

KADIN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK TACİZ ALGISININ ÇOCUKLARI İLE İLİŞKİSİNE ETKİSİ: KOSOVA ÖRNEĞİ

Serdar Aydoğan^{*1}, Ergin Kala², Mersad Mujevic³

Özet: Çocukların psikolojik ve sosyal gelişiminde ebeveynleri ile olan ilişkilerinin etkisinin önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Ebeveyn-çocuk ilişkisinde birçok farklı ilişkili faktör yer almaktadır. Araştırmamızda bir ebeveyn olan annenin iş hayatındaki karşılaştığı mobbing unsurunun çocuklarıyla olan ilişkileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Prizren/Kosova 'daki 439 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Mobbing ve çocuk-ebeveyn ilişkisi güvenilirlik ve geçerliğe sahip olan Mobbing ölçeği ve Çocuk-ebeveyn ilişkisi ölçekleriyle ölçülmüştür. Araştırmada nedensellik ilişkisi yapısal eşitlik modeli ile kurulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre çocuk-ebeveyn ilişkisindeki uyumsuzluğa mobbingin "Tehdit ve Taciz", "Uyumsuzluk", "Özel Yaşama Müdahale", "İş Arkadaşı ile İlişkiler", "İş Yeri ve Kariyer ile İlgili Engellemeler" boyutlarının etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Çocuk-Ebeveyn İlişkisi, Yapısal Eşitlik Modeli

THE EFFECT OF FEMALE TEACHERS' RELATIONSHIP WITH THEIR CHILDREN OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT PERCEPTION: THE CASE OF KOSOVO

Abstract: It is known that the effect of the relationship with their parents plays an important role in the psychological and social development of children. There are many different related factors in the parent-child relationship. In our study, the relationship between the mobbing factor that the mother, who is a parent, encounters in business life, with her children was examined. The universe of the research consists of 439 female teachers in Prizren/Kosovo. Mobbing and child-parent relationship were measured with reliable and valid scales. In the research, the causality relationship was established with the structural equation model. According to the results obtained, mobbing causes incompatibility in the child-parent relationship: "Threat and Harassment", "Incompatibility", "Intervention in Private Life", "Relations with Colleagues", "Occupational and Career-Related Barriers" dimensions were found to be effective.

Keywords: Mobbing, Child-Parent Relationship, Structural Equality Model

¹**Adres:** Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Muhasebe ve Vergi Bölüm
Bölümü, Isparta, Türkiye

²**Adres:** Prizren Üniversitesi, Kosova

³**Adres:** Uluslararası Yeni Pazar Üniversitesi, Sırbistan

***Sorumlu Yazar:** serdaraydogan@isparta.edu.tr

Atıf: Aydoğan, S., Kala, E., Mujevic, M. (2022). Kadın Öğretmenlerin Psikolojik Taciz Algısının Çocukları ile İlişkisine Etkisi: Kosova Örneği. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(2): 69-77.

1. GİRİŞ

Mobbing (Psikolojik Taciz) Kavramı

Mobbing kavramının ilk ortaya çıkışı hayvan davranışlarını incelemek üzere Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda küçük bir hayvan grubunun daha büyük tek bir hayvanı korkutmak üzere yaptıkları saldırıları tanımlamak üzere kullanıldığı bilinmektedir (Tetik, 2010:81). Lorenzden sonra İsveçli bilim insanı Heinemann (1984) tarafından çocukların diğer çocuklara yapmış oldukları "zorbalık" ve "kabadayılık" davranışları üzerine araştırma yapmıştır. Heinemann (1984)'nin bu çalışmasından esinlenerek Leymann ise mobbing kavramını çocuklarda görülen şiddet eğilimli davranışı işletmelerde de yetişkinler arasında yaşandığını keşfedince mobbing kavramını kullanmıştır. Kavramın terimsel olarak ilk önce İsveç alan yazınında ortaya çıkmış ve daha sonra bilimsel üretkenlikte üst sıralarda olan diğer ülkelere de yayılım göstermiştir (Altuntaş, 2010:2997-2998). Leymann'ın ortaya koyduğu mobbing kavramı Türkçe alan yazınında 'yıldırma' olarak yer almaktadır (Cemaloğlu, 2007:112). Leymann (1996) mobbing (yıldırma) kavramını işyerinde bir veya birden fazla kişinin her gün ya da birkaç ay süreyle **sistemik bir şekilde duygusal olarak zarar verici davranışları** uygulaması olarak tanımlamıştır (Dikmetaş vd., 2011:2). Amerika ağırlıklı yapılan araştırmalarda, örgütsel çalışmaların yer aldığı eğitim, askeri ya da işletmelerde görülen örgütsel saldırı tipi için farklı bir kavram kullanılmaya başlanmış. Bu kavram okullarda örgütsel şiddet olayları için 'Bullying' kavramı kullanılırken işletmelerde karşılaşılan örgütsel şiddet vakasına ise mobbing kavramının kullanılması uygun bulunmuştur. Bullying kavramı ise, içinde fiziksel şiddeti barındıran anlam yüklenirken mobbing kavramı fiziksel şiddetten ziyade psikolojik baskı ve taciz davranışlarının işletme psikolojileri olarak kavramsal yaklaşımda yer almaktadır (Atman, 2012:159-160).

