

Received/Geliş	: 2022 / Ekim / 2022	Accepted/Kabul	: 2022 / Kasım / 2022	Published/Yayın	: 2022 / Aralık / 2022
----------------	----------------------	----------------	-----------------------	-----------------	------------------------

Temel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi

Abdurrahim Özkılıç¹ Nuray Hürata² Hasan Beysun³

Atıf/Reference: Özkılıç, A., Hürata, N. & Beysun, H. (2022). Temel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
DOI: 10.5281/zenodo.7591176

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, temel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerdeki algılanan mobbingin çalışan performansına etkisi ortaya koymayı amaçlamıştır. Bununla birlikte, mobbing algısının çalışan performansına etkisini incelemiştir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 Eğitim Öğretim yılında İstanbul merkez ve ilçelerinde görev yapan 268 öğretmen oluşturmuştur. Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı kişisel bilgiler, ikinci bölümde “Psikolojik Şiddet (Mobbing) ölçeği” ve “Çalışan Performansı Ölçeği” yer almaktadır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları düşük düzeyde çalışan performansları ise orta düzeydedir. Korelasyon analizleri, psikolojik şiddet algıları ve bağlam performansı arasında negatif ilişki çıkarken görev performansını pozitif ilişki çıkarmıştır. Öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları çalışma performansını anlamlı bir biçimde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet (Mobbing), Çalışan Performansı, okul gelişimi

Examination Of The Relationship Between Information Literacy And Collective Teacher Qualification

ABSTRACT

The aim of this research is to reveal the effect of perceived mobbing in teachers in primary and secondary schools on employee performance. In addition, he examined the effect of mobbing perception on employee performance. The sample of the research, in which the relational scanning model was used, consisted of 268 teachers working in the center and districts of Istanbul in the 2022-2023 academic year. The data collection tool used in this study consists of three parts. In the first part, there is personal information including the demographic characteristics of the participants, and in the second part, "Psychological Violence (Mobbing) Scale" and "Employee Performance Scale". Arithmetic mean, correlation and multiple regression analysis were used in the analysis of the data. According to the results obtained from the research, teachers' perceptions of psychological violence are low and their employee performances are moderate. While there was a negative relationship between correlation analysis, perceptions of psychological violence and context performance, there was a positive relationship between task performance. Teachers' perceptions of psychological violence significantly predict work performance.

Keywords: Psychological Violence (Mobbing), Employee Performance, school improvement

1. GİRİŞ

Mobbing iş yaşamının başlangıcından günümüze kadar her zaman var olmuş ancak yakın zamana kadar kavramlaştırılmamış bir olgudur. Mobbing, işyerinde hedefe konan kişileri sindirerek işten uzaklaştırma amacı taşıyan sistemli, sürekli, düşmanca ve ahlak dışı davranışlardır. Ülkemizde özellikle eğitim kurumlarında çalışanlar zaman içinde mobbinge maruz kalmaktadırlar. Eğitimde ulaşılması zor hedefler belirleyip ve istenilen performansa ulaşamayanlar çeşitli baskılara maruz kalmaktadırlar.

Çalışma yaşamında mobbingin mağdur üzerinde oluşturduğu en önemli etki çalışanın iş performansı sonuçlarında izlenmektedir (Davenport vd., 2003: 63). Mobbing, işyerinde çaresiz, mutsuz, ümitsiz ve endişeli insanların çoğalmasına ve kurumun performansının düşmesine neden olmaktadır. Mobbing çalışanı hedef alıyor gibi görünse de, kurumsal imajı tahrip etmekte ve maliyetleri arttırmaktadır.

¹ Okul Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı. (Orcid: 0000-0002-3134-6499)

² Okul Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı. (Orcid: 0000-0001-9356-2392)

³ Okul Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı. (Orcid: 0000-0002-5754-854X)

Çalışanların mobbing uygulanan bir kurumda huzursuz olmaları doğaldır. Bu durumda çalışanların performansını ve verimliliği düşürmekte ve dolayısıyla mobbinge uğrayan çalışanlar başka kurumlara yönelebilmektedirler (Çalış Duman ve Akdemir, 2016: 30).

