

Received/Geliş	:	2023	/	2023	Accepted/Kabul	:	2023	/	2023	Published/Yayın	:	2023	/	2023
		August		Ağustos			September		Eylül			September		Eylül

## Okullarda Mobbingin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Sevinç Hardal<sup>1</sup> Yasemin Güney Aslan<sup>2</sup> Yaşar Atik<sup>3</sup> Gökhan İslam<sup>4</sup>

**Atıf/Reference:** Hardal, S., Güney Aslan, Y., Atik, Y. ve İslam, G. (2023). Okullarda Mobbingin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 260-268.

### Özet

Bu araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin algıladıkları mobbing düzeylerini incelemek ve mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. İlişkisel tarama modeliyle çalışma grubunu İzmir Gaziemir ilçesinde görevli yönetici ve öğretmenlerden oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda göre; yönetici ve öğretmenlerin düşük düzeyde mobbing yaşadıkları, yönetici ve öğretmenlerin görev iş doyumlarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin iş doyum algılarının kadın ve erkeğe, yaşa, lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak 6 - 10 yıl arası mesleki deneyimi olan yönetici ve öğretmenlerin 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek mobbing algıladığı sonucu çıkmıştır. Yine yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin mobbing algısı öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumunu genel boyutları arasında anlamlı ve negatif düzeyde ilişki çıkmıştır. Son olarak mobbingin iş doyumunu üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** İş doyumunu, mobbing, öğretmen yönetici.

### Investigation of the Effect of Mobbing on Job Satisfaction in Schools

#### Abstract

The aim of this study is to examine the mobbing levels perceived by managers and teachers and to investigate the relationship between mobbing and job satisfaction. The study group consists of managers and teachers working in İzmir Gaziemir district with relational survey model. According to the results of the research; it was revealed that managers and teachers experienced low level of mobbing, and the job satisfaction of managers and teachers was at a medium level. It was revealed that the job satisfaction perceptions of administrators and teachers did not vary according to men and women, age, undergraduate and graduate degrees. However, it was found that managers and teachers with 6-10 years of professional experience perceived mobbing higher than managers and teachers with 1-5 years of professional experience. Again, according to the perceptions of administrators and teachers, the mobbing perception of administrators was higher than that of teachers. On the other hand, there was a significant and negative relationship between mobbing and general dimensions of job satisfaction. Finally, mobbing has a negative effect on job satisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction, mobbing, teacher administrator.

<sup>1</sup> Müdür Yardımcısı; Sabiha Gökçen İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-5069-8190>; sevincgulerhardal@gmail.com;

<sup>2</sup> Müdür Yardımcısı; Sabiha Gökçen İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-0200-3518>; yasemin\_izm@hotmail.com;

<sup>3</sup> Müdür Yardımcısı; Remzi Doğan İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-5099-8663>; yasaratik@gmail.com;

<sup>4</sup> Öğretmen; Millî Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0003-1005-5286>; pataraks@hotmail.com;

## 1. Giriş

İş yerinde yaşanan kötü yönetim, dedikodu, iş yeri çatışmaları gibi olumsuz faktörler çalışanlar için önemli bir sorundur. Günümüzde bir çalışan zamanının çoğunu işyerinde geçirmekte ve aile bireylerinden bile daha fazla iş arkadaşları ile iş ortamında bulunmaktadır (Çivilidağ & Sargın, 2013). Dolayısıyla sağlıklı, rahat ve psikolojik açıdan konforlu bir iş ortamı çalışan birey için daha da önemli hale gelmektedir (Akbaş, 2009). Birçok çalışma işyerinde mobbingin (yıldıma, olumsuz davranış) iş tatminini olumsuz etkilediğini göstermiştir (Talas, 2016; Erdoğan ve Yıldırım, 2017).