Mobbing kavram içeriği olarak bireye ya da gruba yapılan 'leke sürmek, rezil etmek, ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, hakaret etmek, gözdağı vermek, saldırmak' (Kirel, 2007: 318) şeklinde görülen davranışlar bütünüdür. Karcioğlu ve Çelik (2012:60) çalışmalarında mobbing kavramını içerik olarak farklı ülkelerde araştırmacıların; 'kurban etme (victimisation), yatay şiddet (horizontal violence), psikolojik taciz (psychological harrassment), işyerinde zorbalık (bullying at workplace), iş ya da işgören tacizi (work or employee abuse), duygusal suistimal (emotional abuse), psikolojik şiddet (psychological violence) olarak ifade ettiklerini, ülkemizde ise mobbing kavramının anlam karşılığı için, 'iş yerinde duygusal terör, işyerinde psikolojik terör, iş yerinde manevi taciz, işyerinde duygusal linç, işyeri travması, işyerinde duygusal saldırı, işyerinde zorbalık' gibi birçok kavramın ortaya konduğunu ifade etmişlerdir. Kullanılan kavramların çokluğuna karşılık genellikle "mobbing" kavramı dünya dillerinde çevirisi yapılmaksızın aynen yer almıştır. Mobbing kavramı genel olarak işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde zorbalık, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, duygusal taciz kavramlarını ifade etmektedir. Psikolojik şiddet kavramı, bireyin kişiliğine, saygınlığına, mesleki hayatına, özel hayatına direkt ya da indirekt olarak saldırıları ve cinsel tacizi de içinde barındırmaktadır. Mobbing psikolojik bir şiddettir; fakat şiddetten söz edildiğinde genel itibariyle fiziksel açıdan bir müdahale ve

bireyde gözle görülür bir iz bırakan şiddet akla gelmektedir. Oysaki şiddet kaba anlamıyla sadece fiziksel olmayıp ekonomik, siyasal ve psikolojik olarak da ortaya çıkabilmektedir. Şiddetin yumuşatılmış biçimi olan mobbing, fiziki şiddetten daha tehlikeli ve daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakabildiği görülmektedir. (Altunay vd., 2014:63). Gül (2009:516) yapmış olduğu çalışmada, tüm işyerlerinde, işgörenlerin sinirlendiği, tartışmaların yaşandığı anların olabileceğini fakat günlük gelip geçici bu davranışların mobbing olarak kabul edilemeyeceğini dile getirmiş. Mobbing kişinin iş hayatındaki düzenli olarak psikolojik yıldırma maruz kalmasıdır. Mobbing eyleminde bir kişi, diğer bir kişiye karşı bir tutum içinde olan iki taraf yer almaktadır. Mobbing davranışında bulunan birey için saldırgan, tacizci, zorba, mobbing tacizcisi, mobbing uygulayan gibi ifadelerle karşılaşılar. Mobbing saldırısına maruz kalan birey içinde mağdur, kurban, mobbing kurbanı ve mağduru ve duygusal saldırıya uğrayan gibi anlamlar kullanıldığı görülmektedir.

Aşırı iş yükü, iş stresi, zaman baskısı, uzun süreli çalışma, zor ya da karmaşık görevler, yetersiz dinlenme araları, tekdüzelik, vardiyalı çalışma, yetersiz personel, yoğun çalışma temposu iş ortamında psikolojik şiddetle karşılaşma riskini artırmaktadır (Bayer ve Dal,2018: 492).

Bir iş yerinde mobbing'in görüldüğünü işaret eden unsurlar şunlardır:

- İşyerinde bireysel ve örgütsel eşyaların kaybolması, kullanılamaz olması ve yerine ikame edilmemesi
- İyi olmayan yönetim ve liderlik uygulamaları
- İş ortamında çok yüksek seviyede hiyerarşi sistemin ve merkeziyetçi bir yapının olması
- İş yerlerinde insan kaynaklarına yeterli seviyede yatırıma önem verilmemesi
- İş yerlerinde ortaya çıkan çatışmaların yönetiminde başarısız olunması
- İş yerlerinde yıldırıcı, olumsuz, küçük düşüren, tacizci, art niyetli ve kontrol altında tutucu iletişimin kullanılması
- Çalışanların eğitim düzeylerine ve dünyaya bakış açılarının farklı oluşlarına önem verilmemesi
- Hedefte olan kişinin diğer bireylerin yanına gelmesi durumunda konuşmaların kesilmesi veya başka bir konu hakkında konuşulması
- Mağdur bırakılan kişiden iş ve işyeri ile alakalı bilgilerin saklanması
- Hedef kişiye kabiliyet ve becerilerinin altında kalan ya da uzmanlık konusunu kapsamayan işlerin yüklenmesi
- Hedef kişinin ve faaliyetlerinin sıkı takip altında tutulması
- Hedef kişinin diğer kişiler tarafından sürekli eleştiriler alması ya da küçük görülmesi
- Hedef kişinin ilgili kişilere yönelmiş olduğu yazılı ya da sözlü talep ve sorularına cevap alamayışı
- Üstleri ve arkadaşları tarafından kontrollü olmayan tepkiler sergilemeye yönlendirilmesi
- Özel günlere ve sosyal faaliyetlere hedefte olan kişinin davet edilmemesi

- Konuşmaları, görüntüsü ya da giyim şekliyle alay geçilmesi
- İşle ilgili yapmış olduğu tüm faaliyetlerin ve tasarımların ya da önerilerinin kabul görmemesi
- Hedef kişinin hakkı olandan ve kendisiyle aynı seviyedeki iş arkadaşlarından daha az ücret alması (Gül, Ağıröz 2011:32-33)

Mobbing Çeşitleri

Mobbing faaliyetinde kurallar kurban tarafından değil, mobbing'i yapan kişi tarafından ortaya konur. Kurbanın yapmak istediği tüm davranışlar, başarmak istediği her faaliyet, içinde bulunmuş olduğu durumu daha zora sokabilir. Kurban kuralları belirlenmiş bu durumu kabullenmez zorundadır. Mobbing uygulayan hiyerarşik yapıda bir üst, bir eşit veya bir ast olabilmektedir.

