



**ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN
ALGILADIKLARI MOBBİNG DÜZEYLERİNİN
ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Gülsüm YILMAZ

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Gökhan ACAR

Uşak

Haziran 2016

**ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN ALGILADIKLARI MOBBİNG
DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Gülsüm YILMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Gökhan ACAR

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Uşak 2016

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN ALGILADIKLARI MOBBİNG DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Gülsüm YILMAZ

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016

Danışman: Doç.Dr. Gökhan ACAR

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin ve öğretim elemanlarının maruz kaldıkları mobbing (psikolojik taciz) davranışlarıyla örgütsel adalet algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini, Kayseri ve Uşak İlleri 2014 –2015 eğitim öğretim yılı 29 Öğretim Elemanı 268 öğrenci oluşturmaktadır. Mobbinge (Psikolojik tacize) maruz kalanları belirlemek üzere Einarsen (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal Norveççe formu 21 maddeden oluşmaktadır. Mobbingi ölçmek için Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye 21 soruluk ölçek olarak, üç ayrı dil uzmanından yardım alınarak uyarlanan olumsuz davranışlar ölçeği (NAQ) kullanılmıştır. Öğretim elemanları ve öğrencilerin örgütsel adalet algılarını ölçmek üzere, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği'nden (JusticeScale) yararlanılmıştır.

Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil etkileşim boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür. ($p<0,05$, $r=-0,37$) Buna göre öğretim elemanlarının maruz kaldıkları olumsuz davranışların düzeyi arttıkça örgütsel adalet algıları düşük düzeyde de olsa azalmaktadır, diyebiliriz.

Araştırmaya katılan öğrencilerin örgütsel adalet ölçeğinin Adil Etkileşim Boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre 1. Sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri ve 2. Sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tablo 17'deki Tukey testi sonuçlarına göre 4. Sınıf öğrencilerinin adil etkileşim boyutu ile ilgili algı düzeyleri 1. Sınıf ve 2. Sınıf öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin olumsuz davranışlar leği ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre Beden Eğitimi ve Spor ğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük ve Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin algıları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tukey testi sonuçlarına göre;

Beden Eğitimi ve Spor ğretmenliği ğrencilerinin olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Antrenörlük bölümü ğrencilerinin olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin örgütsel adalet leğinin adil etkileşim boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre Beden Eğitimi ve Spor ğretmenliği ğrencileri ile Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin algıları arasında anlamlı fark görülmüştür. Tablo 19'deki Tukey testi sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor ğretmenliği ğrencilerinin adil etkileşim boyutu ile ilgili algı düzeyleri Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretim Elemanları, ğrenciler, Mobbing, rgtsel Adalet.

MASTER THESIS WORK ABSTRACT

THE EFFECT OF THE LEVELS OF MOBBING FROM INSTRUCTORS AS PERCEIVED BY STUDENTS ON THE LEVELS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEIVED BY THEM

Gülsüm YILMAZ

Department of Physical Education and Sports Teaching

The Institute of Social Sciences, Usak University, 2016

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Gökhan ACAR

The present study investigates whether there is a significant correlation between the mobbing attitudes which university students and instructors are subjected to and their perception of organizational justice. The population of the study comprises 29 instructors working and 268 students studying in the provinces of Kayseri and Uşak in the 2014-2015 educational year. In determining the individuals subjected to mobbing, the scale developed by Einarsen (1996) was used. The original form of the scale, which is in Norwegian, is composed of 21 entries. In measuring the mobbing, the Negative Attitudes Scale, which has been translated into Turkish by Cemaloğlu (2007) by receiving help from three linguists in the form of a 21-entry scale. In measuring the organizational justice perception of instructors and students, the Organizational Justice Scale developed by Niehoff and Moorman (1993) was used.

A negative and low correlation was found between the level at which instructors are subjected to negative attitudes and the just interaction dimension of the organizational justice ($p < 0.05$, $r = -0.37$). Accordingly, it can be said that the higher the level of the negative attitudes instructors are subjected to, the more decreases their organizational justice perception, though this decrease is slight.

According to the replies of the students taking part in the study to the questions concerning the Just Interaction dimension of the organizational interaction scale, significant differences were found between the 1st grade students and 4th grade students, and between the 2nd grade students and 4th grade students. Based on the Tukey test results, which can be seen in Table 17, the level of the perception of just interaction dimension by the 4th grade students was found to be significantly higher comparing to the 1st and 2nd grade students.

Based on the replies the participating students gave to the questions in the negative attitudes scale, significant differences were found between the perceptions of the students studying in the departments of Physical Education and Sports Teaching, Sports Management, Coaching and Recreation.

According to the results of the Tukey test, the level of negative attitudes perceived by the students studying in the department of Physical Education and Sports Teaching was found to be significantly higher comparing to those perceived by the students studying in the department of Sports Management and the department of Recreation; and the level of negative attitudes perceived by the students studying in the department of Coaching was found to be significantly higher comparing to those perceived by the students studying in the department of Sports Management and the department of Recreation

Based on the replies the participating students gave to the questions concerning the just interaction dimension of the organizational justice scale, a significant difference was found between the perceptions of the students studying in the department of Physical Education and Sports Teaching and the ones studying in the department of Recreation. According to the results of the Tukey test shown in Table 19, the level of perception by the students of Physical Education and Sports Teaching concerning the dimension of just interaction is significantly higher comparing to the students studying in the department of Recreation.

KeyWords: Instructors, Students, Mobbing, Organizational Justice.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı yüksek lisans programı 144017006 No'lu öğrencisi Gülsüm YILMAZ'ın "Öğrencilerin Öğretim Elemanlarından Algıladıkları Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri Üzerine Etkisi" adlı tezi 24/06/2016 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İmza

Üye (Tez Danışmanı) :

Doç. Dr. Gökhan ACAR

Üye :

Doç. Dr. Ersan KARA

Üye :

Yrd.Doç. Dr. Barbaros Serdar ERDOĞAN

Üye :

Yrd. Doç. Dr. Mehmed Zahid ÇÖĞENLİ

Üye :

Yrd. Doç. Dr. Mihriay MUSA

Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Asım ARI

ÖNSÖZ

Tezimin danışmanlığını üslenerek bilgi ve tecrübesiyle bana rehberlik yapan, hazırlık aşamasından itibaren tüm süreci titizlikle takip ederek çalışmanın sağlıklı bir şekilde tamamlanmasını sağlayan kıymetli hocam Doç. Dr. Gökhan ACAR" a teşekkürü bir borç bilirim.

Beni yetiştiren ve bu günlere gelmemde büyük emeği olan anne ve babama,

Yüksek lisans yapmam konusunda bana cesaret veren ve her zaman desteğiyle yanımda duran burada isimlerini sayamadığım emeği geçen tüm dostlarıma teşekkürler...

Gülsüm YILMAZ
Haziran 2016

ÖZGEÇMİŞ

1991 Konya doğumlu olan Gülsüm YILMAZ, ilk ve orta öğrenimini Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu' nda, lise öğrenimini Bingöl Lisesi' nde tamamlamıştır. 2013 yılında Mustafa Kemal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor yüksekokulun Rekreasyon Bölümü' nden mezun olmuştur.

KISALTMALAR

- % : Yüzde
- \bar{X} : Aritmetik Ortalama
- Akt: Aktaran
- Çev. : Çeviren
- Diğ: Diğerleri
- Ed: Editör
- F : F Değeri (Anova Testinde Varyans Değeri)
- f : Frekans
- N : Denek Sayısı
- p : Anlamlılık Düzeyi
- pp : Page Paper (Sayfa numarası)
- s. : Sayfa
- Ss : Standart Sapma
- Sd: Serbestlik Derecesi
- SPSS : Statistical Package for the Social Sciences
- t : T Değeri (t-testi Değeri)

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	i
ABSTRACT	iii
JURİ ve ENSTİTÜ ONAYI.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
ÖZGEÇMİŞ.....	vii
KISALTMALAR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ	xii

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.1.1. PROBLEM CÜMLESİ	3
1.1.2. PROBLEM ALT CÜMLELERİ.....	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	3
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	4
1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	4
1.6. TANIMLAR.....	5

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.1. MOBBING KAVRAMI	6
1.1.2. Mobbing İle İlişkili Kavramlar	7
1.1.2.1 Çatışma	7
1.1.2.2. Şiddet	8
1.1.3. Mobbing'in Belirtileri	8
1.1.4. Mobbing'in Çeşitleri.....	9
1.1.5. Mobbing Nedenleri	9
1.1.6. Mobbing Sürecinde Yer Alanlar	10

1.1.6.1. Mobbing Uygulayanlar	10
1.1.6.2. Mobbing Mağdurları.....	11
1.1.6.3. Mobbing İzleyicileri.....	11
1.1.7. Mobbingle Mücadele Etme Yolları	12
1.1.7.1. Bireysel Mücadele.....	13
1.1.7.2. Örgütsel Mücadele.....	14
1.2. ÖRGÜTSEL ADALET	15
1.2.1. Örgüt Kültürü ve Adalet Kavramı	15
1.2.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	16
1.2.2.1. Tepkisel İçerik Kuramı (Reaktif İçerik Kuramı).....	16
1.2.2.2. Önlemsel İçerik Kuramı (Proaktif İçerik Kuramı).....	17
1.2.2.3. Tepkisel Süreç Kuramı (Reaktif Süreç Kuramı).....	18
1.2.2.4. Önlemsel Süreç Kuramı (Proaktif Süreç Kuramı).....	18
1.2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları.....	19
1.2.3.1. Dağıtımsal Adalet.....	20
1.2.3.2. İşlemsel Adalet	20
1.2.3.3. Etkileşimsel Adalet	21

2. BÖLÜM: YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli.....	22
2.2. Evren ve Örneklem	22
2.3. Veri Toplama Teknikleri	23
2.3.1 Veri Toplama Araçları	23
2.4. Verilerin Analizi	25

3. BÖLÜM: TARTIŞMA VE YORUM

3. Bulgular ve Yorum.....	26
----------------------------------	-----------

4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar.....	45
---------------------------	-----------

4.2. Öneriler	47
----------------------------	-----------

KAYNAKÇA	48
-----------------------	-----------

EKLER.....	55
-------------------	-----------

Ek 1: Anket Formu.....	55
-------------------------------	-----------

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1A: Öğretim elemanlarının demografik özellikleri.....	26
Tablo 1B: Öğrencilerin demografik özellikleri.....	27
Tablo 2: Olumsuz davranışlar ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.....	28
Tablo 3: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Dağıtım Boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	29
Tablo 4: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil İşlem Boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	30
Tablo 5: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Etkileşim Boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	31
Tablo 6: Olumsuz davranışlar ile örgütsel adaletin adil dağıtım boyutu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu.....	32
Tablo 7: Olumsuz davranışlar ile örgütsel adaletin adil işlem boyutu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu.....	32
Tablo 8: Olumsuz davranışlar ile örgütsel adaletin adil etkileşim boyutu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu.....	33
Tablo 9: Olumsuz davranışlar ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.....	34
Tablo 10: Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Dağıtım Boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	35

Tablo 11: <i>Örgütsel Adalet Ölçeği Adil İşlem Boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri</i>	36
Tablo 12: <i>Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Etkileşim Boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri</i>	37
Tablo 13: <i>Olumsuz davranışlar ile örgütsel adaletin adil dağıtım boyutu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu</i>	38
Tablo 14: <i>Olumsuz davranışlar ile örgütsel adaletin adil işlem boyutu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu</i>	38
Tablo 15: <i>Olumsuz davranışlar ile örgütsel adaletin adil etkileşim boyutu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu</i>	39
Tablo 16: <i>Öğrencilerin sınıf düzeyi değişkeniyle ilgili gruplar arası fark olup olmadığını gösteren tek yönlü anova testi sonuçları</i>	39
Tablo 17: <i>Öğrencilerin sınıf düzeyi değişkeninde gruplar arası farkları gösteren Tukey HSD testi sonuçları</i>	40
Tablo 18: <i>Öğrencilerin bölümü değişkeniyle ilgili gruplar arası fark olup olmadığını gösteren tek yönlü anova testi sonuçları</i>	41
Tablo 19: <i>Öğrencilerin bölümü değişkeninde gruplar arası farkları gösteren Tukey HSD testi sonuçları</i>	42
Tablo 20: <i>Öğrencilerin barınma yeri değişkeniyle ilgili gruplar arası fark olup olmadığını gösteren tek yönlü anova testi sonuçları</i>	43
Tablo 21: <i>Öğrencilerin barınma yeri değişkeninde gruplar arası farkları gösteren Tukey HSD testi sonuçları</i>	44

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın yapılmasını gerektiren problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlar sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Öğrencilerin öğretim elemanlarından algıladıkları mobbing düzeylerinin örgütsel adalet algı düzeyleri üzerine etkisi genel amacı doğrultusunda sorulara cevap aranmıştır.