Leymann (1990) mobbingi "bir veya daha fazla kişi tarafından sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik olmayan bir iletişim biçimi" olarak tanımlamaktadır. Olumsuz davranışların mobbing olarak tanımlanabilmesi için bu davranışların en az altı ay boyunca ve haftada en az bir kez tekrarlanması gerekmektedir. Literatürde mobbingin birçok tanımı bulunmaktadır. Bu tanımların ortak noktalarına göre mobbing, seçilen kurban ile mobbing uygulayan arasında daha fazla dengesizliğin olduğu, kurban üzerinde olumsuz etkiler bırakan, tekrarlayıcı ve uzun süreli olumsuz bir davranıştır (Kurnaz & Oğuzhan, 2021).

İşyerinde mobbing davranışları çalışanları bireysel olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbing davranışlarının etkilerinden bazıları stres, duygusal bozukluklar, kazalar ve sakatlıklar olarak tanımlanabilir. Bu mobbing davranışları intihara bile neden olabilmektedir. Ayrıca mobbing davranışlarının örgütler üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Bu olumsuz etkiler arasında çatışmalar, sağlıksız örgüt kültürü, düşük moral, yaratıcılığın kısıtlanması, hastalık izinlerinde artış, personel değişiminin maliyeti, düşük verimlilik, çalışanlara tazminat ödenmesi, düşük iş kalitesi, kovuşturma masrafları ve artan personel giderleri sayılabilir.

Yüksek iş tatmini duygusuna sahip olmanın sadece çalışanlar açısından değil, kurumlar açısından da çeşitli faydaları vardır. İş tatmini, örgütteki performans ve verimlilik ile ilişkilidir. Ayrıca iş tatmini, bireylerin örgütsel performansını artırmada, personel devir hızını azaltmada ve örgütsel bağlılık duygusunu geliştirmede de etkili olabilmektedir. Yüksek iş tatmini duygusuna sahip olmak, çalışanların işten ayrılma oranlarının azalmasına, ruhsal ve fiziksel sağlıklarının korunmasına, işle ilgili değişiklikleri çabuk öğrenmelerine, işe devamsızlıklarının azalmasına, diğer çalışma arkadaşlarına daha fazla yardımcı olmalarına, örgütsel vatandaşlık ve bağlılık davranışları sergilemelerine de yardımcı olmaktadır (Örücü, Yumuşak, & Bozkır, 2006). Öte yandan iş tatminsizliği, çalışanların iş stresi yaşamalarına ve örgütteki işleri hakkında umutsuzluğa kapılmalarına neden olmaktadır. Bu durum diğer çalışanları da olumsuz etkilemekte ve performanslarının düşmesine neden olmaktadır. (Akbolat, Yılmaz, & Tutar, 2014)

Mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen önceki çalışmaların sonuçları, iki kavram arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Karcıoğlu ve Akbaş (2010) kamu ve özel üniversite hastanelerinde, Çivilidağ (2014) ve Akbolat, Yılmaz ve Tutar (2014) otellerde çalışanlar üzerinde, Çivilidağ ve Sargın (2013) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Benzer şekilde Doğan (2009) ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada mobbing ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmanın amacı, İzmir Gaziemir ilçesindeki yönetici ve öğretmenlerin algıladıkları mobbing düzeylerini incelemek ve mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

## 2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle çalışma grubunu İzmir Gaziemir ilçesinde görevli yönetici ve öğretmenlerden (N=253) oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Veri toplama aracı olarak, öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing davranışının düzeyini tespit edebilmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu tarafından uyarlanan Olumsuz Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin tüm boyutlarında Cronbach Alpha kat sayısı ) .65 ile .86 arasında değişmektedir (Cemaloğlu, 2007).

