).

Araştırmacılar mobbingi yaşamış mağdurlarla yapılan görüşmelerin tek taraflı bir açıklama sağlayacağını, yaşanan bu olgunun taraflarının sadece mağdurla sınırlanamayacağını belirtmektedirler. Onlara göre mobbing sürecinde bu suçu işleyen, buna tanıklık eden ve örgüt ile sosyal sisteminde en az mağdur kadar payı bulunmaktadır. Bu görüşten hareketle Zapf ve Wolfgang (1999)mobbingin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin bir model oluşturmışlardır (Bingöl, 2007).



Şekil 2.3. Mobbingin nedenleri ve sonuçları (Zapf, 1999: 71; akt: Özcan, 2011)

Örgütsel, sosyal grup ve birey boyutunda, dedikodu yapılması, kişinin çevresindeki herkesten kendini aşağıda ya da farklı görmesinin sağlanması, özel alana ve bireyin düşüncelerine saldırı hatta fiziksel saldırı yapılması, kişide psikomotor şikâyetler, depresyon, anksiyete ve stres bozukluğu ve belli başlı takıntıların oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

2.1.9. Mobbinge başa çıkma yolları

Bireysel olarak başa çıkma yolları

Örgütlerde yaşanan mobbingin bireylere birçok sorun yaşatması nedeniyle mobbinge mücadele etmek zorunlu bir hal almaktadır. Mobbing kurbanının mücadelesinde zor olan taraf mobbingin kesin kanıtlarının nadiren bulunması ve ispat edilebilmesinin güç olmasıdır (Hirigoyen, 2000). Kurbanın, mobbingcinin kullandığı taktikleri boşa çıkaracak stratejiler geliştirmesi çok önemlidir. Hirigoyen (2000) mobbing kurbanı kişilerin ana kuralının, kendini temize çıkarmaya çalışmaktan vazgeçmesi olduğunu belirtmiştir. Fakat buna eğilim göstermenin kurbanı çekici geldiğini çünkü tacizcinin söylemlerinin kötü niyetli ve yalanlarla dolu olduğunu ve her türlü temize çıkarmanın ya da açıklamanın kurbanın daha çok batmasına yol açtığını ifade etmiştir. Kurbanın tepkisiz kalması da tacizcinin eylemlerine devam etmesinde bir teşvik unsuru olabilmektedir. Mobbinge maruz kalanların bu durumla başa çıkmasında ilk yapması gereken bu durumu önce kendi kendisine itiraf etmesi ve yaşanan bu olayı kabul etmesidir. Kurbanın başına gelen bu olaya sessiz kalmaması gerekmektedir.

Arpacıoğlu (2003) mobbinge maruz kalan kişinin mutlaka eyleme geçmesi gerektiğini ve tacizciye davranışının kabul edilemez olduğunu belirtmesi gerektiğini ifade etmiştir ve duygusal tacize uğrayanlara şunları yapması gerektiğini belirtmiştir:

- Tacizciye açıkça itirazda bulunmak, tacizciden rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Duygusal tacizciyi ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikâyet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça şikâyetleri bildirmek.
- Eğer duygusal taciz katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Örgütlerde yaşanan mobbinge başa çıkmak için birçok yol vardır. Her tür baskı ve mobbing eylemleri karşısında insanlar genellikle üç tür tavır sergilemektedir. Mobbing karşısında gösterilebilecek üç tür tutum ve davranışlar şunlardır (Tutar, 2004a):

- Mobbinge anlayış göstermek,
- Karşı savaş vermek,
- Geri çekilmek.

Mobbinge anlayış göstermek, onun tekrarlanma sıklığı ya da şiddetine göre değişmektedir. Duygusal taciz sistematik olarak devam ediyor ve taciz artma eğilimi gösteriyor ise, duygusal tacize anlayış göstermek doğru bir yöntem olmamaktadır. Ancak duygusal tacizin strese yol açma olasılığı düşük ise anlayış gösterilebilir. Mobbinge karşı savaş verme durumunda tacizcinin stratejileri kullanılmamalıdır. Kurban, tacizcinin stratejileriyle, onunla başa çıkamayacağını bilmesi gerekmektedir. Burada ortaya konacak temel strateji, kurbanın kendini mobbing kurbanı yapan değerlerini sorgulamadan, onlara daha fazla sarılmak ve istikrarlı bir kişilik sergilemektir. Kurban köşesine çekilerek yalnızlığı seçme yoluna gitmemeli ve sosyal destek bulma çabasında olması gerekmektedir.

Duygusal tacizle diğer bir mücadele yöntemi olan geri çekilme stratejisi, duygusal tacizci ile kurbanın gücü arasındaki farkın fazla olması durumunda istenmeden seçilen bir yol olması gerekmektedir (Tutar, 2004a).

Davenport vd.'ne (2003) göre duygusal taciz kurbanlarının şu stratejileri uygulamaları gerekmektedir:

- Üzüntüyü bilinçli bir şekilde yaşamak: Duygusal taciz sürecinde kederlenmek kaçınılmaz ve gerekli bir süreçtir. Açığa vurulmayan ve uzun süren keder, hayatı etkileyecek başka bir stres etkeni olabilmektedir.
- Kendini yalıtılmamak: Kendini yalıtılmak duygusal tacizin etkilerini uzatmaya neden olabilmektedir. Bu durum da depresyon ve umutsuzluk duygularını arttırmaktadır. Örgüt çevresi dışında, aileden birinden, güvenilen bir arkadaştan ya da özenle seçilmiş bir uzmandan danışılması bireye yardımcı olabilecektir.
- Öz güveni ve öz saygıyı geliştirmek: Öz saygısı yüksek olan kişinin, öz güveni de yüksek olmaktadır. Kişinin sahip olduğu öz saygının verdiği güçle, duygusal tacize karşı daha yüksek direnç gösterilmektedir (Tutar, 2004a).
- Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek: Duygusal tacizin oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, mümkün olduğu kadar

hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, kurbanın kendisine karşı duyduğu güveni ve özsaygısını yükseltmektedir (Tutar, 2004a).

- Yeni bir beceri edinmek: İş dışında, kurbanın hoşlanabileceği meşgaleler bulması üzerindeki gerginliği azaltmasında etkili bir yol olacaktır.
- Kurban zihniyetinden kurtulmak.
- Örgüt ile araya bir mesafe koymak ve geniş bir bakış açısı edinmek.
- Örgüt içinde yardım aramak: Duygusal taciz kurbanının önce örgüt içinden yardım araması gerekmektedir. Kurban örgüt içinde yardım arayışının hangi aşamasında olursa olsun, kendisini dinleyen bir kişi bulabilirse, taciz sürecinden kurtulabilmektedir. Fakat taciz gerçekleştirilebilmişse kurban bu şansa sahip olamamış demektir. Eğer örgüt büyük boyuttaysa, ilk önce İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne (İKM) danışmak gereklidir (Hirigoyen, 2000).
- Yasal yollara başvurmak: Örgütteki duygusal tacizin ve bunun kurban üzerindeki ciddi etkileri henüz anlaşılamadığından, kişiler bir şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazla bir yasal adım olmadığını düşünebilmektedirler (Davenport vd.,2003). Bazen yaşanan kriz, yasaların müdahalesi olmaksızın sona erdirilemez. Ancak, yasal kararlar kanıtlar doğrultusunda verilebilmektedir (Hirigoyen, 2000). Ayrıca, yasal yollara başvurma maddi ve manevi maliyetleri bulunmaktadır ve stresli ve sonucu belirsizdir. Duygusal tacize maruz kalanların bu sürece karşı mücadele verirken sürecin son aşamasında yasalara gereksinim duyacağı söylenebilir. Tutar (2004) kurbanın yaşamını yaşanılır kılmak için; kendine göre uygun bir bakış açısı geliştirmesi, risk almaktan korkmaması, güçlü ve yetenekli olduğu alanlarda yoğunlaşması, rekabetçi duygulardan ve kendisiyle yarışmaktan vazgeçmesi, aşırı zihinsel ve psikolojik yük getirecek her türlü faaliyetten uzak durması, güçlü inançlar ve idealler geliştirmesi, kişiliğini yeniden daha güçlü bir şekilde kurgulaması, duygusal tacizle bireysel başa çıkmada takip edilecek taktiklerden bazıları olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel olarak başa çıkma yolları

Mobbing ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalığın artırılmasıdır. Bütün çalışanların birbirine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, mobbing davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur. Organizasyonların kendilerinin de mobbingi önleyici bazı çalışmalar yapabilecekleri unutulmamalıdır (Yavuz, 2007).

Duygusal taciz örgütlerde yeni bir olgu değildir. Örgütün yaşanan probleme bir isim koyması yoluyla bu problemin önlenmesinde önemli bir role sahiptir. Örgütteki üst yönetimin durumdan haberdar olması ve bunun yanında eylemi zaman geçirmeden durduracak ve çözüm süreçlerini başlatacak bir yöntemin bulunması gerekmektedir. Davenport vd. (2003) örgütün mobbingi engelleyebilmesi adına olması gereken hedefleri şöyle ifade etmişlerdir:

1. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün çalışanlara aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
4. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. Çalışanların duygusal taciz sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.
7. Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya

koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır. Örgütte liderlerle uygulamacılar arasında doğrudan iletişim sağlanmalıdır (Baykal, 2005).

10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözülüp çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal tacize dönüşmesi böylece engellenmiş olur.
12. Örgütte bir Çalışanlara Yardım Programı olmalıdır. Bu programın yokluğunda, davranışsal risk tayini ve yönetimini içeren eşdeğer bir program bulunmalıdır (Aktop, 2006).

2.1.10.Mobbingde yer alan roller üçlemesi

Mobbing uygulayanlar

Filizöz ve Ay (2011) Gül'e (2009) göre; mobbing uygulayanların, genellikle çalışma yaşamında normal davranışlar sergileyen çok mükemmel ve iyi görünen, asıl kimliklerini bir maske ardında gizleyen, mağdurun kişiliğine ve mesleki onuruna yönelttikleri lekeleyici ve aşağılayıcı davranışlarla kendilerinin yüceltiğini, böylece yerlerini sağlamlaştırarak güçlerini arttırdıklarını düşündüklerini ifade etmektedir.

Leyman'a (1996) göre, mobbing uygulayanlar, kendi eksikliklerinin telafisi için, mobbinge başvururlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranışlar sergilemeye iter. Bu açıdan mobbing eylemi şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunudur (Tınaz, 2006). Koç (2011); literatürde bu tarz davranan mobbingcinin aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı çeken kişiler olarak tanımlandığını ifade etmektedir. Mobbingcilerin mobbinge neden olan birbirinden farklı davranış biçimleri Davenport ve arkadaşları tarafından beş ayrı grupta sınıflandırılmıştır. Bunlar; "kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme, sosyal ilişkileri etkileme, kişinin itibarını etkileme, kişinin yaşam kalitesini ve mesleki durumunu etkileme, kişinin sağlığını etkileme"dir (Davenport vd, 2003; Eginli ve Bitirim, 2010). En sık rastlanan mobbingci tipleri şu şekilde sıralanmıştır (Tezcan, Bayram ve Ergin, 2009):

- Fesat mobbingci: Yeni kötülükler arayan bir kişidir. İftiralarla başkalarını yaralamaya çalışır.
- Hiddetli mobbingci: Karakter özelliği nedeniyle fevridir. Sürekli bağırma, beddua etme modundadır. Sinir ve huysuzluk krizleriyle işyerini çekilmez yapar. Kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılarlar.
- Megaloman mobbingci: Kendisini herkesten üstün görür. Kendine olan güvensizliği başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık olarak yansır. Bu kişiye göre tüm kaynakların kontrolü kendisindedir. Uydurduğu kurallara herkes uymak zorundadır.
- Sadist mobbingci: Başkalarını köşeye sıkıştırmaktan, mahvetmekten büyük zevk duyar. Bu kişi “sapkın narsist” olarak da tanımlanabilir. Hiyerarşik kademelerde yükselebilmek için her yola başvurabilir.
- Dalkavuk mobbingci: Yöneticilerinin gözüne girmek için yaranma halindedir ve her şeyi yapmaya hazırdır. Yöneticinin dalkavuğu gibidir.
- Zorba mobbingci: Sadist mobbingciye benzer. Son derece acımasız ve zalimdir. İnsanlara köle gibi davranır.
- Korkak mobbingci: Bir başkasının daha başarılı olacağı, yükseleceğini düşünerek paniğe kapılır. Kendini korumak için mobbing uygulamayı seçer.
- Eleştirici mobbingci: Başkalarının yaptığı işten hiç memnun kalmaz, sürekli eleştirir. İşyerinde memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir iklimin oluşmasına sebebiyet verir.
- Hayal kırıklığına uğramış mobbingci: Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yeterliksizlikler veya kötü deneyimler, bu mobbingciler tarafından işyerinde başkalarına yansıtılır. Daima başkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları mevcuttur (Tetik, 2010).

Mobbingcinin örgütteki etkileşimi

Mobbing, örgüt içindeki konumuna göre kimi zaman bir yönetici vasıtasıyla, kimi zaman çalışma arkadaşları tarafından, kimi zaman ise astların birlikte hareket etmesi şeklinde vücut bulabilir. Bazen dolaylı yollar kullanılır, teşhisi zorlaştıran bir unsurdur bu; bazen de direkt saldırganlık şeklinde gerçekleşebilir.

Üstlerden Astlara Doğru Gerçekleşen Mobbing: Bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı davranışlardır. Yetkici ve

sert mizaçlı klasik tipte bir amirin bu tarzda davranış sergilemeye daha yatkın olabileceği düşünülse de, astlarına arkadaş gibi davranan bir amirin masum olacağı zannedilmemelidir. Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimliyse, bu kişinin daima etkin bir mobbingci olma olasılığı da mevcuttur. Yukarıdan aşağıya mobbingin en yaygın ve en bilinen nedenleri arasında sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler yer almaktadır (Tınaz, 2006a).

Yukarıdan aşağıya gerçekleşen mobbing genel olarak otoritenin zayıf olmasından kaynaklanmaktadır. Yasal bir güç olan otoritenin etik bir şekilde kullanılmaması mobbing davranışlarının görülmesine neden olabilmektedir. Aşırı rekabet ortamında yöneticilerin kısa sürede daha çok iş yapabilmeleri için çalışanlarına keyfi davranarak mobbing davranışlarını uyguladıkları da görülmektedir. Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim kanallarının sağlıklı bir şekilde kullanılmaması, çalışanların organizasyon hakkında eleştiri ve önerilerini söyleyemeyecek kadar iletişimin oluşmaması da üstlerden astlara yapılan mobbing davranışlarının nedenleri arasındadır (Vanderkerckhove ve Commers, 2003;akt: Tiyek, 2011a).

Yöneticilerin mobbing uygulamalarının altında yatan nedenler ise, kişisel çatışmalar, subjektif önyargılar, başarılı astların ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi ya da başarısız olan ekip elemanlarının tasfiyesi olabilmektedir (Güngör, 2008).

Astlardan Üstlere Doğru Gerçekleşen Mobbing: Astlardan üstlere doğru gerçekleşen mobbing davranışları genellikle “grup yıldırma” şeklinde gerçekleşmektedir. Bunun nedeni, bu tür yıldırmanın örgütsel güç dengesini yeniden kurmak amaçlı olması ve tek bir çalışanın bir üst kademe yöneticisine yıldırma (mobbing) uygulama şansının daha az olmasıyla açıklanmaktadır (Tiyek, 2011a). Mobbingciler, mağduru, örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek amacıyla, mobbingin en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle birlikte kullanırlar (Tınaz, 2006a).

Yöneticinin verdiği görevlerin yerine getirilmemesi ya da uzun sürede gerçekleştirilmesi, yöneticinin aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışlar sergilenmektedir. Bu durumda tacizde bulunan genellikle tek bir kişi değildir, çoğu zaman tüm birim çalışanları ya da bir grup çalışan tacizde bulunmaktadır (Güngör, 2008).Yapılacak değişikliklere ilişkin kararlara dahil edilmemiş olmaktan dolayı içerleyen ya da kişinin işine gıpta etmiş olan astlar üstlerine mobbing yapabilir (Temizel, 2013).

Mağdur olan amir, günden güne daha fazla dışlanır ve tükenir. Kendini haklı çıkarmak için çeşitli girişimlerde bulunsada hiçbir sonuç alamaz (Tınaz, 2006a).

Yatay Mobbing: Yıldırma (mobbing) davranışları saldırgan ve kurbanın aynı pozisyonda olduğu durumlarda gerçekleşebilir. Bu tür davranışlar genel olarak işe yeni başlayan, atanan ya da terfi ederek yeni bir pozisyona geçen bireylere uygulanmaktadır. Yeni bir pozisyonda çalışmaya başlayan bu tür çalışanların, o pozisyonlara gelmelerinde etkili olan üstün özellikleri diğer çalışanları rahatsız edebilmekte ve onlara mobbing uygulanmasına neden olabilmektedir. Bu tür davranışlar genel olarak yetki ve işlerin belli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel organizasyonlarda görülmektedir (Aksakal Kaymakçı, 2008). Daha iyi bir performans göstermek ve terfi etmek amacıyla çalışanlar kendileri ile aynı pozisyonda olan bir diğer çalışana mobbing davranışları uygulanmakta ve onun performansının düşmesine, kendi performansının yükselmesine neden olabilmektedir. Kendi başarısını, başkasının başarısızlığına endekslemektedir (Tiyek, 2011a).

Yatay şiddet, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olur. Yatay şiddet genellikle, kıskançlık, yarışma, çekemezlik gibi nedenlerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay şiddette ‘taraf’ olarak katılması, örgütsel çatışmayı mobbinge dönüştürür. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim erkiyle de mücadele etmek durumunda kalır (Tutar, 2004b).

Mobbing mağdurları

Mobbing süreci bir dram olarak değerlendirilirse; oyun içerisinde zararı en fazla gören kurbandır. Mobbing oyununun kuralları, kurban tarafından değil, mobbingi yapan tarafından belirlenir. Mobbing mağduru, tek başına hiçbir kuralı değiştiremez. Kurban, kuralları başkaları tarafından belirlenen bir oyun içindeki rolünü kabullenmek zorundadır (Tetik, 2010).

Bir yıldırma mağduru sayılmak için, kişinin kendisini savunmasının zor olması gerektiği ileri sürülmektedir (Brodsky, 1976; Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010). İşyerlerinde mobbing mağdurları genellikle, yarımsız ve savunmasız bırakılmaktadır. Mobbing uygulayanlar sadece kendi güçleriyle değil, kurumsal güçle de mağdura saldırmakta, böylece mağdur

sadece mobbingin baş aktörüyle değil, kurumun alet edilen gücüyle de baş etmek zorunda kalmaktadır (Tutar, 2004b).

Mobbinge maruz kalan kişi, “Acaba neden başaramıyorum, karakterim mi bozuk, bilgim ve deneyimim mi yetersiz, hakikaten aptal olabilir miyim?” diye düşünür. Kendine olan güveni sarsıldığında, dikkatini daha çok başarılı olmaya, kendini ispat edebilmek için daha çok çalışmaya verir (Yavuz, 2007).

Mobbing mağdurlarının ayırt edici özellikleri yoktur ve bütün örgütlerde herkesin yaşayabileceği bir durumdur (Leymann ve Gustafsson, 1996). Mobbing olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Huber (1994) işyerlerinde mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıya olan dört farklı tipteki kişiyi şöyle tanımlamıştır (Tınaz, 2006b):

- Yalnız bir kişi: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.
- Farklı bir kişi: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir. Bazen, sırf evlilerin bulunduğu bir ofiste tek bekâr veya sadece bekârların çalıştığı bir ofiste tek evli kişi olmak dahi, mobbinge maruz kalmaya yeterli nedendir. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin mobbinge uğrama olasılığı çok yüksektir.
- Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiş, yöneticisinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir (Tetik, 2010). Koç (2011) bilimsel çalışmalarda başarılı olunması, kişinin çevresinde aranılan ve bağımsız ve yaratıcı bir akademisyen olunması durumunda potansiyel bir av konumunda olduğunu ifade etmektedir.
- Yeni gelen kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması, mobbing kurbanı olma riskini artırır. Kişi, daha kaliteli olabilir veya hatta sadece daha genç ya da güzel olabilir (Tetik, 2010).

“Bunlar, duygusal zekâsı yüksek olan; kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde, bunu düzelten kişilerdir. Genellikle, ilkel, mantıklı, muhakeme yapabilen ve başkaları tarafından yönlendirilen değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir (Davenport vd., 2003; akt: Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).”

Farklı bir çalışmada da on sekiz farklı kurban tiplmesi şöyle yapılmıştır: Dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, bağımlı-edilgen, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine güvenen, acı çeken, dürüst iş arkadaşı, içe dönük, hastalık hastası (hipokondriyak) ve hırslı (Tınaz vd., 2008).

Kurbanların gözüyle mobbing ve öğeleri ise çeşitli metaforlar yardımıyla tanımlanmakta, kurbanlar çektikleri acıyı ve maruz kaldıkları etkileri ancak topluma daha aşina olan terimlerle açıklayabilmektedir. Avustralya’da 11 mobbing vakası ile yapılmış olan bir çalışmaya göre psikolojik taciz deneyimi ‘boğulmak’, ‘mücadele etmek’ ve ‘tuzağa düşmek’ kavramlarına benzetilmektedir. Tacizci, ‘kadın jüponuna sarılmış gaddar bir kalp’, ‘iki başlı bir oyuncak bebek’, ‘başçavuş’ ya da sadece ‘düşman’ kelimeleri ile tarif edilmektedir. Kurbanlar kendilerini ‘bir Salvador Dali resmindeki tek normal karakter’, ‘profesyonel bir okçunun hedef almış olduğu 12 numara’ ya da ‘bir çöp parçası üzerindeki önemsiz leke’ olarak hissettiklerini ifade etmektedirler. Mobbinge maruz kaldıkları örgütü ise ‘kafasını kuma gömmüş bir deve kuşuna’ ya da ‘cinayete tanık olmalarına rağmen kafasını çevirip görmemezlikten gelen bir topluluğa’ benzetmektedirler (Sheenan ve Barker, 2000). Benzer bir metafor bu çalışmada uygulamaya katılan vakalardan biri tarafından, tacizci için ‘zehirli sarmaşık’ kavramı kullanılarak yapılmıştır (Altuntaş, 2010).