Yüksek eğitim seviyesindeki çalışanların mobbing davranışına daha fazla yönelmesi veya daha fazla maruz kalması mümkündür. Yüksek eğitim düzeyine rağmen sosyal iklimin zayıf olduğu kültürlerde ve saldırgan kültürlerde önemli oranlarda mobbing olayına rastlanabilmektedir (Alparslan ve Tunç, 2009: 150). Araştırmalar, mobbinge maruz kalan bireylerin çalışma yaşamında dürüstlük, yaratıcılık, başarı gibi birçok olumlu özellik gösteren duygusal zekâsı yüksek bireyler olduğunu ortaya koymaktadır (TBMM Komisyon Raporu; 2011: 4). Herhangi bir kurumda çalışan bir kişi şu ana kadar mobbinge maruz kalmamış olabilir. Ancak mobbing olgusu birçok faktöre bağlı olduğundan kimsenin mobbinge maruz kalmamasının garantisi bulunmamaktadır. Sonuç olarak her an her çalışan mobbing ile yüzleşebileceği gibi bir yakını da mobbing mağduru olabilir.

Mobbing tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygın bir şekilde yaşanmaktadır. Yerel kültürün bir uzantısı olarak; otorite sahiplerini sorgulayan, yanlışlıkları ihbar eden, başarısıyla ön plana çıkan, diğerlerinden farklı olan kişiler ortamdaki uzaklaştırılmak istenmektedir (Polat, 2013: 6). Mobbing ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, mobbingin örgütün sağlığı üzerinde olduğu kadar, çalışanın iş performansı, fiziki ve duygusal sağlığı üzerinde de yıkıcı etkileri bulunduğunu göstermektedir (Çınar ve Akpunar, 2017: 54).

4 farklı sektörde 14 işletme üzerinde yapılan bir araştırmaya göre mobbingin çalışanların aile hayatını, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını, işe devamsızlıklarını, iş verimliliklerini ve performanslarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Kaymakçı, 2008, 241). Kamu ve özel hastane çalışanları (Korkmaz vd., 2014), öğretim elemanları (Şenerkal, 2004) ve çağrı merkezinde çalışan müşteri temsilcileri (Çalış Duman ve Akdemir, 2016) üzerine yapılan araştırmalarda çalışanların yaşadığı mobbing ile performansları arasında olumsuz bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili yapılan başka çalışmalarda da mobbingin çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkileri üzerinde durulmaktadır. Bir araştırmanın (Carbo, 2010:5) sonuçlarına göre mobbinge maruz kalan çalışanların %37'sinin işverene olan adanmışlığı azalmakta, %28'i mobbingden kurtulmak için işten ayrılmakta, %22'si iş performansını düşürmekte ve %12'si de mobbingin direk sonucu olarak işten ayrılmaktadır. Bir kısım çalışanlar ise başka alternatifleri olmadığından dolayı mobbinge maruz kalmalarına rağmen işyerinde çalışmaya devam etmektedirler. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre (Rayner, Hoel ve Cooper, 2001:135) mobbinge maruz kalan çalışanlar performanslarını normal performanslarına göre %80 düşürmektedirler (Akt: Divincová ve Siváková, 2014).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı bulgular da elde edilmiştir. Örnek olarak Çınar ve Akpunar (2017) tarafından öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmaya göre katılımcıların yarısından fazlası, mobbingin; iş performansını olumsuz etkilediği şeklindeki ifadeye katılmadıklarını ve mobbingden tedirginlik duymadıklarını belirtmişlerdir. Divincová ve Siváková (2014) tarafından Slovakya'da finans sektöründe çoğunluğu üniversite mezunu çalışanlar üzerine yapılan araştırmaya göre çalışanların birçoğu mobbinge maruz kaldığının farkında bile değildiler.

Performans değerlendirme tüm dünyada kamu ve özel sektörde üzerinde önemle durulan konuların başında gelmektedir. Örgütlerdeki performans düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri olan mobbingin tüm dünyada ve özellikle ülkemiz gibi sendikalaşmanın yetersiz olduğu ülkelerde, yaşanma sıklığı düşünülürse, bu alanda yapılacak çalışmalara olan ihtiyaç daha iyi anlaşılacaktır. Bu çalışmada çalışanların performans düzeyleri ile mobbing arasındaki ilişki birlikte ele alınarak incelenmiştir.