Çalışanların iş doyum düzeyini değerlendirmek amacıyla Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Cronbach Alpha katsayıları 0,90'dır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	198	78.3
	Erkek	55	21.7
Yaş Grubu	25-31 arası	7	2.8
	32-38 arası	47	18.6
	39-45 arası	96	37.9
	46 ve üzeri	103	40.7
Okuldaki Görevi	Öğretmen	226	89.3
	Okul müdürü/Müdür yardımcısı	27	10.7
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	103	40.7
	6-10 yıl arası	51	20.2
	11-15 yıl arası	50	19.8
	16-20 yıl arası	22	8.7
	20 yıl ve yukarı	27	10.7
Öğrenim Durumu	Üniversite Mezunu (Lisans)	211	83.4
	Lisansüstü (Yüksek Lisans veya Doktora)	42	16.6

p &lt; .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin % 78,3'ünün kadın olduğu; % 40,7'sinin 46 yaş ve üzeri olduğu; %40,7'sinin 1-5 yıl arası mesleki deneyiminin olduğu; % 89,3'ünün öğretmen olduğu ve %83,4'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Mobbing Ölçeği	253	1.00	2.52	1.2503	.26612	1.410	.153	1.417	.305
İş Doyumu Ölçeği	253	1.05	4.95	3.7259	.49521	-.756	.153	1.337	.305

p &lt; .05

Mobbing ile iş doyumu ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda mobbing ile iş doyumu ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca mobbing ölçeği aritmetik ortalaması 1,25±0,26 olup araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin düşük düzeyde mobbing yaşadıkları; iş doyumu ölçeği aritmetik ortalaması 3,72±0,50 ile ortalamanın üstünde çıktığı yani yönetici ve öğretmenlerin görev iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

### 3. Bulgular

Araştırmada kullanılan mobbing ile iş doyumu ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 3.** Yönetici ve Öğretmenlerin Mobbing ile İş Doyumu Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Mobbing Ölçeği	Kadın	198	1.2431	.24316	-.814	251	.416
	Erkek	55	1.2762	.33751			
İş Doyumu Ölçeği	Kadın	198	3.7513	.42915	1.209	66.408	.231
	Erkek	55	3.6345	.67945			

p &lt; .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumu algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği

ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan mobbing ile iş doyumunu ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Yönetici ve Öğretmenlerin Mobbing ile İş Doyumu Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Mobbing Ölçeği	25-31 arası	7	1.2449	.17696	Gruplar arası Grup içi Toplam	.487 17.359 17.846	3 249 252	.162 .070	2.330	.075
	32-38 arası	47	1.2077	.23125						
	39-45 arası	96	1.2153	.21925						
	46 ve üzeri	103	1.3028	.31537						
	Total	253	1.2503	.26612						
İş Doyumu Ölçeği	25-31 arası	7	3.3786	1.07775	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.005 60.793 61.798	3 249 252	.335 .244	1.372	.252
	32-38 arası	47	3.7713	.49440						
	39-45 arası	96	3.7458	.45559						
	46 ve üzeri	103	3.7102	.47343						
	Total	253	3.7259	.49521						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, mobbing ile iş doyumunu ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumunu algıları yaş farklılıklarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan mobbing ile iş doyumunu ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 5.** Yönetici ve Öğretmenlerin Mobbing ile İş Doyumu Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p	
Mobbing Ölçeği	Üniversite Mezunu (Lisans)	211	1.2318	.22658	-1.747	46.311	.087
	Lisansüstü (Yüksek Lisans veya Doktora)	42	1.3435	.40208			
İş Doyumu Ölçeği	Üniversite Mezunu (Lisans)	211	3.7320	.47917	.439	251	.661
	Lisansüstü (Yüksek Lisans veya Doktora)	42	3.6952	.57454			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumuna göre mobbing ile iş doyumunu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre mobbing ile iş doyumunu algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan mobbing ile iş doyumunu ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 6.** Yönetici ve Öğretmenlerin Mobbing ile İş Doyumu Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Mobbing Ölçeği	1-5 yıl arası	103	1.1900	.22251	Gruplar arası Grup içi Toplam	.956 16.89 17.846	4 248 252	.239 .068	3.510	.008*
	6-10 yıl arası	51	1.3399	.27994						
	11-15 yıl arası	50	1.2352	.23376						
	16-20 yıl arası	22	1.2662	.26520						
	20 yıl ve yukarı	27	1.3263	.38066						
	Total	253	1.2503	.26612						
İş Doyumu Ölçeği	1-5 yıl arası	103	3.7762	.53261	Gruplar arası Grup içi Toplam	.595 61.203 61.798	4 248 252	.149 .247	.603	.661
	6-10 yıl arası	51	3.6824	.38998						
	11-15 yıl arası	50	3.7150	.36172						
	16-20 yıl arası	22	3.7295	.55349						
	20 yıl ve yukarı	27	3.6333	.67425						
	Total	253	3.7259	.49521						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, mobbing ile iş doyumunu ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; mobbing ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,248); ,008). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 6 - 10 yıl arası grup 1-5 yıl arası gruba göre daha yüksek mobbing algıladığı sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan mobbing ile iş doyumunu ölçeği ile işyerindeki görevi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 7.** Yönetici ve Öğretmenlerin Mobbing ile İş Doyumu Algılarının İşyerindeki Göreve Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Mobbing Ölçeği	Öğretmen	226	1.2214	.22257	-3.179	27.644	.004*
	Okul müdürü/Müdür yardımcısı	27	1.4921	.43564			
İş Doyumu Ölçeği	Öğretmen	226	3.7416	.46303	1.053	28.716	.301
	Okul müdürü/Müdür yardımcısı	27	3.5944	.70810			