Yükseköğretim sistemimizde, toplumla entegre olmanın yanında toplumun ihtiyacı yeni paradigmlar artaya koyması açısından gelinen nokta önem arz etmektedir. Diğer yandan bilimsel çalışmaların nitelikli olması topluma gereksinimlerinin karşılanmaktadır (Gedikoğlu, 2005: 73).

Mobbing sürecine bakıldığında devam edegelen psikolojik strese maruz kalma ve duygusal travmalar gözlenebilir. Bireyler maruz kaldıkları stres ve psikolojik travma sonucunda sağlıkları bozulmaktadır. Bununla birlikte kişisel özgüven kaybı izlenebilir. Mobbinge maruz kalanların büyük bir çoğunluğu sosyal hayattan kopma, kalıcı duygusal psikomatik travmalar kalan yaşantılarında etkili hale gelmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996: 273).

Örgütsel adalet konusunda Avrupa'da ve Amerika'da 30 yıldır çalışmaların yapıldığı bilinmektedir. Ülkemizde de 2000 yılından itibaren çalışılmaya başlanmıştır. Örgütsel adalet konusunda ilk önceleri dağıtım adaleti üzerinde durulmuştur. Örgütsel adalet, kurum yöneticilerinin, adil olup olmadığına ilişkin çalışanların değerlendirmesi olarak ifade edilir (Eren, 2000). Bu çalışmada mobbingin günümüz örgütleri için bir tehdit olduğu ve üniversitelerde örgütsel adalet üzerinde etki derecelerini ortaya koymak açısından önemlidir.

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın yapılmasını gerektiren problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlar sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Öğrencilerin öğretim elemanlarından algıladıkları mobbing düzeylerinin örgütsel adalet algı düzeyleri üzerine etkisi genel amacı doğrultusunda sorulara cevap aranmıştır.

Yükseköğretim sistemimizde, toplumla entegre olmanın yanında toplumun ihtiyacı olan yeni paradigmalara ortaya koyması açısından gelinen nokta önem arz etmektedir. Diğer yandan bilimsel çalışmaların nitelikli olması toplumun gereksinimlerinin karşılanmasını sağlamaktadır (Gedikoğlu, 2005: 73).

Mobbing sürecine bakıldığında devam edegelen psikolojik strese maruz kalma ve duygusal travmalar gözlenebilir. Bireylerin maruz kaldıkları stres ve psikolojik travma sonucunda sağlıkları bozulmaktadır. Bununla birlikte kişisel özgüven kaybı izlenebilir. Mobbinge maruz kalanların büyük bir çoğunluğu sosyal hayattan kopabilmekte ve kalıcı psikosomatik bozukluklar kalan yaşantılarında etkili hale gelmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996: 273).

Örgütsel adalet konusunda Avrupa'da ve Amerika'da 30 yıldır çalışmaların yapıldığı bilinmektedir. Ülkemizde de 2000 yılından itibaren çalışılmaya başlanmıştır. Örgütsel adalet konusunda ilk önceleri dağıtım adaleti üzerinde durulmuştur. Örgütsel adalet, kurum yöneticilerinin, adil olup olmadığına ilişkin çalışanların değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Eren, 2000). Bu çalışmada mobbingin günümüz örgütleri için bir tehdit haline geldiği ve üniversitelerde örgütsel adalet üzerinde etki derecelerini ortaya koymak açısından önemlidir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Öğrencilerin öğretim elemanlarından algıladıkları mobbing düzeylerinin örgütsel adalet algı düzeyleri üzerine etkisi varmıdır?

1.1.2. Problemin Alt Cümleleri

Problem cümlesi bilimsel olarak şu alt problemler çerçevesinde değerlendirilmiştir.

- Öğretim elemanlarının ve öğrencilerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ne düzeydedir?
- Öğretim elemanlarının ve öğrencilerin örgütsel adalet algıları ne düzeydedir?
- Öğretim elemanları ve öğrencilerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretim elemanları ve öğrencilerin mobbing algıları ile örgütsel adalet algıları onların demografik özelliklerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmamın amacı, üniversite öğrencilerinin ve öğretim elemanlarının maruz kaldıkları mobbing davranışlarıyla örgütsel adalet algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kişiler arası çatışma genellikle kişilerde oluşan algıların farklılığından, eğilimlerinden yada sosyal ve çalışma ortamındaki statüden kaynaklanır. Mobbing birçok nedene bağlı olarak kaynaklanabildiği gibi iletişimin tamamen veya kısmen kaybedilmesine neden olur. Kişiler veya gruplar arasındaki iletişim noksanlıkları çatışma kaynağıdır. Bu durum haftada bir kez ve altı ay boyunca fiziksel ve psikolojik olarak dikey yada yatay olarak uygulanması mobbinge yol açmaktadır.

Geleneksel örgütler yöneticilerin, verimliliği artırmak insan faktörünü önemsemeyen limitleri zorlamaları ve daha fazlasına ulaşma isteği ile mobbing ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte insan faktörünü araştıran örgütsel adaletin kavramından sıkça söz etmeye başlamışlardır. İnsan kaynağının çıktılarını olumlu ya da olumsuz etkilediği görülmüştür. Örgütsel çıktıyı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bu iki değişken okulların amaçlarını gerçekleştirmesinde önemlidir. Bu iki değişkenin okuldaki düzeyini saptamak ve bunlar arasındaki ilişkiyi koymak okul eğitim-öğretim açısından da büyük önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma, Kayseri ve Uşak İli, Erciyes Üniversitesi Beden Eğitim ve Spor Yüksekokulu ve Uşak Üniversitesi Spor Bilimler Fakültesi 2014–2015 eğitim öğretim yılı 29 Öğretim Elemanı 268 öğrenci katılımıyla sağlanan verilerle sınırlıdır.
- Araştırma, Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) ölçeği ve Örgütsel Adalet (JusticeScale) ölçekleriyle sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmaya katılan öğretim elemanları ve öğrenciler, veri toplama araçlarını içtenlikle cevaplamışlardır.
- Örneklem grubu evreni temsil etme niteliğindedir.

1.6. Tanımlar

Mobbing: Leymann, iş yerinde “mobbing”i bir kişinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya bir kaç kişi (nadir olarak dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik, planlı bir şekilde duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlamıştır (Dikmetaş vd., 2011: 2).

Örgütsel Adalet: Örgütte uygulanan davranışlarla kişinin adalet algısı arasında kurduğu anlayış olarak ifade edilebilir. Çalışanlar, ait oldukları örgütle diğer örgütler arasında karşılaştırma yaparlar. Örgüt kurallarının diğer örgüt bireylerine ve kendilerine eşit uygulanmasının yanında, eşit ücret ödenmesini, özlük hakları; izin, sosyala imkânlardan faydalanma gibi olanaklardan eşit faydalanma beklerler (Özdevecioğlu, 2003, 78).

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde araştırma konusu ile ilgili kaynak ve literatür taranarak konunun ilgili kısımları genelden özele doğru sıralanmıştır. Elde edilen bilgi ve bulgular bir araya getirilerek kavramsal çerçeve oluşturulmuştur.

1.1.1. MOBBING KAVRAMI

“Mobbing”, İngilizce olup “mob” kökünden gelmektedir. “Mob” kelimesi çokça şiddetle alakalı olup ve yasaya uygun olmayan topluluğu ifade etmektedir. Ayrıca Mob sözcüğü “bir arada toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamlarında içermektedir. “Mob” fiilinden türetilen “Mobbing” olarak isimlendirilen olgu ise İngilizce’de çete, serseri grubu, aşırı şiddete yönelmiş topluluk anlamına gelmektedir (Gündüz ve Yılmaz, 2008, s.269). Mobbing kelimesi ilk olarak Konrad Lorenz tarafından hayvanların grup halinde gösterdikleri davranışlar olarak ifade edilmiştir. Konrad Lorenz yaptığı tanımda küçük bir hayvan grubunun yalnız bir büyük hayvana tehditkâr davranışları olarak tanımlamıştır (Leymann, 1996, 167).

Mobbing terimini tercih eden bazı araştırmacılar, *bullying* (zorbalık) fiilinin bireysel ve fiziksel saldırganlık anımsattığını, mobbingin ise; bir veya birkaç kişinin grup halinde uygulanan psikolojik tacizi anımsattığını ileri sürmektedir. Bu araştırmacılara göre, mobbing daha stratejik, dolaylı ve toplu psikolojik taciz olaylarını taşımaktadır. Bir diğer fark, *bullying* üstüne uygulanan çalışmaların daha fazla zorban kişiliği ve tahripkar davranışları üzerine odaklanmasıdır.(Davenport ve diğ., 1999).

Genel anlamda iki ana mobbingden söz edilmektedir. İlki duyarlı ve hassas mobbing, ikincisi stratejik mobbingdir. Hassas mobbingde, olaylar iki kişi arasında gerçekleşmektedir. Genellikle üstler ile astlar arasında olmakla beraber astların veya üstlerin kendi aralarında da yaşandığı görülmektedir. Stratejik mobbing örgütte kasıtlı olarak çalışanlarına mobbing uygulanmasını sağlamaktadır. Özellikle özel sektörde faaliyet gösteren firmalar, işine son vermek istedikleri çalışanlarına mobbing uygulayarak onları bir nevi istifaya zorlamaktadırlar (Campo G. and E. Fattorini, 2007: 38).

Başarıya engel olacak sinsice davranışlarda gerçekleşebilir. “Yıldırma, doğrudan, sözlü saldırı gibi veya dolaylı yoldan (örneğin; hakaret ve iftira, bilgi saklama) gerçekleşebilir.” (Matthiesen, 2006: 14).

1.1.2. Mobbing İle İlişkili Kavramlar

1.1.2.1 Çatışma

Bir çatışmanın mobbinge dönüşmesi için birtakım aşamalardan geçmesi gerekmektedir. Birinci aşamada, bir çatışma başlar ve devamında bu çatışma çözümlenemezse ve giderek anlamsız bir şekilde saldırılara dönüşürse maruz kalan kişi stresin tetiklediği gerginlik ve sinirlilik hali panik atak gibi reaksiyonlar ortaya koyabilir. İşte bu aşamada mobbing başlamıştır. Mobbing git gide şiddetini artırır. Tatmin edici olmayan bir performans başlar. Çatışma daha çok tırmanır ve kişinin fiziksel/zihinsel sağlığı daha da bozular. Bu noktada artık yoğunlaşmış bir mobbing söz konusudur. Çatışmanın etik olmayan davranışlar içererek devamıyla birlikte yoğun mobbing de sürer ve hastalık üretken çalışmanın önüne geçer. En sonunda istifa ya da kovulma gerçekleşmektedir (Davenport ve diğ. , 2003: 133).

Çatışmaların, bir insanın belli bir ego durumuyla ilişki kurarken karşısındakinin başka bir ego durumuyla ilişki kurmasından kaynaklandığını öne sürmektedir (Aktaran: Fehr,2000: 138). Yanılgılı atıflar çatışma kaynağı olabilir. İletişimde yanılgılar oluşması, çalışana yardım etmek yerine onda öfke oluşturacak olumsuz geribildirimler çatışma doğurabilir (Solmuş, 2010: 66-70). Aynı zamanda kurumlar, değişik insanlara farklı roller vererek çatışma oluşumu için imkân sunmaktadırlar. Ast üst ilişkilerinde astlar doğru bildikleri yerine üstleri tarafından kabul edilebilir olan seçenekleri sıklıkla söylerler. Bu durum genellikle astlarının

davranışlarını kontrol etmede üstlerin zorlayıcı ve otoriter olduğu durumlarda geçerlidir. Bunun neticesinde astların üstlerine karşı uyma stratejisini tercih etmelerini doğal kabul etmek gereklidir. Bunun astlara veya akranlara karşı olmadığını görüyoruz (Rahim, 2001: 80).

1.1.2.2. Şiddet

Şiddet doğrudan ve dolaylı türdeki davranışlarından; isim takma, alay etme, sözlü tehdit, hakaret, küçümseme, toplumsal veya kişisel mesafe koyma aracılığı ile dışlama gibi davranışlarla karşılaşıldığı, aynı zamanda fiziksel türdeki şiddete örnek olarak; fiziksel darbe, ürküterek para ve eşyalarını alma gibi zarar verilen davranışlarda görülebilmektedir. (Özgür ve diğ., 2005: 31; Ural ve Özteke, 2007: 13).

