

Received/Geliş	:	2023 November/Kasım	Accepted/Kabul	:	2023 November/Kasım	Published/Yayın	:	2023 December/Aralık
----------------	---	---------------------	----------------	---	---------------------	-----------------	---	----------------------

Eğitim Kurumlarında Mobingin Çalışan Performansına Etkisinin İncelenmesi

Duygu Gül Sarı¹ Ali Çetinkaya² İbrahim Demir³ Şeyma Yücesoy⁴ Can Çelik⁵ Türkan Akay⁶

Atıf/Reference: Gül Sarı, D., Çetinkaya, A., Demir, İ., Yücesoy, Ş., Çelik, C. ve Akay, T. (2023). Eğitim Kurumlarında Mobingin Çalışan Performansına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 519-525.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarında mobingin çalışan performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; mobing ve çalışan performans düzeyi ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Bu durumda katılımcıların algıladığı mobing düzeyi oldukça düşük çıkarken çalışan performansı yüksek seviyededir. Öğretmenlerin algılarına göre çalışan performans algılarının kadın ve erkeğe göre değişmez iken mobing de istatistiki yönden farklılık ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınların mobing algıları erkeklerden daha az algıladığı ortaya çıkmıştır. Çalışan performans ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda; 25-31 yaş arası grubun çalışan performans algısı 32-38 yaş arası yaş gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Mobing ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda; 39-45 yaş arası grubun mobing algısı 25-31 ile 32-38 yaş arası yaş gruplarından daha az algıladıkları sonucu çıkmıştır. Diğer yandan çalışan performans algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak mobing algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin mobing algısı bekarlara göre daha düşüktür. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda çalışan performans ile mobingin mesleki deneyim ve öğrenim durumları gruplarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Son olarak öğretmenlerin çalışan performans ile mobing arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin mobing algılarının çalışan performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile mobing boyutundaki 100 birimlik artışın çalışan performans algılarını % 39,6 azaltmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çalışan performansı, mobing, öğretmen.

Examining the Effect of Mobbing on Employee Performance in Educational Institutions

Abstract

In this research, according to the opinions of the teachers; It is aimed to examine the effect of mobbing on employee performance in educational institutions. Relational screening model was used in the research. According to the research results; It is seen that mobbing and employee performance levels are above average. In this case, the level of mobbing perceived by the participants is quite low, while employee performance is at a high level. According to teachers' perceptions, while employee performance perceptions do not change between men and women, there is a statistical difference in mobbing. Accordingly, it has been revealed that women

¹ Öğretmen; Beşiktaş Yenilevent Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0004-5307-7308>; gulsariduygu@gmail.com;

² Öğretmen; Narlidere Kılıçaslan Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0005-9579-9541>; pyramdy@gmail.com;

³ Öğretmen; Giresun Bulancak Kaptan Ahmet Fatoglu MTAL, <https://orcid.org/0009-0009-7642-2545>; idemir28@hotmail.com;

⁴ Öğretmen; Karşıyaka Nebahat Alparslan Karadavut İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0002-6052-0617>; seyma.syn@icloud.com;

⁵ Öğretmen; Lions Kulübü Özel Eğitim Uygulama Okulu, <https://orcid.org/0009-0008-2949-5365>; cancelik79@gmail.com;

⁶ Müdür Yardımcısı; Kepez ŞBTC Toytunç Anaokulu, <https://orcid.org/0000-0002-4556-1958>; turkancoban03@hotmail.com

perceive mobbing less than men. The difference between employee performance and arithmetic averages of age groups was found to be statistically significant. In this situation; It was concluded that the employee performance perception of the 25-31 age group is higher than the 32-38 age group. The difference between mobbing and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. In this situation; It was concluded that the group between the ages of 39-45 perceived mobbing less than the age groups between the ages of 25-31 and 32-38. On the other hand, it has been revealed that employee performance perceptions do not vary depending on whether they are married or single. However, there is a statistical difference in mobbing perceptions. Accordingly, married teachers' perception of mobbing is lower than single teachers. Again, in line with the opinions of the teachers, there was no difference between employee performance and mobbing according to professional experience and education groups. Finally, there is a significant, low-level and positive relationship between teachers' employee performance and mobbing. In the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of mobbing significantly positively predict employee performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in the mobbing size reduces employee performance perceptions by 39.6%.

