

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:4, Issue:23
sssjournal.com

pp.4503-4519
ISSN:2587-1587

2018
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 13/08/2018 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 17/10/2018
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 17.10.2018

MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: KARAMAN İLİNDE KAMU ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA¹

THE RELATIONSHIPS BETWEEN MOBBING AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP: A RESEARCH ON PUBLIC EMPLOYEES IN KARAMAN PROVINCE

Doç. Dr. Hakan CANDAN

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Öğr. Gör. Tuba Perihan KAYA

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Kazımkarabekir Meslek Yüksekokulu, Yerel Yönetimler Programı



Article Type : Reserarch Article / Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.886>

Reference : Candan, H. & Kaya, T.P. (2018). “Mobbing Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler: Karaman İlinde Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama”, International Social Sciences Studies Journal, 4(23): 4503-4519.

ÖZ

Çalışanların verimlilik ve performansları üzerindeki etkileri nedeniyle son yıllarda önem kazanan yönetim psikolojisi konularından olan mobbing ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) değişkenlerinin arasındaki ilişkileri araştıran bu çalışma, Karaman ilinde görev yapan toplam 164 kamu çalışanı üzerinde yapılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile anket tekniği kullanılarak toplanan veriler SPSS paket programlar aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; kamu çalışanlarının çok düşük düzeyde mobbing ($\bar{X}=1,29$) ve yüksek düzeyde ÖVD ($\bar{X}=3,89$) algısına sahip olduğu, mobbing ve ÖVD arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=-0,150$), mobbingin alt boyutlarından yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik mobbing saldırılarının ÖVD’yi pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı şekilde etkilediği ($\beta=0,288$), sağlığa yönelik mobbing saldırılarının ise ÖVD’yi negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı şekilde etkilediği ($\beta=-0,246$), bağımlı değişken ÖVD’yi bağımsız değişken mobbingin %9,2 düzeyinde ($R^2=0,092$) açıkladığı belirlenmiştir. Demografik değişkenler ile mobbing ve ÖVD arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı da araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Kamu Çalışanları, Karaman

ABSTRACT

This study investigating the relationships between the mobbing and organizational citizenship behavior variables, which are the subjects of management psychology that have gained importance in recent years due to the effects of employees on productivity and performance, has been conducted on 164 public employees working in Karaman province. The data collected by using the sample method and the survey technique were analyzed through SPSS package programs. According to the results of the analysis; it was found that public employees had a very low level of mobbing ($\bar{X}=1,29$) and high level of organizational citizenship behavior ($\bar{X}=3,89$), and that there was a moderate and negative relationship ($r=-0,150$) between mobbing and organizational citizenship behaviors. It has been determined that the quality of life and the mobbing attacks related to the profession affect the organizational citizenship behavior positively and moderately ($\beta=0,288$). It was determined that mobbing attacks on health affect the organizational citizenship behavior in a negative and moderate level ($\beta=-0,246$). It was determined that dependent variable organizational citizenship behavior was explained by independent variable mobbing at 9.2% ($R^2 = 0.092$). Demographic variables, mobbing and organizational citizenship behavior is not a significant relationship between the findings obtained as a result of the research.

Keywords: Mobbing, Organizational Citizenship Behavior, Public Employees, Karaman

¹ Bu çalışma, 6-8 Nisan 2018 tarihlerinde Gazintep/Türkiye’de yapılan Al Farabi 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan özet bildirinin geliştirilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Kamu yönetimindeki etkinlik ve verimlilik sorunları, onlarca yıldır hem uygulamacıların hem karar verici ve politika üreticilerinin hem de araştırmacıların üzerinde çalıştığı konuların üst sıralarında yer almaktadır. Bu bağlamda yeni kamu yönetimi hareketi, yeni kamu işletmeciliği, yeni kamu hizmeti, kamu değeri yaklaşımı gibi yeni yaklaşımlar ortaya konulmuş ve farklı ülkelerde uygulanmışlardır. Görülen o ki sözü edilen etkinlik ve verimlilik sorunlarının tek başına makro düzeydeki bu iyileştirme ve geliştirme çabaları ile giderilmesi çok kolay olmayacaktır.

Bu noktada, kamu yönetiminin insan unsurunu oluşturan kamu çalışanlarının bireysel düzeydeki etkinlik ve verimliliklerinin artırılması yoluyla genel bir iyileşme ve gelişmenin sağlanabileceği kabul edilmelidir. Nitekim özel sektör yöntem ve tekniklerinin kamu yönetiminde de uygulanmasının gerekli olduğu temel savunusunu yapan yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı, bu yönüyle de son yıllarda çok ilgi çekmiş ve çok sayıda ülkede uygulanmıştır. İyi çalışan bir kamu yönetiminin özel sektör açısından da fayda sağlayacağı gerçeği kabul edildiğinde, kamu sektöründe görev yapan kamu çalışanlarının etkin ve verimli bireyler olması kaçınılmaz bir zorunluluktur.

Bu kaçınılmaz zorunluluk olan kamu çalışanlarının başarısı, etkin ve verimli bireyler olması, örgütlerine dolayısıyla da bütün bir ülkenin gelişimine olan katkı sağlaması için birer "iyi asker" olmaları, Denis Organ'ın kavramsallaştırdığı şekliyle "örgütsel vatandaşlık davranışı" sergileyen örgüt üyeleri olması gereklidir (Organ, 1988). Bu iyi askerlerin, kamu hizmetlerini yerine getirirken hiç bir maddi ya da manevi ödül ve çıkar beklentisi olmadan sadece gönüllü olarak kurumlarına dolayısıyla kamu yönetimine katkı sağlayan davranışlarda bulunması önemli olmaktadır (Rayner vd., 2012: 118). Kamu yöneticilerinin de çalışanların birer iyi asker olmalarını sağlayacak, örgütsel vatandaşlık davranışını sergileyecek çalışma ortam ve iklimini oluşturmaları gerekecektir. Son yıllarda gerek yerli gerekse yabancı çok sayıda araştırmaya konu olması (Klotz vd., 2018; Podsakoff vd., 2000), bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışının önemini göstermektedir.

Öte yandan kamu çalışanlarının birer iyi asker olmaları, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri istenen bir durum iken, tersine kamu çalışanlarının motivasyonlarını olumsuz etkileyen, onları verimsiz kılan, performanslarının düşmesine neden olan işyeri davranışlarının da yine son yıllarda dünya genelinde yaygınlaştığı bilinmektedir. Bu olumsuz işyeri davranışlarının içinde önemli bir ağırlığı olan türü ise mobbing eylemleridir. İşyerlerinde bir çalışana diğer çalışanlarca uygulanan psikolojik şiddet ve yıldırma, bezdirme eylemleri, çalışanların sadece verimsiz olmaları sonucunu getirmekle kalmayıp bu bireylerin intiharlarına kadar uzanan olumsuzluklara da yol açabilmektedir (Candan ve İnce, 2014).

Bu çalışmada, önemi ve son yıllardaki yaygın ilgi odağı oluşu nedeniyle kamu çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve mobbing algı düzeylerinin belirlenmesi ve bu iki değişkenin ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma, Karaman ilinde görev yapan kamu çalışanları ile anket tekniği ile yapılan veri toplama yöntemi sonucunda elde edilen bulguları istatistiksel testler aracılığıyla ortaya koymaya çalışmıştır. Böylece araştırmanın hem uygulamacılar açısından yol gösterici olabileceği hem de literatürde kamu çalışanlarıyla bu iki değişken aracılığıyla yapılan çalışma sayısının azlığı nedeniyle literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmüştür.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Denis Organ 1988 yılındaki çalışmasında iyi asker sendromu (good soldier syndrome) olarak da ifade ettiği örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD), örgütün fonksiyonlarının etkinliğini sağlamak amacıyla resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanımlanmamış olan ve isteğe bağlı şekilde bireysel davranışlarda bulunmak şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca isteğe bağlı ya da gönüllü davranışı daha da açarak, çalışan ile örgüt arasında yapılan iş sözleşmesindeki iş tanımı ya da rol gereklerinin bir zorunluluğu sonucu olmayan davranışların kastedildiğini, bu davranışın sadece kişinin tercihiyle olduğunu, yapılmaması ya da ihmali durumunda bir cezanın söz konusu olmadığını vurgulamıştır (Organ, 1988: 4; Organ, 1997: 86).