p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların işyerindeki görevlerine göre yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumunu algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin mobbing algısı öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Aşağıdaki tabloda, yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

**Tablo 8.** Yönetici ve Öğretmenlerin Mobbing ile İş Doyumu Algılarına Ait Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Mobbing Ölçeği	253	1.25	.26	1	-.425**
2 İş Doyumu Ölçeği	253	3.72	.50		1

p <.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumunu genel boyutları arasında anlamlı ve negatif düzeyde ilişki çıkmıştır (p<0,01). Katılımcıların algılarına göre, yönetici ve öğretmenlerin mobbing algısı iş doyumunu üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 9.** Yönetici ve Öğretmenlerin Mobbing Algılarının İş Doyumu Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	4.715		34.694	.000					
Mobbing Ölçeği	-.791	-.425	-7.440	.000	1.000	.425 <sup>a</sup>	.181	.177	.000 <sup>b</sup>

p <.05

Katılımcıların yönetici ve öğretmenlerin mobbing algısı iş doyumunu algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .425; R<sup>2</sup>= .181; Uyarlanmış R<sup>2</sup>=.177) F(1,251)= .55,348; p<0,01]. Buna yönetici ve öğretmenlerin mobbing algısı 100 birim artış yapılırsa iş doyumları % 79,1 azalmaktadır. Diğer bir ifade ile mobbing iş doyumunu üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, yönetici ve öğretmenlerin algıladıkları mobbing ve iş doyumunu düzeylerini incelemek; mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak ve mobbingin iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemektedir. Ayrıca aralarındaki ilişkiyi farklı demografik değişkenlere göre araştırmaktadır. Araştırmada yönetici ve öğretmenlerin düşük düzeyde mobbing yaşadıkları ve yönetici ve öğretmenlerin görev iş doyumlarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonucun önceki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tunacan ve Çetin (2009) tarafından ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde ve Yılmaz (2012) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta olduğu belirtilmiştir. Ancak Altinkurt ve Yılmaz (2014) ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışanların iş tatmin düzeyleri, onların keyifli ve sağlıklı bir örgütsel ortamda çalıştıklarını göstermektedir. Bu durum onların verimliliklerini de etkilemektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014, s. 59). Dolayısıyla bu bağlamda incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin beklendiği kadar yüksek olmadığı söylenebilir. Çünkü öğretmenlerin verimliliği söz konusu olduğunda, işlerine yönelik tutumları da iş tatmin düzeylerine göre değişmektedir. İş doyumunu düşük olan öğretmenlerin verimliliğinin de yüksek olması beklenemez (Altinkurt ve Yılmaz, 2014).

Öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, önceki çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir (Daşcı & Cemaloğlu, 2015). Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin düşük olduğunu gösteren sonuç istenen bir bulgu olmakla birlikte, yıldırma davranışlarının okullarda düşük düzeyde de olsa yaşandığını göstermesi bakımından istenmeyen bir durumdur. Çünkü daha önce yapılan çalışmalarda mobbing davranışlarına maruz kalmanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını azalttığı, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları yaşamalarına neden olduğu belirtilmiştir (Korkmaz & Cemaloğlu, 2010).

Yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu algılarının kadın ve erkeğe, yaşa, lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular, cinsiyetin öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşan bazı çalışmalar da bulunmaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Yılmaz, 2012). Öte yandan, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu tespit eden bazı çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek iş doyumunu puanlarına sahip oldukları tespit edilmiştir (Tunacan ve Çetin, 2009).

Mobbing algıları kadın ve erkeğe değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak araştırma sonuçlarından farklı olarak Bayraktar Durgun, Çetinkaya Aydın ve Yurdakul (2015) tarafından yapılan çalışmalarda farklılık çıkmıştır. Ertürk (2013) çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre olumsuz davranışlara daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Ancak 6 - 10 yıl arası mesleki deneyimi olan yönetici ve öğretmenlerin 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek mobbing algıladığı sonucu çıkmıştır. Yine yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin mobbing algısı öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan yönetici ve öğretmenlerin mobbing ile iş doyumunu genel boyutları arasında anlamlı ve negatif düzeyde ilişki çıkmıştır.

Bu sonuç Doğan (2009) tarafından yapılan çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Türkiye'de farklı alanlarda yapılan çalışmalarda da aynı sonuçlara ulaşılmıştır (Çivilidağ ve Sargin, 2013). Ayrıca Giorgi, Leon-Perez ve Arenas (2015) tarafından İtalya'da yapılan çalışma ile Loh, Restubog ve Zagenczyk (2010) tarafından Avustralya ve Singapur'da yapılan çalışmaya göre mobbing davranışları ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, örgütlerde mobbing davranışlarının varlığına işaret ettiği gibi, örgütlerde mobbing davranışları ile çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkiyi de ortaya koymaktadır. Mobbing davranışlarının varlığı ve çalışanlar arasındaki olumsuz iletişimin iş yerindeki huzuru azalttığı ya da bitirdiği ve çalışanların işlerinden doyum almalarını engellediği de söylenebilir.

Son bulgu olarak mobbingin iş doyumunu üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. Bu bulgu Talas (2016) ve Erdoğan ve Yıldırım'ın (2017) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Birçok çalışma işyerinde mobbingin (yıldırma, olumsuz davranış) iş tatminini olumsuz etkilediğini göstermiştir. Bu iki değişken arasındaki ilişki hem mobbing davranışlarının örgütsel etkilerini sıralamakta hem de bireylerin bu olumsuz etkileri ortadan kaldırmasını sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olması isteniyorsa, örgütlerde mobbing davranışlarının ortaya çıkıp çıkmadığının belirlenmesi ve bu davranışların önlenmesine yönelik adımların atılması gerekmektedir.

### **Kaynakça**

- Akbaş, S. (2009). *İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve iş tatmin ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*. Ulusal Tez Merkezi.
- Akbolat, M., Yılmaz, A., & Tutar, H. (2014). The Effect of Perceptions of Mobbing of Employee in Hospitality