Keywords: Employee performance, mobbing, teacher..

1. Giriş

Mobbing, günümüze kadar hep var olan ancak yakın zamana kadar sürdürülemeyen bir olgudur. Mobbing, hedef alınan kişileri işyerlerinde sindirmeyi ve yormayı amaçlayan saldırgan, ısrarcı, düşmanca ve ahlak dışı davranışlardır. İş ortamında mobbingin mağdurlar üzerindeki en önemli etkisi çalışanın iş performansının sonuçlarında görülmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Mobbing, işyerinde çaresiz, mutsuz, umutsuz ve kaygılı kişilerin artmasına ve kurumun performansının düşmesine neden olur. Mobbing her ne kadar hedefte çalışan gibi görünse de kurumsal imaja zarar vermekte ve maliyetleri artırmaktadır. Mobbing uygulanan bir kurumda çalışanların tedirgin olması doğaldır. Bu durumda iş performansları ve verimlilikleri azalmakta, dolayısıyla mobbinge maruz kalan diğer örgütlere yönelebilmektedirler.

Herhangi bir kurumda çalışan kişi daha önce herhangi bir mobbing davranışına maruz kalmamış olabilir. Ancak mobbing olgusu birçok faktöre bağlı olduğundan herhangi birinin mobbinge maruz kalmasının engellenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Emekliliğe bir yıl kala amirinin değişmesi ve yaşı gereği daha fazla sağlık sorunu yaşaması nedeniyle herkes mobbinge maruz kalabilmektedir. Bunun sonucunda her çalışan bir mobbing durumuyla karşılaşabilir veya mobbing mağdurları arasında yakın bir tanıdığı da olabilir (Çalış Duman ve Akdemir, 2016).

Mobbing tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaygın. Toplumsal yapının bir özelliği olarak; Otoritesini sorgulayan, hata bildiren, başarılarıyla öne çıkan, farklı olan kişiler çevrede istenmeyen ilan edilmekte ve ortadan kaldırılmak istenmektedir (Polat, 2013). Organizasyon yapısında performans değerlendirmenin önemi artmaya devam ediyor. Dünyadaki özel ve devlet kurumları arasında en önemli yapılardan biridir. Örgütlerdeki düşük performansın en önemli nedenlerinden biri olan mobbing mağdurlarının dünya genelindeki deneyimleri ve özellikle sendikalaşmanın yetersizliği dikkate alındığında bu alanda ders alınmasının gerekliliği daha iyi anlaşılacaktır. Bu araştırma çalışan performansı ile mobbing olgusu arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Çalışanların performansının organizasyon tarafından belirlenen performans standartlarına göre ölçülmektedir. Performans ölçülürken dikkate alınabilecek birtakım ölçüler vardır, örneğin aşağıda kısaca açıklanacağı gibi verimlilik, etkinlik, etkinlik, kalite ve karlılık ölçütlerinin kullanılmasıdır. Karlılık, belli bir zaman aşamasında dengeli olacak biçimde kar elde etme yeteneğidir. Brüt kârın satışlara veya kullanılan sermaye getirisine oranı olarak ifade edilir (Wood & Sangster, 2002).

Verimlilik, istenen sonuçları uygun bulunan minimum derecede kaynakları kullanıp üretirken, istenen amaca veya istihdamın genişletilmesine ulaşma performansıdır. Verimlilikte, çıktı girdi oranı şeklinde de belirtilmektedir. Bireyi, organizasyonu ve sektörü girdiği mal ve hizmetlere nasıl dönüştürdüğünüzün bir boyutudur. Kullanılan kaynak birimi başına ne kadar çıktı üretildiğinin bir değerlendirmesidir. Kaliteninde, belirtilmiş ya da dolaylı olarak ihtiyacı karşılanma özelliklerine sahip bir ürün veya hizmet özelliğidir (Kotler & Armstrong, 2002). Giderek daha kaliteli ürünler ve hizmetler gittikçe daha rekabetçi bir fiyata elde edilmesidir.