ÖVD konusunda yapılan araştırmalarda 30 farklı örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlandığı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla ÖVD'nin yapısı konusunda bir uzlaşma sağlanabilmiş değildir (Podsakoff vd., 2000: 516; Basım ve Şeşen, 2006: 86; Özcan, 2011: 71). Örneğin Organ 1997 yılındaki çalışmasında ÖVD'nin özgecilik ya da diğergamlık (altruism) ve nezaket (civility) şeklindeki iki alt boyutunun olduğunu ileri sürmüştü de daha sonra bunlara vicdanlılık (conscientiousness), centilmenlik (sportsmanship) ve sivil erdem (civic virtue) boyutlarını eklemiştir. Podsakoff vd. (2000) tarafından yapılan çalışmada ise yardımcı olma

davranışı (helping behavior), centilmenlik (sportsmanship), örgütsel sadakat (organizational loyalty), örgütsel uyum (organizational compliance), bireysel inisiyatif (Individual initiative), sivil erdem (civic virtue) ve kendini geliştirme (self development) şeklinde yedi alt boyutuna dikkat çekilmiştir. Aşağıdaki tablo ile ÖVD çalışmaları yapan araştırmacıların ortaya koyduğu alt boyutlar özetlenmiştir.

Tablo 1. ÖVD Alt Boyutları

Araştırmacılar	Alt Boyutlar
Smith vd. (1983)	<ul style="list-style-type: none"> • Özgecilik ya da Diğergamlık (Altruism) • Genel Uyum (General Compliance)
Organ (1988)	<ul style="list-style-type: none"> • Özgecilik • Vicdanlılık (Conscientiousness) • Centilmenlik (Sportsmanship) • Nezaket (Courtesy) • Sivil Erdem (Civic Virtue)
Lin (1991)	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütle Özdeşleşme (Identification with organization) • Meslektaşlarına yardım (Assistance to colleagues) • Uyum (Harmony) • Dürüstlük (Righteous) • Disiplin (Discipline) • Kendini Geliştirme (Self-Improvement)
Willim ve Anderson (1991)	<ul style="list-style-type: none"> • Birey yönelimli ÖVD (Individual-directed OCB) • Örgüt yönelimli ÖVD (Organization-directed OCB)
Van Dyne vd. (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • İtaat (Obedience) • Sadakat (loyalty) • Katılım (Participation)
Farth vd. (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütle Özdeşleşme (Identification with the company) • Meslektaşlara yönelik özgecilik (Altruism toward colleagues) • Vicdanlılık • Kişilerarası uyum (Interpersonal Harmony) • Örgüt kaynaklarını koruma (Protecting Company resources)
Podsakoff vd. (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Yardımcı olma davranışı (helping behavior) • Centilmenlik (Sportsmanship) • Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty) • Örgütsel Uyum (Organizational Compliance) • Bireysel inisiyatif (Individual initiative) • Sivil Erdem • Kendini geliştirme
Farh vd. (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • İniyatif alma (Taking initiative) • Meslektaşlara yardımcı olma (Helping coworkers) • Yapıcı önerilerde bulunmak (Voice or making constructive suggestions) • Grup aktivitelerine katılım (Group activity participation) • Örgüt imajını destekleme (Promoting Company Image) • Kendini eğitmek (self-training) • Sosyal refaha katkı (social welfare participation) • Örgüt kaynaklarını korumak ve kollamak (Protecting and saving Company Resources) • İşyerini temiz tutmak (keeping workplace clean) • Kişilerarası uyum (Interpersonel harmony)

Kaynak: Dash ve Pradhan, 2014: 20'den faydalanılarak geliştirilmiştir.

ÖVD'nin öncülleri konusunda da çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Eğitim, iş tatmini, konum, lider desteği ÖVD ile pozitif yönlü ilişkili iken nevroitiklik, kentsel kırsal kökenden gelme ve örgütsel yapının negatif ilişkili olduğu sonucu bulunmuştur (Smith vd., 1983). Jahangir vd. (2004), iş tatmini ve örgütsel bağlılık, rol algılamaları, lider davranışları ve lider üye etkileşimi, adalet algısı, bireysel özellikler, motivasyonel teoriler ve çalışan yaşının ÖVD'nin güçlü öncülleri olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bakhshi vd. (2011), örgütsel bağlılığın bütün boyutlarının ÖVD ile güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Kerse ve Seçkin (2017) kurumsal sosyal sorumluluk algısının, Kittikunchotiwut (2017) ise algılanan örgütsel desteğin ÖVD'yi pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Klotz vd. (2018) ise; yaş, cinsiyet, örgüt üyeliği süresi (kıdem), izlenim yönetimi, iş performansı, işyeri statüsü ve tükenmişlik ile güçlü ilişkisinin varlığını ortaya koymuşlardır. Ocampo (2018) yaptığı çalışmada; yanlış bilgi verme, örgütsel bağlılık, insan kaynakları uygulamaları, iş tatmini ve çalışan bağlılığının ÖVD ile güçlü ilişkisinin olduğunu belirlemiştir. Erok (2018), örgütsel sessizlik ile ve Gül vd. (2017) ise otantik liderlik ve algılanan örgütsel destek ile ÖVD arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin varlığına işaret etmiştir.

ÖVD'nin sonuçları konusunda yapılan araştırmalara göre; örgütsel etkinlik, müşteri memnuniyeti, çalışan performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve verimlilik ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür (Atalay, 2010: 51). Chen vd. (1998), ÖVD ile işgücü devri arasında negatif yönlü bir ilişkiye dikkat çekmiştir. ÖVD'nin satış verimliliği üzerinde %17 (Podsakoff ve MacKenzie, 1994), örgütün ürün ve hizmet kalitesi üzerinde %17 ve üretim miktarı üzerinde %25 (Podsakoff vd., 1997), örgütsel etkinlik üzerinde %15, müşteri şikayetleri üzerinde %37, müşteri memnuniyeti üzerinde %39, çalışan performansı üzerinde %20 oranında bir etkiye sahip olduğu (Walz ve Niehoff, 1996), genel olarak örgütsel performans üzerinde olumlu etkilerinin olduğu (Tanaka, 2013) sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yukarıdaki olumlu sonuçları yanı sıra son dönemdeki bazı çalışmalar, ÖVD'nin bazı negatif sonuçlarının da olduğunu ortaya koymaktadır. Bolino ve Turnley (2005), ÖVD alt boyutlarından birisi olan bireysel inisiyatifin daha yüksek düzeyde iş stresine neden olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bergeron vd. (2013; 2014) ise ÖVD'nin hem kariyer ilerlemesi hem de ücret artışları üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Deery vd. (2016), ÖVD alt boyutlarından vicdanlılığın duygusal tükenme ve iş-aile çatışmasına yol açtığını ortaya koymuşlardır. Vigoda-Gadot (2006) ise, çalışanların kendiliklerinden gösterecekleri ekstra rol davranışları sonucunda, bu tür gönüllü etkinliklerin yöneticiler tarafından zamanla normal davranışlar şeklinde algılanır hale geleceğini ve çalışanların da performanslarını aşağı çekme eğilimine yol açacağını ileri süren ÖVD'nin karanlık yüzü şeklinde ifade ettiği bulgulara ulaşmıştır.