Mobbing izleyicileri

Dolaylı mobbing uygulayıcıları olarak da adlandırılabilir izleyicilerin, niteliklerine ve davranış biçimlerine bakıldığında;

- Mobbing süreciyle hiçbir ilgileri yok gibi gözüken, iş arkadaşları, amirler veya ast konumda ki çalışanlar, gerçekte mobbing uygulayanların saflarındadırlar.
- Mobbing olgusuna ilişkin herhangi bir sorumluluğu kabul etmekten kaçınırlar; ancak süreç içinde kendilerini arabulucu olarak gösterirler.
- Kendilerine aşırı güvenir. Taraflardan birine yakınlık gösterebilirler.
- Bazen de çatışmanın anahtar kişisidirler (Karakaş ve Okanlı, 2013).

İzleyicilerin rolü mobbing sürecinde çok önemlidir çünkü kurbanın bu süreçle mücadele etme motivasyonu çevreden gelecek destek ile artacaktır. Ancak özellikle yönetim kademesinde mobbinge destek veren izleyicilerin etkisiyle kurban süreçten daha da fazla zarar görecektir, kendini tamamen yalnızlığa itilmiş hissedecektir (Altuntaş, 2010). Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan karışmayan, fakat bir şekilde süreci algılayan bazen de sürece dâhil olan kişilerdir. Bu kişiler sergiledikleri davranışlara göre çeşitlilik göstermektedir (Tınaz, 2008).

Diplomatik İzleyici: Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır (Aksoy, 2008). Çoğu zaman araç rolünü oynaması sebebiyle başkaları tarafından ya sevilen ya da nefret edilen bir bireydir. Alınan kararlarda onun imzasının bulunması bazen başkalarının kıskançlık davranışı göstermelerine neden olabilir. Bu tarz bir izleyici örgüt içerisinde almış olduğu tepkiler sonucunda ileride mağdur konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır (Özcan, 2011).

Yardakçı İzleyici: Bu izleyici, mobbingciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez (Akkar, 2010). İş arkadaşlarına samimi davranışlar gösterse de amirin iş yerindeki herhangi bir kişiye psikolojik şiddet uyguladığını sezdiği an, ona destek vermekten geri kalmaz (Özcan, 2011).

Fazla İlgili İzleyici: Israrcı olan, başkalarının özel hayatlarını merak etmekte olan, sorgulayıcı, sürekli ilgili kişidir (Dangaç, 2007). Bazen samimi bir biçimde başkalarının problemleriyle ilgilenirken, bazen de başkalarının özel alanlarına ve konularına ısrarcı bir şekilde zorla girmeye çalışır. Bu davranış sonucunda kurban rahatsız olmakta, kaçış yolları aramakta ve çok geçmeden bu kişiye, sorularıyla kendisini rahatsız eden ve strese sokan diğer bir mobbingci olarak algılamaya başlar(Özcan, 2011).

Bir Şeye Karışmayan İzleyici: Bu grupta yer alan izleyici herhangi bir olaya karışmak istememektedir. Olan bitenden uzak durmakta, saldırganı yardım etmemekte ancak uygulanan mobbinge karşı da sessiz kalmaktadır (Günel, 2010). Mobbing uygulayan kişinin kötü emellerini gerçekleştirmesine yardım etmemekte fakat sergilediği suskunlukla

kurbana yönelik taciz ve şiddet davranışlarını engelleyici bir girişimde de bulunmaz. Bu kişilik uygulanan mobbing davranışına tamamen ilgisiz ve duyarsızdır (Özcan, 2011).

İki Yüzlü Yılan İzleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimi oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda mobbingciye destek çıkar veya kendisine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurbana yardım etmeyi reddeder (Tetik, 2010).

2.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütler, özellikle çağı yakalamak, örgütün devamlılığını sağlamak ve diğer işletmelerle rekabet edebilmek amacıyla en önemli kaynaklarından biri olan insan unsurunu en etkili biçimde kullanması gerekir. Örgütlerde verimliliği etkileyen en önemli faktörün insan olduğu gerçeği; ... örgütsel bağlılık kavramının önemini giderek artırmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2010). Bu nedenle; örgütsel bağlılığın, tek bir oluşum yerine birden çok unsurun göz önünde bulundurularak ele alınması gerekmektedir. Çünkü; örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte dahil olması ve örgütsel kimlik kazanması ile ilişkili bir durumdur (Demirel, 2008).

Bireyler örgütsel faaliyetlerin sürdürülmesinde vazgeçilmez bir kaynak olarak etkinliğin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla oynanan bu roller bireyin örgütüne olan aidiyet duygusunun derecesi ile güçlenmektedir (Uygur ve Koç, 2010). Çünkü örgütlerin başarısı nitelikli çalışanlarla mümkündür. Bu anlamda örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması önem taşımaktadır. Buna bağlı olarak örgüt içerisindeki hangi unsurların bağlılıkla doğrudan veya dolaylı ilişkili olduğunun bilinmesi, yapılan iş sürecinde yürütülecek çalışmaların etkililiğini arttırabilir (Karataş ve Güleş, 2010).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın ise geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir. Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen, henüz net

olarak tanımlanamadığı ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının yaşandığı görülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları ile ilgili bir olgudur. Çalışanın işe olan sadakati, iş ile özdeşleşmesi ve işe olan uyumluluğudur. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan psikolojik bağlılıklarını ifade etmektedir. İş sonuçları, iş tatmini, isteklendirme ve performans düzeyinin beklentilerin üzerinde gerçekleşmesi durumunda bağlılıktan söz edilebilir (Chen ve Chen, 2008; akt:Demirel 2009).

Çalışanların, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanlara çeşitli fırsatların sunulması bireyin örgüte olan güveni artıracaktır. Çalışanın emeğinin karşılığını alması, yetki ve sorumluluklarının açıkça belli olması, terfi ve kariyer fırsatlarının açık olması, işletmeye duyulan güven düzeyini olumlu bir şekilde etkilemektedir (Smith, 1998; Demirel, 2008).

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk sınıflama Becker tarafından yapılmıştır. Becker (1960) örgütsel bağlılığı; bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır ve örgütsel bağlılığı “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak ifade etmektedir (Koç, 2009).

Örgütsel bağlılık, bireysel veya alt gruplardan daha çok, örgütün çıkarlarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Kundi ve Saleh, 1993).

Başka bir tanıma göre de; bireyin örgütün hedeflerine ve değerlerine inancı, örgütün amaçlarını başarabilmesi için çaba sarf etmeye olan istekliliği, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzudur (Morgan ve Hunt, 1994).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Schermerhorn, Hunt, ve Osborn’na (1994) göre Gündoğan (2009) örgütsel bağlılığı çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak tanımlamaktadır.

Durna ve Eren (2005) örgütsel bağlılığı, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusu olarak ifade etmişlerdir.

Örgütsel bağlılık; iş görenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsüdür (Çöl, 2004).

Sadece işverene sadakat değil, aynı zamanda örgütün başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000).

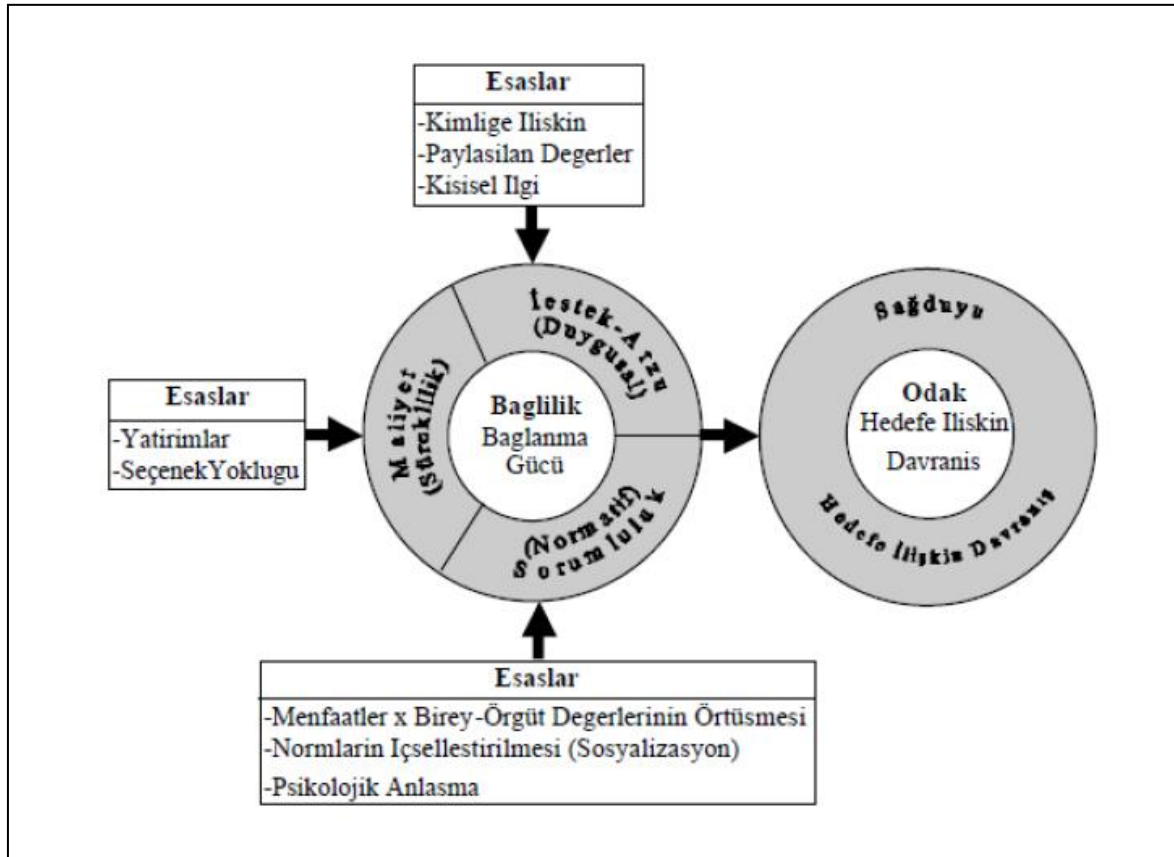
Buchanan'a göre (1974) örgütsel bağlılık; örgütün değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmesi ve kurumdan karşılık beklemezsizin bu hedefleri gerçekleştirmek için kendini sorumlu hissetmesidir.

Gürbüz (2006) örgütsel bağlılığı, çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu şeklinde tanımlamaktadır.

Meyers ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın, örgüt üyeliğini sürdürmek için bir zorunluluk, bir istek veya ihtiyaçtan doğabileceğini ifade etmişlerdir.

Güçlü bir güven, örgütsel değerleri ve yargıları kabullenme, örgüt adına kayda değer bir çaba gösterme isteği, örgüt üyeliğini güçlü bir şekilde sürdürme isteği örgütsel bağlılığı ifade eden unsurlardır (Çetin, 2004). Keleş (2006) Sagie'nin (1998) bu tanımlardan örgütsel bağlılığa ilişkin olarak aşağıdaki özelliklerin çıkarılabileceğini ifade ettiğine değinmektedir:

1. Örgütün hedef ve değerlerine inanç ve kabul.
2. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çaba harcama isteği.
3. Örgütün üyesi olarak kalmak için duyulan güçlü istek. Örgüte bağlı çalışan, zor anlarda da örgütün yanında olan, işine düzenli olarak devam eden, tam gün çalışan, örgütün varlıklarını koruyan ve hedeflerini paylaşan çalışan olarak tanımlanabilir.



Şekil 2. 4. Örgütsel bağlılığın genel modeli(Başaran, 1982; akt: Özpoyraz, 2013: 38)

Çetin (2004) Becker, Staw, Salancik gibi araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık kavramının davranış yönünün ele alınarak tanımlandığını; Allen, Meyer, March ve Simon, Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacıların ise; örgütsel bağlılık kavramını tutum yönünü öne çıkardıklarını ifade etmiştir. Davranışçılara göre örgütsel bağlılık; bağlılığın açık gösterimiyle kanıtlanır. İş görenler, işlerine devam ederek sorumluluklarını arttırırlar. İş görenin sorumluluklarının artması örgütten ayrılmayı zorlaştırır. Tutumsal yaklaşım ise; iş görenin kimliğinin örgütle ilişkilendirilmesi fikrini ileri sürer. İş görenin işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceği savunulur (Yavuz, 2009).

Literatürde sosyo-psikolojik ya da irrasyonel görüş olarak da rastlanan ve “taraf tutma” olarak adlandırılan Becker’in taraf tutma teorisi; bireylerin elde ettikleri ödüller, harcadıkları zaman ve çaba gibi yatırımlar aracılığı ile örgüte bağlandıklarını anlatmaya çalışmıştır (Becker, 1960). Bu durum çalışanın örgütten ayrılmasının ağır bedelleri olduğu düşüncesiyle (emeklilik ücreti, kıdemlilik vb.) örgüte bağlı kalması durumudur (Iverson ve Buttgieg, 1999, 2004). Becker (1960); bir kurum, faaliyet ya da kişiye bağlı olan

bireylerin, anılan kurum, faaliyet ya da kişiyle özdeşlesen tutumlar sergilediklerini belirtmiş, değişiklik yapmanın, bedeli sebebiyle imkânsız olduğunu vurgulamış ve bağlılık kavramına, “bilinçli bir taraf tutma davranışı” şeklinde yaklaşmıştır (Sığırı, 2007).

2.2.1.Örgütsel bağlılık yaklaşımları

Balay’a (2000) göre, Çubukçu ve Tarakçıoğlu (2010) literatürde örgütsel güvenin aksine örgütsel bağlılıkta bağlılığın kime yönelik olduğu sorusu üzerinde pek durulmamış olduğunu ve bu açıdan örgütsel bağlılıktan kasıtın, çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri bağlılık duygusu olduğunu bununla birlikte 1956 yılından itibaren sürdürülen araştırmalar iş görenlerin çalışmaya bağlılıkları ile ilgili 25’in üzerinde farklı kavram olduğunu ifade etmektedir. Bunların örgütsel bağlılıktan sonra en sık kullanılanları; işe mesleğe önem verme, işe sarılma ve iş arkadaşlarına bağlılık olmuştur. Bar ve Berman’a (1992) göre örgütsel bağlılığın göstergelerini İbicioğlu (2000) örgütün amaç ve değerlerini kabul ve inanma, örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme, örgütsel üyeliği devam ettirmeyeyle ilgili güçlü bir istek, örgüt kimliği ile kimikleşme, içselleştirme şeklinde sıralamaktadır.

Karahan (2008), Cohen’e (1996) göre; örgütsel amaçlara bağlılığın, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltebileceğini ifade etmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, iş görenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbirleriyle ilişkilendirilmesine bağlı olduğuna ve bu durumun, iş görenlerin birbirleriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkındaki duygularını yansıttığına değinmektedir.

1990’lı yıllardan itibaren örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların artmaya başladığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık, geçmişten gelen değişik boyutlar arasındaki ilişkiler ve bağlılık sonuçları ile çok boyutlu bir yapıyı ifade eder (Çavuş ve Gürdoğan, 2008). O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığın boyutları üzerine yaptıkları sınıflandırmayı üçe ayırmışlardır. Bunlar, uyum, özdeşleşme ve içselleştirmedir. Uyum boyutu, örgüte bağlılığın ilk aşamasıdır. Örgüte bu boyutta bağlılık hisseden çalışan için örgüt, belli ödüllerin alındığı, belli kazanımların elde edildiği yerdir. Çalışan, örgüte bu ödül ve kazanımlardan dolayı yakınlık duyar. Özdeşleşme, bağlılığın uyum boyutundan sonraki

ikinci aşamasıdır. Bu aşamada, çalışan örgütten beklentilerinin gerçekleştiği oranda örgüte yakındır. İçselleştirme boyutu, örgüt çalışan etkileşiminde örgütsel bağlılığın son adımı olmaktadır. Bu aşamada, çalışanın kendi değerleriyle örgütsel değerler arasında tam bir uyum vardır (Güzelbayram, 2013).

Yapılan araştırmalarda literatürde en çok benimsenen bağlılık sınıflandırılması Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırılmasıdır (Meyer ve Allen, 1997). Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinde; “duygusal bağlılık”, devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” şeklinde (Yılmaz, 2010) örgütsel bağlılık üç temel boyutta ele alınmıştır ve literatürde de çokça değinilen unsur duygusal bağlanmadır (Kolamaz, 2007).

Duygusal bağlılık: Çalışanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı mutlu olmalarını sağlayan bireysel ve örgütsel değerlerin birbirleriyle uyumlu olması sonucunda (Wiener, 1982) ve bireyin iş tecrübelerinin, algılamalarının ve kişisel özelliklerinin birleşiminin sonucu olarak örgüte karşı gelişen olumlu tutumlar neticesinde oluşur. Duygusal bağlılığa sahip bir iş gören kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğünden, örgüt onun için büyük bir anlam ve değer ifade etmektedir. Sonuçları itibarıyla duygusal bağlılık, örgütlerin gerçekleştirmeyi istediği en önemli bağlılık türüdür (Kaya ve Selçuk, 2007; Gümüştekin, Özler ve Yılmaz, 2010). Duygusal bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır (Gürbüz, 2006).

- Örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bunların güçlü şekilde kabulü,
- Örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma,
- Örgütsel üyeliği devam ettirme konusunda güçlü bir arzunun varlığı.

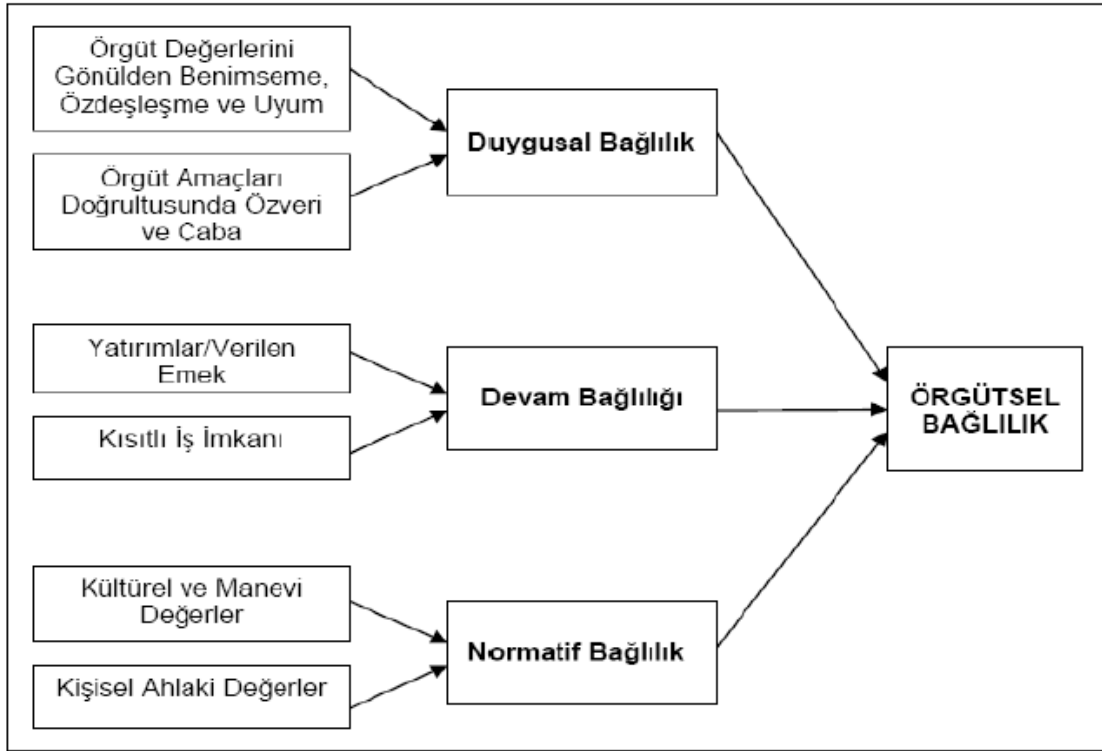
Devamlılık bağlılığı: Devamlılık bağlılığını Bergman’a (2006) göre Demirel (2009), çalışanın bireysel beklenti ve çıkarlarını dikkate alarak örgüt üyeliğini ve örgüte olan bağlılığını devam ettirmesi ve menfaate dayalı olarak örgüt ile çalışan arasında gerçekleşen bir bağlılık neticesinde, çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri dikkate alarak örgütte kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesi şeklinde ifade ederken, Sabuncuoğlu (2007) ise; Meyer, Allen ve Smith (1993) devamlılık bağlılığını çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu

zorunluluk nedeniyle o örgütte çalışmaya devam etmeleri şeklinde tanımladıklarına değinmiştir. İşinin gerektirdiği beceri ve kabiliyetlerde ustalaşmak için çok fazla zaman ve enerji harcayan bir kişinin, bunların karşılığını almaktan kolay bir şekilde vazgeçememesi ya da bireyin ailesinin geçimini sağlamak zorunda olması ve iş değiştirmesinin mümkün olmaması bu bağlılık türüne örnek olarak verilebilir (Polat ve Meydan, 2011).

Normatif bağlılık: Wiener (1982) normatif bağlılığı, bireylerin örgütsel hedef ve çıkarlara uygun davranmada, yalnızca doğru ve ahlaklı olduklarına inandıkları davranışları göstermeleri olarak tanımlamıştır. Normatif bağlılığı, Meyer vd., (1993), işverene karşı devam eden sadakatin sonucu veya örgütün birey için katlandığı eğitim giderleri gibi çalışanın edindiği faydaların karşılığını verme hissiyle gelişen bir bağlılık olarak tanımlamışlardır (Aslan, 2008).