Kuruluşların üst düzey performansları ulaşması içim gayret göstermesini ve dolayısıyla bunu başarmasını sağlamak şirket yöneticilerine bağlıdır. Dolayısıyla söz konusu durumların herhangi bir dönemi için gerekli olan performans değerlendirmesine göre değerlendirme gelir. Bu yönetim süreci, kullanıcıları şirket için planlamaya dahil olmaya isteklendirir ve bundan dolayı nedenle bütün aşamada yer alarak liderlik sağlar, böylece üst düzey performansları için motivasyonu yeniden başlatır (Nassazi, 2013).

Performans yönetiminin, örgütsel hedefe etkili ve verimlilik önceliğinde ulaşılmasını sağlayan faaliyetleri içerdiğine dikkat etmek önemli görülmektedir. Dahası, Kinicki ve Kreitner (2007), çalışan performansının mutlu ve tatmin olmuş işgörenlerde üst düzey olmasını ve yönetimin, performansa ait göstergeleri kesin hedeflere ulaşmaları için motive etmeyi kolay bulduğunu belgelemektedir.

Örgütsel çalışanların mobbing algıları performanslarını etkilemektedir. Bu nedenle mobbing algısının azalması çalışanın performansı açısından oldukça önemlidir. Mobbing algı düzeyi azalırsa örgütteki çalışanların performans algıları da artacaktır.

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarında mobbingin çalışan performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örneklem çeşidinden uygun (amaca yönelik) örneklem tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	74	40.9
	Kadın	107	59.1
Yaş Grubu	18-24 yaş arası	17	9.4
	25-31 yaş arası	55	30.4
	32-38 yaş arası	72	39.8
	39-45 yaş arası	26	14.4
	46 yaş ve üstü	11	6.1
Medeni Durumu	Evli	71	39.2
	Bekar	110	60.8
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl	122	67.4
	6-10 yıl	48	26.5
	11-15 yıl	5	2.8
	21-25 yıl	6	3.3
Öğrenim Durumu	Lisans	123	68.0
	Yüksek lisans/Doktora	58	32.0
	Toplam	181	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59,1’inin kadın olduğu; % 39,8’inin 32-38 yaş arası olduğu; % 60,8’inin bekar olduğu; % 67,4’ünün 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 68,0’inin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, literatürde insanların kullandığı ve deneyimlediği 45 farklı mobbing davranışından oluşan Leymann’ın Psikolojik Şiddet Envanteri (mobbing) kullanılmaktadır (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003). Ölçeğin Cronbach alfa değeri .98 bulunmuştur. Mobbing değerinin yüksek olması mobbing algısının az olduğunu göstermektedir. Çalışan performans ölçeği ise Beffort ve Hattrup’un (2003) geliştirdiği ve Satır’ın (2017) Türkçe’ye uyarladığı şekilde alınmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmakta ve Cronbach alfa değeri .91 bulunmuştur. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Çalışan performans ölçeği	181	1.24	5.00	3.5843	.71456	-.570	.181	1.321	.359
Mobbing ölçeği	181	1.00	5.00	4.3999	.69207	-1.280	.181	1.100	.359

p < .05

Çalışan performans ile mobbing 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 yapılabilceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda çalışan performans ile mobing ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabilceği gerekmektedir. Ayrıca mobing ölçeği aritmetik ortalaması $4,39 \pm 0,69$ ve çalışan performans ölçeği aritmetik ortalaması $3,58 \pm 0,71$ ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Bu durumda katılımcıların algıladığı mobing düzeyi oldukça düşük seviyededir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan çalışan performans ve mobing ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışan performans ile Mobingin Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Çalışan performans ölçeği	Erkek	74	3.6439	.78001	.932	179	.353
	Kadın	107	3.5432	.66623			
Mobing ölçeği	Erkek	74	4.2503	.87064	-2.243	108.197	.027*
	Kadın	107	4.5033	.51468			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; çalışan performans ve mobing algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre çalışan performans algılarının kadın ve erkeğe göre değişmez iken mobing de istatistiki yönden farklılık ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınların mobing algıları erkeklerden daha az algılamaktadır.