2.2. Mobbing

İngilizce “mob” fiilinden türetilen ve yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelen mobbing kavramı, Türkçe literatürde araştırmacıların farklı şekillerde Türkçe kavramlar kullanarak üzerinde çalıştıkları bir konu olmuştur. Örneğin zorbalık ve duygusal taciz (Arpacıoğlu, 2003; 2006), psikolojik taciz (Laçiner, 2006; Tınaz, 2006; Bozbel ve Palaz, 2007), duygusal saldırı (Çobanoğlu, 2005), psikolojik şiddet (Tutar, 2004; Fettahlıoğlu, 2008; Mete vd., 2015), yıldırma (İbicioğlu vd., 2009; Köse ve Uysal, 2010; Karcıoğlu ve Çelik, 2012), bezdiri (Candan ve İnce, 2014) gibi kavramların mobbing sözcüğü temel alınarak kullanıldığı görülmektedir.

Kavram olarak mobbingi 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz'in kullandığı bilinmektedir. Lorenz, sürüdeki küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana topluca ona saldırarak onu sürüden uzaklaştırması, beslenmesini engellemeye çalışması, güçsüzleştirip en sonunda öldürerek grup dışına atması halini açıklamak için mobbing kavramını kullanmıştır (Tınaz, 2008: 10-11). Alman psikolog Leyman (1990) ise mobbingi şöyle tanımlamıştır: “Mobbing bir duygusal saldırıdır. Bir birey saygısız ve zarar verici davranışların hedefi haline geldiğinde başlar. İşyerinde bir kişiye ya da bir gruba güç katmak için süregelen kötü niyetli hareketlere gönüllü ya da gönülsüz şekilde katılarak bir araya gelen bireylerin, hedef olarak belirledikleri bir bireye karşı imalı davranışları, dedikodusunu çıkarmaları, itibarını düşürmeleri, saldırgan ve düşmanca bir çevre oluşturmaları ile gerçekleşir.”

Leyman (1996: 170), 45 değişik türde mobbing davranışını belirleyerek bunları beş ana grupta toplamıştır. Bunlar; kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar şeklinde sıralanmaktadır. Sperry (2009), söz konusu olumsuz davranışların mobbing olabilmesi için bazı özellikler daha taşıması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bir davranışın mobbing olabilmesi için öncelikle en az iki veya daha çok sayıda failin olması gerekmektedir. Bu olumsuz davranışların ayrıca kasıtlı yapılması gerektiği, mağdurların işyerinden veya örgütten uzaklaştırılmasını amaçlamasının gerekli olduğu ileri sürülmektedir (Leyman, 1990). Mobbing davranışlarının diğer olumsuz davranışlarla karşılaştırıldığında hedefe yönelik olarak daha şiddetli ve zarar verici ve hatta yıkıcı bir yoğunluk taşıması gerektiğini ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Leyman, 1990; Saunders vd., 2007; Hauge vd., 2010). Yine mobbing davranışlarının geçici ve dönemsel olmadığı (Einersen vd., 2011), mağdurların örgütten ya da işyerinden ayrılması sağlanıncaya kadar ısrarla sürdürülmesinin gerektiği (Sperry, 2009) belirtilmektedir. Ek olarak bir davranışın mobbing olarak kabul görmesi için haftada bir kez ya da daha fazla ve en az altı ay süre ile gerçekleştirilmesinin gerektiği ifade edilmektedir (Leyman, 1996).

Mağdurların intiharına kadar gidecek olumsuz sonuçları olan mobbingin sonuçları dört ana grupta toplanmaktadır. Aşağıdaki tabloda söz konusu sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 2. Mobbingin Sonuçları

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetleri	Ekonomik Maliyetleri
Birey Üzerinde	Stress, duygusal rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, ayrılık acıları, mesleki kimlik kaybı, arkadaşlıkların kaybı, intihar ve cinayet	İlaç, terapi, doktor ve hastane masrafları, kaza masrafları, mahkeme masrafları ve avukatlık ücretleri, işsizlik ve iş arama durumunda kalma
Aile Üzerinde	Çaresiz kalma acısı, karmaşa ve çatışmalar, ayrılık ve/veya boşanma acısı, çocuklara olumsuz yansımaları	Ailenin gelir kaybı, ayrılık ve boşanma masrafları, terapi masrafları
Örgütler Üzerinde	Anlaşmazlıklar, hastalıklı örgüt kültürü, düşük moral, yaratıcılıkta azalma	Hastalık izinlerinin artması, yüksek çalışan hareketinden kaynaklanan maliyet, düşük düzeydeki verimlilik ve iş kalitesi, uzmanlık kaybı, çalışanlara tazminat ödenmesi, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve dava masrafları, erken emeklilik, artan çalışan yönetim maliyetleri
Toplum üzerinde	Mutsuz bireyler, politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları, sigorta masrafları, işsizlik ve kapasite altı çalışmadan kaynaklanan vergi kayıpları, kamu yardımlarına artan talep, zihinsel yardım programlarına artan talep, malulen emeklilikte artış

Kaynak: Davenport vd., 2003: 146-148'den aktaran Candan ve İnce, 2014: 62

Yapılan araştırmalarda mobbing faillerinin çıkar odaklı oldukları, itibar ve güç açtığı içinde oldukları, farklılıklara değer vermedikleri, empati özelliklerinin zayıf olduğu, nevroitik ve narsist oldukları, aşırı ego sahibi oldukları, kıskançlık ve hasetlik gibi özelliklerin bulunduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca başkalarının kendilerinden üstün yönlerini ve başarılımlarını kabullenmedikleri, kendi eksikliklerini ve zayıf yönlerini başkalarını küçülterek ya da itibarsızlaştırarak gidermeye çalıştıkları ortaya konulmuştur (Eratik, 2017: 12).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre mobbing mağdurları genellikle zeki, yetenekli, yaratıcı, başarılı, dürüst, güvenilir ve işine bağlı kişiler olarak bulunmuştur. Kariyer ilerleme potansiyeli taşıyan kişilerdir ve işleriyle özdeşleşmişlerdir ve hatta çevrelerince işkolik olarak görülmektedirler (Poyraz ve Aksoy, 2012: 184). Ayrıca mobbing mağdurlarının aşırı derece vicdanlı kişiler olmalarına rağmen asosyal oldukları bu nedenle de işyerlerinde grup dayanışmasından mahrum kaldıkları dolayısıyla da mobbing saldırılarının kolay hedefleri oldukları ileri sürülmektedir (Ergun Özler vd., 2008).