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının kaynağı, kendilerini ahlaki ve vicdani açıdan örgüt içinde kalmaya mecbur hissetmeleridir. Bu tür bağlılıkların kaynağı, çalışanların örgüt yönetiminden vaktiyle büyük iyilikler görmesi, uzun zamandan beri o örgüt içinde çalışıyor olmaları, en sıkıntılı veya zor günlerinde örgütün onlar için bir kurtuluş kapısı olması ya da örgüt tarafından yürütülen hizmetin toplumsal veya manevi açıdan önemli bir görev olarak kabul edilmesi olabilir. Bu nedenle, kendilerini örgüte karşı vicdani ve ahlaki açıdan sorumlu kabul ederler. Çalıştıkları örgütün anlamı, bu duygu dolayısıyladır. Örgüte karşı sahip oldukları minnet duygusu ne kadar güçlü ise, örgütte çalışmaktan duydukları onur da o kadar güçlüdür. Bu tür bir bağlılığa sahip olan insanlar, örgütün iyiliği için önemli sayılabilecek fedakârlıklar yapabilirler ve genel olarak örgütten ayrılmayı düşünmezler (Bozlağan, 2009). Normatif bağlılıkta, bireylerin örgütte çalışmaya devam etmelerine neden olan en önemli faktör, örgüte ya da çalışma arkadaşlarına karşı sorumluluklarının bulunduğu ve yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarıdır (Obeng ve Ugboro, 2003).

Normatif bağlılıkla devam bağlılığı arasındaki en önemli fark, bu bağlılık türünde çalışanın duyduğu üyeliğin devamlılığı zorunluluğunun kurumun sağlayacağı maddi yararlarla ilgisinin bulunmamasıdır. Çalışanın geçmiş yaşantısı, aileden gelen alışkanlıkları, toplumsal değerler, diğer çalışanların uzun süre tek bir kurumda çalışmış olması ve böyle çalışanların övülmesi vb. faktörler kuruma karşı duyulan bağlılığı çalışanın bir erdem olarak algılamasına neden olabilmektedir (Sevinç ve Şahin, 2012).



Şekil 2. 5.Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli (Özpoyraz, 2013: 49)

Örgütsel bağlılığın gelişim sürecini Bozkurt ve Yurt (2013) aşağıdaki Çizelge 2.2.'de şu şekilde göstermektedir:

Çizelge 2.2.Örgütselbağlılığın gelişim süreci

ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956 Whyte	Örgüte bağlı iş görenin tanımını yaptı ve örgüt için önemine yönelik çalışmalar yaptı.
1958 Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960 Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimini araştırdı.
1964 Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1966 Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi.
1971 Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972 Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çalıştılar.
1974 Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1975 Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977 Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu getirdiğini ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1978 Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1979 Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik olarak yaklaşma üzerinde durdu.
1981 Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982 Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi
1983 Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığı ile ilgili yetki modelini geliştirdiler.

2.2.2.Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Kaya'ya (2007) göre Uzun ve Yiğit (2011) örgütsel bağlılığın, birçok faktörü etkileyebildiği gibi, çok sayıda faktörden de etkilenebileceğini ifade etmenin yanı sıra Güçlü'ye (2006) göre de bu faktörlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, örgütteki çalışma süresi ve istihdam durumu, iş yükü, işin nitelikleri, sorumluluk ve denetim alanı, rol çatışması ve rol belirsizliği, monotonluk, stres, çalışma koşulları, sahiplik durumu, faaliyet dönemi ve müşteri ile ilişkiler, yönetim kademeleri, yönetim tarzı, yetki devri, örgüt büyüklüğü, merkezleşme, örgüt içi iletişim, ücret düzeyi, terfi ve ödül sistemi, emek yoğun üretim, iş gören devir oranı, sosyal güvenlik istemi ve sendikanın varlığı şeklinde sıralanabileceğine değinmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörler dört başlık altında incelenebilir (Özdevecioğlu, 2003):

Bireysel faktörler: Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psikososyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir (Aven, Parker ve Mcenvoy, 1993, Rosin ve Korabik, 1995; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

İş ve role ilişkin faktörler: İş ve role ilişkin faktörler, işin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

İş kapsamı ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada bu ilişki oldukça güçlü bulunmuştur. Hem kişisel, hem de ortam koşullarının ele alındığı bir diğer çalışmada ise, örgüte bağlılıktaki değişimi daha çok işin içeriğinin açıkladığı saptanmıştır. Bu konu kapsamındaki bir görüşte de, iş memnuniyeti ve örgüte bağlılığın, örgütten ayrılma ya da örgütte kalmaya karar vermede etkili olduğunu vurgulamaktadır. Örgütte kalanlar ayrılanlara göre daha yüksek bağlılık ve iş memnuniyetine sahiptirler. Birçok çalışma örgüte bağlılık ve iş memnuniyeti arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermektedir. Örgüte bağlılığın, kişiyi işinde motive eden faktörlerden etkilendiği saptanmıştır. Yine

ücret adaletsizliği de çalışanların örgüte bağlılıklarını etkilemektedir (Duygulu ve Abaan, 2007).

Yapılan araştırmalarda, işten ayrılma davranışının önemli ölçütünün kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş tatminiyle ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Kişi eğer örgüt değerlerine bağlı ve bu değerlerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunuyorsa örgütten ayrılmak istemeyecektir (Çekmecelioğlu, 2005).

İş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler: Personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda incelenmektedir (Gilbert, 1999:321; Özdevecioğlu, 2003).

Örgüt yapısına ilişkin faktörlerdir(yapıya ilişkin faktörler):Liderlik tarzı, örgüt büyüklüğü, formalleşme derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, terfi olanakları, ücret sistemi, ücret dışı sağlanan haklar, ödül sistemi, performans sistemi ve kariyer imkânları gibi alt faktörlerden oluşmaktadır (Özdevecioğlu,2003, Çetin, 2004; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

2.2.3.Örgütsel bağlılık düzeylerinin sonuçları

Düşük örgütsel bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık sergileyen çalışanların örgütle arasında olan bağ zayıftır. Çalışan, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için gösterdiği çaba, tutum ve davranışlardan yoksundur. Bu bağlılık düzeyi “zorunluluk bağlılığı” ya da örgütsel bağlılık sınıflamasında yer alan “devamlılık bağlılığı” olarak da adlandırılabilir

Düşük bağlılık düzeyine sahip iş görenler örgütler için arzu edilmeyen iş görenler olarak nitelendirilebilir. Örgüt içerisinde “duygusuz iş görenler” olarak tanımlanmaktadırlar. Çünkü bu tür iş görenler ilk fırsatta bulundukları örgütten başka bir örgüte geçebilmeyi arzulamaktadırlar (Aydemir ve Erşan, 2011). Bunun neticesinde de kişi farklı iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir (Randall, 1987).Gülova ve Demirsoy (2012) örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin düşük olanlara göre işe devamsızlıklarının önemli ölçüde az olacağını ileri

süren çalışmaların mevcut olduğunu ifade etmektedir. Bu tür bir örgütsel bağlılık söz konusu olduğunda; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, yeni durumlara uyum sağlanamamaktadır (Çakır, 2007).

İlımlı örgütsel bağlılık

Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç, hedef, politika ve faaliyetlerini kabul etmesine rağmen tam olarak örgüte karşı kendisini ait hissetmemesi durumudur (Aydemir ve Erşan, 2011). Bu düzeydeki iş görenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Balay, 2000).

Bireyler çoğu zaman örgütün beklenti ve isteklerini karşılama yönünde tutum ve davranışlar sergilese de, kişisel değerleri ile örgütsel beklentilerin karşı karşıya geldiği durumlarda problemlere sebep olurlar. Bu bağlılık düzeyi ise “şekilsel bağlılık” ya da örgütsel bağlılık sınıflamasında yer alan “normatif bağlılığı” olarak da adlandırılabilir. Çalışanda bu bağlılık düzeyinde, minnet duygusu ve örgütünün kendine gerçek anlamda çok ihtiyacı olduğunu düşündüğü, bunla beraber çalıştığı yerde devam etmesinin yapılacak en doğru seçenek olacağı fikri hâkimdir (Aydemir ve Erşan, 2011).

Bunun yanında örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki iş görenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilecektir (Bayram, 2005).

Yüksek örgütsel bağlılık

Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve hedeflerini kabul ettiği, tüm değer yargılarını benimsediği, örgütüyle özdeşleştiği, bağlandığı ve kendisini adadığı bağlılık düzeyidir. Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması duygusal bağlılık olarak adlandırılabilir. Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kalan iş görenler, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Birey bu bağlılık düzeyinde örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi için gerekli tüm çabayı sarf etmektedir. Birey örgütte kalmak için şiddetli bir arzu hissetmektedir (Aydemir ve Erşan, 2011).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, iş görenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005). Randall (1987) bağlılık düzeylerinin sonuçlarını şu şekilde göstermektedir:

Çizelge 2.3.Bağlılık düzeylerinin sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları.	Yüksek iş gücü devri, işe geçgelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği.
Orta Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu.	İş görenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerinden gelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli iş gücü, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabuleder, yüksek düzeyde görev yarası ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politik ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı iş görenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

2.2.4.Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi

Mobbing davranışı ile karşı karşıya kalan çalışanların, örgütlerine karşı tutum ve davranışları olumsuz yönde gelişmektedir. Söz konusu olan bu tutumlar içerisinde en fazla gözlenen davranış şekli, çalışanların örgüte karşı duyduğu bağlılık düzeyinin azalması şeklindedir. Yapılan değişik araştırmalar mobbing'in, örgütsel bağlılık boyutları içerisinde özellikle duygusal bağlılık üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Ann ve Mannix, 2004;Karcıoğlu ve Çelik, 2012; Karahan ve Yılmaz, 2014).

2.3.İş Doyumu Kavramı

Bireyin yaşamındaki önemli sosyal ortamlardan birini işi oluşturur. İş hem bireysel hem de toplumsal bir etkinlik olarak, insan yaşamında belirleyici bir nitelik taşır. İş, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gereksinim duyduğu geliri elde etmesini, kendisini bağımsız ve mutlu hissetmesini ve yaşamdan doyum almasını sağlayan bir olgu olarak görülmektedir (Gill, 1999; Şahin, 2013).

İş doyumunu, bir çalışanın, genel olarak işine bakışı ifade etmektedir (Robbins, 1991).

İş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Luthans, 1995).

İş doyumunu, basit bir ifadeyle bir iş görenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Vieira, 2005).

İş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir (Schemerhorn vd., 1994).

Çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir (Duxbury, Armstrong, Drew ve Henly, 1984).

Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur (Barutçugil, 2004: 389).

Solmuş (2004) iş doyumu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunduğunu ifade etmiştir. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Eğinli, 2009):

- İş doyumu, çalışanın işe ilişkin sübjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir.
- İş doyumu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır.
- İş doyumu, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır.

İş doyumunu açıklamak amacıyla çeşitli kuram ve modeller geliştirilmiştir. Abraham Maslow tarafından geliştirilen gereksinimler hiyerarşisi kuramına göre; insan gereksinimleri beş temel sınıfta toplanmıştır. Bu gereksinimler sırasıyla; fizyolojik gereksinimler, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Önceliği olan gereksinimler doyurulmadan bir sonraki gereksinim ortaya çıkmamaktadır. Bu kurama göre, alt kademelerde çalışanlar ücret ve iş güvenliği gibi faktörlerle, daha üst kademelerde çalışanlar ise başarı faktörü ile daha fazla ilgilenmektedir. Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramına göre; bireyin kendi girdi-sonuç oranı ile diğer bireylerin girdi-sonuç oranlarını eşit olarak algılayıp algılamaması iş doyumunu oluşturur. Birey, işe verdikleri ile işten aldıklarını başkaları ile karşılaştırdığında eşitlik algılıyorsa doyum, aksi halde doyumsuzluk ortaya çıkacaktır. Bu kurama göre, doyum ve doyumsuzluk birbirinin karşısı kavramlardır. Herzberg ve arkadaşlarının ortaya attığı çift etken kuramı, doyum ve doyumsuzluğun birbirinin karşısı olmadığını, doyum ve doyumsuzluğu etkileyen faktörlerin birbirinden farklı olduğunu kabul etmektedir. Bu kurama göre; doyum sağlayan faktörler işin kendisine ilişkin, doyumsuzluk oluşturan faktörler ise iş çevresine ilişkin faktörlerdir (Durmuş ve Günay, 2007).

İş doyumu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkindir (Keser, 2005). Çalışanların işleriyle ilgili olumlu ve olumsuz duygu, düşünce içinde olmaları onların işleriyle ilgili doyum durumlarını açıklamaktadır (Dikmen, 1995; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014).

Tütüncü'nün (2000) ifadesine göre Üngören, Cengiz, Algür (2009) bir işyerinde şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan birinin iş doyumunun düşük olmasını gösterirken bu nedenden dolayı yöneticilerin, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermekte olduklarına değinmektedirler ve iş görenlerin iş doyumlarını artırmak için çeşitli yönetsel yöntem ve teknik kullanmakta oldukları ifadesine yer verilmiştir (Schoderbek, Cosier ve Aplin, 1991; Sevimli ve İşcan, 2005:55).

İş doyumunu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini ortaya koymaktadır. İlgili literatürün kuramsal çalışmaları ele alındığında, iş doyumunun iş güdüsü ve iş davranışları ile ilgili çalışmaların temel inceleme birimi olduğu görülmektedir. Araştırmacıların bir kısmı, iş doyumunu işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışların bir nedeni olarak görmektedir; bazı araştırmacılar ise iş doyumunu bir sonuç olarak ele almaktadırlar. Diğer bir grup araştırmacı ise iş doyumunu bir semptom olarak değerlendirmektedir; yetersiz iş tasarımı hem iş doyumsuzluğunun hem de olumsuz iş davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yıldırım, 2007).

İş doyumsuzluğuna verilen tepkileri incelemeye yönelik yapılan çalışmalar aracılığıyla araştırmacılar tarafından betimlenen dört temel tepki kategorisi aşağıda kısaca açıklanmıştır (Hirschman, 1970; Kolarska ve Aldrich, 1980; Farrell, 1983; Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988):

Çıkış: İşyerinden yaşanan sorunlar karşısında işten çıkış, işi bırakma ve yeni bir iş aramayı içeren tepkilerdir.

Konuşma: Bu boyut iş problemleri karşısında yapıcı çözümler üretmeyi içermektedir. Konuşma boyutunda yer alan bireyler işleriyle ilgili sorun yaşadıklarında, ilgili kişilerle bu sorunlar hakkında konuşmayı tercih ederler.

Bağlılık: Bu boyutta yer alan bireyler, işlerine ilişkin sorunlar yaşadıklarında sorunları görmezden gelmeyi tercih ederler. Ayrıca bu bireyler sorunları çözmeye yönelik bir girişimde bulunmadıkları gibi, işten ayrılmayı da düşünmezler.

Yokmuş gibi davranma: Bu boyutta yer alan bireyler işyerinde karşılaştıkları problemler karşısında yokmuş gibi davranmayı tercih etme eğilimindedirler. Sorunların çözümü için herhangi bir çaba göstermedikleri gibi, koşulları daha da olumsuz hale getirecek davranışlarda bulunurlar (Yaşın, 2013).

2.3.1.İş doyumunun önemi

İş, bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutlardaki çeşitli ihtiyaçlarını karşılamasına olanak yaratarak yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır. Ekonomik anlamda iş, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla girdiği bedensel ve düşünsel çabadır. Sosyal anlamda iş, çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır. Psikolojik anlamda ise iş, iş görene saygınlık ve doyum sağlayan bir olgudur. Çalışma ile birey sadece maddi kazanımlar elde etmekle kalmamakta, aynı zamanda da işinden mutluluk duyması, başarı kazanması, tanınması, takdir görmesi, kendini ispatlaması ve doyum sağlaması gibi psikolojik kazanımlar da elde etmektedir (Köroğlu, 2011).

Çalışan personelin söz konusu olduğu her kurum için iş doyumunu, geliştirilecek kurumsal politikalar ve bunların dayandırılacağı unsurlar açısından değerlendirilmesi ve göz önüne alınması gereken bir olgudur. Kurumların ve bu kurumların verdiği hizmetlerin nicelik, nitelik ve verimliliklerinde iş doyumunu belirleyici öneme sahip bir yönetim unsurudur. Kendi içinde birçok alt etkene sahip iş doyumunu kavramı, aynı zamanda, bir kurumdaki hizmet sürecinde yer alan birçok etkenin sonucu ya da yansıması olarak da görülebilir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010).

Karakuş'a (2011) göre çalışma hayatının lokomotif konumundaki kişinin tatmin derecesi arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkânlarla sahip olan bireyler maddi ve manevi doyumunu sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır. Oysa idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içerisine girmektedirler. İş yaşamı ile ilgili olarak hissedilen bu tutum zaman içerisinde yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014). İş görenin işinden tatmin olması hem kendisi hem de örgütü açısından büyük önem taşır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Çünkü iş doyumunu düzeyi yüksek olan

bireyler, işleriyle ilgili olumlu duygu, tutum ve davranışlara sahip olurlar (Robbins ve Judge, 2012)İş tatmininin sağlanması örgütlerdeki iş görenlerin yerine getirecekleri faaliyetlerin kalitesinde önemli bir etkiye sahiptir (Yazıcıoğlu, 2010).

İş doyumunun önemli olmasının iki nedeni vardır: Birincisi, kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumudur. Diğer neden ise; üretkenlikle ilgilidir (Aşık, 2010).Örücü ve diğerleri (2006), iş doyumunu etkileyen faktörleri beş grup altında toplamıştır. İlk iki faktör çalışanların çalışma ortamına ait faktörlerdir: Ücret, yükselme fırsatları, işin doğası ve niteliği gibi unsurları içeren örgütsel faktörler ve çalışma grubu içinde etkilenebilecekleri çalışma arkadaşları ve yöneticilerin tutum ve davranış şekillerini kapsayan grup faktörleridir. Üçüncü faktör ise kişinin ihtiyaç ve beklentileri olarak tanımlanan bireysel faktörlerdir. Eğer birey organizasyonda yüksek statülü bir pozisyon arzusu içinde ise ve bu arzusuna ulaşırsa iş doyum düzeyinde de artış görülecektir. Son iki faktör bireyi saran kültürel ve çevresel faktörler olmaktadır. Kültürel faktörler bireyin sahip olduğu inançlar, değerler ve tutumlardır (Çavuş ve Cumaliyeva, 2013).

Bireysel açıdan önemli olmasının nedenlerinden biri, yaşam doyumunu ile ilişkili olmasıdır. Bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Araştırmalar da fizik ve ruh sağlığı ile iş doyumunun ilişkili olduğunu göstermekte ve iş doyumsuzluğunun; stres, çatışma ve sıkıntıya yol açtığını ifade etmektedir. İş doyumunu örgütsel açıdan da büyük önem taşımaktadır. Yoğun rekabet ortamında işletmelerin birbirleri ile rekabet edebilmeleri ve sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanmaları açısından iş görenlerin iş doyumunun sağlanması, işletme başarısının belirleyici faktörü ve en temel işletme amaçlarından biri haline gelmiştir(Sevimli ve İşcan, 2005, Çetinkanat, 2000, Bernal, Gargallo, Marzo, Rivera 2005; Köroğlu, 2012).

2.3.2.İş Doyumunu etkileyen faktörler

Erdoğan'a (1996) göre, Yılmaz ve Karahan (2009) iş görenin işinden doyum almasında etkili olan faktörler arasında işin genel görünümünün, iş görene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarların, iş ortamı şartlarının özel bir yeri olduğuna ve bu faktörlerin çalışanların iş doyumunu yükseltmek için, yöneticilerin üzerinde işlem yapabileceği değişkenler olduğuna değinirken iş görenin iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktöre karşı oluşturduğu tutumların bir bakıma bileşkesinin iş doyumunu olarak karşımıza çıktığını ifade

etmektedir. Lam'a (1995) göre, iş doyumu statik ya da durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumu ya da doyumsuzluğu ortaya çıkarılabilir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Çetin'e (2003) göre Akpınar ve Kuru (2011) kurumların başarılarının, bireylerin kişisel hedefleri ile örgütsel hedeflerinin birbirleri ile uyumlaştırılmasına bağlı olması, yöneticileri, çalışanların hedef ve beklentilerini tanımaya ve bu beklentilerin işletme hedefleri doğrultusunda karşılanması suretiyle işletme verimliliğinin artırılmasına mevcut kılmakta olduğunu ifade etmişlerdir.

Kişisel faktörler

İş doyumunun oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan kişisel faktörler, kişinin doğuştan itibaren getirdiği çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler temelinde belirlenmektedir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi vb. faktörler de kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu değerlendirmesini doğrudan etkilemektedir (Eğinli, 2009).

Öztürk ve Özdemir'e (2003) göre, Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş, (2012) bireyin kişisel özelliklerinin; örneğin, baskıcılık, dogmatizm ve düşük öz saygı gibi kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkilerinin farklı olduğunu, otoriter ve baskıcı kişilik yapısının iş doyumunu azaltırken çatışmaları artırabileceğini ifade ederken; bunun yanında, yeniliklere ve değişimlere karşı olan kişilik yapısının da iş doyumunu azalttığına değinmektedirler. Ayrıca bireyin öz saygısının düşük olması diğer bireyleri ve üstlerini olumsuz algılamasına yol açabilmekte bu da iş doyumunu azaltabilmektedir.

Örgütsel faktörler

Örgütlerde yaşanan olumsuzluklar, iş görenleri kısa ve uzun dönemde etkileyerek, örgütsel faaliyetlerde verimliliğini ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bunlara paralel olarak, iş görenlerin örgüte ilgi ve bağlılığının, sorumluluk duygusunun azalması, işte hata yapma ve yetersizlik duygusu, doğrudan ortaya çıkan yansımalarıdır. İşe devamsızlık yapma, işe geç gelme, işten erken ayrılma, ani emeklilik istemi, iş doyumsuzluğu ve işe yoğunlaşamama ise dolaylı olarak ortaya çıkan durumlardır (Cemaloğlu, 2007b).

Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Peşken (2006) iş doyumunu; yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediğini belirtmektedirler (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). İşyerinin çalışanlarına sunduğu örgütsel olanaklar çalışanların iş doyum düzeyi konusunda belirleyici olmaktadır. Bu örgütsel olanaklar genellikle, işin kendi gerekliliği ve iş ortamı ile ilişkilidir. Ancak, çalışanlara örgütsel olanaklar yeterince sağlansa da iş doyumunda artma meydana geleceği garantisi verilememektedir (Eğinli, 2009; Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013).

Akademik bağlamda ele aldığımızda ise; üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, doyum vermeyen ödül yapısı, gelir düzeyindeki düşüklük, mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok sorun bu durumu kolaylaştırmaktadır (Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011).