Çalışanların örgüt içindeki mobbinge dair algıları onların performans düzeyini etkilemektedir. Dolayısıyla mobbing algısının düşük düzeyde olması örgütün başarısında kritik öneme sahiptir. Mobbing algısının düşük olarak gerçekleştiği örgütlerde çalışanların algıladıkları performansları yüksek düzeyde olacaktır. Bu araştırmada kamuda çalışan öğretmenlerin algıladıkları mobbing düzeyi ile performansları arasında bir ilişki olup olmadığına ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Mobbing ve performans algılarının çalışanların demografik verilerine göre değişip değişmediğini araştırmak ise çalışmanın ikincil amacını oluşturmaktadır.

Çalışanların işyerinde mobbingi algılama düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki farklılığın belirlenmesinde kullanılan yöntemler, anketi cevaplayanların subjektif görüşlerini içermektedir. Araştırmanın güvenilirliği katılımcıların mobbing ve performans ölçeklerindeki önermeleri ne şekilde ve nasıl algıladıklarına bağlıdır. Bu ise anket tekniğinin araştırmalar için getirdiği en önemli kısıtı oluşturmaktadır.

Bu çalışma ile mobbing algılaması ile performans algılaması arasındaki ilişkiler araştırılarak performans ve mobbing olgusuna yönelik ampirik düzeydeki boşluğun nispeten doldurulması amaçlanmıştır. Dünyada ve Türkiye'de, gerek bankacılık sektöründe gerekse genel anlamda, mobbingin çalışan performansı üzerindeki etkileri alanında yapılan çalışma sayısının yetersizliği çalışmanın önemini ve literatüre yapacağı katkıyı ortaya koymaktadır. Ancak araştırma sonucunda elde edilen bulgular, sadece araştırmanın yapıldığı kurum ve kuruluşları temsil etmekte olup, tüm banka çalışanları adına genellemek gerçekçi olmayacaktır.

Bu çalışma ile mobbing algılaması ile performans algılaması arasındaki ilişkiler araştırılarak performans ve mobbing olgusuna yönelik ampirik düzeydeki boşluğun nispeten doldurulması amaçlanmıştır. Dünyada ve Türkiye'de, gerek eğitim sektöründe gerekse genel anlamda, mobbingin çalışan performansı üzerindeki etkileri alanında yapılan çalışma sayısının yetersizliği çalışmanın önemini ve literatüre yapacağı katkıyı ortaya koymaktadır. Ancak araştırma sonucunda elde edilen bulgular, sadece araştırmanın yapıldığı kurum ve kuruluşları temsil etmekte olup, tüm banka çalışanları adına genellemek gerçekçi olmayacaktır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketler araştırmacı tarafından katılımcılara online yöntemi ile doldurtulmuştur. Verilerin toplanmasında kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve aynı kurumda çalışma süresi) belirlenmesine

yönelik ifadelerle; ikinci bölümde işyerinde maruz kalınan/kalınabilecek mobbing davranışlarına ve üçüncü bölümde de işyerinde mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanın performansı ile ilgili yargılara yer verilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet algısı ile çalışan performansı algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Karasar'ın (2019, s.114) belirttiği gibi, ilişkisel tarama modelindeki araştırmalar, “iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte ortaya çıkan değişimin varlığını ya da derecesini ortaya koyma” hedefindedir. Bu bağlamda, araştırmanın bağımsız (yordayıcı) değişkeni, psikolojik şiddet, bağımlı (yordanan) değişkeni ise çalışan performansdır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kamu okullarında 2022- 2023 Eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, araştırmada basit tesadüfi örnekleme yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır. Çizelgeye göre, “5000 kişilik evren için %95’lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5’lik hata payı için gerekli örneklem büyüklüğü 356 kişidir (Balcı, 2011)”. Araştırmanın örneklemini, İstanbul il genelinde görev yapan 268 öğretmen oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Ölçekleri

Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı kişisel bilgiler, ikinci bölümde Polat ve Doğan (2013)’ in çalışmalarında yer verdikleri şekilde “Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeği” bu çalışmada bazı yargılar birleştirilmiş bazıları ise çıkartılarak 42 yargıya yer verilmiştir. Polat ve Doğan ölçeğin son haline güvenilirlik analizi yapmışlar ve mobbing ölçeğinin 42 maddesinin güvenilirlik katsayısının $\alpha = 0,96$ olduğunu saptamışlardır, ve üçüncü bölümde çalışan performansını; Türkçe’ye uyarlayarak iki boyutlu –görev ve bağlamsal performans– bir ölçüm aracı geliştiren Karakurum’un (2005) performans ölçeği kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1 : Katılımcı Demografik Yapısı

Değişken	Grup	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	140	52,2
	Kadın	128	47,8
Yaş aralığı	18-24 yaş arası	4	1,5
	25-31 yaş arası	37	13,8
	32-38 yaş arası	82	30,6
	39-45 yaş arası	107	39,9
	46 yaş ve üstü	38	14,2
Medeni durumu	Evli	193	72,0
	Bekar	75	28,0
Çalıştığınız kurum türü	İlkokul	105	39,2
	Ortaokul (İHL Ortaokul dahil)	63	23,5
	Lise (Anadolu Lisesi veya Anadolu Meslek Lisesi)	100	37,3
Eğitim durumu	Lisans	193	72,0
	Yüksek lisans/Doktora	75	28,0
Kaç yıldır bu kurumda çalışmakta	1-5 yıl	65	24,3
	6-10 yıl	52	19,4
	11-15 yıl	56	20,9
	16-20 yıl	44	16,4
	21-25 yıl	33	12,3
25 yıl ve üstü	18	6,7	

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların % 52,2'si erkek olduğu; En fazla mesleki kıdemi olan gurup 1-5 yıl olduğu; Yaş aralığı en fazla 39-45 yaş olduğu %72'sinin evli olduğu; %39,2'sinin ilkokulda görev yaptığı; %72'sinin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik Şiddet (Mobbing) ile Çalışan performansı Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı algıları ile kolektif öğretmen yeterlikleri arasındaki ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için kullanılan bir tekniktir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2012). Korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2 : Ölçeklerin Korelasyon Tablosu

	1.Grup Yöneticilerim ve İş Arkadaşları	2.Grup Davranışlar İş Yerimde	3.Grup Davranışlar İş Yerimde	4.Grup Davranışlar İş Yerimde	5.Grup Davranışlar İş Yerimde	Psikolojik Şiddet Genel Ölçeği
Görev Performans Alt Boyutu	,545**	,491**	,510**	,515**	,263**	,567**
Bağlam Performans Alt Boyutu	-,182**	-,222**	-,194**	-,136*	-,048	-,195**
Çalışan Performans Ölçeği	,220**	,159**	,189**	,232**	,133*	,225**

*p<0,01;

Tablo 2 incelendiğinde, korelasyon analizi iki ölçeğin birbirleri ve tüm alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (p<0,01). Psikolojik Şiddet Genel Ölçeği toplam puanı ile Çalışan Performans Ölçeği toplam puanı arasında (r= .225), pozitif yönde, düşük düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,01).

Alt boyutlar arası en yüksek ilişkiler; Görev Performans Alt Boyutu algılarıyla 1.Grup Yöneticilerim ve İş Arkadaşları alt boyutu arasında (r= .545), 4.Grup Davranışlar İş Yerimde alt boyutu arasında (r=.515) ve 3.Grup Davranışlar İş Yerimde alt boyutu ile arasında (r=.510) pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0,001).

Yine tablodan görüldüğü gibi öğretmenlerin, Bağlam Performans Alt Boyutu ile 3.Grup Davranışlar İş Yerimde alt boyutu arasında (r= -,194), 1.Grup Yöneticilerim ve İş Arkadaşları alt boyutu arasında (r= -,182) negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0,001).

Korelasyon analizi sonuçlarına genel olarak ele alındığında öğretmenlerin Psikolojik Şiddet ve Çalışan Performans algıları arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ilişkinin olması öğretmenlerin Psikolojik Şiddetin artmasının öğretmenlerin performans algılarını olumlu artırabileceği biçiminde yorumlanabilir.