Araştırmada kullanılan çalışan performans ve mobing ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışan performans ile Mobingin Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Çalışan performans ölçeği	18-24 yaş arası	17	3.5675	.27112	Gruplar arası	12.691	4	3.173	7.049	.000
	25-31 yaş arası	55	3.8856	.68276	Grup içi	79.216	176	.450		
	32-38 yaş arası	72	3.3325	.71037	Toplam	91.907	180			2>3
	39-45 yaş arası	26	3.4480	.73434						
	46 yaş ve üstü	11	4.0749	.59647						
	Total	181	3.5843	.71456						
Mobing ölçeği	18-24 yaş arası	17	4.3053	.99354	Gruplar arası	13.982	4	3.496	8.517	.000
	25-31 yaş arası	55	4.4139	.60088	Grup içi	72.232	176	.410		
	32-38 yaş arası	72	4.1524	.71371	Toplam	86.214	180			4>2.3
	39-45 yaş arası	26	4.8974	.16327						
	46 yaş ve üstü	11	4.9199	.10393						
	Total	181	4.3999	.69207						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, çalışan performans ve mobing ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Çalışan performans ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,176); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 25-31 yaş arası grubun çalışan performans algısı 32-38 yaş arası yaş gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Mobing ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,176); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 39-45 yaş arası grubun mobing algısı 25-31 ile 32-38 yaş arası yaş gruplarından daha az algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan çalışan performans ve mobing ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir

ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışan performans ile Mobingin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Çalışan performans ölçeği	Evli	71	3.6578	.73735	1.112	179	.267
	Bekar	110	3.5369	.69875			
Mobing ölçeği	Evli	71	4.5805	.62755	2.954	162.206	.004*
	Bekar	110	4.2833	.70929			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre çalışan performans ve mobing algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda çalışan performans algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak mobing algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna evli öğretmenlerin mobing algısı bekarlara göre daha düşüktür.

Araştırmada kullanılan çalışan performans ve mobing ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışan performans ile Mobingin Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Çalışan performans ölçeği	1-5 yıl	122	3.5448	.71489	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.933	3	.978	1.945	.124
	6-10 yıl	48	3.6397	.70980		88.975	177	.503		
	11-15 yıl	5	3.2941	.00000		91.907	180			
	21-25 yıl	6	4.1863	.83140						
	Total	181	3.5843	.71456						
Mobing ölçeği	1-5 yıl	122	4.3784	.61536	Gruplar arası Grup içi Toplam	.351	3	.117	.241	.868
	6-10 yıl	48	4.4449	.75286		85.863	177	.485		
	11-15 yıl	5	4.5810	.18257		86.214	180			
	21-25 yıl	6	4.3254	1.62915						
	Total	181	4.3999	.69207						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, çalışan performans ve mobing ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda çalışan performans ölçeği ile mobingin mesleki deneyim gruplarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan çalışan performans ve mobing ölçeği ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Çalışan performans ile Mobingin Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Çalışan performans ölçeği	Lisans	123	3.5949	.68559	.277	100.092	.782
	Lisansüstü	58	3.5619	.77821			
Mobing ölçeği	Lisans	123	4.3910	.66603	-.240	100.760	.811
	Lisansüstü	58	4.4187	.75004			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre çalışan performans ve mobing algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda çalışan performans ölçeği ile mobingin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda çalışan performans ve mobing algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Çalışan performans ölçeği	181	3.5843	.71456	1	.383**
2 Mobing ölçeği	181	4.3999	.69207		1