2.3.3. İş doyumsuzluğunun olası sonuçları

İş doyumunu, doğrudan yaşam doyumunu etkilemesi nedeniyle bireyler, üretkenlikle ilişkisi nedeniyle de kurumlar açısından önem taşır (Çakmur, 2011).

Bireysel açıdan

Kendilerine yabancılaşan iş görenler yaptıkları işe değil, aldıkları ücrete, terfilere ya da takdirlere bakmaktadırlar. Dolayısıyla bu iş görenler yaptıkları işten doyum alamamaktadır (Özler ve Dirican, 2014). İşyerinde, yaptığı işin anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiye ya

da eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Örgüt açısından

İş görenin düşük morale sahip olması sonucu iş yavaşlatmalar, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler çalışan devir hızındaki yükseklik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar. Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulmaktadırlar (Sevimli ve İşcan, 2005). Eren'e (1989) göre Aşık (2010) çalışanların kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulmasının, çalışanlar arasında huzursuzluklara ve direnmelere yol açabileceğine ve çalışanın düşük morale sahip olması sonucunda da işi yavaşlatma, işi durdurma, aşırı ölçüde devamsızlık, çalışan devir hızının yükselmesi, iş veriminin düşmesi çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumlarının ortaya çıkabileceğine değinmiştir.

2.3.4.Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi

Silverthorne (2005) örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki ile ilgili olarak, çalışanlardaki yüksek örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun genellikle daha üstün performans ve daha iyi üretkenlikle sonuçlandığını belirtmekte ve ilişkinin evrensel olduğunu savunmaktadır. Çalışanların işlerinden doyumları azaldığı takdirde kurumlarına olan bağlılıkları azalacak ve kurum dışındaki iş olanaklarını aramaya başlayacaklardır. Bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Yapılan çalışmalarda örgüte bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. İş doyumu arttıkça örgüte bağlılıkta artmaktadır (Duygulu ve Korkmaz, 2008).

2.4.Akademik Performans Kavramı

Öğretim kurumları ürettikleri hizmet ve ürünlerle diğer tüm örgütlerin temelde insan kaynakları girdisini oluşturmaktadır. Yükseköğretim kurumları bir yandan nitelikli işgücü yetiştirme, öte yandan araştırma-geliştirme etkinlikleri aracılığı ile toplumsal gelişmelerin öncüsü olma işlevi yürütmektedir. Bu kadar önemli yükümlülükleri olan üniversitelerin

gerek eğitim-öğretim, gerekse araştırma-geliştirme faaliyetleri bakımından çağın gerektirdiği evrensel kalite düzeyine ulaşabilmeleri, bilimsel, teknolojik ve sosyoekonomik gelişmelere göre kendilerini sürekli olarak yenileyebilmeleri için sağlıklı performans değerlendirme sistemine gereksinim duyulduğu düşünülmektedir (Tonbul, 2008).

Bir kurumun başarılı olabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi o kurumdaki iş görenlerin performanslarına bağlıdır (Onay, 2011). Akademisyenlerin temel görevlerini hangi düzeyde gerçekleştirdiğinin saptanması yani performanslarının değerlendirilme sonuçları üniversitenin kalite göstergelerinden biridir. Performans değerlendirme sonuçları etkili kullanıldığında hem öğretim elemanlarının hem de üniversitenin gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır (Kalaycı, 2009).

Akademik performans, bir akademisyenin değişik ölçütler bir arada göz önüne alınarak belirlenen değeridir. Akademik performansın değerlendirilmesi için; kolay, akademisyenlerin verilerini aynı bazda değerlendirebilen, esnek, sözel olarak ifade edilen ölçütleri sayısallaştırabilen bir model yoktur. “Akademik yükseltilme ve atanma ölçütleri” adı altında sıralanan ölçütler ve bunların puanlarından oluşan sistemler kullanılmaktadır. Kullanılan ölçütlerin ağırlıklarının saptanması da ayrı bir tartışma konusudur (Kaptanoğlu ve Özok, 2006).

Öğretim elemanlarından, üniversitede öğretim ve araştırma yapmaları, diğer yandan birikimlerini toplumsal sorunların çözümünde kullanmaları beklenmektedir. Kerr (1994) ideal bir akademik yaşamın, veri toplama, araştırma yapma ve yayınlama, alanındaki gelişmeleri izleyerek önceki bilgileri ile sentezleyip yorumlama, ders hazırlığı yapma, öğretim yapma, örnekler oluşturma, kurullarda görev alma, öğrenci ve diğer akademik çevrelerin sorularını yanıtlama, konferanslara katılma, dergiler için makale incelemesi yapma, öğrenci gruplarına danışmanlık yapma gibi birçok etkinliği kapsadığını belirtmektedir (İnandı, Tunç, Uslu, 2013).

Çalışanın işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerle, işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun olması, işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını ve işinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri kapsar. İşin kalitesinde bozukluk, moral ve verimin düşük olması, huzursuzluk, anlaşmazlık, işbirliği isteksizliği ve tatminsizlik gibi hususlar personelin işe intibak etmediğini açıkça ortaya

koyan göstergelerdir. Diğer taraftan personelin yetenekler yönünden yetersiz olması, onun işletme için düşük performansla çalışmasına ve önemli bir maliyet ve israf unsuru olmasına yol açar (Eren, 2004:321).

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları görev yapan öğretim üyelerinin akademik performanslarını etkileyen iş doyumları, mobbing, örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinden araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline örnektir. Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2012).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki 63 devlet üniversitesinin spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan 1371 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; 573 öğretim elemanıdır.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Eşitlik: Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini.

Eşitlikte yer alan $n_0 = (t^2PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri 0,05 alındığında, $pq=0,25$ olacağından ve Çizelgede karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde $n_0=384,16$ olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Formülde n_0 yerine konduğunda; yaklaşık 300 öğretim elemanının evreni temsil ettiği hesaplanmıştır.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{1371}} = 300$$

Bu doğrultuda araştırma kapsamında görüşleri alınan öğretim elemanlarının uygun örneklem büyüklüğünü oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dahil edilen 573 öğretim elemanından elde edilen cevaplar incelenmiş ve eksik verisi sistematik ve ölçeğin %5'inden fazla olan 21 öğretim elemanı çıkarılmıştır. Ardından araştırma kapsamında çok değişkenli istatistiksel teknikler kullanacağından veri incelemesi gerçekleştirilmiş ve 13 gözlem daha veri setinden çıkarılarak 539 öğretim elemanının görüşlerine dayalı araştırmanın bulgu ve yorumlarına yer verilmiştir. Veri temizleme süreci verilerin analizi kısmında ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarına ilişkin demografik özellikler Çizelge'de yer almaktadır.

Çizelge 3.1.Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	134	24,9
	Erkek	405	75,1
Yaş	21-30	79	14,3
	31-40	230	42,7
	41-50	154	28,6
	51 ve üzeri	76	14,1
Medeni durum	Evli	378	70,1
	Bekar	122	22,6
	Boşanmış	39	7,2
	Uzman	21	3,9
Kadro	Okutman	104	19,3
	Araştırma Görevlisi	171	31,7
	Öğretim Görevlisi	101	18,7
	Yardımcı Doçent Dr.	123	22,8
	Doçent Dr.	9	1,7
	Profesör Dr.	10	1,9
	1-10 yıl	196	36,4
Kıdem	11-20 yıl	185	34,3
	21-30 yıl	158	29,3
	Danışmanlık	202	37,5
Görev Durumu	İdarecilik	75	13,9
	Derse girme	227	42,1
	Harici görev	35	6,5

Çizelge 3.1.'de yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %24,9'unun kadın, %75,1'inin ise erkek olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının %14,7'si 21-30 yaş aralığında, %42,7'si 31-40 yaş, %28,6'sı 41-50 yaş aralığında iken %14,1'i de 51 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının medeni durumu incelendiğinde, öğretim elemanlarının %70,1'inin evli, %22,6'sının bekar ve %7,2'sinin ise boşanmış olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında görüşleri alınan öğretim elemanlarının %31,7'sinin öğretim görevlisi, %22,8'inin de yardımcı doçent doktor olduğu tespit edilmiştir. Kıdemleri bazında öğretim elemanlarının dağılımına bakıldığında ise öğretim elemanlarının %36,4'ünün 1-10 yıl kıdeme sahip olduğu, %34,3'ünün 11-20 yıl, %29,3'ünün de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %6,5'inin üniversite genelinde idarecilik, danışmanlık, derse girme gibi bir görevi bulunmazken öğretim elemanlarının %42,1'inin derse girme, %37,5'inin danışmanlık, %13,9'unun da idarecilik görevi bulunmaktadır.

3.3.Veritoplama Aracı

Bu araştırmanın verileri Ek'te yer alan Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Akademik Performans Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır. Veritoplama araçlarına ilişkin genel bilgilere başlıklar halinde yer verilmiştir.

3.3.1.Olumsuz davranış ölçeği (ODÖ)

Bu araştırmada öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının düzeyini tespit edebilmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ) kullanılmıştır. Yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ODÖ'de iki faktör bulunmuştur. Bu iki faktör tarafından açıklanan toplam varyans yaklaşık olarak %72'dir. Birinci faktör varyansın %46'sını (özdeğer: 9.61.) ve ikinci faktör yaklaşık %26'sını (özdeğer: 5.41.) açıklamaktadır. Birinci faktör sosyal ilişkiler boyutuna dönüktür ve 15 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri .81 ile .65 arasında değişmiştir. İkinci faktör görev boyutunu ifade etmektedir. Bu boyutta 6 madde yer almıştır. Görev boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri .79 ile .61 arasında değişmiştir. ODÖ'nün güvenirliğini kestirebilmek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık

katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. İki alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları sosyal ilişkiler boyutunda .97 ve görev boyutunda ise .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında 21 maddenin madde-test korelasyonu (Itemtotal) .65 ile .86 arasında değişmektedir.

3.3.2.Örgütsel bağlılık ölçeği

Araştırmada öğretim elemanlarının üniversitelerine ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitelere ilişkin örgütsel bağlılık algıları 5’li Likert derecelendirme ölçeğine göre puanlanmıştır. Puanlama, [1=1.00-1.79:Hiç katılmıyorum], [2=1.80-2.59:Az katılıyorum], [3=2.60-3.39:Orta düzeyde katılıyorum], [4=3.40- 4.19: Çok katılıyorum], [5=4.20-5.00:Tam katılıyorum] şeklinde yapılmıştır. Balay (2000) tarafından daha önce yapılan araştırmada örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin güvenilirlik düzeyleri, uyum boyutu için .79, özdeşleşme boyutu için .89, içselleştirme boyutu için ise, .93 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada tekrar yapılan güvenilirlik çalışmasında ölçek boyutlarına ilişkin güvenilirliğin oldukça yüksek çıktığı görülmüştür. Buna göre güvenilirlik oranları, ölçeğinin uyum boyutu için .74, özdeşleşme boyutu için .93, içselleştirme boyutu için de .91 olarak hesaplanmıştır.

1-8 maddeler: uyum boyutu

9-16 maddeler: özdeşleşme

17-27 maddeler: içselleştirme boyutu ile ilgilidir.

3.3.3.Minnesota iş doyum ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeğinin başına katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.

3.3.4. Akademik performans envanteri

Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen akademik performans envanteri kullanılmıştır. Akademik performans envanterinin geliştirilmesinde üniversitelerce yayımlanan bilimsel alanlar genel puanlama çizelgeleri temele alınmıştır. Puanlama çizelgelerinde atama ve yükselmeye esas olan ölçütler sıralanmış ve puanlanmıştır. Ölçüt ve puanlamalar Çizelge'de yer almaktadır.

Çizelge 3. 2. Akademik performans envanteri ölçüt ve puanlama listesi

Bölümler	Ölçütler	Puan (Yurtiçi)	Puan (Yurtdışı)
Birinci Bölüm	Makale	30	50
	Bildiri	5	10
	Bağımsız kitap	70	100
	Kitap bölümü	15	30
Yayınlar	Konferans	30	50
	Panel	5	10
	Seminer	10	20
	Ölçütler	Puanlama	
İkinci bölüm	Haftalık ders saati		5
	Akademik danışmanlık görevi		10
Görevler	İdari görev		15
	Federasyon görevi		15
	Kulüp görevi		10

Çizelge 3.2.'de görüldüğü gibi yurt içinde hakemli dergilerde yayımlanan her bir makale 30, yurt dışında indeksli dergilerde yayımlanan her bir makale de 50 puan ile puanlandırılmıştır.

3.3.5.Kişisel bilgi envanteri

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özelliklerinin belirlenmesi, akademik performans, örgütsel bağlılık, olumsuz davranışa maruz kalma ve iş doyumu düzeylerine etki edebilecek cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, kadro ve görev değişkenlerinin ölçülmesi amacıyla kişisel bilgi envanteri oluşturulmuştur.

3.4.Verilerin Çözümlemesi

Araştırma kapsamında verilerin çözümü için öncelikle öğretim elemanlarından elde edilen verilere ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Araştırmanın alt problemleri çerçevesinde verilerin analizi gerçekleştirilmiş; öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi, tek yönlü varyans analizi, gruplararası farkın belirlenmesinde LSD testi, Kruskal Wallis testi, gruplararası farkın belirlenmesinde Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik performanslarını etkileyen iş doyumları, mobbing, örgütsel bağlılık arasında yapısal eşitlik modellemesi kurulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi çok değişkenli istatistiksel bir model olup örneklem büyüklüğü, uç değer, doğrusallık ve eşvaryanslılık, normallik, çoklu bağlantı, kayıp veri varsayımları bulunmaktadır (Schumacker ve Lomax, 2004).

Araştırmada kayıp veri incelemesi gerçekleştirilmiş ve kayıp verisi bulunan kişiler gözlem setinden çıkarılmıştır. Veri setinde bulunan 552 kişinin yapısal eşitlik modellemesi için yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğuna karar verilmiştir. Veri setinde eksik verilerin bulunduğu maddeler incelenmiş ve eksik verilerin sistematik olmadığı tespit edilmiştir. Eksik verilere ortalama ataması gerçekleştirilmiştir. Tek değişkenli uç değer incelemesi z istatistiği ve kutu grafikleriyle gerçekleştirilmiş ve tek değişkenli uç değer gösteren 8 veri gözlem setinden çıkarılmıştır. Mahalonobis uzaklığı ile hesaplanan çok değişkenli uç değer gösteren 5 gözlem de veri setinden çıkarılarak incelemelere devam edilmiştir. Değişkenlerin normallik varsayımı için histogram grafikleri incelenmiştir. Ayrıca hesaplanan çarpıklık-basıklık katsayıları incelendiğinde katsayıların -1 ile +1 arasında

değer aldığı tespit edilmiş ve değişkenlerin akademik başarı değişkeni dışında normalden aşırı sapma göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarının dengeli olmaması (Araştırma görevlilerinin Doçent Dr. ya da Prof. Dr.dan fazla olması) dolayısıyla normallik varsayımı karşılanamamıştır. Değişkenler arasında çoklu bağlantı ve tekilliğin incelenmesi amacıyla değişkenler arasında korelasyon katsayıları hesaplanmış ve anlamlı korelasyon katsayılarının -0,152 ile 0,670 arasında değiştiği, dolayısıyla çoklu bağlantının olmadığı belirlenmiştir. Eşvaryanslılık varsayımı için hesaplanan Box's M ve Levene testi sonucunda değişkenlerin varyanslarının homojen olduğu belirlenmiş ve path analizi hesaplanmıştır.

Veri temizlemesi sonucunda veri setinde kalan 539 öğretim elemanlarının cevapları doğrultusunda hesaplanan istatistikler tablolaştırılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

4.BULGULAR

Bu araştırmanın temel problem cümlesini spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının mobbing düzeylerinin iş doyumları, örgütsel bağlılıkları ve akademik performansları arasında ne düzeyde ilişkiler söz konusudur?" oluşturmaktadır. Temel problemin çözümlenmesi için alt problemler oluşturulmuş ve araştırmanın bulgu ve yorumlarına alt problemler doğrultusunda yer verilmiştir.

4.1.Olumsuz Davranışa İlişkin Bulgular

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının belirlenmesi amacıyla öğretim elemanlarına 21 maddeden ve tek boyuttan oluşan 5'li derecelendirilmiş likert tipi bir ölçek uygulanmıştır. Ölçeğin devamında yer alan 10 madde ile de öğretim elemanlarının maruz kaldığı zorbalık durumlarına ilişkin bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

4.1.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları ne düzeydedir?

Araştırma kapsamında görüşleri alınan ve spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarına ilişkin öğretim elemanlarından elde edilen sonuçlar üzerinde hesaplanan betimsel istatistikler Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.1.Öğretim elemanlarının olumsuz durumlara ilişkin betimsel istatistikleri

Ölçek	Madde sayısı	N	En düşük	En yüksek	X	SS
Olumsuz Davranış Ölçeği	21	539	21	83	33,58	12,39

Çizelge 4.1.’de yer alan bilgiler incelendiğinde, olumsuz davranışlar ölçeğinde bulunan 21 maddeden en düşük alan öğretim elemanının 21, en yüksek alan öğretim elemanının da 83 aldığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının cevapları doğrultusunda hesaplanan ortalama

puan 33,58'dir. Ortalama değer incelendiğinde öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının düşük düzeyde olduğu (%32) görülmektedir. Başka bir anlatımla araştırmaya katılan öğretim elemanları genel olarak olumsuz davranışlara "ara sıra" maruz kaldıkları yönünde görüş bildirmişlerdir.

4.1.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, medeni durum, görev) farklılık gösterip göstermediğinin incelemesi gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyete göre farklılık

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının öğretim elemanlarının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi

Ölçek	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	Kadın	134	32,74	11,44	0,905	0,366
	Erkek	405	33,86	12,68		

Çizelge 4.2.'de yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Kadın ve erkek öğretim elemanlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan

hem kadın hem de erkek öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının benzer ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yaşa göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan 21-30 yaş (n=79), 31-40 yaş (n=230), 41-50 yaş (n=154) ve 50 yaş üzeri (n=76) öğretim elemanlarının yaşlarına göre çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğretim elemanlarının yaşa göre olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarına ilişkin varyanslar homojen olmadığından Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.3.Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının yaşa göre Kruskal Wallis testi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	21-30 yaş	79	293,48	3	2,802	0,423
	31-40 yaş	230	266,99			
	41-50 yaş	154	270,86			
	51 yaş ve üzeri	76	252,95			

Çizelge 4.3.’deki bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan ve spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Başka bir anlatımla farklı yaşa mensup öğretim elemanları, çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklık düzeylerine ilişkin benzer görüş bildirmişlerdir.

Medeni duruma göre farklılık

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için öncelikle varyanslarının homojenlikleri test edilmiştir. Medeni duruma göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışlar ölçeğinden almış oldukları puanların varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.4.Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının medeni duruma göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	Evli	378	266,75	2	1,643	0,440
	Bekâr	122	270,37			
	Boşanmış	39	300,29			

Çizelge 4.4.’deki bilgiler incelendiğinde, öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları, öğretim elemanlarının medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Başka bir anlatımla evli, bekâr ve boşanmış öğretim elemanları, olumsuz davranışa maruz kalma sıklıkları benzerlik göstermektedir.

Unvana göre farklılık

Öğretim elemanlarının unvanlarına göre olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının değişiklik gösterip göstermediğinin incelemesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından doçent dr. (n=9) ile profesör dr. (n=10) sayısının az olması ile uzman (n=21) kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri ihmal edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarına göre olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.5.Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının unvana göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	Gruplar arası	264,791	3	88,264		
	Gruplar içi	78373,528	495		,557	,643
				158,330		
	Toplam	78638,319	498			

Çizelge 4.5.’de yer alan bilgiler doğrultusunda öğretim elemanlarının unvanlarına göre olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Araştırma görevlileri, okutman, öğretim görevlileri ile yardımcı doçent dr. öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin benzer olduğu belirlenmiştir.

Kıdeme göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındagörev yapan ve araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kıdemlerine göre çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.6.’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.6.Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının kıdeme göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	Gruplar arası	301,634	2	150,817		
	Gruplar içi	82225,064	536		,983	,375
				153,405		
	Toplam	82526,697	538			

Çizelge 4.6.'da araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklıklarının öğretim elemanının kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Başka bir anlatımla 1-10 yıl; 11-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları benzerdir ve genel olarak ara sıra düzeyindedir.

Göreve göre farklılık

Öğretim elemanlarından spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında aktif olarak gerçekleştirdikleri görevi belirtmeleri istenmiştir. Bu görevler danışmanlık, derse girme ve idareciliktir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından görevi bulunmayan öğretim elemanları ($n=35$) da bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının görev durumuna göre olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.7.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.7. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının görev durumuna göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Görev	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	Danışmanlık	202	287,47	3	4,769	0,190
	İdarecilik	75	264,35			
	Derse Girme	227	261,09			
	Harici görev	35	239,10			

Çizelge 4.7.'deki bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarının öğretim elemanlarının görev durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Farklı görevleri bulunan ya da görevi olmayan öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalmaları benzerdir ve düşük düzeydedir.

4.1.3. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları son altı ay içerisinde çalışma ortamında herhangi bir zorbalığa maruz kalmışlar mıdır?

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının son altı ay içerisinde çalışma ortamında herhangi bir zorbalığa maruz kalıp kalmadıkları sorusu öğretim elemanlarına yöneltilmiştir. Öğretim elemanlarından daha doğru cevap alınabilmesi için zorbalık, ölçekteki orijinal formu korunarak "**Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir.**" şeklinde tanımlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının son altı ay içerisinde herhangi bir zorbalığa maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin görüşleri Çizelge 4.8'de yer almaktadır.

Çizelge 4.8.Öğretim elemanlarının son altı ay içerisinde herhangi bir zorbalığa maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri

Zorbalığa Maruz Kalma;	f	%
Evet	47	10,6
Hayır	398	89,4

Çizelge 4.8.'de yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %17,4'ünün (n=94) bu maddeye cevap vermedikleri, cevap veren öğretim elemanlarından %10,6'sının (n=47) son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığı, %89,4'ünün ise (n=398) maruz kalmadığı yönünde görüş bildirdiği belirlenmiştir.

Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının (n=47) kendisine zorbalık yaptığını belirttikleri kişilerin demografik özellikleri Çizelge 4.9' da yer almaktadır.

Çizelge 4.9.Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan öğretim elemanlarına zorbalık eden kişilere ilişkin demografik özellikler

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyeti	Kadın	11	28,2
	Erkek	28	71,8
Görevi	Yüksekokul yöneticisi	17	45,9
	Bölüm başkanı	11	29,7
	Çalışma arkadaşı	9	24,3
Yaşı	21-30 yaş	4	11,1
	31-40 yaş	12	33,3
	41 yaş ve üzeri	20	55,6
Medeni Durumu	Evli	24	66,7
	Bekâr	9	25,0
	Boşanmış	3	8,3
Kıdemi	1-10 yıl	7	20,6
	11-20 yıl	14	41,2
	21 yıl ve üzeri	13	38,2

Çizelge 4.9.'da yer alan bilgiler incelendiğinde son altı ay içerisinde çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kaldığını belirten öğretim üyelerinden %28,2'si kadın, %71,8'i ise erkek kişiler tarafından kendilerine mobbing uygulandığını belirttikleri görülmektedir.

Öğretim elemanlarının %45,9'unun yükseköğretim yöneticisi, %29,7'si bölüm başkanı ve %24,3'ünün ise çalışma arkadaşı tarafından kendisine mobbing uygulandığını belirttikleri belirlenmiştir. Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanlarının %55,6'sı kendisine zorbalık yapan kişinin 41 yaş ve üzerinde olduğunu; %66,7'si evli olduğunu, %41,2'si 11-20 yıl kıdeme sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan öğretim elemanlarına bu durumun akademik hayatlarını ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla öğretim elemanlarına dört madde yöneltilmiş ve öğretmenlerin maddelere vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzde değerleri Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.10. Zorbalığın akademik hayatı etkilemesine yönelik öğretim elemanı görüşlerinin frekans ve yüzde değerleri

Maddeler	Evet		Hayır	
	f	%	f	%
1. Görev yaptığınız kurumda akademik kadroda sıkıntı çıkarıldı mı?	26	59,1	18	40,9
2. Dersinizin başka birine verilmesi veya ortak edilmesi söz konusu mu?	25	58,1	18	41,9
3. Dersinizin önemsenmemesi ya da alay edilmesi gibi bir durumla karşılaştınız mı?	12	25,5	31	66,0
4. Ders dışı çalışmalara izin vermeme, zorluk çıkarma söz konusu mu?	13	30,2	30	69,8

Çizelge 4.10'da yer alan bilgiler incelendiğinde, son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanlarının %59,1'i görev yaptığı kurumda akademik kadroda sıkıntı yaşadığını belirtmekte ve %58,1' derslerinin başka birine verildiği ya da dersine başka birinin ortak edildiğini belirtmektedir. Son altı ay içerisinde çalışma ortamında zorbalığa maruz kaldığı yönünde görüş bildiren öğretim elemanlarının %66,0'ı derslerin önemsenmemesi ya da dersleriyle alay edilmesi gibi bir durum yaşamadığını; %69,8'i de ders dışı çalışmalara izin vermeme ya da böyle bir durumda zorluk çıkarma ile karşılaşmadığını belirtmektedirler.

4.1.4. Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıkları kendisine zorbalık eden kişilerin demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarının kendisine zorbalık eden kişilerin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir.

Mobbing uygulayan kişinin cinsiyetine göre incelenmesi

Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının öğretim elemanlarına zorbalık uygulayan kişinin cinsiyetine göre değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.11. Zorbalık eden kişinin cinsiyetine göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Mann Whitney U testi

Cinsiyeti	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Kadın	11	19,50	214,50	0,172	0,866
Erkek	18	20,20	565,50		

Çizelge 4.11.’deki bilgiler incelendiğinde son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim üyelerinin çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları, kendilerine zorbalık ettiğini belirttikleri kişilerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Mobbing uygulayan kişinin görevine göre incelenmesi

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan ve araştırmaya katılan öğretim elemanlarından son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlarla maruz kalma sıklıklarının

kendilerine mobbing uygulayan kişinin görevine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.12’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.12.Zorbalık eden kişinin görevine göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Kruskal Wallis testi

Görevi	N	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
Yüksekokul Yöneticisi	17	21,82	2	3,065	0,216
Bölüm Başkanı	11	14,50			
Çalışma Arkadaşı	9	19,17			

Çizelge 4.12.’de yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan ve son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığı yönünde görüş bildiren öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları, kendilerine mobbing uygulayan kişinin görevine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Mobbing uygulayan kişinin yaşına göre incelenmesi

Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının kendilerine mobbing uygulayan kişilerin yaşına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.13.Zorbalık eden kişinin yaşa göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Mann Whitney U testi

Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
40 yaş ve altı	16	14,09	225,50	2,246	0,023*
41 yaş ve üstü	20	22,03	440,50		

Çizelge 4.13.'deki bilgiler doğrultusunda son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarının kendilerine mobbing uygulayan kişinin yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sıra ortalaması ve sıra toplam puanları incelendiğinde, 41 yaş ve üzerinde yaşa sahip kişilerce mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının kendisine 40 yaş ve altında mobbing uygulayan kişilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Mobbing uygulayan kişinin kıdemine göre incelenmesi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından %10,6'sının son altı ay içerisinde zorbalığa uğradığı yönünde görüş bildirdiği belirlenmiştir. Söz konusu öğretim elemanlarının çalışma ortamlarında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının öğretim elemanlarına mobbing uygulayan kişilerin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.14'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.14.Zorbalık eden kişinin kıdemine göre öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarına ilişkin Kruskall Wallis testi

Görevi	N	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
1-10 yıl	7	14,93	2	0,617	0,735
11-20 yıl	14	17,86			
21 yıl ve üzeri	13	18,50			

Çizelge 4.14.'deki bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan ve son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığı yönünde görüş bildiren öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları, kendilerine mobbing uygulayan kişinin kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.2.İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan ve araştırma kapsamında görüşleri alınan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla

öğretim elemanlarına iki boyuttan (içsel doyum-dışsal doyum) ve 20 maddeden oluşan 5'li derecelendirilmiş bir ölçek uygulanmıştır.

4.2.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumları ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş doyum ölçeğine vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda hesaplanan betimsel istatistikler Çizelge’de yer almaktadır.

Çizelge 4.15. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri

Ölçek	Madde Sayısı	N	En düşük	En yüksek	X	SS
İçsel doyum	12	539	15	60	46,31	8,54
Dışsal doyum	8	539	8	40	26,22	6,63
İş doyumunu (toplam)	20	539	27	100	72,52	14,12

Çizelge 4.15. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma ortamındaki **içsel doyumlarını** belirlemek için öğretim elemanlarına 12 madde yöneltilmiştir. İçsel doyum düzeyi en düşük olan öğretim elemanının 15, en yüksek öğretim elemanının ise 60 puan aldığı belirlenmiştir. spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan ve araştırmaya katılan öğretim elemanlarının içsel doyum düzeyleri için hesaplanan ortalama puan (46,31) incelendiğinde, öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin içsel doyum düzeylerinin yüksek olduğu (%77) görülmektedir.

Çizelge’de öğretim elemanlarının çalışma ortamındaki **dışsal doyum** düzeylerini belirlemek için yer alan 8 maddeden en düşük alan öğretim elemanının 8, en yüksek alan öğretim elemanının ise 40 puan aldığı belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeyleri puanları ortalaması 26,22 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin dışsal doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu (%66) belirlenmiştir.

Çizelge’de öğretim elemanlarının *iş doyumu* düzeylerini belirlemek üzere ölçekte yer alan 20 maddeye öğretim elemanlarının vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda hesaplanan betimsel istatistikler görülmektedir. Öğretim elemanlarından iş doyumu en düşük öğretim elemanının 27, en yüksek öğretim elemanının ise 100 puan aldığı belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının cevapları doğrultusunda hesaplanan ortalama puan 72,52’dir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının genel olarak iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.2.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, medeni durum, görev) farklılık gösterip göstermediğinin incelemesi gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyete göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.16. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi

Ölçek	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
İçsel doyum	Kadın	134	46,20	8,53	0,172	0,864
	Erkek	405	46,34	8,55		
Dışsal doyum	Kadın	134	26,27	6,48	0,112	0,911
	Erkek	405	26,20	6,69		
İş doyumu (toplam)	Kadın	134	72,47	13,95	0,051	0,959
	Erkek	405	72,54	14,19		

Çizelge 4.16.'da yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Başka bir anlatımla kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir ve hem kadın hem de erkek öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin doyumları yüksek düzeydedir.

Yaşa göre farklılık

Araştırmaya katılan ve spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla öncelikle yaşa göre iş doyum puanlarının homojenliği test edilmiştir. Varyansların homojen hesaplanmaması sonucunda farklılık olup olmadığının incelemesi Kruskall Wallis testi ile gerçekleştirilmiş, sonuçlar Çizelge 4.17'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.17.Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin yaşa göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
İçsel doyum	21-30 yaş	79	268,21	3	0,244	0,970
	31-40 yaş	230	272,62			
	41-50 yaş	154	265,40			
	51 ve üzeri	76	273,26			
Dışsal doyum	21-30 yaş	79	310,85	3	8,491	0,037*
	31-40 yaş	230	271,95			
	41-50 yaş	154	248,51			
	51 ve üzeri	76	265,18			
İş doyum (toplam)	21-30 yaş	79	288,16	3	2,262	0,520
	31-40 yaş	230	272,84			
	41-50 yaş	154	256,79			
	51 ve üzeri	76	269,30			

Çizelge 4.17.'deki bilgiler incelendiğinde, öğretim elemanlarının içsel doyum düzeyleri ile iş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Farklı yaş aralıklarına mensup öğretim elemanlarının çalışma ortamına yönelik içsel doyum düzeyleri ile iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir ve yüksektir.

Çizelge 4.17 incelendiğinde öğretim elemanlarının çalışma ortamına yönelik dışsal doyum düzeylerinin ise öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi yaş aralıkları arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.18'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.18.Öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeylerinin yaşa göre Mann Whitney U testi

Alt ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Dışsal Doyum	21-30 yaş	79	171,14	13520,00	1,863	0,062
	31-40 yaş	230	149,46	34375,00		
	21-30 yaş	79	135,32	10690,50	2,976	0,003**
	41-50 yaş	154	107,60	16570,50		
	21-30 yaş	79	84,39	6666,50	1,808	0,071
	51 ve üzeri	76	71,36	5423,50		
	31-40 yaş	230	199,08	45789,00	1,422	0,155
	41-50 yaş	154	182,67	28131,00		
	31-40 yaş	230	154,41	35514,00	0,314	0,754
	51 ve üzeri	76	150,74	11456,00		
	41-50 yaş	154	113,24	17439,50	0,733	0,464
	51 ve üzeri	76	120,07	9125,50		

** p<0,01

Çizelge 4.18.'deki bilgiler doğrultusunda, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeylerinin yaş grupları arasında sadece 21-30 yaş grubu öğretim elemanları ile 41-50 yaş grubundaki öğretim elemanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir (p<0,01). Yaş gruplarına göre öğretim elemanlarının sıra ortalama ve toplam puanları incelendiğinde; 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeylerinin 41-50 yaş grubundaki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yaş gruplarında öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeyleri ise benzerlik göstermektedir (p>0,05).

Medeni duruma göre farklılık

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.19’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.19. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Medeni durum	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
İçsel doyum	Evli	378	270,80	2	0,039	0,981
	Bekâr	122	268,61			
	Boşanmış	39	266,54			
Dışsal doyum	Evli	378	261,06	2	4,709	0,095
	Bekâr	122	296,04			
	Boşanmış	39	275,21			
İş doyumunu (toplam)	Evli	378	266,66	2	0,688	0,709
	Bekâr	122	280,10			
	Boşanmış	39	270,78			

Çizelge 4.19.’daki bilgiler incelendiğinde, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu düzeylerinin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Evli, bekar ve boşanmış öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir ve yüksek düzeydedir.

Unvana göre farklılık

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarına (okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, yardımcı doçent dr.) göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.20’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.20. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin unvana göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel doyum	Gruplar arası	321,015	3	107,005		
	Gruplar içi	35772,327	495		1,481	,219
				72,267		
	Toplam	36093,342	498			
Dışsal doyum	Gruplar arası	134,434	3	44,811		
	Gruplar içi	21756,394	495		1,020	,384
				43,952		
	Toplam	21890,828	498			
İş doyumunu (toplam)	Gruplar arası	630,837	3	210,279		
	Gruplar içi	98152,652	495		1,060	,366
				198,288		
	Toplam	98783,490	498			

Çizelge 4.20. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları kadrolar bazında iş doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve yardımcı doçent dr.

kadrolarında görev yapmakta olan ğretim elemanlarının içsel doyum, dışsal doyum ve iř doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir ve yüksek düzeydedir.

Kıdeme göre farklılık

Araştırmaya katılan ğretim elemanlarının kıdemlerine göre iř doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar izelge 4.21.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.21. Öğretim elemanlarının iř doyum düzeylerinin kıdeme göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel doyum	Gruplar arası	139,194	2	69,597	,955	,386
	Gruplar içi	39068,865	536	72,890		
	Toplam	39208,059	538			
Dışsal doyum	Gruplar arası	172,653	2	86,326	1,968	,141
	Gruplar içi	23511,366	536	43,864		
	Toplam	23684,019	538			
İř doyumu (toplam)	Gruplar arası	118,557	2	59,279	,297	,743
	Gruplar içi	107075,576	536	199,768		
	Toplam	107194,133	538			

Çizelge 4.21.'deki bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan ğretim elemanlarının çalışma ortamlarına yönelik içsel doyum, dışsal doyum ve iř doyum düzeylerinin ğretim elemanlarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gstermediğii belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan 1-10 yıl; 11-20 yıl ve 21-30 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri yüksektir ve benzerlik göstermektedir.

Göreve göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının görev durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.22.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.22. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin görev durumuna göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Görev	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
İçsel doyum	Danışmanlık	202	272,54	3	2,126	0,547
	İdarecilik	75	290,65			
	Derse girme	227	261,06			
	Harici görev	35	269,03			
Dışsal doyum	Danışmanlık	202	267,80	3	4,267	0,234
	İdarecilik	75	294,11			
	Derse girme	227	259,28			
	Harici görev	35	300,54			
İş doyum (toplam)	Danışmanlık	202	269,64	3	3,104	0,376
	İdarecilik	75	294,35			
	Derse girme	227	259,96			
	Harici görev	35	284,99			

Çizelge 4.22.'de yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına yönelik içsel doyum düzeylerinin, dışsal doyum düzeylerinin ve iş doyum düzeylerinin öğretim elemanlarının görev durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Öğretim elemanlarından danışmanlık, idarecilik, derse girme görevlerinde bulunanlar ile hiç görevi bulunmayan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir.

4.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla öğretim elemanlarına üç boyuttan (uyum, özdeşleşme ve içselleştirme) ve toplam 27 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçek uygulanmıştır.

4.3.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda betimsel istatistikler hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.23. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri

Ölçek	Madde sayısı	N	En düşük	En yüksek	X	SS
Uyum	8	539	11,28	40,00	31,52	6,99
Özdeşleşme	8	539	8,00	40,00	24,53	7,11
İçselleştirme	11	539	11,00	55,00	39,09	10,1
Örgütsel bağlılık (toplam)	27	539	34,00	135,00	95,14	19,53

Çizelge 4.23.’de yer alan bilgiler incelendiğinde, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma ilişkin **uyum düzeylerini** belirlemek amacıyla öğretim elemanlarına yöneltilen 8 maddeden en düşük alan öğretim elemanının 11,28; en yüksek alan öğretim elemanının ise 40,00 aldığı belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının uyum düzeyine ilişkin hesaplanan ortalama puanları 31,52’dir. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma ilişkin uyum düzeylerinin genel olarak yüksek düzeyde (%79) olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.23 incelendiğinde, öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumla kendilerini *özdeşleştirme düzeyine* ilişkin ölçek maddeleri içerisinde yer alan 8 maddeden en düşük puan alan öğretim elemanının puanı 8 iken en yüksek öğretim elemanının puanının 40 olduğu tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda ortalama puan 24,53 olarak hesaplanmıştır. Ortalama değer incelendiğinde, öğretim elemanlarının özdeşleşme düzeylerinin ortalamadan yüksek olduğu (%61) belirlenmiştir.

Çizelge 4.23.'deki bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan öğretim elemanlarından *içselleştirme boyutunda* yer alan 11 maddenin hiçbirine katılım göstermeyen öğretim elemanı bulunduğu gibi hepsine katılım gösteren öğretim elemanının da olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının içselleştirme düzeylerine ilişkin hesaplanan ortalama puan 39,09'dur. Hesaplanan ortalama değer doğrultusunda öğretim elemanlarının çalışma ortamına yönelik içselleştirme düzeylerinin yüksek olduğu (%71) belirlenmiştir.

Çizelge 4.23'deki bilgiler incelendiğinde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının *örgütsel bağlılık düzeylerini* belirlemeye yönelik oluşturulan 27 maddeden en düşük alan öğretim elemanının puanının 34, en yüksek alan öğretim elemanının puanının ise 135 olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının cevapları doğrultusunda hesaplanan ortalama puan (95,14) incelendiğinde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu (%70) tespit edilmiştir.

4.3.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutu olmak üzere, yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, medeni durum, görev) farklılık gösterip göstermediğinin incelemesi gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyete göre farklılık

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretim elemanlarının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.24. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi

Ölçek	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Uyum	Kadın	134	32,27	6,84	1,437	0,151
	Erkek	405	31,27	7,03		
Özdeşleşme	Kadın	134	25,03	6,88	0,948	0,344
	Erkek	405	24,36	7,18		
İçselleştirme	Kadın	134	38,84	9,60	0,326	0,744
	Erkek	405	39,17	10,28		
Örgütsel bağlılık (toplam)	Kadın	134	96,15	18,30	0,690	0,491
	Erkek	405	94,80	19,92		

Çizelge 4.24.’de yer alan bilgiler incelendiğinde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalıştıkları ortamdaki uyum düzeylerinin, üniversite ile özdeşleşme ile içselleştirme düzeylerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretim elemanlarının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Yaşa göre farklılık

Öğretim elemanlarının yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskall Wallis testi ile hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.25. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
Uyum	21-30 yaş	79	277,08	3	1,693	0,638
	31-40 yaş	230	266,86			
	41-50 yaş	154	279,32			
	51 ve üzeri	76	253,25			
Özdeşleşme	21-30 yaş	79	267,27	3	0,419	0,936
	31-40 yaş	230	274,97			
	41-50 yaş	154	265,24			
	51 ve üzeri	76	267,55			
İçselleştirme	21-30 yaş	79	235,63	3	6,083	0,108
	31-40 yaş	230	284,49			
	41-50 yaş	154	264,36			
	51 ve üzeri	76	273,29			
Örgütsel bağlılık (toplam)	21-30 yaş	79	252,77	3	1,892	0,595
	31-40 yaş	230	279,01			
	41-50 yaş	154	268,75			
	51 ve üzeri	76	263,18			

Çizelge 4.25.’deki bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçeğin tüm boyutlarında ve tamamında öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Farklı yaş gruplarına mensup öğretim elemanlarının uyum, özdeşleşme, içselleştirme ve örgütsel bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Medeni duruma göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.26’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.26. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Medeni durum	N	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
Uyum	Evli	378	263,94	3	6,403	0,041*
	Bekâr	122	298,89			
	Boşanmış	39	238,36			
Özdeşleşme	Evli	378	269,24	3	0,188	0,910
	Bekâr	122	274,53			
	Boşanmış	39	263,17			
İçselleştirme	Evli	378	274,86	3	1,236	0,539
	Bekâr	122	258,73			
	Boşanmış	39	258,12			
Örgütsel bağlılık (toplam)	Evli	378	269,76	3	1,206	0,547
	Bekâr	122	278,18			
	Boşanmış	39	246,76			

Çizelge 4.26. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının özdeşleşme, içselleştirme ve örgütsel bağlılık düzeyleri öğretim elemanlarının medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Evli, bekâr ve boşanmış öğretim elemanlarının özdeşleşme, içselleştirme ve örgütsel bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Çizelge 4.26’da spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin uyum düzeylerinin öğretim elemanının medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.2’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.27. Öğretim elemanlarının uyum düzeylerinin medeni duruma göre Mann Whitney U testi

Ölçek	Medeni durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Uyum	Evli	378	171,14	13520,00	1,863	0,062
	Bekâr	122	149,46	34375,00		
	Evli	378	135,32	10690,50	2,976	0,003**
	Boşanmış	39	107,60	16570,50		
	Bekâr	122	84,39	6666,50	1,808	0,071
	Boşanmış	39	71,36	5423,50		

** p<0,01

Çizelge 4.27.'de öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre çalışma ortamına ilişkin uyum düzeylerinin evli ve boşanmış öğretim elemanları arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,01$). Evli öğretim elemanlarının boşanmış öğretim elemanlarına göre uyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.27'de evli ile bekar ve bekar ile boşanmış öğretim elemanlarının uyum düzeylerinin benzer olduğu, anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Unvana göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının unvanlarına (okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, yardımcı doçent dr.) göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.28'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.28. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin unvana göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Uyum	Gruplar arası	156,417	3	52,139	1,073	,360
	Gruplar içi	24062,189	495	48,610		
	Toplam	24218,605	498			
Özdeşleşme	Gruplar arası	146,790	3	48,930	,969	,407
	Gruplar içi	24997,360	495	50,500		
	Toplam	25144,150	498			
İçselleştirme	Gruplar arası	523,625	3	174,542	1,664	,174
	Gruplar içi	51926,861	495	104,903		
	Toplam	52450,486	498			
Örgütsel bağlılık (toplam)	Gruplar arası	1116,989	3	372,330	,965	,409
	Gruplar içi	190968,781	495	385,796		
	Toplam	192085,770	498			

Çizelge 4.28. incelendiğinde, öğretim elemanlarının uyum, özdeşleşme, içselleştirme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları kadrolara göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve yardımcı doçent dr. kadrolarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ölçeğin alt boyutlarında ve tamamında benzerlik göstermektedir.