- Business on Job Satisfaction and Intention to Leave. *Manas Journal of Social Studies*, 1-15.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Relationship between Occupational Professionalism of Teachers and Their Job Satisfaction. *Sakarya University Journal of Education*, 57-71.
- Baycan, A. (1995). *An analysis of several job satisfaction between different occupational groups*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayraktar Durgun, G., Çetinkaya Aydın, A., & Yurdakul, S. (2015). *Ogretmenlerin yıldıрма algisi ve tecrubeleri araştırması raporu*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi / EBSAM.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sonu: Yıldıрма. *Bilig Dergisi*, 111-126.
- Çivilidağ, A. (2014). Hotel Employees' Mobbing, Burnout, Job Satisfaction And Perceived Organizational Support: A Research On Hospitality in Turkey. *European Scientific Journal*, 1-22.
- Çivilidağ, A., & Sargın, N. (2013). Academics' mobbing and job satisfaction levels. *TOJCE* , 55-66.
- Daşcı, E., & Cemaloğlu, N. (2015). The Relationship between Leadership Styles of Elementary School Principals and Mobbing that Teachers Experience. *Adiyaman University Journal of Social Studies Institution*, 129-166.
- Doğan, M. (2009). (). *Primary School Teachers in the Implementation of the Psychological Impact of Violence on Labor Satisfaction: Ankara County Sincan District Example*. Unpublished Master Thesis. . Atılım University Institute of Social Studies and Administra.
- Erdoğan, V., & Yıldırım, A. (2017). Healthcare professionals' exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment. *Procedia Comput Sci*, 931-938.
- Ertürk, A. (2013). Mobbing Behaviour: Victims and the Affected. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 169-173.
- Karacıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). The Relationship between Mobbing and Job Satisfaction. *Ataturk University Journal of Administrative and Economics*, 139-161.
- Korkmaz, M., & Cemaloğlu, N. (2010). Relationship between Organizational Learning and Workplace Bullying in Learning Organizations. *Educational Research Quarterly*, 3-38.
- Kurnaz, M., & Oğuzhan , G. (2021). Assessment of Mobbing and Job Satisfaction Relationship in Nurses: A Systematic Review and Meta Analysis Mustafa Kurnaz Gülpembe Oğuzhan. *Acıbadem Univ Sağlık Bilim. Dergisi*, 775-785.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict* , 119-126.
- Loh, J., Restubog, S. L., & Zagenczyk, T. J. (2010). Consequences of Workplace Bullying on Employee Identification and Satisfaction among Australians and Singaporeans. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 236-252.
- 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 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 39-51.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Talas, Ş. (2016). *Hemşirelere uygulanan mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Master Dissertation). YÖK.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). A Study on Determination the Factors that Affect State School Teachers' Job Satisfaction. *M.U. Ataturk Faculty of Education Journal of Educational Sciences* , 155-172.
- Yılmaz, K. (2012). The Relationship between Primary School Teachers' Job Satisfaction Levels and Organizational Citizenship Behaviors. *AJESI (Anadolu Journal of Educational Sciences International)*, 1-14.

The aim of this study is to examine the mobbing levels perceived by managers and teachers in İzmir Gaziemir district and to investigate the relationship between mobbing and job satisfaction.

Negative factors such as bad management, gossip and workplace conflicts are important problems for employees. Today, an employee spends most of his/her time at the workplace and is in the work environment with colleagues even more than family members (Çivilidağ & Sargın, 2013). Therefore, a healthy, comfortable and psychologically comfortable work environment becomes even more important for the working individual (Akbaş, 2009). Many studies have shown that mobbing (intimidation, negative behaviour) in the workplace negatively affects job satisfaction (Talas, 2016; Erdoğan & Yıldırım, 2017).

Leymann (1990) defines mobbing as "a hostile and unethical form of communication systematically applied by one or more people". In order for negative behaviours to be defined as mobbing, these behaviours must be repeated for at least six months and at least once a week. There are many definitions of mobbing in the literature. According to the common points of these definitions, mobbing is a repetitive and long-term negative behaviour that leaves negative effects on the victim, where there is more imbalance between the selected victim and the mobbing perpetrator (Kurnaz & Oğuzhan, 2021).

The study group consists of managers and teachers (N=253) working in İzmir Gaziemir district with relational survey model. In the selection of the study group, appropriate (purpose-oriented) sampling technique was used from the sampling type that is not based on probability (Şimşek & Yıldırım, 2013).

In addition, the arithmetic mean of mobbing scale is  $1,25 \pm 0,26$  and it is seen that the managers and teachers who participated in the research experienced mobbing at a low level; the arithmetic mean of job satisfaction scale is above the average with  $3,72 \pm 0,50$ , that is, the job satisfaction of managers and teachers is at a high level.