Psikolojik Şiddet Algısının Çalışan Performans Üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet algısının, çalışan performans algılarını yordayıp yordamadığını saptamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3’te, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlara verilmiştir.

Tablo 3 : Öğretmenlerin psikolojik şiddet algısının, çalışan performansına etki analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3,216		8,706	,000					
1.Grup Yöneticilerim ve İş Arkadaşları	,140	,194	1,999	,047	2,654				
2.Grup Davranışlar İş Yerimde	-,054	-,077	-,713	,477	3,254	,261 ^a	,068	,050	,002 ^b
3.Grup Davranışlar İş Yerimde	-,085	-,088	-,617	,538	5,727				
4.Grup Davranışlar İş Yerimde	,197	,240	2,212	,028	3,320				

5.Grup Davranışlar İş Yerimde	-,015	-,012	-,152	,880	1,742
-------------------------------	-------	-------	-------	------	-------

Öğretmenlerin *psikolojik şiddet* düzeyleri öğretmenlerin *çalışan performans* algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= ,261, R²= ,068) F(5,262)= 3,817; p<0,01]. Öğretmenlerin *psikolojik şiddet* ve alt boyutlarının bağımsız değişken, *çalışan performans* algılarının bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin *psikolojik şiddet algısı*, *çalışan performans* algılarındaki değişimin %6.8'ini açıklamaktadır (R²= ,068). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin *psikolojik şiddet algılarındaki* artışın, *çalışan performans* artırdığı görülmektedir. Öğretmenlerin *psikolojik şiddet algılarındaki* değişimin % 93,2'sinin başka etmenlerle ilişkili olduğu söylenebilir. Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, *psikolojik şiddet ölçeğinin* 1.Grup Yöneticilerim ve İş Arkadaşları [t= 1,999, p= ,047 (p<0,05)] ve 4.Grup Davranışlar İş Yerimde Arkadaşları [t= 1,999, p= ,047 (p<0,05)] algılarının çalışan performans algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır [t= 2,212, p= ,028 (p<0,05)]. Öğretmenlerin psikolojik şiddet ölçeği 1.Grup Yöneticilerim ve İş Arkadaşları ve 4.Grup Davranışlar İş Yerimde Arkadaşları alt boyutlarının öğretmenlerin çalışan performans algılarını anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana olduğu düşünülen bir olgudur. Ancak insanlar, özellikle çalışanlar, mobbing olgusunu çalışma yaşamının doğal bir sonucu olarak görebilmektedir ya da kendilerine mobbing uygulandığını açıklamaktan kaçınabilmektedir. Mobbing; cinsiyet, yaş, eğitim, pozisyon, hiyerarşi, gibi farklar gözetmeksizin tüm kültürlerde ve her sektörde gözlemlenebilen herkesin maruz kalabileceği, sonuçları çalışanlar, toplum ve ekonomi için çok derin yaralar açabilecek bir konudur.

Mobbing, normal bir çatışma süreci değildir. Sistemli tacizler, saldırılar aşağılamalar, dışlamalarla sürüp giden; mağduru çaresiz ve etkisiz bırakarak giderilmesi zor zararlara yol açan acımasız bir süreç, bir çeşit psikolojik terördür. Mobbinge maruz kalan çalışanlar, onları işe yönlendirici itici bir güçten yoksundurlar (Tınaz, 2008: 173, 174). Performans ise çalışanların görev ve sorumluluklarını etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmelerini ifade etmektedir (Mucuk, 2005: 333). İşyerinde sürekli baskıya maruz kalan, aşağılanan ve işten ayrılmaya zorlanan birinin motivasyonunun ve iş performansının düşük olacağı gerçeği açıkça ortadadır.

Çalışanlarda örgütsel bağlılığının oluşabilmesi için de çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması gerekmektedir. Çalışanların ihtiyaçları ücret ve prim gibi maddi unsurlar olabildiği gibi terfi, eğitim imkânları (Uygur, 2007: 72) ve huzurlu bir çalışma ortamı, çalışma arkadaşları ile iletişim ve dayanışma, iş güvenliği gibi maddi olmayan unsurlarla da ilgili olabilmektedir. Bunlar karşılandığında çalışanlar, örgütsel amaçlara ulaşmak için gereken çabayı gösterecektir. Ancak mobbing çalışanın işyerinde olmasını beklediği bütün bu unsurları toptan ortadan kaldıran bir işlev görmektedir. Çalışanlarda mobbing algısının düşük düzeyde olması örgütün başarısında kritik öneme sahiptir. Çalışanlarda mobbing algısının düşük olduğu örgütlerde çalışanların algıladıkları performansları yüksek düzeyde olacaktır.