Kıdeme göre farklılık

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.29’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.29. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Uyum	Gruplar arası	87,389	2	43,695	,894	,410
	Gruplar içi	26194,446	536	48,870		
	Toplam	26281,835	538			
Özdeşleşme	Gruplar arası	18,874	2	9,437	,186	,830
	Gruplar içi	27156,729	536	50,666		
	Toplam	27175,603	538			
İçselleştirme	Gruplar arası	263,958	2	131,979	1,294	,275
	Gruplar içi	54671,246	536	101,999		
	Toplam	54935,204	538			
Örgütsel bağlılık (toplam)	Gruplar arası	178,798	2	89,399	,234	,792
	Gruplar içi	204927,229	536	382,327		
	Toplam	205106,027	538			

Çizelge 4.29’da yer alan bilgiler incelendiğinde, öğretim elemanlarının uyum, özdeşleşme, içselleştirme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretim elemanının kıdemine göre anlamlı

bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Farklı çalışma sürelerine sahip öğretim elemanlarının kuruma karşı olan örgütsel bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Göreve göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin görevlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.30. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin görev durumuna göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Görev	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Uyum	Danışmanlık	202	273,66	3	2,212	0,530
	İdarecilik	75	284,96			
	Derse girme	227	259,40			
	Harici görev	35	285,56			
Özdeşleşme	Danışmanlık	202	271,09	3	1,553	0,670
	İdarecilik	75	284,71			
	Derse girme	227	267,86			
	Harici görev	35	246,04			
İçselleştirme	Danışmanlık	202	268,02	3	4,250	0,236
	İdarecilik	75	302,35			
	Derse girme	227	264,44			
	Harici görev	35	248,16			
Örgütsel bağlılık (toplam)	Danışmanlık	202	273,13	3	3,409	0,333
	İdarecilik	75	296,22			
	Derse girme	227	261,48			
	Harici görev	35	250,99			

Çizelge 4.30’daki bilgiler incelendiğinde, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının görev durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Danışmanlık, idarecilik, derse

girme görevleri bulunan öğretim elemanları ile görevi bulunmayan öğretim elemanlarının uyum, özdeşleşme, içselleştirme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

4.4.Akademik Performans Envanterine İlişkin Bulgular

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin belirlenmesi amacıyla öğretim elemanlarının yayınlar ve görevler olmak üzere iki başlıkta atama ve yükselmeye esas ölçütler puanlanmıştır. Öğretim elemanlarının almış oldukları puanlar yorumlama kolaylığı açısından yüzlük sisteme dönüştürülmüştür.

4.4.1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik performansları ne düzeydedir?

Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin belirlenmesi amacıyla öğretim elemanlarının yayın ve görev bilgileri incelenmiş, bu doğrultuda öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler Çizelge 4.31’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.31. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri

Ölçek	N	En düşük	En yüksek	X	SS
Akademik Performans Envanteri	539	0	100	16,99	18,50

Çizelge 4.31’de yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından akademik performans düzeyi en düşük olan öğretim elemanının (n=7) hiç yayın ya da görevinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Akademik performans düzeyi en yüksek olan öğretim elemanının puanı da 100’dür. Öğretim elemanlarının ortalama puanı (16,99) incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının genel olarak akademik performans düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarından yarısının puanın 10 ve altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum araştırmaya katılan öğretim

elemanlarının %55'ini uzman, okutman ve araştırma görevlilerinin oluşturmasından kaynaklı olabilir.

4.4.2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik göstermekte midir?

Araştırmaya katılan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, kıdem, unvan, medeni durum, görev) akademik performans düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyete göre farklılık

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin öğretim elemanlarının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.32'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.32. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin cinsiyete göre ilişkisiz ölçümlerde t testi

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Akademik Performans Envanteri	Kadın	134	16,40	19,37	0,426	0,670
	Erkek	405	17,19	18,23		

Çizelge 4.32.'de yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Kadın ve erkek öğretim elemanlarının ortalama akademik performans düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Yaşa göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının yaşlarına göre akademik performans düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.33.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.33. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin yaşa göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
Akademik Performans Envanteri	21-30 yaş	79	179,42	3	32,054	0,000**
	31-40 yaş	230	279,33			
	41-50 yaş	154	291,46			
	51 ve üzeri	76	292,43			

** p<0,01

Çizelge 4.33.'de yer alan bilgiler incelendiğinde öğretim elemanlarının yaşlarına göre akademik performans düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p<0,01). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.34'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.34. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin yaşa göre Mann Whitney U testi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Akademik Performans Envanteri	21-30 yaş	79	111,51	8809,50	5,015	0,000**
	31-40 yaş	230	169,94	39085,50		
	21-30 yaş	79	84,83	6701,50	5,218	0,000**
	41-50 yaş	154	133,50	20559,50		
	21-30 yaş	79	63,08	4983,00	4,221	0,000**
	51 ve üzeri	76	93,51	7107,00		
	31-40 yaş	230	188,98	43465,00	0,760	0,447
	41-50 yaş	154	197,76	30455,00		
	31-40 yaş	230	151,42	34826,00	0,716	0,474
	51 ve üzeri	76	159,80	12145,00		
	41-50 yaş	154	115,19	17740,00	0,099	0,921
	51 ve üzeri	76	116,12	8825,00		

** p<0,01

Çizelge 4.34.'deki bilgiler incelendiğinde, öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin 21-30yaş grubundaki öğretim elemanları ile diğer öğretim elemanları arasında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<0,01$). 31-40 yaş, 41-50 yaş ile 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri benzerlik göstermektedir. Farklılık gösteren yaş gruplarına ilişkin hesaplanan sıra ortalama değerleri incelendiğinde 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarından düşük olduğu tespit edilmiştir

($p<0,01$). Göreve yeni başlayan bu yaş grubundaki öğretim elemanlarının yayın, görev vs. henüz sahip olmaması bu durumun temel nedeni olabilir.

Medeni duruma göre farklılık

Öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.35.Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin medeni duruma göre Kruskal Wallis testi

Ölçek	Medeni durum	N	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
Akademik Performans Envanteri	Evli	378	284,78	2	14,709	0,001**
	Bekâr	122	222,67			
	Boşanmış	39	274,79			

** $p<0,01$

Çizelge 4.35.’deki bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre akademik performans düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,01$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için hesaplanan Mann Whitney U testi sonuçları Çizelge’de yer almaktadır.

Çizelge 4.36. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin medeni duruma göre Mann Whitney U testi

Ölçek	Medeni durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Akademik Performans Envanteri	Evli	378	264,60	100019,50	3,842	0,000**
	Bekâr	122	206,81	25230,50		
	Evli	378	209,68	79258,50	0,358	0,720
	Boşanmış	39	202,42	7894,50		
	Bekâr	122	77,36	9438,50	1,750	0,080
	Boşanmış	39	92,37	3602,50		

** p<0,01

Çizelge 4.36.'daki bilgiler incelendiğinde, medeni duruma göre öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin sadece evli ve bekâr öğretim elemanları arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,01$). Evli ve bekâr öğretmenlere ilişkin hesaplanan sıra ortalama değerleri incelendiğinde evli öğretmenlerin akademik performans düzeylerinin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Boşanmış öğretim elemanlarının ise evli ve bekâr öğretim elemanları ile akademik performans düzeyleri benzerlik göstermektedir ($p>0,05$).

Unvana göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının (okutman, araştırma gör., öğretim gör. ve yardımcı doçent dr.) akademik performans düzeylerinin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.37'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.37. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin unvana göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar arası	34584,719	3	11528,240		
	Gruplar içi	110167,266	495	222,560		
Akademik Performans Envanteri					51,798	,000**
	Toplam	144751,985	498			

** p<0,01

Çizelge 4.37.'de yer alan bilgiler doğrultusunda spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin öğretim elemanlarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,01$). Öğretim elemanlarının görev yaptığı kadrolara göre hangi gruplar arasında farklılığın olduğunun belirlenmesi için çoklu grup karşılaştırması LSD testi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Çizelge 4.38'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.38. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin unvana göre LSD testi

Kadro (I)	Kadro (J)	Ortalama farkı (I-J)	SE	p
Okutman	Araştırma Görevlisi	-3,80701	1,48779	,065
	Öğretim Görevlisi	-1,53300	1,70392	,937
	Yardımcı Doçent Dr.	-21,18233(*)	2,06062	,000**
Araştırma Görevlisi	Okutman	3,80701	1,48779	,065
	Öğretim Görevlisi	2,27402	1,71580	,710
	Yardımcı Doçent Dr.	-17,37532(*)	2,07045	,000**
Öğretim Görevlisi	Okutman	1,53300	1,70392	,937
	Araştırma Görevlisi	-2,27402	1,71580	,710
	Yardımcı Doçent Dr.	-19,64933(*)	2,23082	,000**
Yardımcı Doçent Dr.	Okutman	21,18233(*)	2,06062	,000**
	Araştırma Görevlisi	17,37532(*)	2,07045	,000**
	Öğretim Görevlisi	19,64933(*)	2,23082	,000**

** p<0,01

Çizelge 4.38. incelendiğinde, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında Yrd. Doç.Dr. olarak görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin okutman, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak görev yapan öğretim elemanlarından anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Öğretim elemanlarından okutman, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri ise benzerlik göstermektedir.

Kıdeme göre farklılık

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin öğretim elemanlarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.39’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.39. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin kıdeme göre tek yönlü varyans analizi

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Akademik Performans Envanteri	Gruplar arası	7809,016	2	3904,508	11,865	,000**
	Gruplar içi	176390,870	536			
				329,087		
	Toplam	184199,886	538			

** p<0,01

Çizelge 4.39.’daki bilgiler incelendiğinde, öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin öğretim elemanlarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (p<0,01). Farklılığın hangi kıdem gruplarındaki öğretim elemanları arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.40’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.40. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin unvana göre LSD testi

Kıdem (I)	Kıdem (J)	Ortalama farkı (I-J)	SE	p
1-10 yıl	11-20 yıl	-7,57865	1,68852	,000**
	21 yıl ve üzeri	-8,25999	1,97590	,000**
11-20 yıl	1-10 yıl	7,57865	1,68852	,000**
	21 yıl ve üzeri	-,68134	2,24892	,987
21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	8,25999	1,97590	,000**
	11-20 yıl	,68134	2,24892	,987

** p<0,01

Çizelge 4.40.'da yer alan bilgiler incelendiğinde, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elemanlarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Bu durum yaş demografik değişkeninde olduğu gibi göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının görev ve yayın sayısının azlığından kaynaklı olabilir. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri benzerlik göstermektedir ($p>0,05$).

Göreve göre farklılık

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının görev durumuna göre akademik performans düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskall Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.41'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.41. Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının görev durumuna göre Kruskall Wallis testi

Ölçek	Görev	N	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p
Akademik Performans Envanteri	Danışmanlık	202	277,21	3	34,645	0,000**
	İdarecilik	75	336,85			
	Derse girme	227	259,34			
	Harici görev	35	154,27			

** $p<0,01$

Çizelge 4.41.'de yer alan bilgiler incelendiğinde, öğretim elemanlarının görev durumuna göre akademik performans düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,01$). Öğretim elemanlarının görevlerine göre akademik performans düzeylerinin hangi gruplar arasında farklılığın olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.42'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.42. Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin görev durumuna göre Mann Whitney U testi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Akademik Performans Envanteri	Danışmanlık	202	130,36	26332,00	2,947	0,003**
	İdarecilik	75	162,28	12171,00		
	Danışmanlık	202	222,69	44983,00	1,212	0,226
	Derse girme	227	208,16	47252,00		
	Danışmanlık	202	127,16	25687,00	4,404	0,000**
	Harici görev	35	71,89	2516,00		
	İdarecilik	75	184,33	13824,50	3,755	0,000**
	Derse girme	227	140,65	31928,50		
	İdarecilik	75	66,25	4968,50	5,173	0,000**
	Harici görev	35	32,47	1136,50		
	Derse girme	227	138,53	31446,00	3,824	0,000**
	Harici görev	35	85,91	3007,00		

** p<0,01

Çizelge 4.42.'de yer alan bilgiler incelendiğinde, öğretim elemanlarından danışmanlık ile derse girme görevinde bulunan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>0,05$); diğer görevlerde bulunan öğretim elemanları ile görevi bulunmayan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<0,01$) tespit edilmiştir.

Çizelge 4.42'de öğretim elemanlarının akademik performans düzeyine ilişkin hesaplanan sıra ortalama değerleri incelendiğinde;

- İdarecilik görevinde bulunan öğretim elemanlarının danışmanlık, derse girme görevinde bulunan öğretim elemanları ile görevi bulunmayan öğretim elemanlarından,
- Danışmanlık görevinde bulunana öğretim elemanlarının görevi bulunmayan öğretim elemanlarından,
- Derse girme görevinde bulunan öğretim elemanlarının görevi bulunmayan öğretim elemanlarından akademik performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

4.5.Değişkenler Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Bulgular

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum (içsel doyum, dışsal doyum), örgütsel bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ile akademik performans düzeyleri belirlenmiştir. Tüm değişkenler gözlenen değişken özelliğinde olduğu için yapısal eşitlik modellerinden yol analizi modeli kurulmuştur. Yol analizi modelinden önce değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

4.5.1. Sporeğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum (içsel doyum, dışsal doyum), örgütsel bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ile akademik performans düzeyleri arasında ne düzeyde bir ilişki vardır?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum (içsel doyum, dışsal doyum), örgütsel bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ile akademik performans düzeyleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile belirlenmiş ve sonuçlar Çizelge 4.43’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.43. Değişkenler arasındaki ilişkiler

	mobbing	İç doyum	Dış doyum	İş doyum	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme	Örgütsel Bağlılık	Akademik personel
Mobbing	1								
İçseldoyum	-,423(**)	1							
Dışsaldoyum	-,393(**)	,727(**)	1						
İşdoyumu	-,440(**)	,946(**)	,910(**)	1					
Uyum	-,232(**)	,194(**)	,249(**)	,235(**)	1				
Özdeşleşme	-,152(**)	,292(**)	,317(**)	,326(**)	,451(**)	1			
İçselleştirme	-,077	,282(**)	,258(**)	,292(**)	,286(**)	,658(**)	1		
Örgütselbağlılık	-,178(**)	,322(**)	,338(**)	,353(**)	,670(**)	,866(**)	,860(**)	1	
Akademikpersonel	-,037	,132(**)	-,013	,074	-,068	,001	,028	-,010	1

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

Çizelge 4.43.'de yer alan değişkenler incelendiğinde, öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma (mobbing) düzeyleri ile içsel doyum, dışsal doyum, iş doyum, özdeşleşme, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif ve orta ile düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Olumsuz davranış puanlarının artması öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının arttığını gösterdiğinden ilişkilerin negatif yönde hesaplanması beklendik bir durumdur.

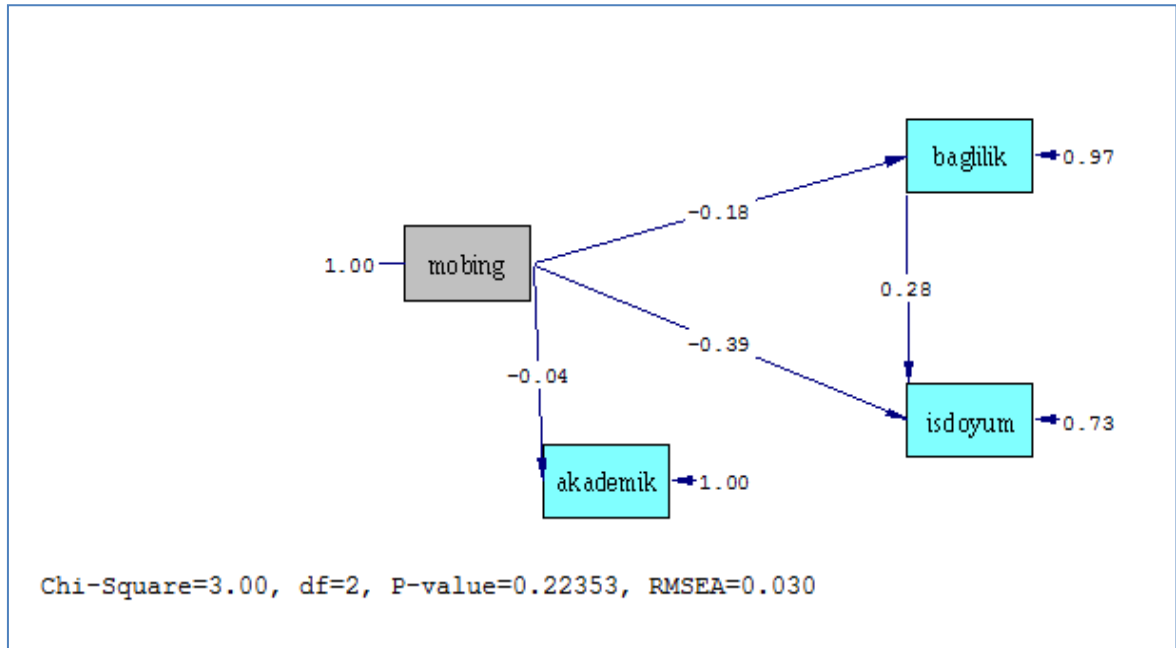
Çizelge 4.43’de iş doyumu kapsamında bulunan içsel doyum ile dışsal doyum değişkenleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İlişkilerin 0,80’den büyük hesaplanması dolayısıyla yol analizine iş doyumu değişkeni dahil edilmiştir.

Çizelge 4.43’de örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutları arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişkiler hesaplanmıştır. Yol analizine örgütsel bağlılık değişkeni dahil edilmiştir.

Çizelge 4.43’de öğretim elemanlarının akademik performans düzeyleri ile diğer değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.6.Mobbingi Bağımlı Değişken Olduğunda Kurulan Model

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyumu (içsel doyum, dışsal doyum), örgütsel bağlılık (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) ile akademik performans düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi için yol analizinden yararlanılmış ve yol analizi sonucunda oluşturulan path diyagramına Şekil4.1’de yer verilmiştir.



Şekil 4.1.Modelin path diyagramı (standartlaştırılmış katsayılar)

Şekil 4.1.'de yer alan analiz sonucunda elde edilen path diyagramı incelendiğinde değişkenler arasındaki standart katsayılar görülmektedir. Şekil 4.1'de yer alan katsayılardan akademik değişken ile mobing arasında kurulan ilişkinin anlamlı olmadığı ($0,85 < 1,96$), diğer değişkenler arasında kurulan tüm ilişkilerin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Başka bir anlatımla öğretim elemanlarının mobinge uğrama düzeyinin (mobing), öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (bağlılık), öğretim elemanlarının mesleki doyum düzeyleri (işdoyum) değişkenleri tarafından anlamlı bir şekilde yordandığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin, öğretim elemanlarının bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde açıkladığı belirlenmiştir.

Şekil 4.1'de kurulan model için hesaplanan uyum iyiliği katsayıları Çizelge 4.44'de yer almaktadır.

Çizelge 4.44. Kurulan modelin uyum iyiliği indeksi katsayıları

İstatistik	Katsayı
χ^2 (sd)	3,00 (2)
χ^2 / sd	1,50
RMSEA	0,03
CFI	0,99
NFI	0,98

Çizelge 4.44.'de yer alan bilgiler incelendiğinde öğretim elemanlarının mobing, iş doyum, örgütsel bağlılık ve akademik başarı düzeyleri değişkenleri ile kurulan modelin χ^2 / sd 'nin 1,50 hesaplanması, RMSEA değerinin 0,03; CFI katsayısının 0,99 ve NFI katsayısının 0,98 olarak hesaplanması kurulan modelde model veri uyumun olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010).

Öğretim elemanlarının mobbinge uğrama düzeyleri, iş doyum düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında oluşturulan ve model ve veri uyumunun sağlandığı modelde hesaplanan standartlaştırılmamış regresyon katsayıları incelendiğinde; öğretim elemanlarının mobing düzeylerini en iyi açıklayan değişkenin öğretim elemanlarının iş doyum değişkeni olduğu ($R^2 = 0,27$) belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında yer alan ilişki (dolaylı etki) sınırlandırıldığında ise iş doyum düzeyi değişkenin öğretim elemanlarının mobing düzeyindeki değişkenliğin %19'unu açıkladığı

tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ise mobing düzeyi ile negatif yönde ilişki içindedir ve mobing düzeyindeki değişkenliğin %3'ünü açıklamaktadır.

5.TARTIŞMA

Öğretim elemanlarının cevapları doğrultusunda hesaplanan ortalama puan değerlerine göre, öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle; araştırmaya katılan öğretim elemanları genel olarak olumsuz davranışlara "ara sıra" maruz kaldıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Baş ve Oral'ın (2011) kurumlarda yapmış olduğu çalışmada, mobbing görülme oranı % 44 olarak saptanmış ve bu oran hem ulusal hem de uluslararası verilerle kıyaslandığında yüksek bulunmuştur. Bunun olası nedenleri arasında aynı işyerinde uzun süre çalışma ve kıdem yükünün artmasından söz edilmiştir. Ayan (2011) üniversitelerde araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğunu ve bunu örgütten kaynaklanan nedenlerle açıklamıştır. Sonuçlar kıyaslandığında çalışmamızla paralellik göstermemektedir. Bulgular neticesinde; görev yapan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediği incelendiğinde; cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, kıdem ve görev değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuç, Atalay'ın (2010) bulgularında demografik özelliklerle mobbing algıları arasında ki farkı anlamlı bulmasıyla benzerlik göstermemektedir. Günel'in (2010) çalışmasında ise demografik özellikler ile yıldırma davranışlarına maruz kalma arasında ki farklılıklara ilişkin hipotezleri, farkın anlamlı olmasından ötürü yaş ve iş deneyimi değişkenleri açısından kabul edilmiştir. Acar ve Dündar'ın (2008) çalışmasında çalışanların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Sonucun böyle çıkması, çalışanların kadın veya erkek olmalarına göre mobbinge maruz kalma sıklıklarının istatistiksel olarak önem ifade edecek bir farka sahip olmadığına bağlanmıştır. Demografik özellikler sıralamasında cinsiyet ilk sırayı almaktadır. İlgili yazın incelemesinde; kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge uğradığına yönelik bulgular bulunmaktadır. Bu bulgular ışığında, öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının cinsiyet yönünden anlamlı çıkabileceği düşüncesi elde edilen sonuçlara göre beklenen düzeyde olmamıştır.