- 1- Yukarıdan aşağıya doğru mobbing:** Mobbing uygulayan birey, kurbanı göre daha üst düzeydedir. Rakiplik durumunda kendi işlerinin sürekliliğini garanti altına almak için mobbing yaparlar. İş yerinde işverenler, yöneticiler ve amirlerin iş görenlere sergilediği mobbing çeşidi olarak görülmektedir. Hiyerarşi olarak üst seviyede bulunan bireyin, kendisinden daha alt düzeyde çalışana psikolojik taciz uyguladığı görülmektedir. Üst düzeyde bulunan, başarılı bir astın çalışmasından huzursuzluk duyabilir ve kendisinde bulunan talimat verme, idare etme vb. sorumluluklarını kötü yönde kullanabilir. Çalışana yıldırma stratejisi uygulayarak işten atılmasına ve uzaklaşmasına neden olabilmektedir. (Altıntaş, 2019:17).
- 2- Eş düzeydekiler arasında mobbing:** Mobbing uygulayan birey ve mağdur kalan, benzer görevlerde benzer imkanlara sahip aynı pozisyonda iki mesai arkadaşı olabilir.

İş yerinde mobbing'i uygulayanlar ve uygulayanları, kurban ile eşdeğer görevde ve benzer fırsatlara sahip aynı seviyedeki çalışanlardır. Benzer durumlar içerisinde yer alan çalışanların birbirlerine tahammül edemezliği, rekabet ortamı ve çıkar uyumsuzlukları ve kişisel mutsuzluklar mobbing davranışına bireyi götürmektedir (Eratik ve Erden, 2017:13).

- 3- Aşağıdan yukarıya doğru mobbing:** Mobbing'i uygulayan kişi kurbanı göre daha alt pozisyondadır (Yiğitbaş ve Devenci, 2011:24). Aşağıdan yukarı doğru mobbingde, astlar üstlerine kişisel ya da rup tarzında da mobbing uygulayabilmektedir. Mobbing uygulayan kişi uygulanan bireye göre daha alt pozisyondadır ve genellikle üstten bilgi gizleyerek, yaptığı başarılı işler hakkında üstlerine bilgi vermeyerek, başarılması zor olan görev ve tamamlama süresi vererek sergiledikleri davranışlar olarak görülmektedir (Yüce, 2018:45).

İşyerinde Kadın Ve Kadına Uygulanan Mobbing

Türel ve Dolmacı (2013:85) yapmış olduğu çalışmada, günümüzde iş ortamında kadına yönelik dışlama ve mobbing yoğun bir sorun olarak karşımıza gelen bir durum olduğunu ortaya koymuş, bir çok kadın işyerlerinde kötü ve olumsuz

davranışa, baskı ve şiddete ve de hakaretlerle karşı karşıya kalmıştır. Bu konuda iş ortamında sağlanan güvenlik önlemlerine özellikle sosyal güvenlik ve iş güvenliği önlemlerine bakıldığında kadınlara yönelik psiko-sosyal faktörlerin bir tarafa koyulduğu görülmektedir. İş ortamında kadına yönelik bollukla görülen iltimaslı tutum ve davranışlar ile mobbingin örgütte sosyal ve ekonomik sistemi yıpratıcı, örgüte aitliği ve verimliliği düşürücü faktörlerin bulunduğu görülmektedir. Kadınların erkekler ile kıyaslandığında bu mesele ile daha fazla ve sistemli bir şekilde karşılaştıkları ve bu durumdan daha çok etkilendikleri görülmektedir. Kadına karşı mobbing' in çoğunlukla sebebi, çalışan olmalarından ziyade kadın oluşlarından ileri gelmektedir. Duruma bu açıdan yaklaşıldığında, kadınlara yönelik mobbing faaliyetleri, sosyal cinsiyet temelli eşitsizlik ve ayrımdan kaynaklı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlara yönelik mobbing faaliyetleri, kadınların iş hayatında, ev hanımı ve anne olarak karşılaştıkları problemlere dahil olmaktadır. İş hayatında sosyal cinsiyet görevlerinden gelen sorumluluk ve eşitsizliklerin ortaya koyduğu problemlere mobbing de dahil edilmesi, kadınların düzensiz sağlık sorunlarıyla karşılaşmasına ve işsizlik korkusuyla onurlu çalışma hakkının yıprandığı "mutsuz" iş ortamında, zihinsel, psikolojik ve toplum içindeki hayatında tükenmiş bir halde çalışmalarına sebep olmakta ve böyle bir ortamda çalışmayı kaldıramayarak yıpranmalarını ve çalışmaya devam etmemelerine sebep olmaktadır. Bütün bu sorunlar, mobbing'in kadınları iş hayatından uzaklaştıran, kadınların iş gücüne ve çalışma hayatına katılımlarını azaltan sağlık ve sosyal bir politika sorunu olduğunu ortaya koymaktadır. (Aşkın, Aşkın, 2018:256). Kadın çalışanların, hem aile hem de iş yaşamında zamanlarını etkili kullanmak durumunda olmaları ve birine ayırması gereken zaman arttırdığında bir diğerinden feragat etmesi olarak ortaya çıkan çoklu rol üstlenme çatışmalarına sebep olmaktadır (Bayer ve Baş, 2019: 3).

2. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma Deseni: Bu araştırma Prizren'de kadın öğretmenlere yönelik, mobbing algısının ebeveyn çocuk ilişkisine etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın verileri kadın öğretmenlerin görüşlerini nicel olarak yansıtacak betimsel bir çalışmadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Bu araştırmanın evreni Kosova/Prizren'de öğretmen olarak çalışan kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Prizren'de çalışan kadın öğretmenlerin sayısı 439'dur. %10 hata payı ile yapılan örneklem hesabı ile 79 örneklemin yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Teknikleri: Çalışmanın verileri "Kişisel Bilgi Formu", "Mobbing Ölçeği", "Çocuk Ebeveyn Ölçeğinden" elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin mobbing algısının ebeveyn çocuk ilişkisine etkisini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bu form kullanılarak İsparta ilinde görev yapan kadın öğretmenlerin yaş aralığı, meslek deneyimleri, çocuk sayıları ve görev yaptığı okulun bulunduğu yer gibi özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anket formundaki mobbing ölçeği ve çocuk ebeveyn ölçeğinde yer alan ifadelerin cevapları için

eşit aralıklı olduğu varsayılan 5’li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Mobbing Ölçeği: Araştırmamızda kullandığımız Mobbing Ölçeği, Laleoğlu ve Özmete (2013)’ün aktarımına göre “Aielo, Deitinge, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında “Örgütsel Çevrede Mobbing Riskinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmayı yapmak için geliştirilmiştir. Kişilerin birbirleriyle olan ilişkilere dayalı olarak mobbing davranışlarını belirlemeyi amaçlayan sorulardan oluşan ölçekte, çalışan kişinin iş ortamındaki diğer çalışanlar ile arasındaki ilişkilerinin ne seviyede olduğu, kişinin fiziksel, psikolojik şiddete ve tacize maruz kalıp kalmadığı, yaptığı işle alakalı geri dönüşümlerin ne seviyede olduğu, kişinin kendisini de alakadar eden konularda fikrine danışılıp danışılmadığı, işle alakalı değişikliklerden bilgi verilip verilmediği gibi konuları belirlemeye yönelik sorulara yer verilmektedir”. Şeklinde ifade edilmektedir. Laleoğlu ve Özmete (2013) ölçeğin uygulaması yedili Likert ölçeklendirmesi ile uygulamışlardır. Mobbing Ölçeğinin geliştirilmesi ölçeğin geliştiricileri 6 ana boyut oluşturmuşlardır. Bu unsurlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

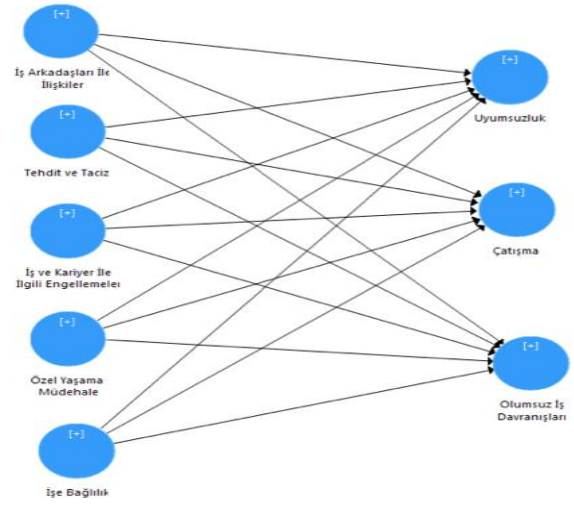
- Rahatsız edici unsurlar
- Tehdit ve Taciz
- İletişim
- Yatay ve dikey ilişkiler
- İşe bağlılık
- Duygusal ortam

Ölçek gelişim aşamasında 6 ana boyut verilerin analiz edilmesinden sonra faktör analizi sonucunda 4 alt boyut olarak tekrar şekillenmiştir. Yeniden şekillenen boyutların yeni ifadesi ise aşağıdaki biçimde yer almaktadır.

- 1) “İlişki faktörü”
- 2) “Tehdit ve taciz”
- 3) “İş ve kariyer ile ilgili engellemeler”
- 4) “İşe bağlılık”

Çocuk Ebeveyn İlişkisi Ölçeği: Pianta (1992) tarafından ilk kez baba çocuk ilişkisini ölçmeye yönelik olarak geliştirilen bu ölçek daha sonra Uzun ve Baran (2015) tarafından “Çocuk Ebeveyn İlişki Ölçeği” Türkçe ’ye uyarlanmıştır. Kullanılan bu ölçekte yer alan alt boyutlar ise 30 ifade ile ölçülerek “uyumsuzluk”, “olumlu ilişkiler” ve “çatışma” şeklinde kullanılmıştır.

Araştırma Modeli ve Hipotezler: Araştırmanın modeli Bu araştırma, kadın öğretmenlerin çocuklarıyla ilişkilerini kadın öğretmenlerin görüş ve tutumlarına göre tasvirine yönelik bir çalışmadır. Bundan dolayı araştırmada tarama modeline yer verilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırma modeli şekil 1 de yer almaktadır. Bu modele göre Çatışmanın, uyumsuzlukların, olumlu iş davranışlarının, iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık üzerinde anlamlı etkileri vardır.