Günümüzde artış gösteren şiddet olaylarına; ev içinde, okullarda, stadyumlarda, iş ortamlarında ve sosyal yaşamı içeren benzeri ortamlarda şiddete rastlanmaktadır. Artık neredeyse, hayatın bir parçası haline gelmiştir, maalesef artık sosyal yaşamın ortak paylaşım alanlarında hemen hemen her yerde karşılaşılmaktadır. (Kızmaz, 2006: 248).

1.1.3. Mobbing'in Belirtileri

Mobbing, çeşitli farklılıkları gözetmeden tüm iş ortamında oluşabilen bir gerçektir. Çalışma yaşamında kişiler, mobbing eyleminde rol üstlenmeye adaydır. Etkili ve mücadeleciler, işini başarıyla devam ettiren çalışan, ileriki zamanda kendisine rakip olmasından korkan üstlerin mobbing davranışına maruz kalabilir (Tınaz, 2006: 106).

Heinz Leymann, işyerinde yaşanan psikolojik tacizin varlığını gösteren davranışlardan bazıları:

- İtibara saldırı; asıllı olmayan söylentiler,
- Mesleki durumuna saldırı; niteliksiz iş verilmesi, sürekli yer değiştirme
- Sosyal ilişkilere saldırılar,
- Yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı
- Kendini gösterebilmeye ve iletişime saldırılar

- Kişinin sağlığına doğrudan saldırı; bitirilmesi imkansız işlerin kısa zamanda bitirilmesini beklentisi, tehdit, cinsel taciz gibi etki başlıkları altında toplamıştır (Leymann, 1996).

1.1.4. Mobbing'in Çeşitleri

Yapılan araştırmalarda mobbing hakkında farklı mobbing çeşitlerine rastlanmıştır. Yöneticilerin çalışanlara uyguladıkları dikey mobbing, (*nadiren de olsa astların üstlerine*) ve eşit konumdaki çalışan bireylerin birbirlerine uyguladıkları yatay mobbing olmaktadır (Yaman: 2009).

Dikey mobbing yalnızca yöneticilerin çalışanlarına uyguladığı psikolojik tacizi kapsamaz, aynı zamanda çalışan bireylerin yöneticilerine karşı uyguladıkları mobbing de bu tür psikolojik şiddetin kapsamındadır. Mobbing genellikle, dedikodu yapma, yapılması gereken işlerde sorumsuz davranılması ve yöneticilere iletilmemesi, devamlı olarak işleri bilinçli olarak geciktirilmesi ya da yapılan bazı işleri bozma şeklinde de olabilmektedir (Tutar: 2004; Ege, 1999: s.111).

Son olarak yatay mobbing; Genelde grubun, değişik gördüğü bir bireye yüklenmesi ile oluşur. Grup, herhangi bir sorunda sorumluluğu bu kişiye yükler. Temelinde cinsiyet, etnik grup, yaş gibi özelliklerdeki farklılıklara dayanan ayrımcılığa dayanır (Minibaş-Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009, s.15). Örgütte yeni göreve başlayan kişi, grupta diğer çalışanlardan üstün kriterlere sahip ise grup dengesine uyum sağlayamayan, düzenin kurallarını bozan ve yıkıcı unsur olarak algılanabilir (Dangaç, 2005: s.51).

1.1.5. Mobbing Nedenleri

İş ortamında mobbing örgütsel sebeplerden dolayı, mağdurun veya saldırganın özelliklerinden ve iş ortamındaki toplumsal etkileşim sürecinin özelliklerinden oluşabilmektedir (Gökçe: 2008b).

Globalleşme ile artan varoluşsal endişe, insanların dünyaya güven duygusunu sarsmaktadır. Batının endüstri toplumlarında hiç durmayan bir değişim mevcuttur. Bu değişen ortamda

kişinin bir yandan kendini geliştirirken bir yandan da çıkarlarını koruması başarısının temel sırrıdır. Birlikte çalışan kişiler bazen sözbirliği yaparak birlikte adımlar atmaya karar verirken, bazen ise ortak alınan sorumluluğun sonuçlarına beraberce katlanma konusunda çekingen davranırlar. Bu da, özellikle karar verme yetkisi ve bilgi paylaşım ağı konusunda açık yönergelerin yokluğunda, yeni problemlerin oluşumunu tetiklemektedir (Litzke ve Schuh, 2005).

Bu nedenle mobbingin nedenlerini belirlerken yalnızca kurbanın kişiliğine veya iş yeri ile ilgili psikososyal faktörlere odaklanmak yerine saldırgandan kaynaklanan nedenlerin de farkında olmak gerekir. Aslında saldırganların kişilikleri aniden değişebilir ve bununla birlikte hiçbir kişilik grubuna bütün anlamıyla yerleşmedikleri bilinmektedir (Tınaz: 2008: 67).

1.1.6. Mobbing Sürecinde Yer Alanlar

Bu süreçte rol alanları üç grupta toplayabiliriz. Uygulayanlar, Mağdurlar ve İzleyenler olarak. Örgütteki çalışanlar bu üç grupta olmaya her zaman namzettir. Günümüzde sosyal hayatın ve çalışma hayatının bir vazgeçilmezi haline gelen mobbingte başka bir örgütte mobbinge maruz kalan birisi başka bir sosyal çevrede uygulayıcı veya seyirci olarak rol alabilir (Dangaç, 2010).

1.1.6.1. Mobbing Uygulayanlar

Mobbing uygulayan kişiler, genellikle antipatik bir kişiliğe sahiptirler. Mobbingciler narsist bir kişiliğe sahiptirler (Tokat ve diğ., 2011: 50).

Örgütlerde mobbing uygulayanlar işi değil, insanları denetim altında tutmaya çalışırlar. Bu kişiler genellikle saldırgan, ikiyüzlü olup rakiplerini izlerler ve temkinli davranırlar. Herhangi bir fırsat yakaladıklarında üstlerine, kendilerine rakip gördükleri kişileri eleştirirler. Sakin, denetimli ve örgütteki işleyişe egemen olmak isterler. İş arkadaşlarına karşı formal, gergin ve kaba davranarak aralarındaki mesafeyi korumak isterler (Baykal, 2005).

Walter'e (1993) göre mobbing uygulayanlar;

- İki davranış arasında aşırı saldırgan olanı seçen,
- Suçluluk hissi duymayan,
- Herzaman suçsuz ve haklı, iyi bir şey yaptıklarını zannederler,
- Ortadaki suçu üzerine almayan; yaptığının tepkisel ve haklı bir süreç olduğuna inanan kişilerdir.

1.1.6.2. Mobbing Mağdurları

Mobbing mağduru, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir. Mobbinge maruz kalan bazı kişilerin, genellikle çalışma hayatlarında zekâ, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı, örgüte sadık ve işe sadık gibi bir çok olumlu özellikler taşıdığı doğrultusunda bulgular saptanmıştır. Bir başka araştırmada ise, mobbing mağdurlarının, birçok iyi ve etkili özelliklerine rağmen, 'kurban zihniyetli' kişiler bir diğer anlamı ile içine sokulduğu durumun anlaşılması gerçekliğini anlamaya çalışmak yerine olayları kabullenen bireyler olduklarına dair sonuçlar saptanmıştır (Tınaz, 2008: 105).

1.1.6.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing sırasında izleyici olarak görev alanlar, çalışma arkadaşları, üstler aynı zamanda işverenler gibi mobbing izleyicileri doğrudan doğruya sessiz kalan ancak bir şekilde bu süreci algılayan, etkilerini bazen ise sürece katılan birey olarak ifade edilmiştir (Tokat ve diğ., 2011: 55). İzleyici tiplerini dört şekilde görebilmek mümkündür (Tınaz, 2008; Tınaz ve diğ., 2008). Bunlar;

Diplomatik İzleyici: Herhangi bir olay sırasında her zaman anlaşmadan yana olduğu için sevilen aynı zamanda nefret edilen bireydir. Uygulanacak bir kararda onun da düşüncelerinin alınması, diğer çalışanlar tarafından çekememezliğe neden olabilmekte ve bu hal, bireyi ileri süreçte kurban konumuna da düşürebilmektedir.

Meraklı (Fazla İlgili) İzleyici: Herkesin problemleriyle fazla ilgilenen kişidir. Bazen bu ilgi bireylerin özel durumlarına da yönelmektedir. Yardıma ihtiyaç duyan kurban bile belli bir süreden sonra bu fazla ilgili izleyiciden rahatsız olabilmektedir.

Bir Şeye Karışmayan İzleyici: Örgütteki mobbing kaynaklı herhangi bir olaya olumlu veya olumsuz karışmak istememektedir. Saldırgana yardım etmemekle beraber mağdura da sessiz kalmayı tercih eden bireylerden oluşmaktadır.

Sahte Masum İzleyici: Bu kişi dış görünüş olarak tarafsız görünsede gerçekte saldırganı destekleyen ve kurban gibi hedef olmaktan korkarak mağdura yardım etmeyi reddetmektedir.

Bu kişiler çalışma ortamlarında mobbing olgusuna şahit oldukları an izleyici rolünü üstlenirler (Güngör, 2008: 54).

1.1.7. Mobbing Mücadele Etme Yolları

İş ortamında mobbing ve yıkıntılar konusu, tamamen toplumun sorumluluğundadır. Mobbing bireyde iş gücünde, isteksizlik, verimsizlik, toplumsal barış, güvensizlik, hukuk ve adalete duyulan güvenin zedelenmesi bununla beraber getireceği için üzerinde durulup düşünülmesi, tartışılması aynı zamanda araştırılması bunun sonucunda elde edilen sonuçların paylaşılması da yalnızca bir iş ortamını değil bütün toplumu ilgilendiren bir konu ve bir sorundur (Çabuk, 2010).

Son olarak mobbing mücadele etme konusunda etkin rol alması gerekenler;

-Devlet politikaları(Hükümetler)

-İşverenler,

-İnsan kaynakları uzmanları,

-Sendikalar,

-Sağlık koruma sistemleri,

-Psikologlar ve doktorlar,

-Aile üyeleri ve arkadaşlar.

Bunların yanında iş ortamında bulunan veya dışarıdan alınan bireysel ve örgütsel düzeyde destek olabilecek hukuki danışmanlar da sorunun çözümüne ve değerlendirilmesine katkıda bulunabilirler (Yıldız ve Kılış, 2010: s.81).

1.1.7.1. Bireysel Mücadele

Mobbing belirtileri ortaya çıktığında önlem almak, üst düzey yöneticilere olduğu kadar insan kaynakları uzmanlarına da düşen önemli bir görevdir (Baltaş, 2009: 94). Buna bağlı olarak bireysel mücadele için birtakım öneriler şu şekilde sıralanabilir (Dökmen, 2008: 184-185);

- Mobbing anında ve sonrasında, mobbing hakkında bilgisi olan, özellikle TSSB (travma sonrası stres bozuklukları) konusunda bilirkişi psikologlardan ve psikolojik danışmanlardan yardım alabilir.
- Bir kişi, iş ortamındaki birden fazla kişinin kendisine karşı grup oluşturmaya çalıştıklarını anladığında, grup içinde birisiyle veya birkaçıyla arkadaşlık kurabilir. Böylelikle oluşabilecek bir baskıda cepheyi baştan bozabilir veya önlem alabilir.
- Çalışan birey, arkadaşları tarafından olur olmaz mobbinge maruz kaldığını hissediyorsa, “Siz bana psikolojik baskı uyguluyorsunuz”, diye açıkça dile getirebilir. Bunun paylaşılmasında ki faydalar; mobbingin açıkça belirtildiği bir ortamda, tamamen ortadan kalkmasada mobbingte azalma rastlanabilir. Aynı zamanda her mobbing olayında bir kurban, bir grup mobbing uygulayanlar ve birde sessiz kitle vardır. Sessiz kitle genellikle olup bitenlere karşı sesini çıkarmamayı tercih eder. Kurban, mobbinge maruz kaldığını iş ortamında ses getirecek şekilde dile döktüğünde sessiz kalan kişiler en azından birkaçı kurbanı yardım etmek isteyebilir (Gökçe, 2008: 52).