Mobbing sürecinin bir tarafı olarak da mobbing izleyicileri kabul edilmektedir. Bu kişiler; iş arkadaşları, üstler, yöneticiler gibi statülerdeki mobbing sürecine katılmadığı halde algılayan, gören, tanık olanlardır. Bunlar da kendi arasında tutumlarına göre şöyle gruplandırılmaktadır (Tınaz, 2008: 111-117):

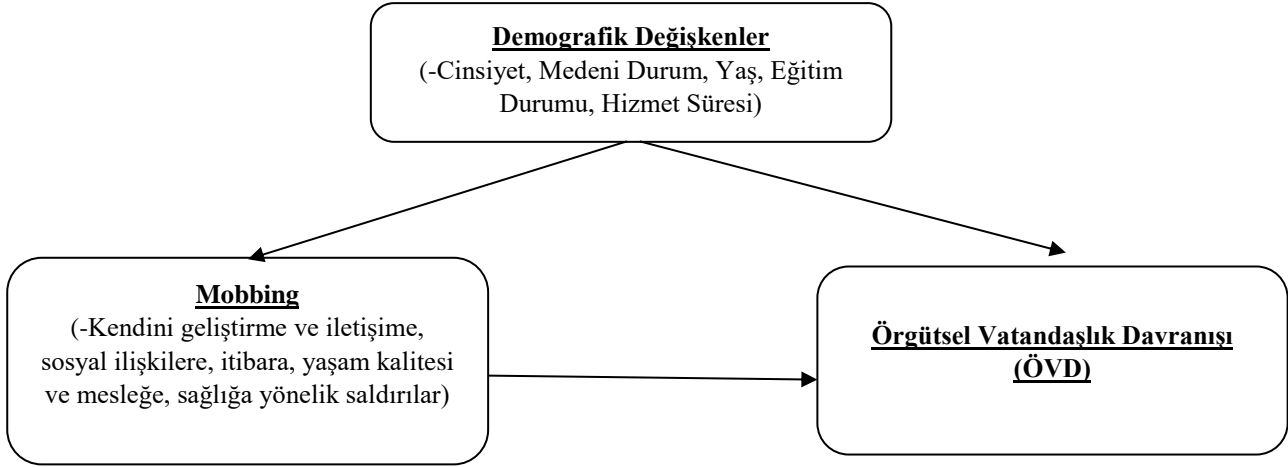
- ✓ Sürekli uzlaşma taraftarı olan ve işyerinde çatışmadan uzak kalmak isteyen *diplomatik izleyiciler*,
- ✓ Mobbing faillerine sadık olmasına rağmen çalışma arkadaşlarına samimi davranışlardan da geri kalmayan *yardakçı izleyiciler*,
- ✓ Başkalarının sorunlarıyla içtenlikle ilgilenirken ölçüyü kaçırarak fazlaca özel alanlara giren ve ısrarcı şekilde sorunlarıyla mobbing mağdurunu rahatsız etmeye başlayan *fazla ilgili izleyiciler*,
- ✓ İşyerinde uygulanan mobbing davranışlarına tamamen ilgisi ve duyarsız kalan, olaylardan uzak kalmayı tercih eden *bir şeye karışmayan izleyici*,
- ✓ İşyerlerindeki mobbing davranışlarına ilgisiz görünmesine rağmen gerçekte kendisinin de bir gün bu davranışlara maruz kalacağı korkusuyla mobbing faillerine destek veren *iki yüzlü yılan izleyiciler*

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE MOBBİNG İLİŞKİSİ

Çınar tarafından 2015 yılında Erzurum'da kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; çalışanların düşük düzeyde mobbing ve yüksek düzeyde ÖVD algısı içinde oldukları, mobbing ve ÖVD arasında da ters yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Ertürk (2015), Ankara'da öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada orta düzeyde ÖVD ve düşük düzeyde mobbing algısının varlığını belirlemiş ve mobbing ile ÖVD arasında negatif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğunu, mobbingin ÖVD'yi %40 düzeyinde açıkladığı sonucunu elde etmiştir. Özcan (2011), Karaman İl Özel İdaresi çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında mobbingin ÖVD'yi negatif yönlü olarak %12,4 düzeyinde etkilediğini belirlemiştir. Öztürk tarafından 2011 yılında Ankara ve İzmir illerindeki kamu kurumlarında yapılan araştırma sonuçlarına göre de mobbing ile ÖVD arasında anlamlı ve negatif yönlü ($r=-.154$) bir ilişkinin varlığı bulunmuştur. Poyraz ve Aksoy (2012), araştırmalarında mobbinge maruz kalma düzeyleri ile ÖVD arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Yıldız (2016), spor ve fiziksel egzersiz hizmetleri sunan işletmelerdeki araştırmasına göre mobbingin ÖVD üzerinde orta düzeyde anlamlı

ve negatif yönlü etkili olduğunu belirlemiştir. Zulkarnain vd. (2016) Endonezya’da kamu çalışanları üzerindeki araştırmalarında mobbingin ÖVD üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ($r^2=-302$) etkili olduğunu bulmuşlardır. Chen vd.(2018) tarafından Taiwan’da yaptıkları araştırmaya göre, ÖVD ile mobbing arasında ters yönlü orta düzeyde anlamlı ($r=-0,33$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürden yola çıkarak aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri de literatür taraması bağlamında aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Kamu çalışanlarının ÖVD ve mobbinge maruz kalma düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Kamu çalışanlarının ÖVD ve mobbinge maruz kalma düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₃: Kamu çalışanlarının ÖVD ve mobbinge maruz kalma düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Kamu çalışanlarının ÖVD ve mobbinge maruz kalma düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Kamu çalışanlarının ÖVD ve mobbinge maruz kalma düzeyleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Kamu çalışanlarının mobbing algıları ile ÖVD arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Kamu çalışanlarının mobbing algıları, ÖVD’yi negatif yönde anlamlı şekilde etkilemektedir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi, Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın evrenini, Karaman ilinde görev yapmakta olan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Bu bağlamda Karaman Valiliği’nde araştırma için izin alınmış ve bütün kamu kurum ve kuruluşlarına ölçekler dağıtılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi doğrultusunda dağıtılmış olan toplam 300 anket formundan 210 adet anket geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden sağlıklı cevaplandığı belirlenen 164 anket analize tabi tutulmuştur. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı %54.6 olmuştur.

Veri toplama aracı olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Kullanılan ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kamu çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik bölümden oluşmaktadır. İkinci bölüm LIPT Questionnaire (Leyman Inventory of Psychological Terror) ile Mobbing algısını ölçen beşli Likert tipinde yapılandırılmış ve Türkçe olarak da çok sayıda araştırmada test edilmiş ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin özgün hali 45 sorudan oluşmuşsa da bu çalışmada birbirine benzer sorulardan arındırılarak 37 sorudan Özcan (2011) tarafından oluşturulan bir form kullanılmıştır. Üçüncü bölüm ise Podsakoff vd. (2000) tarafından geliştirilip Türkçe’ye Türker (2006), Yener ve Aykol (2009) tarafından uyarlanan ve Özcan (2011) tarafından test edilmiş ÖVD ölçeğinden oluşmuştur. ÖVD ölçeği 19 sorudan ve beşli Likert tipinde yapılandırılmıştır.

4.2. Analiz ve Bulgular

İlk olarak araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerinin ortaya konulduğu frekans analizi ve kullanılan ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır. Daha sonra da güvenilirlik testleri yapılmış ve ortalamalar, standart sapma sonuçları ile birleştirilerek her değişken için ayrı ayrı tablolaştırılmıştır.