Şekil1. Araştırma modeli

Araştırma modelinde çatışma, uyumsuzluk ve olumsuz iş davranışları bağımsız değişken, iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı, kapsamı modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler

- H1: ÇE İş arkadaşları ile ilişkilerin çatışma üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H2: ÇE Tehdit ve tacizin çatışma üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H3: ÇE İş ve kariyer ile ilgili engellemelerin çatışma üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H4: ÇE Özel yaşama müdahalenin çatışma üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H5: ÇE İşe bağlılığın çatışma üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H6: ÇE İş arkadaşları ile ilişkilerin uyumsuzluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H7: ÇE Tehdit ve tacizin uyumsuzluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H8: ÇE İş ve kariyer ile ilgili engellemelerin uyumsuzluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H9: ÇE Özel yaşama müdahalenin uyumsuzluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H10: ÇE İşe bağlılığın uyumsuzluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H11: ÇE İş arkadaşları ile ilişkilerin olumsuz iş davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H12: ÇE Tehdit ve tacizin olumsuz iş davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H13: ÇE İş ve kariyer ile ilgili engellemelerin olumsuz iş davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H14: ÇE Özel yaşama müdahalenin olumsuz iş davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H15: ÇE İşe bağlılığın olumsuz iş davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3. BULGULAR

Araştırmada elde edilen anket verileri “SmartPLS” istatistik paket programı ile bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Elde edilen demografik değişkenlere ilişkin sonuçlar Tablo 1’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Frekans Dağılımı

Demografik Değişkenler		N	%
Yaş	22-29	2	2,7
	30-37	17	22,7
	38-45	27	36
	45 ve üzeri	29	38,6
Çocuk Sayısı	1	25	33,4
	2	42	56
	3	8	10,6
Mesleki Tecrübe	3 yıla kadar	2	2,7
	4-8 yıl arası	7	9,3
	9-13 yıl arası	14	18,7
	14 yıl ve üzeri	52	69,3
Okulun Bulunduğu Yer	Belde	6	8
	İl merkezi	51	68
	İlçe merkezi	10	13,3
	Köy Okulu	8	10,7

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde çalışan kadın öğretmenlerin yaş aralığının %38,6 ile en fazla 45 ve üzeri yaşta olduğu, %2,7'sinin 22-29 yaş, %22,7'sinin 30-37 yaş, %36'sının 38-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %56'sının 2 çocuğu, %33,4'ünün 1 çocuğu ve %10,8'inin 3 çocuğu olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan kadın öğretmenlerinin %69,3 oran ile en fazla 14 yıl ve üzeri meslekte görev yapmakta olduğu, %18,7'sinin 9-13 yıl, %9,3 'ünün 4-8 yıl ve %2,7'sinin 3 yıla kadar mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya bakıldığında kadın öğretmenlerin görev yaptıkları okulun bulunduğu yer açısından değerlendirildiğinde ise %68'nin il merkezinde, %13,3'nün ilçe merkezinde, %10,7'sinin köyde, %8'inin de beldelerde yer aldığı görülmektedir.

Nedensellik Analizi Bulguları: Kısmi En Küçük Kareler (KEKK) ilk 1982 yılında Wold tarafından ele alındığı görülmektedir. Daha sonrasında Wold, Martens ve Wold (1983) ile Tenenhaus (1998) PLS (KEKK) regresyon modelini ve Lohmöller (1989) ile Tenenhaus, Vinzi, Chatelin ve Lauro (2005) Kısmi En Küçük Kareler Regresyonda Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) yöntemini geliştirdikleri görülmüştür. KEKK-YEM gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki çok değişkenli karmaşık ilişkilerin modellenmesi için kullanılan istatistiksel bir yaklaşımdır. KEKK-YEM ile diğer istatistiksel analizler karşılaştırıldığında yumuşak bir modelleme tekniği olarak görülmektedir (Yılmaz ve Kınaş, 2020:441). Çok değişkenli istatistikte gerekli görülen varsayımları (normal dağılıma ilişkin varsayımlar) ifade etmenin zor ya da imkânsız olduğu anlarda, PLS-YEM'in esneklik özelliğinden yararlanarak daha kolay model ortaya koyulabilmesini ifade etmektedir (Yılmaz vd: 89).Kısmi en küçük kareler ile YEM, araştırmacının kuram geliştirmesi için değerlendirilmektedir. Süreç modeli modeli analiz ederken bağımlı değişkenlerin varyansını ifade etmeye odaklanarak ortaya koymaktadır (Cinel vd:9).

Ölçek Boyutları Dış Yüklenim Katsayıları: PLS yaklaşımı YEM'de gözlenen değişkenlerin dış yüklenim katsayıları 0.40 ila 0.70 katsayı değeri aralığında olması beklenir. Eğer bileşik güvenilirlik değeri istenen eşik değerin üzerinde değilse en düşük katsayıya sahip gözlenen değişkenler modelden çıkarılarak bileşik güvenilirlik eşik değeri elde edilmeye çalışılır (Hair vd., 2011:145)

Tablo 2'de işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin dış yüklenim katsayılarının 0.40 ila 0.70 değerinin arasında üç gözlenen değişkenin olduğu diğer ifadelerin ise 0.70 üzerinde değer aldığı ve bileşik güvenilirlik değerinin eşik değerin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Ölçek İfadeleri Dış Yüklenim Katsayıları