This study aims to examine the levels of mobbing and job satisfaction perceived by managers and teachers; to reveal the relationship between mobbing and job satisfaction and to examine the effect of mobbing on job satisfaction. It also investigates the relationship between them according to different demographic variables. In the study, it was revealed that administrators and teachers experienced low level of mobbing and administrators' and teachers' job satisfaction was at medium level. It can be said that this result is similar to the results of previous studies. In the studies conducted by Tunacan and Çetin (2009) on teachers working in secondary schools and Yılmaz (2012) on teachers working in primary schools, it was stated that teachers' job satisfaction levels were moderate. However, Altınkurt and Yılmaz (2014) found that teachers' job satisfaction levels were high in their studies on teachers working in primary and secondary schools. Job satisfaction levels of employees show that they work in a pleasant and healthy organisational environment. This situation also affects their productivity (Altınkurt & Yılmaz, 2014, p. 59). Therefore, when analysed in this context, it can be said that teachers' job satisfaction levels are not as high as expected. Because when the productivity of teachers is in question, their attitudes towards their jobs also change according to their job satisfaction levels. Teachers with low job satisfaction cannot be expected to have high productivity (Altınkurt & Yılmaz, 2014).

According to the perceptions of the teachers, it was determined that the level of exposure to intimidation behaviours was low. This finding supports the results of previous studies (Daşcı & Cemaloğlu, 2015). Although the result showing that the level of teachers' exposure to mobbing behaviours is low is a desirable finding, it is undesirable in terms of showing that mobbing behaviours are experienced in schools, albeit at a low level. Because in previous studies, it has been stated that being exposed to mobbing behaviours reduces teachers' organisational commitment and causes them to experience psychological and physical health problems (Korkmaz & Cemaloğlu, 2010).

It was revealed that the perceptions of administrators and teachers on job satisfaction did not vary according to gender, age, undergraduate and graduate level.

The findings related to gender variable show that gender is not determinative on teachers' job satisfaction levels. Similarly, there are some studies that have reached similar results with this study (Altınkurt & Yılmaz, 2014; Yılmaz, 2012). On the other hand, there are also some studies that found a significant difference according to gender variable. In these studies, female teachers were found to have higher job satisfaction scores compared to male teachers (Tunacan & Çetin, 2009).

It was found that the perceptions of mobbing did not differ between men and women. However, unlike the results of the research, Bayraktar Durgun, Çetinkaya Aydın and Yurdakul (2015) found a difference in their study. Ertürk (2013) found that male teachers were exposed to negative behaviours more than female teachers.



However, it was concluded that managers and teachers with 6-10 years of professional experience perceived mobbing more than managers and teachers with 1-5 years of professional experience. Again, according to the perceptions of managers and teachers, the perception of mobbing of managers was higher than that of teachers. On the other hand, there was a significant and negative relationship between mobbing and general dimensions of job satisfaction.

This result supports the findings of the study conducted by Doğan (2009). The same results were found in studies conducted in different fields in Turkey (Çivilidağ & Sargın, 2013). In addition, according to the study conducted by Giorgi, Leon-Perez and Arenas (2015) in Italy and Loh, Restubog and Zagenczyk (2010) in Australia and Singapore, a negative relationship between mobbing behaviours and job satisfaction was found. This situation indicates the existence of mobbing behaviours in organisations as well as the relationship between mobbing behaviours and employees' job satisfaction. It can also be said that the existence of mobbing behaviours and negative communication between employees reduce or end the peace in the workplace and prevent employees from getting satisfaction from their jobs.

As the last finding, mobbing has a negative effect on job satisfaction. This finding is similar to the findings of Talas (2016) and Erdoğan and Yıldırım (2017). Many studies have shown that mobbing (intimidation, negative behaviour) has a negative effect on job satisfaction. The relationship between these two variables both lists the organisational effects of mobbing behaviours and enables individuals to eliminate these negative effects. From this point of view, if teachers' job satisfaction levels are to be higher, it is necessary to determine whether mobbing behaviours occur in organisations and to take steps to prevent these behaviours.