Bu çalışma ile öğretmenlerin mobbing algılaması ile performans algılaması arasındaki ilişkiler araştırılarak performans ve mobbing olgusuna yönelik ampirik düzeydeki boşluğun nispeten doldurulması amaçlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, sadece araştırmanın yapıldığı kurum ve kuruluşları temsil etmekte olup, tüm öğretmenler adına genellemek gerçekçi olmayacaktır.

Araştırmada öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeylerini belirleyen tüm boyutlar ile bağlam performansları arasında negatif ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri artıkça bağlam performansları düşmektedir. Araştırmada mobbingin çalışan performansı üzerindeki etkileri regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda mobbingin genel çalışan performansı üzerinde etkisinin olduğu, mobbinge uğrayan çalışanların performanslarının azaldığı saptanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre uygulayıcılar ve araştırmacılar için şu önerilerde bulunulabilir:

- ❖ Çalışanların performanslarını yükseltebilmek için, mobbing olgusunun çalışma hayatından mümkün olduğunca çıkartmak gerekmektedir.
- ❖ Mobbing ile etkili mücadele edebilmek için mobbing ile ilgili yapılacak araştırmalar başta devlet eliyle teşvik edilmelidir.
- ❖ Mobbing konusu, meslekler, sektörler ve makro düzeyde araştırılmalıdır.
- ❖ Türkiye'de sektörler ve meslekler itibarıyla geniş çaplı araştırma yapılması için akademisyenler teşvik edilmeli maddi yönden destek sağlanmalıdır.
- ❖ Bu çalışmada mobbing algısını etkileyen birçok faktörden biri olan çalışan performansı ve mobbing olgusu birlikte ele alınmıştır.
- ❖ Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, karşılaştırma yapılarak sektörler için psikolojik şiddet haritaları çıkarılabilir.
- ❖ Çalışmanın daha farklı bakış açılarıyla ele alınarak araştırılması araştırmacıları farklı sonuçlara götürebilecektir

KAYNAKÇA

- Alparslan, A. M. ve Hakan T. (2009), "Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/view/1371/1458.
- Balcı, A. (2011). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik Ve İlkeler. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Carbo, J. (2010). Workplace Bullying: Developing A Human Rights Definition From The Perspective And Experiences Of The Target. Business And Economics – Labor And Industrial Relations. <http://search.proquest.com/docview/856599033/fulltext/EEE2EC61922F44FBPQ/6?accountid=4>
- Çalış Duman, M. ve Akdemir, B. (2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 7 (2), 29-52
- Çınar, O. ve Akpunar, E. N. (2017). Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (37), 41-58
- Davenport, N., Schwartz, R. D. and Elliott, G. P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev. O.C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Divincová, A., and Síváková, B. (2014). Mobbing At Workplace and Its Impact On Employee Performance. Human Resources Management & Ergonomics, 2, 20- 34.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. L. (2003). Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice. London: Taylor & Francis Group
- Karasar, N. (2019). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık,.
- Kaymakçı, H. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, M., Kılıç, B., Yücel, A. S., Gümüşdağ, H., ve Aksoy, M. (2014). Negative Effects of Mobbing on Work Performance and Efficiency of Personnel Working in Public and Private Medical Institutions, An Applied Turkey Example. Adv. Environ. Biol, 8 (5), 1183-1195.
- Mucuk, İ. (2008). Modern İşletmecilik. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Polat, S. (2013). Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Şenerkal, R. (2004). Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları ile Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara.
- Tınaz, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). (2. baskı). İstanbul: Beta Basım

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırma, her üç araştırmacı tarafından birlikte gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı: Araştırma/araştırmacıların herhangi bir kişi/grup ya da kurumla çatışması bulunmamaktadır.