Tablo 3. Demografik Özellikler

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	128	78
	Kadın	36	22
Medeni Durum	Evli	134	81,7
	Bekar	30	18,3
Yaş	21-25	8	4,9
	26-30	19	11,6
	31-35	43	26,2
	36-40	23	14,0
	41-50	53	32,3
	51+	18	11,0
Eğitim Durumu	Lise	37	22,6
	Ön lisans	23	14,0
	Lisans	87	53,0
	Lisans üstü	17	10,4
Hizmet Süresi	1 yıldan az	2	1,2
	1-5 yıl	32	19,5
	6-10 yıl	41	25,0
	11-20 yıl	47	28,7
	21-30 yıl	30	18,3
	30+	12	7,3
Görev Pozisyonu	Memur	50	30,5
	Uzman	15	9,1
	VHKİ	25	15,2
	Bilgisayar İşletmeni	9	5,5
	Tekniker/Mühendis	36	22,0
	Şube Müdürü	4	2,4
	Müdür Yardımcısı	4	2,4
	Müdür	2	1,2
Diğer	19	11,6	

Katılımcıların %78'i erkeklerden, %22'sinin kadınlardan oluştuğu, %81,7'sinin evli, %18,3'nin bekar oldukları, %4,9'unun 21-25, %11,6'sının 26-30, %26,2'sinin 31-35, %14'ünün 36-40, %32,3'ünün 41-50 ve %11'inin 51 ve üzeri yaş aralığında oldukları, %22,6'sının lise, %14'ünün ön lisans, %53'ünün lisans ve %10,4'ünün de lisans üstü derecelere sahip oldukları, %1,2'sinin 1 yıldan az, %19,5'inin 1-5, %25'inin 6-10, %28,7'sinin 11-20, %18,3'ünün 21-30 ve %7,3'ünün de 31 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip oldukları, %30,5'inin memur, %9,1'inin uzman, %15,2'sinin bilgisayar işletmeni, %22'sinin tekniker/mühendis, %2,4'ünün şube müdürü, %2,4'ünün müdür yardımcısı, %1,2'sinin müdür ve %11,6'sının diğer görev pozisyonlarında yer aldıkları belirlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Faktör Analizi, Güvenirlik Testi, Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Örgütsel Gelişime Katkı	Bölümler arası koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olurum	3,95	1,084	0,743	23,298	0,889
	Önemli olduğunu düşündüğüm toplantılara, görevim dışında olsa bile gönüllü katılırım.	3,64	1,140	0,647		
	Kurumla ilgili çevredeki değişim ve gelişmeleri takip ederim.	3,96	0,926	0,827		
	Kurum için neyin iyi olduğu konusundaki değerlendirmelere katılır, görüşlerimi bildiririm.	3,89	0,997	0,814		
	Kurumsal duyuruları okur ve takip ederim.	3,98	0,946	0,738		
	İşimle ilgisi olmasa bile, kurum içi sorunların çözümünde sorumluluk alırım	3,64	1,118	0,411		
	Kurum performansı arttırmak için diğer diğer çalışanlarla iletişim ve işbirliği içinde olurum.	4,03	0,975	0,593		

Tablo 5 (Devamı). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Faktör Analizi, Güvenirlik Testi, Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları

Yardımsızlık	Başkalarının işle ilgili problemlerini halletmelerine yardımcı olmak için zaman ayırım.	4,01	0,896	0,784	19,321	0,821
	Benden istenmeden, yeni gelen çalışanların işe ve işyerine alışmasına yardım ederim.	3,98	1,033	0,857		
	Benden istenmemesine rağmen bir şeylerin yapılmasına gönüllü olurum.	3,65	1,163	0,707		
	Ağır iş yükü olanlara yardım ederim.	3,78	1,016	0,673		
Kendini Geliştirme ve İş Sahiplenme, Özen	Yeni teknik ve gelişmeleri görevimi yerine getirirken kullanırım.	4,07	0,894	0,484	13,751	0,813
	İş arkadaşlarımla yeni teknik ve gelişmelerle ilgili fikir ve bilgiyi paylaşıyorum	4,11	0,940	0,492		
	Çalıştığım kurum, dışarıya karşı çalışanlarımı destekleyen bir kurum olarak tanıtırım. Kurum hakkında olumsuz fikri olan kişilere karşı kurumu savunurum.	3,85	1,116	0,772		
	Kurumun çıkarlarını, kendimin ve çalışma arkadaşlarımla çıkarlarımdan üstün tutarım.	3,84	1,137	0,808		
	İşe sürekli erken gelerek, zamanında işe başlamaya hazır olurum.	3,76	1,086	0,651		
Centilmenlik	İşle ya da kurumla ilgili problemleri olduğundan fazla gösterir ve abartırım.	4,00	1,263	0,839	9,248	0,690
	İş ve kurumla ilgili yakınırım.	3,87	1,327	0,859		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					65,617	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Genel Ortalaması						3,8882
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,909
KMO Ölçek Geçerliliği						0,855
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						1628,545
Standart Sapma						153
p değeri						0,000

Faktör analizi sonucuna göre, ÖVD'nin dört alt boyuttan oluştuğu (örgütsel gelişime katkı, yardımsızlık, kendini geliştirme v işi sahiplenme ve özen, centilmenlik) ve literatürden kısmi farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Bunun nedeni de kendini geliştirme ve işi sahiplenme boyutu ile özen boyutunun tek faktör altında birleştirilmiş olmasıdır. Bu alt boyutlar Özcan (2011) tarafından yapılan çalışmaya kısmen paralellik göstermektedir. Faktör yüklerinin 0.484-0.859 aralığında olduğu ve güçlü bir faktör yapısının ortaya çıktığı sonucu elde edilmiştir. Kamu çalışanlarının ÖVD düzeylerinin de 3,64-4.11 aralığında gerçekleştiği ve yüksek bir düzeyin varlığına işaret ettiği belirlenmiştir. Karaman kamu çalışanlarının ÖVD düzeyi genel ortalaması (0.8882) şeklinde oldukça yüksek bir düzeye isabet etmektedir. Cronbach α güvenilirlik testi sonuçlarına göre de, ÖVD ölçeğinin genel olarak 0.909 gibi oldukça yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu, KMO Ölçek geçerlilik testi sonucuna göre de ölçeğin yine yapısal olarak güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (0.855). Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı da % 65,61 düzeyinde belirlenmiştir.

Tablo 6. Mobbing Ölçeği (Leyman Inventory of Psychological Terror) Faktör Analiz, Güvenirlik Testi, Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırımlar	Üstümün kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor.	1,87	1,152	0,758	16,532	0,894
	İş yerinde sözüm sürekli kesiliyor.	1,67	,927	0,768		
	Birlikte çalıştığım kişilerin kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor	1,55	,915	0,641		
	Yüzüme bağırıldığı ve/veya yüksek sesle azarlandığı oluyor	1,37	,777	0,614		
	Yaptığım iş sürekli olumsuz yönde eleştiriliyor.	1,41	,782	0,664		
	Sözlü tehditler aldığım oluyor.	1,45	,823	0,629		
	Yazılı tehditler aldığım oluyor.	1,18	,519	0,559		
	Jestler ve bakışlarla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.	1,32	,682	0,708		
	İmalar yoluyla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.	1,40	,789	0,751		