1.1.7.2. Örgütsel Mücadele

Örgütlerde ilk aşamada mobbinge başa çıkılması için yöneticilere mobbinge başa çıkabilme eğitiminin verilmesi önleyici bir tedbir olarak görülebilir. Örgütte mobbing ile ilişkili teoriler iyi tanınmalı, davranışların hangisinin mobbing olduğu anında saptanmalıdır (Einarsen ve Skogstad, 1996). Öncelikle örgüt içinde mobbinge neden olan çatışmayı yönetme yolları uygulanmalıdır. Bu yol ve yöntemlerden bazılarını şöyle sıralayabiliriz (Tokat ve diğ., 2011: 15-16):

- Çatışan gruplar yüz-yüze bir araya getirilerek sorunları bütün yönleri ile ele alınıp tartışılabilir.
- Çatışan tarafları kendi grup veya bireysel amaçlarının ötesinde daha kapsamlı ve önemli bir amaç etrafında toplanarak işbirliği yapmalarına yardımcı olunabilir.
- Örgüt düzeninden kaynaklanan anlaşmazlıklarda örgüt yapısında çeşitli değişiklikler yapılabilir.
- Nesnelliğine güvenilen bir üçüncü kişinin veya grubun hakemliğine başvurulabilir.
- Kısa süreli hesaplar yerine uzun süreli iş oratklığının gruplara sağlayacağı yararlar vurgulanarak, sorunlar çözümlenebilir ve zaman içinde anlaşmanın gerçekleşmesi sağlanabilir (Kırel, 2007: 322).

1.2. ÖRGÜTSEL ADALET

Örgütsel adalet: Örgütsel psikoloji, örgütsel davranış alanlarında son yıllarda incelenen bilimsel bir konu başlığıdır (Colquitt, 2001; içinde Cropanzano ve Greenberg, 1997). Bu kavram ilk kez Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır (Moorman, 1991).

Örgütsel adalet araştırmalarının popülaritesi son otuz yılda artmıştır. Adaletle olan bu ilginin çoğu, örgütler içerisinde iş görenlerin işle ilgili kendilerinin haklarının dağıtımına ilişkin dürüstlük algısının giderek artmasıyla ilişkilidir. İş görenler, yöneticilerinin kendilerine ilişkin dürüstlük beklentisi, onların örgütsel bağlılık, işgören etkililiği, vatandaşlık davranışı, iş performansını ve davranışlarını etkilemektedir. Bu kavramlar örgütsel adaletin hem önceli hem de sonucu olarak örgütsel adaleti etkilemektedir (Johnson ve diğ., 2006).

1.2.1. Örgüt Kültürü ve Adalet Kavramı

Toplumların kültürü farklı boyutlarla daha anlaşılır hale gelmektedir. Tarihsel ve geleneksel pratiklerden oluşan ülke kültürü, örgütlerin kendilerine özgü davranış patentleri, grup dinamikleri ve yapılarını ortaya çıkarmaktadır. Örneğin ABD’de ödül sistemleri, insanların yüksek bireysel beklentilerinin ve başarıya olan güçlü ihtiyaçlarından dolayı, bireysel performanslarına göre kuruludur.(Beth ve Dennis, 2000: 175).

Örgüt geleneklerinin, idare, iletişim, sosyoloji, psikoloji ve antropoloji gibi türler disiplinlerde yer alan araştırmacılarca çalışılması, farklı tanımların yapılması durumunu ortaya çıkarmıştır. Örgüt kültürüne ilişkin tanımlamaların bazıları şunlardır (Akıncı,1998):

- Kurum tarafından belirlenen temel değerler,
- Aklın kolektif bir biçimde programlanması,
- Örgüt üyelerince paylaşılan temel inanç ve varsayımlar

Özetle ifade etmemiz gerekirse, örgüt kültürü, bireyler tarafından gerçekleştirilen düşünce ve davranışlar ile şekillenmektedir (Dinçer,1998).

Adalet kavramı kişi ya da kişilerin örgütlerde adil veya adil olmayan dürüst veya olmayan davranış kalıplarını değerlendirir. Sonuç olarak günümüz toplumlarında adalet üzerinde titizlikle durulması gereken en önemli konudur, bunun nedeni toplumun iç dinamikleri üzerinde önemli etkiye sahip olmasıdır (Rebore, 2001: 228).

1.2.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Kavram olarak örgütsel adalet kavramının gelişimine bakıldığında, 'sosyal adalet' kavramının örgütlere uyarlanarak gelişim gösterdiği görülmektedir. Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı, Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı, Crosby'nin (1976) Göreli Yoksunluk Kuramı, Leventhal'ın (1976, 1980) Adalet Yargı Kuramı, Lerner'in (1977, 1980) Adalet Güdüsü Kuramı, Thibaut ve Walker'ın (1975) İşlemsel Adalet Kuramı, Leventhal, Karuza ve Fry'nin (1980) Dağıtım Tercihi Kuramı örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet kuramlarından bazılarıdır (Eker, 2006: 3).

Örgütsel adalet teorileri, kavram olarak iki açıdan ele alınabilir. Reaktif-proaktif süreç, içerik açısından bakıldığında dört ayrı başlıkta incelenir, bu başlıklarda kendi içinde bazı teorileri oluşturmuştur. Adaletin reaktif teorisi, çalışan bireylerin adil olmayan davranışlardan uzak durma veya kaçınma girişimlerine yönelmesidir. Buna karşılık proaktif teoriler, çalışan bireylerin adaleti oluşturmak üzere düzenlenmiş oldukları hareketler üzerine odaklanmaktadır. Adaletle ilişkili süreç kavramları ise, ücret ve terfi gibi bazı konuların nasıl belirlendiği ile ilgilenmektedir (Greenberg, 1987: 9,10).

1.2.2.1. Tepkisel İçerik Kuramı (Reaktif İçerik Kuramı)

Reaktif içerik kuramı, bireyin adil olmayan uygulamaları içeren tepkilere odaklı adaletin kavramsal yaklaşımlarıdır. Örgütsel adaletle ilgili en çok bilinen teoriler bu kategoriye girmektedir. Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi ve Walster'in (1973) geliştirdiği Eşitlik Teorisi varyasyonları bunlara örnektir (Yürür, 2005: 112).

Homans (1961), eşitliğin dağılımında adalet değil adaletsizlik doğurduğunu, dağılımda denkliğin oluşturabilmesi ile adaletin gerçekleştiğini öne sürmektedir. Dağılım eşitliğinin kazanılması, birikim (maliyet) ve karın değerlendirilmesinin karşılaştırılması ile oluşturulabileceği saptanmıştır (Akt. Çakır, 2006).

Yukarıda bahsedilen teorilerin temelde kişilerin katkı ve karlarının oranı eşit bir şekilde olduğu beraberliklerine dayanmaktadır. Örgütlerde çalışan bireylerin denge katkıda olan diğer çalışan bireylere göre yüksek veya az ücretlendirildikleri, dengenin oluşmadığı durumlar problem konusu olabilmektedir. Örgütsel adaletle ilgili pek çok araştırmaya ışık tutan bu tür durumlara açıklık getirilmeye çalışılmıştır (Greenberg, 1987: 11).

1.2.2.2. Önlemsel İçerik Kuramı (Proaktif İçerik Kuramı)

Proaktif-içerik teorileri çalışanların kazanımların adil dağıtımları veya adil olmayan dağıtımlarla ve bu dağılımın tepkisel davranışlarıyla ilgilenen, çalışanların adil kazanım dağıtımları elde etmeye çaba harcadıkları konusu ile ilgilenir. Bu kategorideki teorik düşüncenin temeli Leventhal'in (1976, 1980) Adalet Yargısı Teorisi açıklığa kavuşturmuştur (Greenberg, 1987: 13).

Leventhal'e göre, kişiler kazanılan hakların adil dağılımı aktif biçimde çaba sarf ister. Yapılmış araştırmalarda, adil dağıtım ilkesinin ihlal edildiğinde ve kazanılan karların eşit dağıtım kavramına dayanarak ve çalışan kişilerin gereksinimlerine göre paylaşılmasını ortaya koymuştur. Leventhal'in bu tür bir dağıtımın belli koşullarda adil olarak algılanabileceği görüşünü kabul ederek geliştirdiği Adalet Yargı Teorisi'ne dayanarak, kazanılan karların paylaşımına bağlı kararları belirleyen paylaşım kuralları, kişilerin karşılaştıkları konumlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Örgüt bireyleri arasındaki ahengin sürdürülmesinin gerekli olduğu hallerde kazanılması, bireylerin sağladıkları faydalardaki farklılıklar dikkate alınmadan eşit dağıtım kavramına bağlı kalınarak dağıtılabılır (Greenberg, 1987: 13 akt. İşbaşı, 2000: 46-47).

Adalet güdüsüne göre, dağıtım kararları verilirken takip edilmesi gereken adalet taraflar arasındaki ilişkilerin doğasına bağlıdır. Bu teori yakın bir arkadaşıyla ilgili paylaşım kararı veren bir yöneticinin bu insanın ihtiyaçlarına vurgu yapacağını tahmin etmektedir. Benzer olarak daha uzak bir ilişki durumunda, yöneticiler karşındaki kişileri bir birey olarak görmekte eşitlik ilkesini doğrultusunda dağıtım yapacağı beklenmektedir. Eşitlik durumu da karşısındaki insanın rolü(görevi) göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Üzerinde durulan görüşlerde bazı farklılıklar olmasına karşın iki teoride kişilerin çeşitli konularda ödülleri nasıl dağıtacağına dair bazı önermelerde içermektedir (Greenberg, 1987:10-11).

1.2.2.3. Tepkisel Süreç Kuramı (Reaktif Süreç Kuramı)

Örgüt içinde alınan kararların adil olarak uygulanıp uygulanmadığına odaklanan teoriler (çalışana hak ettiğinin verilmesinde kullanılan yöntemler) ile çalışanların hak ettiği kazanımlarda dağıtım kararlarının adil olduğuna odaklanan teoriler arasında ayrım çok belirgin değildir. Reaktif süreç teorileri, yukarıdaki iki teoriden de tamamen farklı olup yasal prosedürlerden türetilmiştir. Bu teori, yasal prosedürlerde çıkan anlaşmazlıkların giderilmesi amacıyla Thibaut ve Walker (1975) tarafından ortaya atılmıştır. Süreçlerde davalı, davacı ve aracı olmak üzere üç taraf ve anlaşmazlık çözümünde ise iki aşama, tanımlaması yapılmıştır. Birinci aşama, delillerin sunulduğu süreç kontrolüdür. İkinci aşama, anlaşmazlık sonucunun belirlenmesin de kontrol gücü olan karar kontrolüdür. Kullanılan prosedürler her aşamada farklılık gösterir. Bu teori, çalışanların kararlar alınırken ne şekilde tepki gösterdikleri ile ilgilenmektedir (Greenberg, 1987:13).

1.2.2.4. Önlemsel Süreç Kuramı (Proaktif Süreç Kuramı)

Proaktif - Süreç Teorileri içinde en bilinen teori, Leventhal, Karuza ve Fry'ın "Dağıtım Tercihi Teorisi"dir. Dağıtım davranışına genel bir yapı oluşturmayı hedefleyen bu teori, Leventhal' ın Adalet Yargı Teorisi'nin geliştirilmiş şeklidir (Söyük, 2007: 42).

Leventhal, Karuza ve Fry (1980), adalete ulaşmayı sağlayacak dağıtım süreçlerine ilişkin unsurlar belirtmişlerdir (Akt. Chan, 2000):

- Çalışanlara karar verecek kişiyi seçme hakkı verilmeli.
- Bilginin doğrulu ilkesine dayalı olmalı.
- Önyargıya karşı doğru ve koruyucu olmalı.
- Verilen yanlış kararlara karşı çıkabilmeli, hakkı olanı verebilmeli.
- Geçerli etik standartlara dayalı olmalı. (Barrett-Howard ve Tyler, 1986: 303).

1.2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet çeşitleri olarak iki farklı sınıfta toplanmaktadır. İlk olarak örgütsel adaleti; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere birbirinden ayrı bir şekilde üç türde ele almaktadır. İkinci sınıflandırmaya göre; bu görüşün zıttını savunan bu araştırmacılar Greenberg ve Baron, (2000); Cropanzano ve Wright, (2003); etkileşimsel adaleti birbirinden bağımsız bir adalet çeşidi olarak değil, işlemsel adaletin sosyal bileşeni olarak değerlendirmektedirler. Bu görüşü destekleyenlere göre örgütsel adalet algısı dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet şekilde iki türde ayrıştırılmıştır (Yürür, 2008:298). Buna bağlı olarak, Clemmer ve Schneider (1996) yapmış oldukları araştırma ile örgütsel adaletin paylaşım, prosedür ve etkileşim olarak üç türde olduğu sonucunu savunmuşlardır (Martinez-tur ve diğ., 2006).