Çalışmada olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığı unvan açısından ele alınmış ve sonuçta bu değişken bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Geçikli ve

Geçikli'nin (2012) araştırma bulgularında ise akademik unvanlara göre mobbing algılarında farklılık görülmüş, araştırma görevlisi, okutman, öğretim görevlisi ve yardımcı doçentlerin, doçentler ve profesörlere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Son altı ay içerisinde çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kaldığını belirten öğretim üyeleri; kadınlara oranla erkekler tarafından kendilerine daha fazla mobbing uygulandığını ifade etmektedirler. Tanoğlu'nun (2006) "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğrenim Kurumunda Uygulama" adlı çalışmasında; kurbanlardan kendisine bir erkeğin yıldırma yaptığını ifade edenlerin oranının yıldırmanın kadınlar tarafından yapıldığını ifade edenlerden oran olarak çok daha fazla olduğu söylemeleri çalışmayı destekler niteliktedir. Toplumsal yapıdaki erkek egemen yapının yer almasıyla bunun iş hayatına yansımalarının, aynı zamanda otokratik liderlik özelliklerinin iş ve toplum hayatında benimsenmesi ve bu konudaki kanuni eksiklikler ile kadınların daraltılmış yetki alanlarının bulunması mobbingin erkekler tarafından daha fazla yapılmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Öğretim elemanlarının en fazla yüksekokul yöneticisi, sonrasında bölüm başkanı ve sıralamanın sonunda ise çalışma arkadaşı tarafından kendisine mobbing uygulandığını belirttikleri tespit edilmiştir. Atalay'ın (2010) bulgularında; mobbinge bir şekilde maruz kaldığını düşünen %39'luk kitlenin cevaplarından hareketle, mobbing uygulayanların %84'ünü yöneticiler, %16'sını ise çalışma arkadaşlarının oluşturduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Mobbinge maruz kalan öğretim elemanlarına bu durumun akademik hayatlarını ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla yöneltilen ifadelerin neticesinde; son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanları derslerin önemsenmemesi ya da dersleriyle alay edilmesi gibi bir durum yaşamadığını; ders dışı çalışmalara izin vermeme ya da böyle bir durumda zorluk çıkarma ile karşılaşmadığını belirtirlerken, görev yaptığı kurumda akademik kadroda sıkıntı yaşadığını belirtmekte ve derslerinin başka birine verildiği ya da dersine başka birinin ortak edildiğini belirtmektedir. Mete'nin (2013) yapmış olduğu çalışmada, katılımcılar akademik kadrolara ve görevlere atamalarda yöneticilerin keyfi davrandıkları, itiraz edildiğinde ise psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kalan öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kalma sıklıklarının, kendilerine mobbing uygulayan kişinin yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 41 yaş ve üzeri yaşa sahip kişilerce mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının, kendisine 40 yaş ve altında mobbing uygulayan kişilere göre daha yüksek olduğu ve kendisine zorbalık yapan kişinin evli, 11-20 yıl kıdeme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yeni (2013) çalışmasında, katılımcıların büyük çoğunluğunun mobbing uygulayan kişinin yaşının kendilerinden büyük olduğunu ifade ettiklerini belirtmiştir.

Kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri benzerlik göstermektedir ve hem kadın hem de erkek öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin doyumları yüksek düzeydedir. Gençtürk ve Memiş'in (2010) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi" konulu araştırmasında, içsel iş doyumları arasında cinsiyete göre fark anlamlı iken genel ve dışsal iş doyumlarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmaması bu çalışmayı destekler niteliktedir. Bu durum, iş doyumunda cinsiyetin önemli bir etken olmadığını, özellikle ilerleme ve tanınma gibi dışsal faktörlerde kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeylerinin yaş grupları arasında sadece 21-30 yaş grubu öğretim elemanları ile 41-50 yaş grubundaki öğretim elemanlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre öğretim elemanlarının sıra ortalama ve toplam puanları incelendiğinde; 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeylerinin 41-50 yaş grubundaki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yaş gruplarında öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeyleri ise benzerlik göstermektedir. Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan'nın (2013) sağlık çalışanlarının iş doyumunu ile algılanan iş stresi ve aralarındaki ilişki boyutunun incelendiği çalışma sonucunda 45 yaşından büyük yaş grubunda dış doyum puanları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, kıdem ve görev) göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Özkaya, Kocakoç ve Karaa (2006) yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yaptıkları alan çalışmasında

ise demografik faktörlerin, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu, çalışanın yaşının, eğitim düzeyinin, cinsiyetinin, medeni durumunun ve özellikle çalışılan sürenin, örgütsel bağlılık konusunda, çok önemli rol oynadığını ifade etmişlerdir. Topaloğlu, Koç ve Yavuz'un (2008) araştırmasında grubundaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde demografik faktörlerin etkisinin olduğu kanıtlanmıştır. Güzelbayram'ın (2013) araştırmasında okutmanların yaş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken, Angle ve Perry (1981) ise yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Yalçın ve İplik'in (2005) çalışmasında cinsiyetin örgütsel bağlılık düzeylerine bir etkisi olmadığını sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma ilişkin uyum, özdeşleşme ve çalışma ortamına yönelik içselleştirme düzeylerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının cevapları doğrultusunda hesaplanan ortalama puan incelendiğinde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bozkurt ve Yurt (2013) akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmaya katılan akademik personelin, örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erdem ve Uçar'ın (2013) "Öğretmenlere Göre İlköğretimde Öğrenen Örgüt Algısı ve Öğrenen Örgütün Örgütsel Bağlılığa Etkisi" konulu araştırmasında; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin içselleştirme boyutunda en yüksek olduğu, bunu sırasıyla özdeşleşme ve uyum boyutlarının izlediği görülmüştür. Benzer biçimde Balay (2000a), Sezer (2005), Erdem (2008), Uygur ve Yıldırım (2011) da öğretmenlerin en yüksek bağlılığı içselleştirme boyutunda en az bağlılığı da uyum boyutunda gösterdiklerini bulmuşlardır. Bu sonuçlar çalışma sonucumuzla örtüşmektedir.

Öğretim elemanlarının ortalama puanı incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının genel olarak akademik performans düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %55'ini uzman, okutman ve araştırma görevlilerinin oluşturmasından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretim elemanlarının yaşlarına göre akademik performans düzeylerinde; 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarından düşük olduğu tespit edilmiştir. Göreve yeni başlayan bu yaş

grubundaki öğretim elemanlarının yayın, görev vs. henüz sahip olmaması bu durumun temel nedeni olabilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının medeni duruma göre akademik performans düzeylerinin sadece evli ve bekâr öğretim elemanları arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Evli olanların akademik performans düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin öğretim elemanlarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yrd. Doç. Dr. olarak görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin okutman, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak görev yapan öğretim elemanlarından anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin öğretim elemanlarının kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. 1-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elemanlarından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum yaş demografik değişkeninde olduğu gibi göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının görev ve yayın sayısının azlığından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretim elemanlarından danışmanlık ile derse girme görevinde bulunan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği; diğer görevlerde bulunan öğretim elemanları ile görevi bulunmayan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İdarecilik görevinde bulunan öğretim elemanlarının; danışmanlık, derse girme görevinde bulunan öğretim elemanları ile görevi bulunmayan öğretim elemanlarından, danışmanlık görevinde bulunan öğretim elemanlarının görevi bulunmayan öğretim elemanlarından, derse girme görevinde bulunan öğretim elemanlarının görevi bulunmayan öğretim elemanlarından akademik performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma, iş doyum, örgütsel bağlılık ile akademik performans düzeyleri arasında kurulan yapısal eşitlik modellemesine ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma

(mobbing) düzeyleri ile içsel doyum, dışsal doyum, iş doyumu, özdeşleşme, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif ve orta ile düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Karahan ve Yılmaz'ın (2014) araştırmasında iş yerinde mobbing uygulamalarına maruz kalma sıklığı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle, mobbing uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerinde de azalma olmaktadır. Olumsuz davranış puanlarının artması öğretmen elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının arttığını gösterdiğinden ilişkilerin negatif yönde hesaplanması beklendik bir durumdur.

İş doyumu kapsamında bulunan içsel doyum ile dışsal doyum değişkenleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğunu ifade ederken, iş doyumu ve kişinin mobbinge maruz kalması arasındaki ilişki düzeyi için mobbinge maruz kalmanın iş doyumunu negatif ve anlamlı düzeyde yordadığını söyleyebiliriz. Yani, çalışanların mobbinge uğrama oranı arttıkça iş doyumu oranında azalma görülmesi olası bir sonuçtur. Yavuzer ve Çivilidağ'ın (2014) iş yerinde mobbing ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları çalışmada çalışanların mobbinge maruz kalmaları durumunda iş doyumlarında azalma olduğu tespit edilmiştir. Cengiz, Aytaç, Servi ve Yetiş'in (2012) çalışmasında yıldırma algısı ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki boyutunda iş doyumunun içsel ve dışsal alt boyutlarının puan ortalaması incelendiğinde yıldırmaya maruz kalanlarda içsel ve dışsal doyum düzeyleri daha düşük olduğu görülmüştür. Doğan'ın (2009) İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi'nin araştırıldığı çalışmada da psikolojik şiddet ile iş doyumu arasında analizlere göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup; bu ilişkinin negatif yönlü orta düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutları arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanan bir diğer sonuçtur. Kul (2010) beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin örgütsel bağlılık alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişki düzeyinde, uyum alt boyutunun özdeşleşme alt boyutuyla orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ve içselleştirme alt boyutuyla düşük düzeyde yine negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

6. SONUÇ

Bu araştırmada, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mobbing düzeyleriyle örgütsel bağlılık, iş doyumu ve akademik performansları arasındaki ilişki bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda ulaşılan bulgular şu şekilde özetlenebilir:

Öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara ara sıra maruz kaldıkları yönünde görüş bildirmeleri olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığının düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Yazın incelemesinde rastlanan bulgular mobbingin kurumlarda ciddi boyutlarda gerçekleştiği yönündedir. Araştırmamızda benzer sonuçlara ulaşamamamızda, mobbing gerçeğinin kişiler tarafından açıklanamaması ve yaşanan olayın mobbing olduğunun farkına varılamamasının neden olabileceğini söyleyebiliriz.

Öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarıyla öğretim elemanlarının demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Bu sonuç olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının açıklanmasında başka değişkenlerin değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Son altı ay içerisinde çalışma ortamında olumsuz davranışa maruz kaldığını belirten öğretim üyeleri; kadınlara oranla erkekler tarafından kendilerine daha fazla mobbing uygulandığını ifade etmektedirler. Erkek üstünlüğünün üst kademelerde bulunması ve kendisine verilmiş olan yetki gücünü istediği yönde kullanabilirliğinin erkeklerin daha fazla mobbing uygulamasına yol açtığını söyleyebiliriz.

Öğretim elemanlarının en fazla yüksekokul yöneticisi, sonrasında bölüm başkanı ve sıralamanın sonunda ise çalışma arkadaşı tarafından kendisine mobbing uygulandığını belirttikleri tespit edilmiştir. Bu sonucun üniversitelerimizin spor eğitimi veren yapıları açısından olumsuz bir durum olduğu söylenebilir.

Son altı ay içerisinde zorbalığa maruz kaldığını belirten öğretim elemanları görev yaptığı kurumda akademik kadroda sıkıntı yaşadığını belirtmekte ve derslerinin başka birine verildiği ya da dersine başka birinin ortak edildiğini belirtmektedir. Mobbinge maruz bırakılma mağdurun içinde bulunduğu ortama göre çeşitlilik arz etmektedir. Yükseköğretim

kurumlarında kişi için önemli olan yükselme amaçlı kadronun ve aldığı ücretin karşılığında vermiş olduğu dersin engellenmesi akademik mağduriyetin en kolay şekli olarak ifade edebiliriz. Mobbingin üniversitelerimizin spor eğitimi veren birimlerinde mağdurlar yarattığı sonucu çıkarılmaktadır.

Mobbinge maruz kalan öğretim elemanlarının kendisine zorbalık yapan kişinin daha ziyade evli, 41 yaş üzeri ve 11-20 yıl kıdeme sahip olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. İş tecrübesi fazla olan, sosyal yaşantıda ve kariyerde beklentisini belli oranda gerçekleştirmiş kişilerin daha alt düzeyde bulunanlara mobbing yapabildiğini söyleyebiliriz. Mobbing uygulayan kişilerin ağırlıklı olarak aile, sosyal ve iş hayatındaki doyumları; bazı eksiklikleri daha net görebilmeleri, statüyü koruma ihtiyacı ya da karşıdaki kişinin artan bilgi birikimlerinin etkin şekilde kullanmasının oluşturduğu rahatsızlık vb. nedenlerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri benzerlik gösterdiği sonucundan hem kadın hem de erkek öğretim elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin doyumlarının yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Günümüz şartlarında kadın ve erkeğin çalışma koşullarından beklenti düzeylerinin farklılık arz etmediğini ifade edebiliriz. Bu durumun kadınların iş hayatına etkin katılımı, bu yönde yapılan pozitif ayrımcılık çalışmalarının kadınlar üzerindeki olumlu etkisi ve erkeklerin bu duruma karşı olan olumlu tutumları iş doyumunu açısından olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlamıştır.

İş doyumunu ve kişinin mobbinge maruz kalması arasındaki ilişki düzeyi için mobbinge maruz kalmanın iş doyumunu negatif ve anlamlı düzeyde olduğunu elimizdeki verilere göre söyleyebiliriz. Başka bir ifadeyle mobbinge maruz kalma düzeyi arttıkça iş doyumunda azalma görülecektir. İş doyumunu ise çalışanların işten aldıkları haz, mutluluk, verimlilik, kendini toplumda kabul ettirme ve maddi yönden tatmini ifade eder. Mobbinge maruz kalan çalışan iş doyumunda tatminsiz yaşadığı sürece hayattan kopuk ve mutsuz bir şekilde yaşar. Bu durum ise; spor eğitimi veren birimlerdeki kişilerin iş yaşamını dolayısıyla yaşam kalitesini etkiler.

İş doyumunu, bütün olarak işe ilişkin bir tutum şeklinde ele alınabileceği gibi, işin çeşitli yönlerine ve özelliklerine ilişkin bir tutum şeklinde de ele alınmaktadır. İş gören işin bir yönünden doyum sağladıysa işin başka yönlerinden doyum sağlayamayabilir (Kalleberg,

1977). 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait ögelerden oluşan dışsal doyum düzeylerinin 41-50 yaş grubundaki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğunu bulgusu, hizmet yılına bağlı olarak beklentilerin de yüksek olabileceği yönünde yorumlanabilir.

Öğretim elemanlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, kıdem ve görev) göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir ilişkinin bulunmaması; başka bir ifadeyle etkilemediği tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışmamız kapsamındaki örgütsel bağlılık özelliklerinin açıklanmasında başka değişkenlerin değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın yüksek olduğunu, kurumsal amaç ve değerleri kabul ettiklerini söyleyebiliriz. Spor kültürü içerisinde bulunan mücadele ortamı aynı zamanda takım ruhu spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında doğal bir sonuç olarak olumlu yanlısamlara sebep olmaktadır.

Örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutları arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir deyişle, spor eğitimi veren kurumların yukardaki bilgilere dayanarak daha avantajlı bir örgütsel yapıya sahip olduğu söylenebilir.

Öğretim elemanlarının genel olarak akademik performans düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %55'ini uzman, okutman ve araştırma görevlilerinin oluşturmasından kaynaklı olabileceğini söyleyebiliriz. 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarından düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu statüde ve yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının akademik düşünce yapısına ve çalışma kapasitesine hazırlık aşamasında olduklarından olumsuz bir sonuç doğurmayacağı düşünülmektedir.

Evli olanların akademik performans düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum evlilik hayatının getirdiği sorumluluk duygusu, benlik algısındaki değişiklikler ve kendini gerçekleştirme ihtiyacına yönelmeyle açıklanabilir.

Yrd. Doç. Dr. olarak görev yapan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin okutman, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak görev yapan öğretim elemanlarından anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Yrd. Doç.'lık kadrosunun bilimsel çalışmanın yoğun yapıldığı bir döneme karşılık gelmesinden dolayı öğretim elemanlarının bu dönemde akademik performansının yüksek olmasının doğal karşılandığını ifade edebiliriz. Bir başka açıklamayla, Yrd. Doç. Dr. kadrosunda bulunanların sosyal model olma, takdir edilme ve ileriye yönelik değişken akademik hedeflerin oluşması bu duruma neden olabilir.

1-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elemanlarından anlamlı derecede düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Kıdem süresi ile akademik çalışmanın yapılmasının aynı oranda olabileceğini ve akademik performansında bu düzeyde artabileceğini söyleyebiliriz. Sosyal farkındalık, akademik olgunlaşma, artan olumlu deneyimler yıllara göre araştırmamızdaki farklılıkların oluşmasını sağlamıştır.

Danışmanlık ve derse girme görevi dışında görevi bulunan ve hiçbir görevi olmayan öğretim elemanlarının akademik performans düzeylerinde anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır. Hayatın her alanında olduğu gibi aktif katılım, akademik alanda da olumlu geri bildirim alma, statüyü koruma ve takdir edilme gibi duyguların daha yoğun yaşanmasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak; spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mobbing yaşama düzeylerinin düşük, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerinin yüksek ve akademik performanslarının ise düşük düzeyde olduğunu sonucuna varılmıştır. Ayrıca; öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma (mobbing) düzeyleri ile içsel doyum, dışsal doyum, iş doyumu, özdeşleşme, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif ve orta ile düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler

Bu konuda yapılacak diğer çalışmalarda şimdiye kadar ele alınmamış meslek grupları üzerinde araştırma yapılmasının farklı sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Bu çalışmada özellikle bazı demografik özellikler ile ilişkisi baz alınmıştır. Daha kapsamlı bir araştırma olması bakımından farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi önerilmektedir.

Bu araştırma bağlamında; mobbinge hem bireysel hemde kurumsal olarak mücadele edilmesi yönünde daha etkin çalışmalar yapılmalıdır. Yükseköğretim kurumlarında mobbing birimleri kurulmalı, kurulmuş olan mevcut mobbinge mücadele birimlerinin daha etkin çalışması sağlanmalıdır. Mobbing oluştuktan sonra değil mobbing olayı gerçekleşmemesi için uygun alt yapı ve ortamın oluşturulması gerekmektedir. Bu durumda sorumluluk her kademedeki yöneticilere düşmektedir. Akademik personelin hukuken hak ve yükümlülüklerini bilmesi ve bu konuda bilinçlenmesinin sağlanması mobbing farkındalığını artıracaktır. Bu yönde de öğretim elemanlarının mobbinge ilgili farkındalığının artırılması yönünde kurumsal çalışmalar yapılmalıdır. Öğretim elemanlarının iş doyumumlarının ve örgütsel bağlılıklarının artırılması yönünde, yöneticiler mobbinge karşı daha duyarlı hale getirilmelidir. İş doyumunun ve örgütsel bağlılığının artırılacabileceği ortamlar oluşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Acar, A.B., Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Akan, D., Yıldırım, İ., Yalçın, S. (2013). Mobbing Behaviors That Applied Upward From Below to Principals. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5 (3),646-659.
- Akıncı, Z. (2011). Eleştirel Bir Yaklaşım: İşletmede Çalışanlar Bir “Kaynak” mı Yoksa Bir “Kıymet” midir?. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 28-32.
- Akkar, A. (2010). *Meslek Liseleri Yönetici ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing)*.Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akpınar, S., Kuru, E. (2011). Spor Federasyonlarında Çalışanların İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (24).
- Aksakal, K.H. (2008). *Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 107.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddet’in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktop, N.G. (2006).*Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aldıç, E. (2011).*İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma*. Bitirme Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altinkurt, Y.K. (2012). *Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 31.

- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 18(5), 2995- 3015.
- Angle, H.L., Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Ann, B., Mannix, P.M. (2004, June). *An Investigation Into Workplace Bullying and Organizational Culture in Healthcare Within an Irish Hospital Setting*. The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in The Workplace.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz-2. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 8(2), 46.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467).
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek"*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aven, F.F., Parker, B., Mcenvoy, G.M. (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 72, 64.
- Ayan, S. (2011). Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, (27).
- Aydemir, M., Erşan, C. (2011). Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(1), 55-72.
- Aydın, S. (2008). *Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000a). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 88.

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bar, H.A., Berman, G.S. (1992). The Dimension Of Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 389.
- Baş, N., Oral, E.T. (2011). Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri ile İlişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21).
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Baykal, N.A. (2005). *Yutucu Rekabet, Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. (1.Baskı), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59).
- Becker, H.S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32.
- Bergman, M.E. (2006). The Relationship Between Affective And Normative Commitment: Review And Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27.
- Bernal, J.G., Gargallo, C.A., Marzo, N.M., Rivera, T.P. (2005). Job Satisfaction: Empirical Evidence Of Gender Differences. *Women In Management Review*, 20(4), 279-280.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 71.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar*, 44(511).
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

- Bozlağan, R. (2009).Örgütsel Yurttaşlık Davranışı ve Belediyelerde Yönetim Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,(56).
- Brodsky, C.M. (1976). *The Harassed Worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, Dc Heath'den Aktaran Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach, Aggression And Violent, Behavior, 5 (4): 379-401.
- Browne, M.N., Smith, M.A. (2008). Mobbing in The Worplace: The Latest Illustration of Pervasive Individuailsm in American Law. *Employee Rights And Employment Policy Journal*, 12.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1. Baskı). İzmir: Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, 398.
- Budd, J.W., Arvey R.D., Lawles, P. (1996). Correlates and Consequences of Workplace Violence. *J Occup Health Psychol*, 1(2): 197-210.
- Büyüköztürk,Ş.,Çakmak,E.K.,Akgün,Ö.E.,Karadeniz,Ş.,Demirel,F.(2012).*Bilimsel Araştırma Yöntemleri*,(2.Baskı).Ankara: PegemAkademi.
- Can, Y. (2007). *A ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing-Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 83.
- Celep, C., Konaklı, T. (2013). Öğretim Elemanlarının Yıldırma Yaşantıları: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 175-199.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.

- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N., Okçu, V. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3).
- Cengiz, R., Aytaç, K.Y., Servi, T., Yetiş, Ü. (2012). Futbol Kulüplerinde Yıldırma Algısı ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9).
- Chen, H.F., Chen, Y.C. (2008). The Impact Of Work Redesign And Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example From Taiwan's State-Owned Enterprises. *Public Personnel Management; Fall*, 37(3), 279-302.
- Cohen, A. (1996). On The Discriminant Validity of The Meyer and Alien Measure of Organizational Commitment: How Does It Fit With The Work Commitment Construct?. *Educational And Psychological Measurement*, 56 (3).
- Cüceloğlu, D. (2004). Yeniden İnsan İnsana. İstanbul, Remzi kitabevi.
- Çakır, A. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakmur, H. (2011). İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 10(6).
- Çavuş, Ş., Cumaliyeva, D. (2013). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Özel Güvenlikte Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (37).
- Çavuş,Ş.,Gürdoğan,A.(2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1).
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 6, 28.

- Çelebi, M.A. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Guçlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çelik, M. (2011). Mobbing. *Akademik Bakış Dergisi*, (10).
- Çetin, H., Zetter, S.A., Taş, S., Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (26).
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 90.
- Çetin, M.Ç. (2003). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayınevi, 5.
- Çevik, N.K., Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1).
- Çobanoğlu, Ş.(2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çokluk, Ö.,Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Çubukçu, K., Tarakçıoğlu, S. (2010). Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4).
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ.K., Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Med J*, 28(1), 69-74.

- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev: Önersoy O.C.). İstanbul: Sistem Yayıncılık, 15.
- Demircioğlu, H.R. (2007). Kısılık Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11, 1-2.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi*, 15(2).
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15).
- Demirel, Y., Yoldaş M.A. (2008). Sağlık Kuruluşlarında Karşılaşılan Psikolojik Yıldırma Davranışlarının Türkiye ve Kazakistan Açısından Karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2).
- Dikmen, A. A. (1995). İş Yaşamı ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3.
- Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*; 22(3), 137-49.
- Doğan, M.A. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (29).
- Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2).

- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6.
- Dursun, S., Aytaç, S. (2011). İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *Tisk Akademi*, 6(11), 6-29.
- Duxbury, M.L., Armstrong, G.D., Drew, D.J., Henly, S.J. (1984). Head Nurse Leadership Style With Staff Nurse Burnout and Job Satisfaction in Neonatal Intensive Care Unit. *Nurs Res*, 33.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma Ya Da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*.
- Duygulu, S., Korkmaz, F.(2008). Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2).
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Eğimli, A.T., Bitirim, S. (2010). Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldıрма (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları). *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24).
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000a). *Bullying and Harrassment at Work: Unveiling an Organizational Taboo, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems*. Brisbane: Griffith University, 7-13.
- Einarsen, S. (2000b). *Harassment and Bullying at Work: A Review af the Scandinavian Approach, Agression and Violant Behaviour*. 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L.(2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Oerspectives in Resarch and Practice*. London: Taylor and Francis Books Ltd.

- Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2).
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erdem, M., Uçar, İ.H. (2013). Öğretmenlere Göre İlköğretimde Öğrenen Örgüt Algısı ve Öğrenen Örgütün Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3).
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Yön Ajans.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 321.
- Erşan, E.E., Yıldırım, G., Doğan, O., Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş doyumu ile Algılanan İş Stresi ve Aralarındaki İlişki. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14 (2).
- Ertürk, E., Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1).
- Farrell, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 26(4).
- Field, T. (1996). *Bully Insight. How To Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by which Abuse Thrives*, Oxfordshire: Success Unlimited.
- Filizöz, B., Ay, B.A. (2011). Örgütlerde Mobbing Ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *E-Journal Of New World Sciences Academy, Social Sciences*, 6(2), 229-241.

- Geçikli, F., Geçikli, M. (2012, Nisan). *İşyerlerinde Mobbing (Psikolojik Şiddet) Sarmalında Kadın: Kamu Üniversitesinde Bir Uygulama*, Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu, Ankara.
- Gençtürk, A., Memiş, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3).
- Gilbert, A.C. (1999). *The Impact of Organizational Commitment and Work Hours on The Family*. Presented At An Association for Social Economics Session at the Allied Social Science Meetings. New York, 321.
- Gill, F. (1999). The Meaning of Work: Lessons From Sociology, Psychology and Political Theory. *Journal of Socio-Economics*, (28)6.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi,17.
- Grazia, M. (2003). Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Workers. *Health Series*, 4.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Gülova, A.A., Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business And Economics Research Journal*, 3(3).
- Gümüştekin, G.E., Özler, D.E., Yılmaz, F. (2010). 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1).
- Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, Mobbing/Bullying, İşyeri Sendromu*. Ankara: Lazer Yayıncılık.

- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3).
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınevi, 57.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1).
- Güzelbayram, Ş. (2013). Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1).
- Hacıcaferoğlu, S., Çoban, B. (2011). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamında Maruz Kaldığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2(2).
- Hirigoyen, M.F. (2000). *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*. (Çev. H. Bucak), İstanbul.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice, And Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. USA: The President and Fellows of Harvard College.
- Huber, B. (1994). *Mobbing, Psychoterror Am Arbeitsplatz*. Niedrenhausen, Falken, 24-25.
- Iverson, R.D., Buttgieg, D.M. (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the Right Kind of Commitment Be Managed?. *Journal of Management Studies*, 36(3).
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1).
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4).

- İnam, A. (1995). Üniversitelerde Bilimsel Etkinliğin Örgütlenmesi. *Üniversitenin Geleceği, ODTÜ Öğretim Elemanları Derneği*, (245),167-173.
- İnandı, Y., Tunç, B., Uslu, F. (2013). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*,3(1).
- Kalaycı, N.(2006). Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60).
- Kalleberg, A.L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), 124-143.
- Kaplan, A. (2003). Yaratıcılığın Akademik Ortamlardaki Sorunları ve Olanakları. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 3(4).
- Kaptanoğlu, D., Özok, A.F. (2006). Akademik Performans Değerlendirmesi İçin Bir Bulanık Model. *İTÜ Dergisi/D Mühendislik*, 5(1).
- Karahan, A. (2008).Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3).
- Karahan, A., Yılmaz, H. (2014). Correlation of Mobbing With Organizational Commitment and A Case Study. *Journal of Yasar University*, 9(33).
- Karakaş, S.A., Okanlı, A. (2013). Hemşirelik ve Mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2 (4).
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2.
- Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2).
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddetve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3).

- Karcıoğlu, F., Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 26.
- Kaya, N., Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2),179.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keleş, H.N. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. *S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.
- Kerr, C. (1994). Knowledge Ethics and The New Academic Culture. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 26 (1), 9-15.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4.
- Kılıç, G., Öztürk Y. (2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10(3).
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28).
- Koç, Ş. (2011). Üniversitede Mobbing. *Akademik Bakış Dergisi*, 10.
- Kolamaz, C. (2007). *Destekleyici ve Geliştirici Liderlik Yaklaşımlarının Örgütselbağlılığa Etkisi (Ankara İli Çubuk İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 50.
- Kolarska, L., Aldrich, H. (1980). Exit, Voice, And Silence: Consumers' and Managers' Responses to Organizational Decline. *Organization Studies*, 1(1), 41-58.
- Kök, S.B. (2006). *İş Yaşamında Psiko- Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri*. Atatürk Üniversitesi 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 436.

- Köroğlu, Ö. (2011). İşgören Doyumu ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14).
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2).
- Kul, M., (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kundi. B.A.T., Saleh, S.D. (1993). A Model of Organizational Commitment: Instrumental And Intrinsic Motivation and Beyond. *Canadian Journal of Administrative Science*, 10, 154.
- Lam, S. (1995). Quality Management And Job Satisfaction. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 12(4).
- Leymann, H. (1993). *Mobbing Psychoterror at Work Places*. Hamburg: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5.
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996). Mobbing At Work and The Development of Post Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. (7th. Ed.), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Mc Carthy, P. (2000). *The Bully-Victim At Work, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes And Systems*, Brisbane: Griffith University.
- Mete, Y.A. (2013). Yükseköğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldırma (Terör): Uygulayanlar, Mağdurlar ve Seyirciler. *International Journal of Social Science*, 6(2).
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Review*, 1(1).

- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. London: Sage Publications, 126.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment To Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4).
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2).
- Morgan, R., Hunt, S. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal Of Marketing*, 58(3).
- O'reilly, C., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Obeng, K., Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation, Research Forum*, 2,57.
- Onay, M. (2011). Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekâsının ve Duygusal Emeginin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4).
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi*, (1).
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 115.

- Özgan, H., Külekçi, E., Özkan, M. (2012).Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D., Karaa, E. (2006).Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik BirAlan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2).
- Özler, D.E., Giderler, A.C., Dil, Ş.M. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22).
- Özler, D.E., Mercan, N. (2009). *Yönetimsel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özler, N.D.E., Dirican, M.Ö. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal BilimlerDergisi*, (39).
- Özmen, Ö.T., Özer, P.S., Saatçioğlu, Ö.Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Özpoyraz, M. (2013). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Kurumlarında Yaşadığı Mobbing Etkilerinin Örgütsel Bağlılığına Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray ÜniversitesiSosyal Bilimleri Enstitüsü, Aksaray, 38.
- Öztürk, A., Özdemir, F. (2003). İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 17, 1-2.
- Polat, M., Meydan, C.H. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1).
- Randall, D.M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 461.

- Robbins, S. P., Judge, T.A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (Çev. İ. Erdem). Ankara: (14. Baskı). Nobela.
- Robbins, S.R. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, 130, 76.
- Rosin, H.M., Korabık, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity To Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 1-6.
- Rusbult, C., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, A. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses To Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3).
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2).
- Sagie, A. (1998). Employee Absenteism, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2).
- Saraç, M. (2011). İşyerinde Duygusal Taciz(Mobbing). *İşte Çalışanlar Dergisi*,(5).
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G., Osborn, R.N. (1994). *Managing Organization Behavior*. (Fifth Edition). New York: John Willey&Sons.
- Schoderbek, P.P., Cosier, R.A., Aplin, J.C. (1991). *Management*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers, 380.
- Schumacker, R.E., Lomax R.G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*. (2nd Edition). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sevimli, F., İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55.
- Sevinç, İ., Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Maliye Dergisi*, 162.

- Sezer, F. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Shallcross, L. (2003). *The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in The Public Sector*, Workplace Mobbing Conference, Brisbane.
- Sheehan, M., Barker, M. (2000). *Analysing Metaphors Used By Victims of Workplace Bullying Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems*. Brisbane: Griffith University, 360-367.
- Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,7(2).
- Silverthorne, C.P. (2005). *Organizational Psychology in Cross- Cultural Perspective*. Newyork, Ny, USA: New York University Press.
- Smith, D. (1998). Güvenilir Bir Organizasyon Nasıl Oluşturulur?.*Harvard Business Review, Power Dergisi*, 4(11), 6-9.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Sünter, T. A., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., Peşken, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1).
- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, O., Gücenmez, S., Budak, G., Budak, G. (2009). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,10(17), 36-58.
- Şahin, A., Emimi F.T., Ünsal Ö. (2006). Çatışma Yöntemi Yöntemleri ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 554.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).

- Şahin, M. (2013). Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi, Akademik Bakış Dergisi, Sayı:38.
- Şahin, S.,Aydoğdu, B., Yoldaş, C. (2012). Eğitim Denetmelerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1).
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006).*İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Temizel, Y. (2013).Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri. *Adalet Dergisi*, (45).
- Tengilimoğlu, D., Mansur F.A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*,1(3).
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18).
- Tezcan, P., Bayram, F., Ergin, H. (2009). *İşyerinde Mobbingci ve Kurban Tiplerleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 67.
- Tınaz, P. (2006a). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım. 23.
- Tınaz, P. (2006b). İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*, (4), 156.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*.(2.Baskı).İstanbul: Beta Yayınları, 64.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H.(2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi, 45-47.
- Tınaz, P., Karatuna, I.(2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Tiyek, R. (2011a). Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 104.

- Tiyek, R. (2011b). *Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 34.
- Toker G.A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayınevi, 11.
- Toker, G.A. (2009). Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 9(2).
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,(56).
- Topaloğlu, M., Koç, H., Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş*; 9(4).
- Tutar, H. (2004a). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. (3. Baskı). Ankara: Platin Yayıncılık, 28-29.
- Tutar, H. (2004b). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4).
- Uygur, A., Koç, H. (2010). Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4).
- Uygur, M. ve Yıldırım, A. (2011). İlköğretim OkuluYöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerini İle ÖğretmenlerinÖrgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 27.
- Uzun, Ö., Yiğit E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1).
- Üngüren, E., Cengiz, F., Algür, S. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27).

- Vandekerckhove, W., Commers, M.S.R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign Of The Times?. *Journal Of Business Ethics*, 45.
- Vartia, M. (2003). *Workplace Bullying- A Study On The Work Environment, Wellbeing And Health*. Unpublished Phd Thesis, Helsingfors. [Http://Ethesis.Helsinki.Fi/Julkaisut/Hum/Psyko/Vk/Vartiavaanen/ Workplace.Pdf](http://Ethesis.Helsinki.Fi/Julkaisut/Hum/Psyko/Vk/Vartiavaanen/Workplace.Pdf).
- Vieira J.A.C. (2005). Skill Mismatches And Job Satisfaction. *Economic Letters*, 89, 39.
- Westhues, K. (2006, June). *Ten Choices in The Study Of Workplace Mobbing Or Bullying*. Paper Presented At The Fifth International Conference On Workplace Bullying Trinity College, Dublin, Ireland.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 423-424.
- Yalçın, A.,& İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Ankara, Nobel Yayınları,3.
- Yaşın, F., (2013). İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Nesne Dergisi*, 1(2).
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2).
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. YayınlanmamışYüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 28.
- Yavuzer, Y., Çivilidağ, A. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yerinde Mobbing İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracı Rolü. *Düşünen Adam The Journal Of Psychiatry And Neurological Sciences*, 27.

- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması. *Bilig*,(55).
- Yeni, G.K. (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Türk Metal, Ziraat Gurup Matbaacılık.
- Yeşiltaş, M., Demirçivi, B.M. (2010). İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 199-217.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Sıddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 30(2), 559–570.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62, 1.
- Yılmaz, A., Özler, E.D., Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26).
- Yılmaz, H., Karahan, H. (2009). Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3).
- Yılmazer, A. (2010). Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 5(2).
- Yılmaz, B., Korkut, Ş., Köse, E. (2010). Ankara'daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11(1).
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi, 76.
- Zapf, D. (1999) Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 71.
- Zapf, D., Knorz, C., Kulla M. (1996). 'On The Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, The Social Work Environment and Health Outcomes. *Europe Journal Of Work Organizational Psychology*, 5(2),15 –37.

Zapf, D., Leymann, H. (1996). Mobbing and Victimization At Work: A Special Issue. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2).

EKLER

ANKET

Ek-1. Anket

Değerli Meslektaşım;

Bu anketin amacı; spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri ile iş doyumu, örgütsel bağlılıkları ve akademik performansları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Araştırma tamamen bilimsel bir amaca hitap etmektedir. Yanıtlayacağınız anket sadece araştırmacı tarafından kullanılacak, elde edilen veriler araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu anketi içtenlikle, eksiksiz ve doğru olarak doldurmanız, araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesi bakımından son derece önemlidir. Ankette yer alan her bir soruyu okuduktan sonra uygun gördüğünüz seçeneğin bulunduğu parantezin içerisine (x) işareti koyunuz. Araştırmama ayırdığınız zaman ve değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Arş.Gör. Elif ÜSTÜN

G. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz: ()Kadın ()Erkek

2- Yaşınız: ()21-30 ()31-40 ()41-50 ()51 ve üzeri

3- Medeni durumunuz:()Evli ()Bekar()Boşanmış

4- Kurumunuzdaki kadronuz: () Uzman ()Okutman ()Öğretim Gör. ()Arş.Gör.

()Yrd.Doç.Dr. ()Doç.Dr. () Prof. Dr.

5- Mesleğinizdeki kıdeminiz:()1- 10 yıl ()11-20 yıl ()21-30 yıl ()31 ve üzeri

6- Kurumunuzda fiilen bulunduğunuz görev ya da görevler:()Danışmanlık ()İdarecilik

()Derse girme

7- Yurtiçi yayın ve bilimsel etkinlik sayısını parantez içine rakam olarak yazınız:

() Makale ()Bildiri ()Bağımsız kitap ()Kitapta bölüm ()Konferans ()Panel ()Seminer

Ek-1. (Devamı) Kişisel Bilgi Formu

8- Yurtdışı yayın ve bilimsel etkinlik sayısını parantez içine rakam olarak yazınız : ()Makale

()Bildiri

()Bağımsız kitap ()Kitapta bölüm ()Konferans () Panel ()Seminer

9- Haftalık ders sayınızı rakam olarak belirtiniz: () Lisans () Yüksek lisans ve doktora () Kurslar

10- Akademik danışmanlıktaki görevleriniz : ()Lisans ()Yüksek lisans tez ()Doktora tez

()T.İ.K

11- Çeşitli federasyon görevleriniz:()Var ()Yok

12- Bir önceki soruya cevabınız “var” şıkkı ise; Federasyondaki görev ya da görevleriniz:

()Federasyon başkanlığı ()Federasyon yönetimi ()Federasyon danışmanlığı ()Diğer görevler..... (belirtiniz)

13-Kulüpteki görev ya da görevleriniz: ()Kulüpte sporcu ()Antrenör ()Hakem ()İdareci

()Diğer.....(belirtiniz)

EK-2.Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Açıklama:Aşağıdaki davranışlar okullarda sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre (x) koyarak değerlendiriniz.

Çalıştığınız kurumda;		Hiç	Arasıra	Ayda bir	Haftada bir	Hergün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yoksayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-2. (Devamı) Olumsuz Davranışlar Ölçeği

13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı? (tanıma göre değerlendirin: Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir: () Evet () Hayır						

23. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların cinsiyeti: ()Kadın ()Erkek

24. Size **en fazla** yıldırma uygulayanların görevi: ()Yüksekokul yöneticiliği () Bölüm başkanlığı ()Çalışma arkadaşları

25. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların yaşı: () 21-30 yaş ()31-40 yaş ()41 yaş ve üzeri

26. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların kıdemi: () 1- 10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

27. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların medeni durumu: ()Evli ()Bekar ()Boşanmış

28. Görev yaptığınız kurumda akademik kadroda sıkıntı çıkarıldı mı? :()Evet ()Hayır

29. Dersinizin başka birine verilmesi veya ortak edilmesi söz konusu mu? : ()Evet ()Hayır

30. Dersinizin önemsenmemesi ya da alay edilmesi gibi bir durumla karşılaştınız mı?: ()Evet ()Hayır

31. Ders dışı çalışmalara izin vermeme, zorluk çıkarma söz konusu mu? ()Evet ()Hayır

Ek-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Açıklama : Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneğe (x) koyunuz.

İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum
1.Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-3. (Devam)Örgütsel Bağlılık Ölçeği

12.Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.Okulumla karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21.Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22.Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23.Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24.Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25.Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26.Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27.Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-4. Minessota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu

Açıklama: Aşağıda “İş Tatmin (Doyum) Düzeyinizi” belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneğe (x) işareti koyunuz.

İFADELER	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
<u>Mesleğimden:</u>					
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.Bağımsız çalışma imkânım olmasından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-4. (Devam) Minessota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu

12.İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.Terfi imkânının olması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.Çalışma ortamım bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÜSTÜN, Elif
 Uyruğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 22/11/1977 Ankara
 Medeni hali : Evli
 Telefon : 505 317 72 30
 e-posta : ustunelif77@gmail.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet yılı
Doktora	Gazi Üniversitesi/BESYO	Devam Ediyor
Yüksek lisans	Selçuk Üniversitesi/BESYO	2005
Lisans	Selçuk Üniversitesi/BESYO	2001
Lise	Mehmetçik Lisesi	1994

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2005- devam ediyor	Gazi Üniversitesi	Araştırma Görevlisi
2001-2004	Selçuk Üniversitesi	Araştırma Görevlisi

Yabancı Dili

İngilizce

Yayınlar

1. Pulur, A., Üstün, E., Karabulut, E.O. (2009). “Üniversiteli Üst Düzey Halk Oyunları Sporcuların Sigara ve Alkol Kullanımlarının Bedenlerini Algılama Düzeylerine Etkisi”. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3.
2. Pulur, A., Üstün, E., Karabulut, E.O. (2010). “Üniversiteli Üst Düzey Futbolcuların Kendi Bedenlerini Algılama Düzeylerinin Sigara ve Alkol Kullanımlarına Göre İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(157-161).

3. Üstün, F., Üstün, E., Bahadır Z., Pulur, A.(2013). “The Examination of the Levels of Job Satisfaction of Sport Experts who Work in Youth Services and Provincial Directorate of Sports in Turkey in Terms of Some Variables”, 7th International Academic Conference, Prague, Czech Republic.
4. Pulur, A., Üstün, E., Karabulut, E.O.(2010). “Üniversiteli Üst Düzey Basketbolcuların Kendi Bedenlerini Algılama Düzeylerinin Sigara ve Alkol Kullanımlarına Göre İncelenmesi”, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Antalya.
5. Pulur, A., Üstün, E., Karabulut, E.O. (2012). “Üniversiteli Üst Düzey Yüzücülerin Bedenlerini Algılama Düzeylerinde Sigara ve Alkol Kullanımlarının Etkisi”, 2nd International Social Sciences in Physical Education and Sport Congress, Ankara.
6. Pulur, A., Üstün, E., Karabulut, E.O.(2012). “Üniversiteli Üst Düzey Sporcuların Bedenlerini Algılama Düzeylerinde Branş Farklılığının Etkisi”, 12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Denizli.
7. Üstün, E., Bahadır, Z., Pulur, A.(2012). “Spor Uzmanlarında Mobbing (Yıldırma) Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, 12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Denizli.

Hobiler

Kitap okuma, Tenis, Seyahat