Tablo 7 (Devamı). Mobbing Ölçeği (Leyman Inventory of Psychological Terror) Faktör Analiz, Güvenirlilik Testi, Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırımlar	Çevremdeki insanlar benimle konuşmuyor.	1,24	,577	0,439	15,525	0,847
	Kimseyle konuşamıyorum, başkalarına ulaşmam engelleniyor	1,21	,612	0,632		
	İş arkadaşlarımdan soyutlanmış iş alanlarında çalıştırılıyorum.	1,28	,811	0,461		
	İş arkadaşlarımdan benimle konuşması yasaklanıyor.	1,14	,564	0,463		
	Sanki orada yokmuşum gibi davranıldığı zamanlar oluyor.	1,30	,728	0,630		
İtibara Yönelik Saldırımlar	İnsanların arkamdan kötü konuştuğunu duyuyorum.	1,45	,769	0,597	15,295	0,905
	Hakkımda söylentiler çıktığını duyuyorum.	1,38	,762	0,748		
	Psikolojik sorunlarım varmış gibi davranıldığı oluyor.	1,18	,553	0,768		
	Psikolojik destek almam için baskı yapıldığı zamanlar oluyor.	1,13	,445	0,631		
	Özümle alay edildiği oluyor.	1,18	,589	0,640		
	Beni gülünç duruma düşürmek için davranışlarımla taklit edildiği zamanlar oluyor.	1,18	,530	0,608		
	Dini veya siyasi görüşlerimle alay edildiği zamanlar oluyor.	1,23	,642	0,570		
	Özel yaşamımla alay edildiği zamanlar oluyor.	1,21	,604	0,576		
	Özgüvenimi olumsuz etkileyen işleri yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.	1,32	,681	0,470		
	Çabalarımın beni küçük düşürecek şekilde yargılandığı zamanlar oluyor.	1,28	,679	0,534		
	Kararlarım sürekli sorgulanıyor.	1,41	,871	0,524		
Cinsel içerikli imalarla karşılaştığım oluyor.	1,17	,603	0,648			
Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırımlar	İşyerinde bana özel bir görev verilmiyor.	1,32	,757	0,560	9,233	0,828
	Kapasitemin altında işler verildiği zamanlar oluyor	1,47	,896	0,481		
	İşim sürekli değiştiriliyor.	1,42	,858	0,724		
	Bana özgüvenimi olumsuz etkileyecek işler verildiği zamanlar oluyor.	1,34	,778	0,662		
	Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerim dışında işler verildiği oluyor.	1,23	,630	0,785		
	Evime, özel eşyalarımın müdahale edildiği veya zarar verildiği oluyor.	1,08	,314	0,468		
	İş arkadaşlarımdan bana mali yük getirecek zararlara sebep olduğu zamanlar oluyor.	1,16	,557	0,674		
Sağlığa Yönelik Saldırımlar	Bana fiziksel olarak zarar verildiği oluyor.	1,09	,412	0,662	7,367	0,789
	Fiziksel şiddet tehditleri aldığım oluyor.	1,09	,420	0,758		
	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulandığı zamanlar oluyor.	1,09	,406	0,731		
	Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.	1,21	,669	0,513		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					63,952	
Mobbing Genel Ortalaması					1,2915	
Mobbing Ölçeği (LIPTQ) Güvenirlilik Testi (Genel)					0,957	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,855	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare					1628,545	
Standart Sapma					153	
p değeri					0,000	

Mobbing ölçeğinin faktör analizi sonucunda literatüre uyumlu şekilde beş alt boyuttan (kendini geliştirme ve iletişime, sosyal ilişkilere, itibara, yaşam kalitesine ve mesleğe, sağlığa yönelik saldırılar) oluştuğu belirlenmiştir. Faktör yüklerinin 0.432-0.768 aralığında olduğu, KMO ölçek geçerliliği testinin 0.855 gibi oldukça yüksek bir düzeyde, faktörlerin toplam varyansı açıklayıcılık oranının % 63,952, güvenirlilik testlerinin alt boyutlara göre ve genel olarak (0.894, 0.847, 0.905, 0.828, 0.789 ve 0.957) şeklinde olduğu ve yine güvenirlilik düzeyi çok iyi olduğu belirlenmiştir. Karaman kamu çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri bakımından genel ortalaması ise 1.2915 gibi oldukça düşük düzeyi işaret etmektedir.

Katılımcıların ÖVD ve mobbing algı düzeyleri arasında cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler t-testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tablo aracılığıyla özetlenmiştir.

Tablo 8. Cinsiyetlerine ÖVD Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
ÖVD	Erkek	128	3,8976	0,67925	0,383	0,703
	Kadın	36	3,8549	0,56207		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre ÖVD düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9. Cinsiyetlerine Göre Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Mobbing	Erkek	128	1,3054	0,43117	0,769	0,445
	Kadın	36	1,2425	0,43395		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mobbing eylemlerine maruz kalma düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Bu iki sonuç doğrultusunda H_1 hipotezi **red** edilmiştir.

Medeni durumlarına göre gruplar arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız değişkenler t-testi sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10. Medeni Durumuna Göre ÖVD Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
ÖVD	Evli	134	3,9133	0,65439	1,044	0,302
	Bekar	30	3,7759	0,65091		

Medeni durumu açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) sonucu elde edilmiştir.

Tablo 11. Medeni Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Mobbing	Evli	134	1,2947	0,43628	0,203	0,840
	Bekar	30	1,2775	0,41501		

Mobbinge maruz kalma düzeyleri açısından medeni durumlarına göre gruplar arasında anlamlı bir olmadığı ($p>0,05$) sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda H_2 hipotezi **red** edilmiştir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre ÖVD düzeyleri arasında fark olup olmadığı için yapılan ANOVA sonuçları aşağıdaki tablolar aracılığıyla gösterilmiştir.

Tablo 12. Yaş Gruplarına Göre ÖVD Düzeylerin Yönelik Fark Testi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	P değeri
ÖVD	21-25	8	3,7500	0,332	0,893
	26-30	19	3,8801		
	31-35	43	3,8837		
	36-40	23	3,9348		
	41-50	53	3,9434		
	51+	18	3,7469		

Analiz sonuçları yaş grupları arasında ÖVD düzeyleri açısından anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo 13. Yaş Gruplarına Göre Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	P değeri
Mobbing	21-25	8	1,1554	0,679	0,640
	26-30	19	1,3485		
	31-35	43	1,2490		
	36-40	23	1,2150		
	41-50	53	1,3554		
	51+	18	1,3003		

Analiz sonuna göre mobbinge maruz kalma düzeyleri açısından kamu çalışanlarının gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Bu iki sonuç doğrultusunda H_3 hipotezi **red** edilmiştir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının eğitim durumlarına göre gruplar arasında ÖVD ve mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıdaki tablolar aracılığıyla ortaya konulmuştur.

Tablo 14. Eğitim Durumlarına Göre ÖVD Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	P değeri
ÖVD	Lise	37	3,8153	0,543	0,653
	Ön Lisans	23	4,0388		
	Lisans	87	3,8768		
	Lisans Üstü	17	3,9085		

Elde edilen sonuçlara göre eğitim durumları, grupların ÖVD düzeylerinde anlamlı bir farklılık ($p>0,05$) oluşturmamaktadır.

Tablo 15. Eğitim Durumlarına Göre Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	P değeri
Mobbing	Lise	37	1,3864	0,976	0,405
	Ön Lisans	23	1,2209		
	Lisans	87	1,2841		
	Lisans Üstü	17	1,2178		

Analiz sonucuna göre eğitim durumlarına göre gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Bu iki sonuç doğrultusunda H_4 hipotezi **red** edilmiştir.

Kamu çalışanlarının hizmet süreleri bağlamında gruplar arasında fark olup olmadığını belirlemek için ANOVA'da yararlanılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 16. Hizmet Süresine Göre ÖVD Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Hizmet Süresi	N	Ortalama	F değeri	P değeri
ÖVD	1 yıldan az	2	4,2778	0,335	0,891
	1-5 yıl	32	3,8455		
	6-10 yıl	41	3,8347		
	11-20 yıl	47	3,9066		
	21-30 yıl	30	3,8963		
	31 ve üstü	12	4,0278		

ANOVA sonucunda elde edilen sonuç, kamu çalışanlarının ÖVD düzeyleri açısından gruplar arasında anlamlı fark olmadığına ($p>0,05$) işaret etmektedir.

Tablo 17. Hizmet Süresine Göre Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Fark Testi

Değişken	Hizmet Süresi	N	Ortalama	F değeri	P değeri
Mobbing	1 yıldan az	2	1,0135	0,416	0,837
	1-5 yıl	32	1,2686		
	6-10 yıl	41	1,3045		
	11-20 yıl	47	1,2756		
	21-30 yıl	30	1,3649		
	31 ve üstü	12	1,2915		

ANOVA sonucu, kamu çalışanlarının hizmet sürelerine göre gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H_5 hipotezi **red** edilmiştir.