1.2.3.1. Dağıtımsal Adalet

Kavramsal olarak Adams'ın Esitlik Teorisine dayanan dağıtım adaleti; çalışanların kazandığı hakların diğer çalışanlar arasında adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığı ile ilgilenir. Bu teori, Dağıtım Adaletinin başlangıcı olarak öngörülmüştür. (Çakmak, 2005:22-23).

Araştırmacılar adil dağıtım üzerinde çalışırken, sonuçlarının motive ve etik olarak doğru olup olmadığını; kazandıkları karın kendi gereksinimlerini karşılayıp karşılamadığını da göz önünde bulundurmaktadırlar. Kişilerin kazandıkları ödüllerin, ihtiyaçlarını ve beklentilerini hangi düzeyde karşıladığına dair yaptığı değerlendirmeler ve bu olan duruma örnek olarak gösterilebilir (Altıntaş, 2006: 23; Yıldırım, 2008: 376).

1.2.3.2. İşlemsel Adalet

Dağıtım adaleti, çalışanların hak ettikleri ödüllerin dağıtımına nasıl tepki verdiklerini açıklasa bile ortaya çıkan prosedürleri dikkate almaması nedeniyle, dağıtım adaleti algısının işlem adaleti algısına kaymasına neden olmuştur. İşlem adaleti, çalışanların iş yerinde elde ettikleri kazançları belirlemek için kullanılan yöntemlerin ve çalışma koşullarına yönelik olarak alınan kararlarda doğruluk ve dürüstlüğün ne şekilde uygulandığına ilişkin adalet algılamasıdır. İşlem adaleti, objektif ve uygun bilgi ile devam etmek ve gerekirse alınan kararı tekrar değerlendirme ve değiştirebilmedir (Efeoğlu ve İplik, 2011:346).

Bir işlemin adil olarak düşünülebilmesi için birkaç özelliğe sahip olması gerekmektedir. Yani adalet algılamalarını etkileyecek beş unsurdan söz etmek mümkündür (Yıldırım, 2007: 258) :

- Tutarlı olma,
- Tarafsız olma,
- Tam ve doğru olma,
- İlgili bütün kişileri temsil etmeli,
- Temel olarak Etik standartlara dayanıyor olmadır.

1.2.3.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönüyle ilgilidir. Literatürde, etkileşimsel adalet algıları iki alt boyuttan meydana gelmektedir. Birincisi, enformasyonel adalet ikincisi ise, kişiler arası adalet olarak ifade edilmiştir. Enformasyonel adalet; karar alma sürecine ilişkin kurallar ve prosedürlerin açıklanması ve uygulanması üzerine odaklanan adalettir. Yöneticilerin, prosedürlerin açıklanmasında içten olmaları ve bir art niyet olmaksızın bilgiyi paylaşmaları, prosedürleri gerçekçi bir enformasyon temel ve sağlam bir mantık ilişkisi üzerine kurmuş olmaları, yasal faktörlerle belirlemeleri gerekmektedir. Kişiler arası adalet ise, kişilere saygılı, nazik, kibar ve onurlu davranıldığı ve otoriteler tarafından itibar gösterildiğini ifade etmektedir (Keskin ve diğ., 2008, s.99; Cropanzano ve diğ.,2002:329).

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın temel amacına uygun olarak; araştırmanın modeli, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilme süreci, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, literatürde “Descriptive Method” veya “Survey Research” olarak yer alan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, araştırmanın konusunun geçmişte ya da halen var olan durumuyla ilgili hipotezleri test etmek ya da soruları cevaplamak için veri toplamayı ya da betimlemeyi sağlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 1999).

İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. İlişkisel çözümleme iki şekilde yapılmaktadır. Bunlar: korelasyon ve karşılaştırmadır. İlişkisel tarama modeliyle ise araştırmada öğrencilerin öğretim elemanlarından algıladıkları mobbing algısıyla örgütsel adalet arasındaki farklılıklar incelenmiştir (Zaimoğlu Öztürk, 2011).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Uşak il merkezinde bulunan Uşak Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi ve Kayseri ilinde bulunan Erciyes Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu öğretim elemanları ve öğrencileri oluşturmuştur. Araştırmada örneklem grubunu oluşturan iki üniversitede görev yapan olarak 5’i kadın 24’ü erkek toplamda 29 öğretim elemanı ve Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünden 150, Spor Yöneticiliği Bölümünden 67, Antrenörlük Bölümünden 16, Rekreasyon Bölümünde öğrenim gören 35 toplamda 87’si kadın 181’i erkek olmak üzere toplam 268 öğrenci tesadüfi (random) metodu ile belirlenmiştir.

2.3. Verilerin Toplama Teknikleri

Araştırma kapsamında iki ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan birincisi psikolojik tacizi ölçmek için Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan olumsuz davranışlar ölçeği (NAQ) kullanılmıştır. İkincisi ise, öğretim elemanları ve öğrencilerin örgütsel adalet algılarını ölçmek üzere, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği'nden (JusticeScale) yararlanılmıştır.

2.3.1 Veri Toplama Araçları

Araştırma tanısal bir araştırma olup, Uşak ve Erciyes Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına ve öğrencilere anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, unvan, çalışma süresi; öğrencilerin cinsiyet, sınıf düzeyi, spor yapma düzeyi, bölümü, barındığı yer, yaşadığı yer bilgilerini içeren sorulara yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde orijinal adı "Negative Acts Questionnaire" (NAQ) olan olumsuz davranışlar ölçeği, işyerinde psikolojik tacize maruz kalanları belirlemek üzere Einarsen (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal Norveççe formu 21 maddeden oluşmaktadır. Tüm maddeler davranışsal terimleri ifade etmektedir ve hiçbir şekilde doğrudan yıldırma ya da psikolojik taciz kavramı ölçekte geçmemektedir.

Bu araştırmada psikolojik tacizi ölçmek için Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye 21 soruluk ölçek olarak, üç ayrı dil uzmanından yardım alınarak uyarlanan olumsuz davranışlar ölçeği (NAQ) kullanılmıştır. Ölçek, araştırmacı tarafından Cemaloğlu'ndan gerekli izin alınması ile Norveç'te bulunan BergeBullyingInstitutions'dan temin edilerek kullanılmıştır. Cemaloğlu, faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansını .71 ve maddelerin Cronbach'salpa katsayısını .94 ve faktör yüklerinin ise .59 ile .87 arasında bulunduğunu açıklamıştır (Cemaloğlu, 2007a: 80-81).

Bu araştırmada olumsuz davranışlar ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık değeri 0,93 Cronbach's alpha olarak bulunmuştur.

Öğretim Elemanları

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,932	21

Öğrenciler

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,933	,932	21

21 soruluk olumsuz davranışlar ölçeğinde her bir soru için 5'li likert ölçeği kullanılmış olup ölçek değeri ve aralıkları aşağıda gösterilmiştir.

Ağırlık	Seçenek	Sınırlar
1	Hiç	1,00 - 1,80
2	Bazen	1,81 - 2,60
3	Ayda Bir	2,61 - 3,40
4	Haftada Bir	3,41 - 4,20
5	Her Gün	4,21 - 5,00

Anketin üçüncü bölümünde öğretim elemanları ve öğrencilerin örgütsel adalet algılarını ölçmek üzere, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği'nden (JusticeScale) yararlanılmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği, adil dağıtım algısını ölçmek üzere bir boyut, adil işlem algısını ölçmek üzere iki temel boyuttan oluşmaktadır.

Adil dağıtım (DistributiveJustice), farklı iş sonuçlarının-ücret düzeyi, iş yükü, iş sorumlulukları- adilliğini tayin eden 5 (1.-5. maddeler) maddeden oluşmaktadır. Adil İşlemin (Procedural) boyutlarından biri formal işlemlerdir. İşyerinde karar alma mekanizmalarını ölçen Adil İşlem Ölçeği (FormalProcedure) 6 (6.-11.maddeler) maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, bilginin yansız ve doğru biçimde toplanmasının sağlanması, çalışanların fikri, sorunların çözümlü için üst makamlara başvurma sürecini ölçen maddelerdir. Adil İşlemin boyutlarından bir diğerisi adil etkileşimdir. Adil Etkileşim Ölçeği (InteractionalJustice) 9 (12.-20. maddeler) maddeden oluşmaktadır.

Bu araştırmada örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık değeri 0,94 Cronbach' salpha olarak bulunmuştur.

Öğretim Elemanları

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,937	,938	20

Öğrenciler

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,935	,936	20

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 13.0 programı paket programında yer alan istatistik yöntemler kullanarak değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları ve değerlendirilmesi bölümünde, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımlarına, olumsuz davranışlar ve örgütsel adalet algıları ile ilgili soruların ortalama ve standart sapma değerlerine, verilerin istatistik analize uygun olup olmadığını belirlemek için güvenilirlik analizine, cinsiyet değişkeninde iki grup arasında anlamlı fark olum olmadığına bakmak için Independent Samples T testine, yaş, unvan, çalışma süresi, bölüm, sınıf, spor yapma düzeyi, barınma yeri, yaşanılan yer gibi bağımsız değişkenlerde ikiden fazla grup arasında anlamlı fark olup olmadığına bakmak için One Way Anova (Tek yönlü anova) testine yer verilmiştir. Öğretim elemanlarının ve öğrencilerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarının onların örgütsel adalet algılarına ne yönde etki yaptığını belirlemek için ise korelasyon analizine yer verilmiştir.

III. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümünde, amaç doğrultusunda hazırlanan problem cümlesi ve alt problemler doğrultusunda elde edilen veriler istatistiksel analiz ve yorumlarına yer verilmiştir.

Araştırmada örneklem olarak Uşak ve Erciyes Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları ve öğrenciler alınmıştır. Anketler 29 öğretim elemanı ile 268 öğrenciye uygulanmıştır. Anket uygulanan örneklem grubu ile ilgili bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1 A Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

DEĞİŞKEN	DÜZEY	N	%
Cinsiyet	Kadın	5	17,2
	Erkek	24	82,8
	TOPLAM	29	100,0
Yaş	23-27	4	13,8
	28-32	3	10,3
	33-37	7	24,1
	38 ve üzeri	15	51,7
	TOPLAM	29	100,0
Unvan	Araştırma Gör.	3	10,3
	Öğretim Gör.	9	31,0
	Yard.Doç.	11	37,9
	Doç-Prof.	6	20,7
	TOPLAM	29	100,0
Çalışma Süresi	1-5 yıl	10	34,5
	6-10 yıl	6	20,7
	11-15 yıl	5	17,2
	16-20 yıl	4	13,8
	21 ve üzeri	4	13,8
	TOPLAM	29	100,0

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özelliklerine bakıldığında %82,8’inin erkek, %51,7’sinin 38 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 1 B Öğrencilerin Demografik Özellikleri

DEĞİŞKEN	DÜZEY	N	%
Cinsiyet	Kız	87	32,5
	Erkek	181	67,5
	TOPLAM	268	100,0
Sınıf Düzeyi	1. SINIF	157	58,6
	2. SINIF	52	19,4
	3. SINIF	49	18,3
	4. SINIF	10	3,7
	TOPLAM	268	100,0
Spor Yapma Düzeyi	AMATÖR DÜZEY	174	64,9
	BOŞ ZAMAN		
	FAALİYETİ	55	20,5
	PROFESYONEL	28	10,4
	MİLLİ SPORCU	11	4,1
	TOPLAM	268	100,0
Bölümü	Bed.Eğt.SporÖğrt.	150	56,0
	Spor Yöneticiliği	67	25,0
	Antrenörlük	16	6,0
	Rekreasyon	35	13,1
	TOPLAM	268	100,0
Barındığı Yer	Öğrenci Evi	113	42,2
	Devlet Yurdu	23	8,6
	Özel Yurt	36	13,4
	Ailemle Birlikte	96	35,8
	TOPLAM	268	100,0
Sürekli Yaşadığı Yer	İl Merkezi	185	69,0
	İlçe Merkezi	51	19,0
	Köy	25	9,3
	Kasaba	7	2,6
	TOPLAM	268	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine bakıldığında %67,5'inin erkek, %58,6'sının 1. Sınıf öğrencisi, %64,9'unun amatör düzeyde spor yaptığı, %56'sının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünde okuduğu, %42,2'sinin öğrenci evinde, %35,8'inin ailesiyle birlikte kalmakta olduğu, %69'unun il merkezinde yaşamakta olduğu görülmüştür.

a) Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri

Tablo 2 Olumsuz Davranışlar Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması.	29	2,034	1,085
2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek.	29	1,862	1,060
3.Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	29	1,966	0,944
4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	29	1,793	0,902
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması.	29	2,172	1,071
6.Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme.	29	1,828	0,759
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi.	29	1,517	1,122
8.Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	29	1,483	0,688
9.Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar.	29	1,448	0,870
10.Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları.	29	1,621	0,942
11.Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi.	29	1,655	1,045
12.Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma.	29	1,793	1,048
13.İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler.	29	1,897	1,175
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması.	29	2,103	1,081
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız Şakalar “(eşek şakası)” yapılması.	29	1,586	0,983
16.Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi.	29	1,690	0,930
17.Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması.	29	1,724	0,882
18.İşinizin aşırı denetlenmesi	29	1,621	0,728
19.Hakkınız olan bazı Şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması.	29	1,345	0,769
20. Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	29	1,345	0,936
21. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak.	29	1,655	0,897
ORTALAMA		1,721	0,948

Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri $x=1,72$ ortalama ile 5’li likert ölçeğinin Hiç aralığına girmektedir. Buna göre öğretim elemanları görevleri esnasında olumsuz davranışlara hiç maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir, diyebiliriz.

Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlarla ilgili sorulara verdikleri cevapları ayrı ayrı incelediğimizde; “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması.” Maddesi $x=2,034$ ortalama, “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması.” Maddesi $x=2,172$ ortalama, “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması.” Maddesi $x=2,103$ ortalama ile diğer maddelere göre daha yüksek değerler alarak 5’li likert ölçeğinin Bazen aralığına giren sonuçlar vermiştir.

b) Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet İle İlgili Algı Düzeyleri

Tablo 3 Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Dağıtım Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
1- Çalışma programımın adil olduğunu düşünüyorum.	29	3,310	1,105
2- Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.	29	3,655	0,936
3- İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum.	29	3,414	1,119
4- Dağıtılan ödüllerin (maddi ve manevi) adil olduğunu düşünüyorum.	29	3,172	1,167
5- İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	29	3,345	1,143
ORTALAMA		3,379	1,094

Öğretim elemanlarının adil dağıtım boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=3,379$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğretim elemanlarının adil dağıtım algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz. Bu boyuttaki ikinci madde olan “*Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum*” maddesi için $x=3,655$ ortalama belirlenmiş olup katılıyorum düzeyindedir. Bu madde için öğretim elemanları aldıkları ücretin adil olduğunu düşünüyorlar, diyebiliriz.

Tablo 4 Örgütsel Adalet Ölçeği Adil İşlem Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
6- Okul müdürüm, işimle ilgili kararları verirken tarafsızdır.	29	3,172	1,311
7- İşle ilgili kararları vermeden önce tüm çalışanların tereddütlerini dinler.	29	3,069	1,280
8- İşle ilgili kararları vermek için konuyla ilgili tüm bilgileri toplar.	29	3,069	1,334
9- Okul müdürüm, verilen kararları açıklamak için gerektiğinde ek bilgi sağlar.	29	3,034	1,117
10- İşle ilgili verilen kararlar tutarlı bir şekilde etkilenen tüm çalışanlara uygulanır.	29	2,931	1,033
11- Çalışanların, okul müdürü tarafından verilen kararları itiraz etme ya da onaylama hakları vardır.	29	3,345	1,143
ORTALAMA		3,103	1,203

Öğretim elemanlarının adil işlem boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=3,103$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğretim elemanlarının adil işlem algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 5 Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Etkileşim Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
12- İşle ilgili kararları verirken bana karşı ilgili ve naziktir.	29	3,241	1,023
13- İşimle ilgili bir karar verirken bana karşı saygılı ve özenlidir.	29	3,345	1,045
14- Okul müdürüm işimle ilgili kararları verirken benim kişisel ihtiyaçlarıma duyarlıdır.	29	3,207	1,082
15- İşimle ilgili kararları verirken bana samimi bir şekilde yaklaşır.	29	3,138	1,060
16- İşimle ilgili konularda bir çalışan olarak benim haklarıma önem verir.	29	3,207	1,114
17- İşimle ilgili kararların uygulamalarını benimle konuşur.	29	3,207	1,082
18- İşimle ilgili kararların verilme sebeplerini açıklar.	29	3,276	1,131
19- İşimle ilgili kararlar verirken mantıklı izahatlar yapar.	29	3,069	0,961
20- İşimle ilgili verilen kararları açıkça anlatır.	29	3,172	1,167
ORTALAMA		3,207	1,074

Öğretim elemanlarının adil etkileşim boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=3,207$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğretim elemanlarının adil etkileşim algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 6 Olumsuz Davranışlar İle Örgütsel Adaletin Adil Dağıtım Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

		Olumsuz Davranışlar	Adil Dağıtım Boyutu
Olumsuz Davranışlar	Pearson Correlation	1	-0,354
	Sig. (2-tailed)		0,059
	N	29	29
Örgütsel Adalet Adil Dağıtım Boyutu	Pearson Correlation	-0,354	1
	Sig. (2-tailed)	0,059	
	N	29	29

Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil dağıtım boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 7 Olumsuz Davranışlar İle Örgütsel Adaletin Adil İşlem Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

		Olumsuz Davranışlar	Adil İşlem Boyutu
Olumsuz Davranışlar	Pearson Correlation	1	-0,248
	Sig. (2-tailed)		0,195
	N	29	29
Örgütsel Adalet Adil İşlem Boyutu	Pearson Correlation	-0,248	1
	Sig. (2-tailed)	0,195	
	N	29	29

Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil işlem boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 8 Olumsuz Davranışlar İle Örgütsel Adaletin Adil Etkileşim Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

		Olumsuz Davranışlar	Adil Etkileşim Boyutu
Olumsuz Davranışlar	Pearson Correlation	1	-0,370 **
	Sig. (2-tailed)		0,048
	N	29	29
Örgütsel Adalet Adil Etkileşim Boyutu	Pearson Correlation	-0,370 **	1
	Sig. (2-tailed)	0,048	
	N	29	29

**** Korelasyon çift yönlü 0,05 düzeyinde anlamlıdır.**

Öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil etkileşim boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür. ($p < 0,05$, $r = -0,37$) Buna göre öğretim elemanlarının maruz kaldıkları olumsuz davranışların düzeyi arttıkça örgütsel adalet algıları düşük düzeyde de olsa azalmaktadır, diyebiliriz.

Tablo 9 Olumsuz Davranışlar Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması.	2,063	1,042	2,063
2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek.	1,776	1,010	1,776
3.Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	2,056	0,879	2,056
4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1,981	0,969	1,981
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması.	2,101	1,081	2,101
6.Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme.	1,888	1,089	1,888
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi.	1,802	1,061	1,802
8.Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	2,075	1,099	2,075
9.Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar.	1,825	1,089	1,825
10.Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları.	1,884	1,134	1,884
11.Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi.	2,220	1,128	2,220
12.Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma.	2,082	1,132	2,082
13.İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler.	2,220	1,174	2,220
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması.	2,086	1,097	2,086
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız Şakalar “(eşek şakası)” yapılması.	2,198	1,149	2,198
16.Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi.	2,067	1,058	2,067
17.Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması.	1,933	1,126	1,933
18.İşinizin aşırı denetlenmesi	2,041	1,106	2,041
19.Hakkınız olan bazı Şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması.	1,858	1,032	1,858
20. Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	1,836	1,130	1,836
21. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak.	2,090	1,180	2,090
ORTALAMA		2,004	1,084

Öğrencilerin olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri $x=2,004$ ortalama ile 5’li likert ölçeğinin Bazen aralığına girmektedir. Buna göre öğrenciler eğitim hayatlarında olumsuz davranışlara bazen maruz kaldıklarını belirtmişlerdir, diyebiliriz. Öğrencilerin olumsuz davranışlarla ilgili sorulara verdikleri cevapları ayrı ayrı incelediğimizde sorulara verilen cevapların ortalamaları birbirlerine yakın değerler vermiştir.

Tablo 10 Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Dağıtım Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
1- Çalışma programımın adil olduğunu düşünüyorum.	268	2,593	1,219
2- Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.	268	2,575	1,217
3- İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum.	268	2,601	1,231
4- Dağıtılan ödüllerin (maddi ve manevi) adil olduğunu düşünüyorum.	268	2,604	1,148
5- İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	268	2,832	1,160
ORTALAMA		2,641	1,195

Üniversite öğrencilerinin adil dağıtım boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=2,641$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğrencilerin adil dağıtım algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz. Bu boyutta yer alan beş sorudan ilk dördünün ortalaması katılmıyorum düzeyinin üst sınırında çıkmış iken, beşinci soru yer alan “*İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum*” ifadesi için $x=2,832$ ortalama belirlenmiş olup kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Tablo 11 Örgütsel Adalet Ölçeği Adil İşlem Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
6- Okul müdürüm, işimle ilgili kararları verirken tarafsızdır.	268	2,951	1,152
7- İşle ilgili kararları vermeden önce tüm çalışanların tereddütlerini dinler.	268	2,907	1,153
8- İşle ilgili kararları vermek için konuyla ilgili tüm bilgileri toplar.	268	3,007	1,105
9- Okul müdürüm, verilen kararları açıklamak için gerektiğinde ek bilgi sağlar.	268	2,978	1,151
10- İşle ilgili verilen kararlar tutarlı bir şekilde etkilenen tüm çalışanlara uygulanır.	268	2,970	1,164
11- Çalışanların, okul müdürü tarafından verilen kararları itiraz etme ya da onaylama hakları vardır.	268	3,164	1,200
ORTALAMA		2,996	1,154

Üniversite öğrencilerinin adil işlem boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=2,996$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğrencilerin adil işlem algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 12 Örgütsel Adalet Ölçeği Adil Etkileşim Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
12- İşle ilgili kararları verirken bana karşı ilgili ve naziktir.	268	3,090	1,108
13- İşimle ilgili bir karar verirken bana karşı saygılı ve özenlidir.	268	3,101	1,126
14- Okul müdürüm işimle ilgili kararları verirken benim kişisel ihtiyaçlarıma duyarlıdır.	268	3,067	1,140
15- İşimle ilgili kararları verirken bana samimi bir şekilde yaklaşır.	268	3,119	1,135
16- İşimle ilgili konularda bir çalışan olarak benim haklarıma önem verir.	268	3,116	1,087
17- İşimle ilgili kararların uygulamalarını benimle konuşur.	268	3,019	1,146
18- İşimle ilgili kararların verilme sebeplerini açıklar.	268	3,101	1,081
19- İşimle ilgili kararlar verirken mantıklı izahatlar yapar.	268	3,116	1,077
20- İşimle ilgili verilen kararları açıkça anlatır.	268	3,224	1,191
ORTALAMA		3,106	1,121

Üniversite öğrencilerinin adil etkileşim boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=3,106$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğrencilerin adil etkileşim algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 13 Olumsuz Davranışlar İle Örgütsel Adaletin Adil Dağıtım Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

		Olumsuz Davranışlar	Adil Dağıtım Boyutu
Olumsuz Davranışlar	Pearson Correlation	1	-0,060
	Sig. (2-tailed)		0,330
	N	268	268
Örgütsel Adalet Adil Dağıtım Boyutu	Pearson Correlation	-0,060	1
	Sig. (2-tailed)	0,330	
	N	268	268

Öğrencilerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil dağıtım boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 14 Olumsuz Davranışlar İle Örgütsel Adaletin Adil İşlem Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

		Olumsuz Davranışlar	Adil İşlem Boyutu
Olumsuz Davranışlar	Pearson Correlation	1	-0,045
	Sig. (2-tailed)		0,463
	N	268	268
Örgütsel Adalet Adil İşlem Boyutu	Pearson Correlation	-0,045	1
	Sig. (2-tailed)	0,463	
	N	268	268

Öğrencilerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil işlem boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 15 Olumsuz Davranışlar İle Örgütsel Adaletin Adil Etkileşim Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

		Olumsuz Davranışlar	Adil Etkileşim Boyutu
Olumsuz Davranışlar	Pearson Correlation	1	-0,076
	Sig. (2-tailed)		0,217
	N	268	268
Örgütsel Adalet Adil Etkileşim Boyutu	Pearson Correlation	-0,076	1
	Sig. (2-tailed)	0,217	
	N	268	268

Öğrencilerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil etkileşim boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 16 Öğrencilerin Sınıf Düzeyi Değişkeniyle İlgili Gruplar Arası Fark Olup Olmadığını Gösteren Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	KARELER TOPLAMI	KARELER ORTALAMASI	F	P
OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ	0,117	0,039	0,077	0,972
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL DAĞITIM BOYUTU)	1,478	0,493	0,564	0,639
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL İŞLEM BOYUTU)	5,255	1,752	2,342	0,074
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL ETKİLEŞİM BOYUTU)	6,145	2,048	2,764	0,042

Olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel adalet ölçeğinde öğrencilerin sınıf düzeyi değişkenine göre gruplar arası fark olup olmadığını gösteren tek yönlü anova testine göre, örgütsel adalet ölçeğindeki Adil Etkileşim Boyutuyla ilgili sorularda gruplar arası anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0,05$)

Tablo 17 Öğrencilerin Sınıf Düzeyi Değişkeninde Gruplar Arası Farkları Gösteren Tukey HSD Testi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	(I) sınıf	(J) sınıf	ORTALAMALAR ARASI FARK (I-J)	P
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL ETKİLEŞİM BOYUTU)	1. SINIF	2. SINIF	0,059	0,973
		3. SINIF	-0,078	0,946
		4, SINIF	-0,770	0,033
	2. SINIF	1. SINIF	-0,059	0,973
		3. SINIF	-0,137	0,855
		4, SINIF	-0,829	0,029
	3. SINIF	1. SINIF	0,078	0,946
		2. SINIF	0,137	0,855
		4, SINIF	-0,693	0,096
	4, SINIF	1. SINIF	0,770	0,033
		2. SINIF	0,829	0,029
		3. SINIF	0,693	0,096

Araştırmaya katılan öğrencilerin örgütsel adalet ölçeğinin Adil Etkileşim Boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre 1. Sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri ve 2. Sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tablo 17’deki Tukey testi sonuçlarına göre 4. Sınıf öğrencilerinin adil etkileşim boyutu ile ilgili algı düzeyleri 1. Sınıf ve 2. Sınıf öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 18 Öğrencilerin Bölümü Değişkeniyle İlgili Gruplar Arası Fark Olup Olmadığını Gösteren Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	KARELER TOPLAMI	KARELER ORTALAMASI	F	P
OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ	11,973	3,991	8,616	0,000
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL DAĞITIM BOYUTU)	2,665	0,888	1,023	0,383
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL İŞLEM BOYUTU)	0,285	0,095	0,124	0,946
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL ETKİLEŞİM BOYUTU)	6,592	2,197	2,972	0,032

Olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel adalet ölçeğinde öğrencilerin bölümü değişkenine göre gruplar arası fark olup olmadığını gösteren tek yönlü anova testine göre, olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel adalet ölçeğindeki Adil Etkileşim Boyutuyla ilgili sorularda gruplar arası anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p < 0,05$)

Tablo 19 Öğrencilerin Bölümü Değişkeninde Gruplar Arası Farkları Gösteren Tukey HSD Testi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	(I) bölüm	(J) bölüm	ORTALAMALAR ARASI FARK (I-J)	P
OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	Spor Yöneticiliği	0,390	0,001
		Antrenörlük	-0,237	0,548
		Rekreasyon	0,412	0,008
	Spor Yöneticiliği	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	-0,390	0,001
		Antrenörlük	-0,627	0,006
		Rekreasyon	0,022	0,999
	Antrenörlük	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	0,237	0,548
		Spor Yöneticiliği	0,627	0,006
		Rekreasyon	0,649	0,010
	Rekreasyon	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	-0,412	0,008
		Spor Yöneticiliği	-0,022	0,999
		Antrenörlük	-0,649	0,010
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL ETKİLEŞİM BOYUTU)	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	Spor Yöneticiliği	0,146	0,657
		Antrenörlük	0,002	1,000
		Rekreasyon	0,470	0,020
	Spor Yöneticiliği	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	-0,146	0,657
		Antrenörlük	-0,143	0,932
		Rekreasyon	0,325	0,271
	Antrenörlük	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	-0,002	1,000
		Spor Yöneticiliği	0,143	0,932
		Rekreasyon	0,468	0,274
	Rekreasyon	Bed.Eğt.Spor Öğrt.	-0,470	0,020
		Spor Yöneticiliği	-0,325	0,271
		Antrenörlük	-0,468	0,274

Araştırmaya katılan öğrencilerin olumsuz davranışlar ölçeği ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük ve Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin algıları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tablo 19'deki Tukey testi sonuçlarına göre;

- Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği öğrencilerinin olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.

- Antrenörlük bölümü öğrencilerinin olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin örgütsel adalet ölçeğinin adil etkileşim boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği öğrencileri ile Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin algıları arasında anlamlı fark görülmüştür. Tablo 19'deki Tukey testi sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği öğrencilerinin adil etkileşim boyutu ile ilgili algı düzeyleri Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 20 Öğrencilerin Barınma Yeri Değişkeniyle İlgili Gruplar Arası Fark Olup Olmadığını Gösteren Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	KARELER TOPLAMI	KARELER ORTALAMASI	F	P
OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ	6,111	2,037	4,196	0,006
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL DAĞITIM BOYUTU)	1,975	0,658	0,756	0,520
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL İŞLEM BOYUTU)	5,081	1,694	2,262	0,082
ÖRGÜTSEL ADALET (ADİL ETKİLEŞİM BOYUTU)	5,611	1,870	2,517	0,059

Olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel adalet ölçeğinde öğrencilerin barınma yeri değişkenine göre gruplar arası fark olup olmadığını gösteren tek yönlü anova testine göre, olumsuz davranışlar ölçeği ile ilgili sorularda gruplar arası anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. (p<0,05)

Tablo 21 Öğrencilerin Barınma Yeri Değişkeninde Gruplar Arası Farkları Gösteren Tukey HSD Testi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	(I) barınma yeri	(J) barınma yeri	ORTALAMALAR	
			ARASI FARK (I-J)	P
OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ	Öğrenci Evi	Devlet Yurdu	-0,160	0,749
		Özel Yurt	0,135	0,740
		Ailemle Birlikte	0,288	0,017
	Devlet Yurdu	Öğrenci Evi	0,160	0,749
		Özel Yurt	0,295	0,388
		Ailemle Birlikte	0,448	0,031
	Özel Yurt	Öğrenci Evi	-0,135	0,740
		Devlet Yurdu	-0,295	0,388
		Ailemle Birlikte	0,153	0,676
	Ailemle Birlikte	Öğrenci Evi	-0,288	0,017
		Devlet Yurdu	-0,448	0,031
		Özel Yurt	-0,153	0,676

Araştırmaya katılan öğrencilerin olumsuz davranışlar ölçeği ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre öğrenci evinde, devlet yurdunda ve ailesiyle birlikte kalan öğrencilerin algıları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tablo 19'deki Tukey testi sonuçlarına göre öğrenci evinde kalan öğrenciler ile devlet yurdunda kalan öğrencilerin olumsuz davranışlarla ilgili algı düzeyleri ailesiyle birlikte kalan öğrencilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

V. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümde, araştırmanın amacı ve yöntemi özetlenerek, problem cümlesi ve alt problemler çerçevesinde elde edilen bulgular ve sonuçlar genel olarak değerlendirilmiş, uygulayıcılar ve araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

4.1. Sonuçlar

Öğretim elemanlarının adil dağıtım boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=3,379$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğretim elemanlarının adil dağıtım algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz. Bu boyuttaki ikinci madde olan “*Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum*” maddesi için $x=3,655$ ortalama belirlenmiş olup katılıyorum düzeyindedir. Bu madde için öğretim elemanları aldıkları ücretin adil olduğunu düşünüyorlar, diyebiliriz.

Öğretim elemanlarının adil işlem boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=3,103$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğretim elemanlarının adil işlem algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz.

Üniversite öğrencilerinin adil dağıtım boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=2,641$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğrencilerin adil dağıtım algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz. Bu boyutta yer alan beş sorudan ilk dördünün ortalaması katılmıyorum düzeyinin üst sınırında çıkmış iken, beşinci soru yer alan “*İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum*” ifadesi için $x=2,832$ ortalama belirlenmiş olup kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Üniversite öğrencilerinin adil işlem boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalaması $x=2,996$ ile kısmen katılıyorum düzeyinde olup, öğrencilerin adil işlem algısı ile ilgili kararsız olduklarını söyleyebiliriz.

Öğrencilerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi ile örgütsel adaletin adil dağıtım boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin örgütsel adalet ölçeğinin Adil Etkileşim Boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre 1. Sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri ve 2. Sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tablo 17'deki Tukey testi sonuçlarına göre 4. Sınıf öğrencilerinin adil etkileşim boyutu ile ilgili algı düzeyleri 1. Sınıf ve 2. Sınıf öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin olumsuz davranışlar ölçeği ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük ve Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin algıları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tablo 19'deki Tukey testi sonuçlarına göre;

- Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği öğrencilerinin olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.
- Antrenörlük bölümü öğrencilerinin olumsuz davranışlar ile ilgili algı düzeyleri spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin örgütsel adalet ölçeğinin adil etkileşim boyutu ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği öğrencileri ile Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin algıları arasında anlamlı fark görülmüştür. Tukey testi sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği öğrencilerinin adil etkileşim boyutu ile ilgili algı düzeyleri Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin olumsuz davranışlar ölçeği ile ilgili sorulara verdikleri cevaplara göre öğrenci evinde, devlet yurdunda ve ailesiyle birlikte kalan öğrencilerin algıları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Tablo 19'deki Tukey testi sonuçlarına göre öğrenci evinde kalan öğrenciler ile devlet yurdunda kalan öğrencilerin olumsuz davranışlarla ilgili algı düzeyleri ailesiyle birlikte kalan öğrencilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır.

4.2. Öneriler

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar dikkate alınarak uygulayıcılara ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik öneriler şöyle özetlenmiştir:

Uygulamalara Yönelik Öneriler

- Üniversite öğrencilerinin mobbing bilincinin gelişmesi için eğitim programlarının hazırlanması.
- Üniversite öğrencilerinin mobbingle mücadele yöntemleri ile ilgili eğitim verilmesi.
- Örgütsel adalet algısının öğrencilerin okul hayatlarında ve sonrası çalışma hayatlarında örgütsel hedeflere ulaşabilmek için adalet duygusunun gelişimi ve örgüte yayılması için örgütsel adalet tutumların güçlendirilmesi için eğitim programlarının hazırlanması.
- Öğretim elemanlarının kurum içi mobbing farkındalığı ve örgüt içi adalet sağlama (adil dağıtım) konusunda hizmet içi eğitime tabi tutularak örgütte olası mobbingin oluşmasını önleyici tedbirler konusunda farkındalık oluşturmak.
- Örgütsel adaletin yöneticiler tarafından mobbingin oluşmaması için sürdürülebilir olmasını sağlamaları ve denetlenebilir olması sağlanmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Çalışma üniversite yöneticileri ve öğretim elemanları üzerinde yapılabilir.
- Çalışma üniversite yöneticileri ve öğrenciler üzerinde yapılabilir.
- Farklı ülkelerdeki üniversitelerle mobbing ve örgütsel adalet arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Altıntaş, F.Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi.7(2), 19-40.

Akıncı, B. (1998). “*Kurum Kültürü Ve Örgütsel İletişim*”. İstanbul: İletişim Yayınları.

Baltaş, A. (2009).“*İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK*”. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baykal, A.N. (2005). ”*Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Psikolojik şiddet'den Günümüze*”. 1. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık, s.23.

Barrett-Howard, Edith and Tom R. Tyler. (1986). “*Procedural Justice as a Criterion in Allocation Decisions*”. Journal of Personality and Social Psychology, vol.50, Issue.2, ss. 296-304.

Beth Paine, J ve Dennis W. Organ. (2000). “*The Cultural Matrix of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual And Empirical Observations*”. Human Resources Management Review, 10 (1), 47, 45-59.

Campo, G. and E. Fattorini. (2007). “*Human Resource Management in Organizational Change and the Issue of Mobbing: An Italian Experience*”. Italian National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL), Vol. 3, no. 2, Prevention Today - April – June.

Colquitt, J.A. (2001). “*On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*”. Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No. 3, 386-400.

Chan, M. (2000). Organizational Justice Theories and Landmark Cases. The International Journal Of Organizational Analysis. Vol. 8. No. 1, 68 – 88.

Cropanzano, R., Prehar, C.A., Chen, P.Y. (2002). *“Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice”*. Group&Organization Management, Vol.27, No.3, pp. 324-351.

Çabuk, Ç. (2010). *“Sıfıra sıfır, elde var mobbing”*. Elma Yayınevi.

Çakmak, K.Ö. (2005). Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı Ve Bir Örnek Olay Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çakır, Ö. (2006). Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri. Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *“Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri”*. İstanbul, Timaş Yayınları.