Ölçek boyutları Ölçek ifadeleri	Olumsuz iş davranışları	Tehdit ve taciz	Uyumsuzluk	Çatışma	Özel Yaşama Müdahale	İş arkadaşları ile ilgili ilişkiler	İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	İşe bağlılık
Çatışma 1				0.693				
Çatışma 2				0.497				
Çatışma 3				0.427				
Çatışma 4				0.612				
Çatışma 5				0.592				
Çatışma 6				0.719				
Mob_B1_S10						0.955		
Mob_B1_S2						0.826		
Mob_B1_S3						0.864		
Mob_B1_S4						0.909		
Mob_B1_S5						0.863		
Mob_B1_S6						0.912		
Mob_B1_S7						0.919		
Mob_B1_S8						0.889		
Mob_B1_S9						0.888		
Mob_B2_S1		0.941						
Mob_B2_S2		0.932						
Mob_B2_S3		0.967						
Mob_B3_S1							0.894	
Mob_B3_S10							0.883	
Mob_B3_S11							0.572	
Mob_B3_S12							0.670	

Ölçek boyutları Ölçek ifadeleri	Olumsuz iş davranışları	Tehdit ve taciz	Uyumsuzluk	Çatışma	Özel Yaşama Müdahale	İş arkadaşları ile ilgili ilişkiler	İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	İşe bağlılık
Mob_B3_S13							0.895	
Mob_B3_S14							0.797	
Mob_B3_S2							0.888	
Mob_B3_S3							0.903	
Mob_B3_S4							0.914	
Mob_B3_S5							0.904	
Mob_B3_S6							0.934	
Mob_B3_S7							0.829	
Mob_B3_S8							0.885	
Mob_B3_S9							0.881	
Mob_B4_S1					0.942			
Mob_B4_S2					0.908			
Mob_B4_S3					0.956			
Mob_B4_S4					0.856			
Mob_B4_S5					0.859			
Mob_B4_S6					0.925			
Mob_B5_S1								0.919
Mob_B5_S2								0.909
Mob_B5_S3								0.987
Mob_B5_S4								0.961
Mob_B5_S5								0.959
Ol_S1	0.800							
Ol_S2	0.208							
Ol_S3	0.210							
Ol_S4	0.456							
Ol_S5	0.189							
Ol_S6	0.452							
Ol_S7	0.577							
Ol_S8	-0.432							
Ol_S8_A	0.539							
Ol_S9	0.476							
Uyumsuzluk_1			-0.002					
Uyumsuzluk_2			0.081					
Uyumsuzluk_3			0.524					
Uyumsuzluk_4			0.633					
Uyumsuzluk_5			0.810					

Tabloda da görüldüğü gibi çatışma ölçeğinin Çatışma_1, Çatışma_2, Çatışma_3, Çatışma_4, Çatışma_5, olumsuz iş davranışları ölçeğinin Ol_S2, Ol_S3, Ol_S4, Ol_S5, Ol_S6, Ol_S7, Ol_S8, Ol_S8_A, Ol_S9, uyumsuzluk ölçeğinin Uyumsuzluk_1, Uyumsuzluk_2, Uyumsuzluk_3, Uyumsuzluk_4, kodlu ifadeleri ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ölçeğinin Mob_B3_S11, Mob_B3_S12 kodlu ifadesi 0.70 eşik değerinin altında ancak ifadelerin 0.40 değerinin de altında bir açıklayıcılık değerine sahip olmadığı için modelde tutulmuştur.

Güvenirlilik: Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin değerlendirdiği mobbing ve ebeveyn- çocuk ilişkisi ölçeklerinin alt boyutları yoktur. Güvenirlilik katsayısı olan Cronbach Alfa değerleri aşağıdaki tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değerleri
Tehdit ve Taciz	0,943
Uyumsuzluk	0,817
Özel Yaşama Müdahale	0,958
İş arkadaşları ile İlişkiler	0,969
İşyeri ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	0,970
İşe Bağlılık	0,971

Tablo 3'te yer alan ölçek güvenilirlik katsayıları, mobbing ölçeğinin alt boyutları özel yaşama müdahale ve kariyer ile ilgili engellemeler içinde 0.70 eşik değerinin üzerinde bir değer almıştır. Çocuk ebeveyn ilişkisi ölçeği alt boyutu uyumsuzluk da 0.70 eşik değerinin üzerinde bir değer almıştır, bir diğer çocuk ebeveyn ilişkisi ölçeği alt boyutu olan çatışma ise 0.70 eşik değerinin altındadır. Araştırmanın verilerinin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Çıkarılan Ortalama Varyans (Ave), Kompozit (Birleşik) Güvenirlilik (Cr) Ve R² (R Squared) Değerleri:

Cinel ve Kandemir (2020:195) AVE değerini “*aynı zamanda kommunaliti (oransal ortak etken varyans) değeri olarak da bilinmekte olup gizli değişkenin kendi gözlenen değişkenindeki değişimi ne oranda açıkladığını ortaya koymaktadır*” şeklinde ifade etmektedir. Fornell ve Larcker (1981), yapısal eşitlik modellemesi çalışmalarında güvenilirlik ölçümleri için yapı güvenirliliği ve AVE hesaplarının kullanılmasını gerektiğini tavsiye etmektedir. Yapı güvenirliliği değerlerinin 0.70'den büyük, AVE değerlerinin 0,50' den büyük olması gereklidir (Yıldız vd: 2012:5). Kompozit (birleşik) güvenirlilik 0 ile 1 arasında değer alır. Kritik değer olarak da 0,60'dan büyük değerler kabul edilebilmektedir. Açıklayıcı bir çalışma için bileşik güvenirlilik (composite reliability, CR) değerinin 0,60 - 0,70 arasında olması, ileri düzeyde bir araştırma için

0,70 – 0,90 arasında olması kabul edilebilir (Şahinoğlu ve Yakut:2019:13).

Bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenlerde oluşturduğu değişimin ne kadarını açıkladığını, belirlilik katsayısının 0 ile 1 arasında bir değer alması göstermektedir. Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki gücünü göstermektedir. Eğer R^2 değeri 0 'a yakın olursa bağımlı değişkenlerde meydana gelen değişimin kaynağının, bağımsız değişkenler dışındaki faktörler olduğunu ortaya koyar (Gümüş vd, 2017:13-14). R^2 , gerçek ile beklenen değerlerin kareler arası korelasyonu olduğu için ve bundan dolayı, modelin tahmine dayanma gücünü ifade etmek için model tahminde kullanılan bütün verileri içerdiğinden dolayı, örnek bir tahmine dayalı gücün bir ölçüsünü simgeler (Bakırtaş ve Lamba, 2020:411). R^2 değeri, modeli değerlendirmek için kullanılan en yaygın ölçü belirleme katsayısı olarak ifade edilir. Nedensellik analizlerinde R^2 değerinin 0 ile 1 aralığında bir değer alması beklenir. R^2 değeri 1'e yaklaştıkça güçlü bir etkinin olduğu, R^2 değeri 0'a yaklaştıkça ise düşük bir etkinin olduğu söylenebilir. R^2 değeri dışsal (bağımsız) değişkenin içsel (bağımlı) değişken üzerindeki toplam etkiyi temsil eder. (Hair vd., 2016, s.209: Özdevecioğlu ve Karaca, 2015, s.104: Hair vd., 2014;113: akt. Bakırtaş ve Kandemir, 2017:314).

Tablo 4. Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE), Kompozit (Birleşik) Güvenirlilik (CR) ve R^2 (R Squared) Değerler Tablosu

Ölçek Boyutları	AVE Değerleri	CR Değerleri	R^2 Değerleri
Tehdit ve Taciz	0,897	0,963	-
Uyumsuzluk	0,553	0,857	0,247
Özel Yaşama Müdahale	0,825	0,966	-
İş arkadaşları ile İlişkiler	0,781	0,973	-
İşyeri ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	0,726	0,973	-

Tablo 4'te görüldüğü gibi yansıtıcı modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir eşik değerlerin üzerinde puanlara sahiptir. Bu durumda eğitim sektöründe çalışan kadınların mobbing ölçeği ve çocuk ebeveyn ilişkisi ölçekleri için analiz sonuçlarına göre bilimsel çıkarımlar yapılabilir durumdadır. Tabloya bakıldığında her iki ölçeğin de AVE değerlerinin eşik değerin üzerinde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde tablo 4'e bakıldığında birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin ölçekler bakımından kabul edilebilir düzeydedir. Tablo 4'te incelendiğinde Uyumsuzluğun R^2 değeri 0,247 olarak bulunmuştur ve etkisinin düşük olduğu söylenebilir.

PLS-Yem Yol Katsayıları Ve Yol Katsayılarının Anlamlılık Sonuçları:

Mobbing unsurunun çocuk ebeveyn ilişkisi üzerindeki etkisi incelenmiş ve aşağıdaki yol analizi sonuçlarına ulaşılmıştır. Aşağıdaki tablo 5'te yer alan araştırma modelinde hipotezlere ilişkin olarak T ve p değerleri analiz sonuçları yer almaktadır. Hair (2016) çalışmasında sosyal bilimlerde araştırmalarında 0.10 p anlamlılık değerlerinin kabul edilebilir olduğunu ifade etmesi bakımından çalışmada 0.10 anlamlılık değerine değerlendirme yapılmıştır

Tablo 5. PLS-YEM Yol Katsayıları ve Yol Katsayılarının Anlamlılık Sonuçları

Yol	Yol Katsayısı	T Değeri	P Değeri
Tehdit ve Taciz --->Uyumsuzluk	0,392	2,987	0,020
Özel Yaşama Müdahale ---> Uyumsuzluk	0,413	3,415	0,039
İş Arkadaşları ile İlişkiler ---> Uyumsuzluk	0,536	4,984	0,022
İşyeri ve Kariyer ile İlgili Engellemeler---> Uyumsuzluk	0,667	4,523	0,012

Tablo 5'deki analiz sonuçlarına bakıldığında; "H7" hipotezi için yol katsayısı 0.392, (T değeri 2,987, $t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.020$) sonucu elde edilmiş ve işyerinde tehdit ve taciz algısına sahip olan kadın öğretmenlerin, çocuğu ile kendisi arasında uyumsuzluk 0,39 birim artırıcı etkiye sahip olduğu görülmekte, analiz sonuçlarına bakıldığında "H6" hipotezi için yol katsayısı 0,536 (T değeri 4,984- $t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.022$) sonucu elde edilmiş ve kadın öğretmenlerin iş yerinde iş arkadaşlarıyla ilişkileri, çocuğu ve kendisi arasında uyumsuzluğu 0,53 birim artırıcı bir etkiye sahip olduğu görülmekte, analiz sonuçlarına bakıldığında "H8" hipotezi için yol katsayısı 0,667 (T değeri 4,523- $t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.012$) sonucu elde edilmiş ve işyeri ve