Araştırma kapsamında demografik değişkenler ile mobbing ve ÖVD arasındaki ilişkiler, ilişkinin yönü ve büyüklüğünü ortaya koyabilmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Söz konusu analiz sonuçları da aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 18. Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1-Cinsiyet	1												
2-Medeni Durum	,244	1											
3-Yaş	-,292**	-,399**	1										
4-Eğitim Durumu	-,022	,044	-,165**	1									
5-Hizmet Süresi	-,211**	-,330**	,855**	-,077	1								
6-Unvan	-,045	,033	,229**	,119	,203**	1							
7-İletişime Saldırı	-,113	,052	,049	-,001	,045	,034	1						
8-Sosyal İlişkilere Saldırı	-,018	-,097	,096	-,133	,072	-,061	,680**	1					
9-İtibara Saldırı	-,013	-,041	,050	-,129	,047	-,102	,681**	,779**	1				

Tablo 19 (Devamı). Korelasyon Analizi

10-Mesleğe Saldırı	-.059	-.045	.054	-.102	-.006	.056	.598**	.712	.783**	1			
11-Sağlığa Saldırı	-.081	.010	-.017	-.051	.003	-.157*	.530**	.675**	.665**	.581**	1		
12-Mobbing	-.061	-.015	.068	-.099	.039	-.042	.857**	.877**	.925**	.855**	.724**	1	
13-ÖVD	-.027	-.081	.011	.023	.047	.099	-.188*	-.110	-.147*	-.018	-.214**	-.150*	1

*.05 anlamlılık düzeyinde **0.01 anlamlılık düzeyinde

Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücünü belirlemek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucuna göre, kamu çalışanlarının unvanları arttıkça sağlığa yönelik saldırıları içeren mobbing saldırılarının azalmakta olduğu, yani unvan ile sağlığa yönelik saldırılar arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ($r=-0,157$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak bu sonucun tersten okunması durumunda alt düzeyde unvanlara sahip olan kamu çalışanlarının sağlığa yönelik mobbing saldırılarına maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İletişime yönelik mobbing saldırıları ile ÖVD arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ($r=-0,188$) bir ilişkinin olduğu, itibara yönelik mobbing saldırıları ile ÖVD arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ($r=-0,147$) bir ilişkinin olduğu, sağlığa yönelik mobbing saldırıları ile ÖVD arasında ise yine negatif yönlü ve orta düzeyde ancak diğer alt boyutlara göre daha güçlü anlamlı ($r=-0,214$) bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Mobbing alt boyutlarından sosyal ilişkilere yönelik mobbing saldırıları ile ÖVD arasında ve mesleğe yönelik mobbing saldırıları ile ÖVD arasında negatif yönlü bir ilişki olsa da çok düşük bir ilişki olduğu dolayısıyla da istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlardan kamu çalışanlarının iletişime yönelik, itibara yönelik ve sağlığa yönelik mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri arttıkça ÖVD bulunma istekliliklerinin azaldığı ifade edilebilir. Ancak ilginç sonuç, sosyal ilişkilere yönelik ve mesleğe yönelik mobbing saldırılarına uğrasalar bile kamu çalışanlarının ÖVD bulunma düzeylerinde önemli bir değişiklik olmamasıdır. Buradan da kamu çalışanları mesleğe yönelik saldırılara maruz kaldıkça kendilerini daha fazla ispat etmek ve başarılı kılabilmek amacıyla ÖVD bulunmaya devam ettikleri sonucunu çıkarmak da mümkündür. Son olarak iki ana değişken olan mobbing ve ÖVD arasında da yine negatif yönlü orta düzeyde anlamlı ($r=-0,150$) bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kamu çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri arttıkça ÖVD düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H_6 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Bağımlı değişken olarak ÖVD üzerinde bağımsız değişken mobbing ve alt boyutlarının etki gücü ve yönü açısından yapılan araştırma sonuçları çoklu regresyon analizi ile ortaya konulmuştur. Elde sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 20. Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Sosyal ilişkiye saldırı	0,119	0,850	0,396
İtibara saldırı	-0,165	-1,104	0,271
Yaşam kalitesine ve Mesleğe Saldırı	0,288	2,262	0,025*
Sağlığa Saldırı	-0,246	-2,292	0,023*
İletişime Saldırı	-0,197	-1,807	0,073
R=0,304 R²=0,092 F değeri=3,191 p değeri=0,009*			

Regresyon analizi sonuçlarına göre, mobbing alt boyutlarından yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik mobbing saldırılarının bağımlı değişken ÖVD üzerinde pozitif yönde orta düzeyde ($\beta=0,288$) etkili olduğu sonucu yine araştırmanın şaşırtıcı sonuçlarından olmuştur. Kamu çalışanlarının yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik mobbing saldırılarına rağmen ÖVD'de bulunmaya devam ettikleri hatta bir anlamda kendilerini hem kurumdaki mobbing saldırganlarına hem de diğer yetkilere ispat etmek amacıyla ÖVD bulunma düzeylerini yükseltme eğiliminde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuca ulaşılmadaki bir başka neden de kamu çalışanlarının alternatif iş olanaklarının olmaması ya da işten ayrılma maliyetlerinin göze alabileceklerinden daha yüksek olmasıyla da ilişkili olabileceğidir. Oysa beklenen, ters yönde bir etkinin olmasıdır. Ancak kamu çalışanlarının sağlığa yönelik mobbing saldırılarına maruz kalmalarının ÖVD üzerinde anlamlı ve orta düzeyde negatif ($\beta=-0,246$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bir başka anlatımla mobbing değişkeni kamu çalışanlarının ÖVD'sini %9,2 ($R^2=0,092$; $p(0,009)<0,05$) oranında açıklamaktadır. Bu sonuç, sağlığa yönelik mobbing saldırılarından dolayı kamu çalışanlarının mesleğe yönelik saldırılarda olduğu gibi fedakarca bir anlayış ile hareket etmediklerini edemediklerini ve dolayısıyla da ÖVD bulunma düzeylerinde azalma eğilimi gösterdikleri şeklinde okunabilir. İletişime, itibara ve sosyal ilişkilere yönelik mobbing saldırılarının

ise kamu çalışanlarının ÖVD'si üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonuçlar bağlamında H_7 hipotezi *kısmen kabul* edilmiştir.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing ve ÖVD arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışan bu araştırmanın bir diğer boyutu da söz konusu bu iki değişken ile demografik değişkenlerle olan ilişkiyi belirlemektir. Karaman ilinde görev yapan kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların çok düşük düzeyde mobbing ($\bar{X}=1,29$), yüksek düzeyde OVD ($\bar{X}=3,89$) algısı içinde oldukları bulunmuştur. Çok düşük düzeyde mobbing saldırılarına maruz kalmaları sonucu; Mete vd. (2015), Çınar (2015) ve Ertürk (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile uyumludur. Yüksek düzeyde ÖVD düzeyine sahip olduklarına yönelik araştırma bulgusu yine Çınar (2015), Ertürk (2015), Avcı (2016) ve Chen vd. (2018) tarafından elde edilen sonuçlar ile tutarlı görülmektedir.

Bu çalışmanın bulgularından birisi olan çeşitli demografik değişkenler ile mobbing ve ÖVD arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu bazı araştırmalar ile uyumlu (Akan vd., 2013; Toker Gökçe, 2006; Şener, 2013; Ng vd., 2016) iken bazı araştırma sonuçları ile ayrılmaktadır (Mete vd., 2015; Çelik ve Peker, 2010; Özsoy, 2012). Araştırmada sadece unvan ile sağlığa yönelik mobbing saldırıları arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,157$) olduğu sonucu elde edilmiştir.