**p <.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin çalışan performans ile mobing genel boyutları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .383$; $p = 0,01$). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin mobing algılarının çalışan performans algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Mobing Algılarının Çalışan performans Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.842		5.804	.000					
Mobing Ölçeği	.396	.383	5.556	.000	1.000	.383 ^a	.147	.142	.000 ^b

p <.05

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda mobing algıları algılarını çalışan performans anlamlı bir şekilde yordamaktadır [$R = .383$; $R^2 = .147$; Uyarlanmış $R^2 = .142$] $F(1,179) = 30,864$; $p < 0,01$]. Başka bir ifadeyle, mobing algılarındaki değişimin, öğretmenlerin çalışan performans algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin mobing [$t = 5,556$; $p = .000$ ($p < 0,01$)] algılarının çalışan performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Mobing boyutundaki 100 birimlik artışın çalışan performans algılarını % 39,6 azaltmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarında mobingin çalışan performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59,1'inin kadın olduğu; % 39,8'inin 32-38 yaş arası olduğu; % 60,8'inin bekar olduğu; % 67,4'ünün 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 68,0'inin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mobing ölçeği aritmetik ortalaması $4,39 \pm 0,69$ ve çalışan performans ölçeği aritmetik ortalaması $3,58 \pm 0,71$ ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Bu durumda katılımcıların algıladığı mobing düzeyi oldukça düşük seviyededir.

Öğretmenlerin algılarına göre çalışan performans algılarının kadın ve erkeğe göre değişmez iken mobing de istatistiki yönden farklılık ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınların mobing algıları erkeklerden daha az algıladığı ortaya çıkmıştır. Çalışan performans ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda; 25-31 yaş arası grubun çalışan performans algısı 32-38 yaş arası yaş gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Mobing ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda; 39-45 yaş arası grubun mobing algısı 25-31 ile 32-38 yaş arası yaş gruplarından daha az algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Diğer yandan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda çalışan performans algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak mobing algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin mobing algısı bekarlara göre daha düşüktür. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda çalışan performans ölçeği ile mobingin mesleki deneyim ve öğrenim durumları gruplarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Öğretmenlerin çalışan performans ile mobing arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde öğretmenlerin mobing algılarının çalışan performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile mobing boyutundaki 100 birimlik artışın çalışan performans algılarını % 39,6 azaltmaktadır.

Kaynakça

Çalış Duman, M., & Akdemir, B. (2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye

- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2007). Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2002). *Marketing: An introduction*.
- Nassazi, A. (2013). Effects Of Training On Employee Performance. Evidence from Uganda . *Business Economics and Tourism*.
- Polat, S. (2013). *Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Satır, F. (2017). *İşgörenlerin Otantik Ve Hizmetkâr Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerine Etkileri: Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Bir İşletme Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir : Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Wood, F., & Sangster, A. (2002). *Business accounting*. Pearson Education.

EXTENDED ABSTRACT

In this research, according to the opinions of the teachers; It is aimed to examine the effect of mobbing on employee performance in educational institutions. 59.1% of the teachers participating in the research were women; 39.8% are between the ages of 32-38; 60.8% were single; It was determined that 67.4% had 1-5 years of professional experience and 68.0% had a bachelor's degree. In addition, it is seen that the arithmetic mean of the mobbing scale is 4.39 ± 0.69 and the arithmetic mean of the employee performance scale is 3.58 ± 0.71 , above the average. In this case, the level of mobbing perceived by the participants is quite low.

According to teachers' perceptions, while employee performance perceptions do not change between men and women, a statistical difference emerged in mobbing. Accordingly, it has been revealed that women perceive mobbing less than men. The difference between the employee performance scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. In this situation; It was concluded that the employee performance perception of the 25-31 age group is higher than the 32-38 age group. The difference between the mobbing scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. In this situation; It was concluded that the group between the ages of 39-45 perceived mobbing less than the age groups between the ages of 25-31 and 32-38.

On the other hand, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the performance perceptions of the employees did not change depending on whether they were married or single. However, there is a statistical difference in mobbing perceptions. Accordingly, married teachers' perception of mobbing is lower than single teachers. Again, in line with the opinions of the teachers, there was no difference between the employee performance scale and mobbing according to professional experience and educational status groups.

There is a significant, low-level and positive relationship between teachers' employee performance and mobbing. In the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of mobbing significantly and positively predict employee performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in the mobbing size reduces employee performance perceptions by 39.6%.