kariyer ile ilgili engellemelerin kadın öğretmenlerin çocuğu ile uyumsuzluğuna 0,67 birim artırıcı etkiye sahip olduğu görülmekte, "H9" hipotezi için yol katsayısı 0,413 (T değeri 3,415- $t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$ ($p=0.039$) sonucu elde edilmiş ve özel yaşama müdahalenin kadın öğretmenlerin kendisi ve çocuğu arasında 0,41 birim artırıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Çocuğun eğitimi ve gelişiminde önemli faktörlerden biriside ebeveynleri ile olan ilişkilerinin sağlıklı olmasıdır. Bu çalışmada çocuğun gelişiminde önemli bir rol üstlenen anne

ile çocuk arasındaki ilişkinin önemi vurgulanmıştır. Çalışmada anne ebeveynin iş hayatındaki karşılaştığı birçok olumsuz etkilerden birisi olan mobbing üzerinde durulmuş ve annenin iş hayatındaki maruz kaldığı mobbing çeşitliklerinin çocuk ile olan ilişkilerini olumsuz etkileyerek çocuk ile çatışma yaşamasına sebep olduğu gözlemlenmiştir. Anne ve çocuğun birbiriyle kurdukları ilişkilerin niteliği önemli olduğundan, annenin iş yerinden huzurlu ve mutlu bir şekilde evine gelmesinin çocuğun psikolojik ve sosyal gelişimine olumlu bir etki sağlayacağı önemli bir husustur. Çalışmada işyerinde tehdit ve tacize uğramış, özel yaşamına müdahale edilen annenin iş arkadaşlarıyla ile ilişkilerinin ve iş yerinde kariyeri ile ilgili engellemelerin çocuk ile çatışma yaşamasına sebep olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarına ilişkin öneri olarak, yaptığımız çalışmada çocuklar yaş gruplarına ayrılmamış olup, bundan sonraki yapılacak olan çalışmalarda çocuklar yaş gruplarına göre değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- ALTUNAY, E., GÜLŞİN, ORAL., YALÇINKAYA, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya University Journal of Education*,4(1), 62-80
- ALTUNTAŞ, C. (2010). Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 5(18), 2995-3015.
- Aşkın, E. Ö. Ö., Aşkın, U. (2018). Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 255-282.
- ATMAN, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- BAKIRTAŞ, F. M., LAMBA, M.(2020). Sosyal Zekâ Kapsamında Sosyal Bilginin, Öğrenen Örgüt Yapısına Etkisi: Sendika İşyeri Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 9(25), 395-421.
- BAYER, E. & BAŞ, Ö. (2019). The Relationship between Glass Ceiling Syndrome and Organizational Commitment: Example of a Research Application Hospital. *Journal of Current Researches on Health Sector*, 9 (2), 1-26.
- BAYER, E, DAL, A. (2018). Hemşirelerde Psikolojik Şiddet ve Verilen Tepkiler Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 459-481.
- CEMALOĞLU, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.
- CİNEL, M. O., KANDEMİR, H. (2020). Müsamahacı Ve Kısıtlayıcı Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi: Parakende Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(2), 187-199.
- CİNEL, M. O., KARADEMİR, D., KANDEMİR, H. (2021) Örgüt Kültüründe İş Güvenliğinin Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi: Mobilya İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Eurasian Journal of Forest Science*, 9(1), 1-19
- DİKMETAŞ, E., TOP, M., ERGİN, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik Ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-149.
- ERATİK, A., ERDEN, E. (2017). İşletmelerde Mobbing Ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi s:13*
- GÜL, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- GÜL, H., AGİRÖZ, A. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Journal Of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).
- GÜMÜŞ, U. T., ŞAKAR, Z., AKKIN, G., & ŞAHİN, M. (2017). Finansal analizde kullanılan oranlar ve firma değer ilişkisi: BİST’de işlem gören çimento firmaları üzerine bir analiz. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16), 1-23.
- UZUN H., BARAN G., (2019). Babaların Okul Öncesi Dönemdeki Çocuklarıyla İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 15.1 (2019): 47-60.
- KARCIÖĞLU, F., ÇELİK, Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- KIREL, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 318
- LEYMANN H, GUSTAFSSON A (1996) Mobbing And The Development Of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 251-275
- ŞAHİNOĞLU, K. T., YAKUT, S. G. (2019). Yapısal Eşitlik Modeli İle Özgürlüklerin Ekonomik Performansa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, (30), 1-20.
- TETİK, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- TÜRELİ, N. Ş., DOLMACI, N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- YILMAZ, V., KİNAŞ, Y. (2020). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle Bir Elektrik Dağıtım Şirketinin Hizmet Kalitesinin Araştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2), 437-456.
- YILMAZ, V., CAN Y., ARAS N. (2021). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle (PLS-YEM) Nükleer ve Yenilenebilir Enerjiye İlişkin Tutumların Araştırılması. *Alphanumeric Journal*, 7(1), 87-102.
- YİĞİTBAŞ, Ç., DEVECİ, S. E. (2011). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 11(42), 23-28.

YILDIZ, Y., AY, C., ÖZBEY, S. (2012). Futbol Takımlarında Tüketici Temelli Marka Değeri: Bir Model Önerisi. *Ege Akademik Bakış*, 12, 1-10.

YÜCE, N. (2018). Örgüt Kültürü İle Mobbing Arasındaki İlişki: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma (Doctoral Dissertation, Kastamonu Üniversitesi). s:45