Dangaç, G. (2005). Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Dangaç, G. (2010). *“Mobbing Türkiye Haber Grubu”*. Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (2003). *“Mobbing işyerinde duygusal taciz”*. (Çev. Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem. S.s. 16-133.

Davenport, N., Schwartz Distler, R., Elliott, G. P. (1999). *“ Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace”*. Ames Iowa: Civil Society Publishing.

Dikmetaş E., Top M., Ergin G. (2011), *‘Asistan Hekimlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi’*, Sayı 22, ss.1-15.

Dinçer, Ö. (1998). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. İstanbul: Beta Yayınevi.

Dökmen, Ü. (2008). “*Yaşama yerleşmek*”. İstanbul: Remzi Kitabevi. S.s., 184-185.

Efeoğlu, İ.E., İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Sinizim Üzerindeki Etkilerini Belirleme. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (3), ss.343- 360.

Ege, H. (1999). *Mobbing: Che Cos'è Il Terrore Psicologico Sul Posto Di Lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna.

Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). “*Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 185-201.

Eker, F. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir, s. 3-11.

Fehr, Scot Simon. (2000). *Grup Terapisine Giriş*. (Çev: Fatma Zengin). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Mersin, 1,(1)*, 66-80.

Gündüz, H., B., Yılmaz Ö. (2008). “*Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği)*”. Milli Eğitim Dergisi, Sayı 179, ss. 269-282.

Gökçe, A. T. (2008). “*Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*”. Ankara: Öğreti Yayınları. S.s., 52.

Gökçe, A. T. (2008b). “*Mobbing: İş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*”. Ankara: Öğreti Yayınları.

Güngör, M. (2008). “*Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*”. İstanbul: Derin Yayınları. S.s., 53-54.

Greenberg, J. (1987). “*A Taxonomy of Organizational Justice Theories*”. *Academy of Management Review*, Vol.12, No.1, ss. 9-22.

Greenberg, J. (1990). “*Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow*”. *Journal of Management*, Vol. 16, No. 2, s.399–432.

İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. S. 46-47.

Johnson, R.E., Selenta,C., Lord, R.G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 99, 175–201.

Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (8.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keskin, H., Akgün A.E. ve Günsel A. (2008). Organizasyonel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışları. M. Özdevecioğlu, H. Karadal(Ed.) Ankara: İlke Yayınevi. S.s. 91-106.

Kızmaz, Z. (2006). “*Şiddetin Sosyo-Kültürel Kaynakları Üzerine Sosyolojik Bir Yaklaşım*”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 16, Sayı:2, 247-267.

Kırel, Ç. (2007). “*Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler*”. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2.

Leymann, H., Gustaffson, A. (1996). “*Mobbing at Work and Development of Post Traumatic Stress Disorders*”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, (2).

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5, (2), 165-184.

Litzke, S.M., Schuh, H. (2005). Stress, Mobbing, und Burn-out am Arbeitsplatz. 3.Auflage. Springer.

Matthiesen, S. B. (2006). “*Bullying at work: Antecedents and Outcomes*”. Doktoral Dissertation, University of Bergensis, Norway.

Martinez-tur, V., Peiro, J. M., Ramos, J., ve Moliner, C. (2006). Justice Perceptions as Predictors of Customer Satisfaction: The Impact of Distributive, Procedural, and Interactional Justice1. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(1): 100-119.

Minibaş, Poussard J., İdiğ Çamuroğlu M. (2009). “*Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus*”. 1. Basım Ankara: Nobel Yayınevi. S.s., 15.

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76. No. 6, 845 – 855.

Özgür, Y., Kara, N., Sirikçi, F. vd. ve Güvenir, T. (Ed.). (2005). “*Okulda Akran stismarı*”. Ankara: Kök Yayıncılık. S.s., 31.

Özdevecioğlu, M. (2003). “*Algılanan Örgütsel Adaletin Bireyler Arası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”. Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:21, s.77–96.

Rahim, M. Afzalur . (2001). Referent Role and Styles of Handling Interpersonal Conflict. *The Journal of Social Psychology*, 126(1), 79-86.

Rebore, R. W. (2001). The Ethics of Educational Leadership. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Solmuş, T. (2010). “*İşyeri Terapisi*”. İstanbul: Papatya Yayıncılık. S.s. 66-70.

Söyük, S. (2007). Örgütsel Adaletin İş tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tınaz, P. (2006). *“İşyerinde psikolojik taciz(Mobbing)”*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayınları, s.s. 106-117.

Tınaz, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları. S.s., 22-61-105.

Tınaz, P., F. Bayram ve H. Ergin, (2008). *“Çalışma Psikolojisi Ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz”*. 1.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tokat, M. B., Cindiloğlu, M., Kara, H. (2011). *“Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing”*. Bursa: Ekin Yayınevi. S.s., 11.

Tutar, H. (2004). *“İş Yerinde Psikolojik Şiddet”*. 3.Baskı, Ankara: Barış Kitap Basım Yayın Dağıtım. S.s., 9-14.

Ural, B., Özteke, N. (2007). Okulda zorbalık. (I. Baskı, 57-73). Ankara: Kök Yayıncılık

Walter, H. (1993). *“Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz”*. Frankfurt ve New York, Campus, s.39.

Yürür, Ş. (2005). Ödüllendirme Sistemleri İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yürür, Ş. (2008). *“Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, s.295-312.

Yaman, E. (2009) . *“Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing”*. Ankara: Nobel Yayınevi, s.27.

Yıldız S., Kılış İ. (2010). “*Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış*”. Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations), Cilt 1, Sayı 1, ss.71-93.

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62(1), ss.256-278.

Yıldırım, F. (2008). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi. Mülkiye Dergisi. 17(239), 371- 402.

Zaimoğlu Öztürk, F. (2011). “Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin ve Öğretmen Adaylarının İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programında Yer Alan Öğrenme Alanlarına İlişkin Özyeterlik Düzeylerinin İncelenmesi”. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yararlanılan İnternet Siteleri

<http://www.mobbing.org.tr> .Erişim: 03.05.2015

EKLER: Ek 1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı öğrencilerin öğretim elemanlarından algıladıkları mobbing (psikolojik taciz) davranışlarıyla örgütsel adalet algı düzeyleri arasında etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Soru formundaki ifadelerin yanında bulunan seçeneklerden, sizin için en uygun olanı işaretleyiniz. Verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak ve araştırma amacı dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Lütfen ankete isim yazmayınız. Araştırmacıya göstereceğiniz hassasiyet ve samimi yanıtlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Gülsüm YILMAZ

KİŞİSEL BİLGİ FORMU (Öğretim Elemanları İçin)

1. Cinsiyetiniz?

- a)K b)E

2. Yaşınız?

- a)23-27 b) 28-32 c) 33-37 d) 38 ve Üzeri

3. Unvanınız?

- a) Araştırma görevlisi b) Öğretim Görevlisi c) Yrd. Doç. Dr. d) Doç. Dr. e) Profesör Dr.

4. Öğretim elemanı Olarak Üniversitede Çalışma Süreniz?

- a) 1-5 b) 6-10 c) 11-15 d) 16-20 e) 21 ve Üzeri

KİŞİSEL BİLGİ FORMU (Öğrenciler İçin)

1. Cinsiyetiniz?

- a)Kız b)Erkek

2. Halen Öğrenim Gördüğünüz Sınıfınız?

- a)1. Sınıf b) 2. Sınıf c) 3. Sınıf d) 4. Sınıf

3. Hangi Düzeyde spor yapıyorsunuz?

- a)Amatör Düzeyde b)Bos Zaman Faaliyeti Olarak c)Profesyonel Düzeyde d) Milli Düzeyde

4. Öğrenim gördüğünüz bölüm?

- a)B.E ve Spor Öğretmenliği b)Spor Yöneticiliği c)Sınıf Öğretmenliği d) Diğer (.....)

5. Üniversite Öğreniminiz Sırasında Barındığınız Yer?

- a)Öğrenci Evinde b)Devlet Yurdunda c)Özel Yurtta d)Ailemle Beraber

6. Yaşamınızın Büyük Bir Bölümünü Geçirdiğiniz Yerleşim Merkezi?

- a)İl Merkezi b)İlçe Merkezi c)Köy d)Kasaba

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) (Einarsen (1996))	Hiç	Bazen	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması.					
2. Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek.					
3. Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması.					
6. Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme.					
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi.					
8. Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar.					
10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları.					
11. Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi.					
12. Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma.					
13. İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler.					
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması.					
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız Şakalar “(eşek şakası)” yapılması.					
16. Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi.					
17. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması.					
18. İşinizin aşırı denetlenmesi					
19. Hakkınız olan bazı Şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması.					
20. Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak					
21. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak.					

Örgütsel Adalet Ölçeği

Örgütsel Adalet Boyutları Niehoff ve Moorman (1993)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalışma programımın adil olduğunu düşünüyorum.					
Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.					
İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum.					
Dağıtılan ödüllerin (maddi ve manevi) adil olduğunu düşünüyorum.					
İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.					
Okul müdürüm, işimle ilgili kararları verirken tarafsızdır.					
İşle ilgili kararları vermeden önce tüm çalışanların tereddütlerini dinler.					
İşle ilgili kararları vermek için konuyla ilgili tüm bilgileri toplar.					
Okul müdürüm, verilen kararları açıklamak için gerektiğinde ek bilgi sağlar.					
İşle ilgili verilen kararlar tutarlı bir şekilde etkilenen tüm çalışanlara uygulanır.					
Çalışanların, okul müdürü tarafından verilen kararları itiraz etme ya da onaylama hakları vardır.					
İşle ilgili kararları verirken bana karşı ilgili ve naziktir.					
İşimle ilgili bir karar verirken bana karşı saygılı ve özenlidir.					
Okul müdürüm işimle ilgili kararları verirken benim kişisel ihtiyaçlarıma duyarlıdır.					
İşimle ilgili kararları verirken bana samimi bir şekilde yaklaşır.					
İşimle ilgili konularda bir çalışan olarak benim haklarıma önem verir.					
İşimle ilgili kararların uygulamalarını benimle konuşur.					
İşimle ilgili kararların verilme sebeplerini açıklar.					
İşimle ilgili kararlar verirken mantıklı izahatlar yapar.					
İşimle ilgili verilen kararları açıkça anlatır.					

Search Trash

My Folders

- My Folders
- My Documents
- Trash

My Documents Documents Sharing Settings page 1 of 1

Title	Report	Author	Processed	Actions
ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN ALGILADIKLARI MOBBİNG DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ 1 part - 13,220 words	28%	Gülsüm YILMAZ	June 10, 2016 10:45:08 PM EEST	

page 1 of 1

Submit a document

41,499 Pages remaining

Upload a File
Zip File Upload
Cut & Paste

View: Recent Uploads

New folder

New Folder
New Folder Group

iThenticate® Professional Plagiarism Prevention

ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN ALGILADIKLA...
By: Gülsüm YILMAZ
As of June 10, 2016 10:48:33 PM EEST
13,220 words - 239 matches - 122 sources

Similarity Index
28%

Document Viewer

Mode: Similarity Report

Exclude Quotes Exclude Bibliography Exclude small sources Exclude small matches

ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN ALGILADIKLARI MOBBİNG DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ Gülsüm YILMAZ Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Doç. Dr. Gökhan ACAR Uğak Haziran 2016 1 ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN ALGILADIKLARI MOBBİNG DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ Gülsüm YILMAZ YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Danışman: Doç. Dr. Gökhan ACAR Uğak Üniversitesi 108

Sosyal Bilimler Enstitüsü Uğak 2016 2 YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN ALGILADIKLARI MOBBİNG DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ Gülsüm YILMAZ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Uğak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016 Danışman: Doç. Dr. Gökhan ACAR Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin ve öğretim elemanlarının maruz kaldıkları mobbing (psikolojik taciz) davranışlarıyla örgütsel adalet algı düzeyleri

arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın 18

1	674 words / 5% - Internet from 13-Apr-2016 12:00AM acikerisim.selcuk.edu.tr	
2	281 words / 2% - Internet from 11-Feb-2015 12:00AM 193.255.184.8	
3	113 words / 1% - Internet from 04-Aug-2012 12:00AM mersin.mitosweb.com	
4	104 words / 1% - Internet from 27-May-2016 12:00AM acikerisim.deu.edu.tr	
5	94 words / 1% - Internet from 07-Apr-2014 12:00AM bilimsanatprojedanismanligi.gen.tr	
6	91 words / 1% - Internet from 08-Apr-2014 12:00AM www.politics.ankara.edu.tr	
7	78 words / 1% - Internet from 05-Jan-2015 12:00AM katalogi.hacettepe.edu.tr	
8	72 words / 1% - Publications	