Mobbing ve alt boyutları ile ÖVD arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları; kendini geliştirme ve iletişime yönelik mobbing saldırıları alt boyutu ile orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,188$), itibara yönelik mobbing saldırıları ile orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,147$), sağlığa yönelik mobbing saldırıları ile orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,214$) olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak genelde bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda negatif yönlü bir ilişkinin varlığı belirlenmişse de bu çalışmada yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik mobbing saldırıları ile sosyal ilişkilere yönelik mobbing saldırıları ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu beklenmeyen bir sonuç olmuştur. Genel olarak mobbing ve ÖVD arasında ise negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=-0,150$) olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sonuçlar literatürdeki neredeyse bütün çalışmalar ile uyumlu ve tutarlı sonuçlar vermektedir (Bowling ve Beehr, 2006; Chen vd., 2018; Çınar, 2015; Ertürk, 2015; Özcan, 2011; Poyraz ve Aksoy, 2012; Yıldız, 2016; Zulkarnain vd., 2016).

Bağımlı değişken ÖVD üzerinde bağımsız değişken mobbing ve alt boyutlarının etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi de bazı ilginç sonuçlar ortaya koymuştur. Bu bağlamda yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik mobbing saldırılarının ÖVD'yi orta düzeyde ve pozitif yönde etkilemesi sonucu ($\beta=0,288$), kamu çalışanlarının mesleğe yönelik saldırılara rağmen daha fazla performans göstermeye, başarılı olmaya ve kurumlarına faydalı olmaya çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Şüphesiz özellikle bu araştırmanın yapıldığı süreçte (Mart-Nisan 2018), Türkiye'de yürürlükte olan OHAL uygulamalarının etkileri, işsizlik ya da işten ayrılmanın yüksek maliyetleri gibi etkenler kamu çalışanlarının bir anlamda zorunlu vatandaşlık davranışına dönüşen bir anlayış içinde hareket etmekte olduklarını işaret edebilir. Ancak araştırmanın literatür ile uyumlu olan sonuçlarından birisi sağlığa yönelik mobbing saldırılarının ÖVD üzerinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir etkisinin ($\beta=-0,246$) olduğunu göstermesidir. Sonuç olarak araştırmanın temel sorusu olan mobbing saldırılarının ÖVD'yi ne düzeyde ve ne yönde etkilediği ve ÖVD'yi açıklama oranının %9,2 ($R^2=0,092$) sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç da literatürdeki diğer araştırmalar ile uyumlu ve tutarlıdır.

Bu çalışmanın temel kısıtı, örneklemin Karaman ilinde görev yapan kamu çalışanlarıyla yapılmış olması ve elde edilen bulguların genelleştirilmesinin kolay olmamasıdır. Buna rağmen özellikle uygulamacılar açısından Karaman ilindeki kamu çalışanlarının mobbing ve ÖVD düzeylerine ilişkin bir veri sunuyor olması, literatürde bu iki değişkenin arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma sayısının azlığından dolayı sunabileceği katkıların önemli olacağı umulmaktadır. Gelecekte bu konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda daha farklı örneklem grupları ile ya da daha farklı değişkenler de araştırmaya dahil edilerek araştırma yapımları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akan, D., Yıldırım, İ., Yalçın .(2013). "Okul Yöneticilerinin Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan Yıldırma (Mobbing) Davranışları". International Online Journal of Educational Science, 5(3), 646-659.

Arpacıoğlu, G. (2003). "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz". Journal of Human Resource, 6, 1-7.

- Atalay, G. C. (2010). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Avcı, A. (2016). "Investigation of Teacher's Perceptions of Organizational Citizenship Behavior and Their Evaluation in Terms of Educational Administration". *Educational Research and Reviews*, 11(7), 318-327, DOI: 10.5897/ERR2016.2641.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., Kumar, K. (2011). "Organizational Commitment as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior". *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-87.
- Basım, H. N., Şeşen, H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bergeron, D. M., Shipp, A. J., Rosen, B., Furst, S. A. (2013). "Organizational Citizenship Behavior and Career Outcomes: The Cost of Being a Good Citizen". *Journal of Management*, 958-984. doi:10.1177/0149206311407508.
- Bergeron, D., Ostroff, C., Schroeder, T., Block, C. (2014). "The Dual Effects of Organizational Citizenship Behavior: Relationships to Research Productivity and Career Outcomes in Academy". *Human Performance*, 27, 99-128. doi:10.1080/08959285.2014.882925
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. (2005). "The Personal Cost of Citizenship Behaviour: The Relationship between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, 90, 740-748.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A. (2006). "Workplace Harassment From the Victim's Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Bozbel, S., Palaz, S. (2007). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları". *TİSK Akademi*, 1, 67-81.
- Candan, H., İnce, M. (2014). "Mobbingden (Bezdiri) Tükenmişliğe Giden Yol: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 56-85.
- Chen, C.T., Hu, H. H. S., King, B. (2018). "Shaping the Organizational Citizenship Behavior or Workplace Deviance: Key Determining Factorc in the Hospitality Workforce". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1-8.
- Çelik, S. ve Peker, S. (2010). "Mobbing perceptions of High School Teachers". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623.
- Çınar, O. (2015). "The Relationships between Mobbing, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey". *Journal of Global Strategic Management*, 9(1), 87-98. DOI: 10.20460/JGSM.2015915631.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: TİMAŞ Yayınları.
- Dash, S., Pradhan, R. K. (2014). "Determinants&Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organizations". *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 17-27.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çeviren: Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Deery, S., Rayton, B., Walsh, J., Kinnie, N. (2016). "The Cost of Exhibiting Organizational Citizenship Behavior". *Human Resource Management*, 1-11. DOI:10.1002/hrm.21815.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. (2011). "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition" in (Editors: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. L. Cooper). *Bullying and Harassment at Workplace*, (ss. 3-39). Boca Raton Florida: CRC Press.
- Eratik, A. (2017). *İşletmelerde Mobbing ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi. Nevşehir.
- Ergun Özler, D., Giderler, A. C., Dil Şahin, M. (2008). "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (Aralık), 37-60.

- Erok, M. (2018). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Karaman İli Örneği. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman
- Ertürk, A. (2015). "Organizational Citizenship and Mobbing Behavior of Secondary School Teachers". *Antropologist*, 22(1), 113-124.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., Organ, D. W. (2004). "Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China". *Organization Science*, 15(2), 241-253. doi 10.1287/orsc.1030.0051.
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2008). Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., Einarsen, S. (2010). "The relative Impact of Workplace Bullying as a Social Stressor at Work". *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 426-433.
- Gül, H., İnce, M., Candan, H. (2017). "Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma". *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 31-53.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M., Derya, S. (2009). "Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-38.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., Haq, M. (2004). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Karcioğlu, F., Çelik, Ü. H. (2012). "Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kerse, G., Seçkin, Z. (2017). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 839-853.
- Kittikunchotiwut, P. (2017). "The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior". *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(3), 116-130.
- Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., Stornelli, J. (2016). "Examining the Nature, Causes, and Consequences of Profiles of Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 39, 629-647. DOI: 10.1002/job.2259.
- Köse, S., Uysal, Ş. (2010). "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 261-276.
- Laçiner, V. (2006). "İşyerinde Psikolojik Taciz". *İşveren*, 44, 88-89.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lin, S. J. (1991). Relationship between Compensation Equity, Procedural Justice, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Doctoral Dissertation, National Chengchi University, Taiwan.
- Mete, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B., Kılıç, R. (2015). "Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 37-61.
- Ng, T. W. H., Lam, S. S. K., Feldman, D. C. (2016). "Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior: Do Males and Females Differ?". *Journal of Vocational Behavior*, 93, 11-32.

Ocampo, L. A., Tan, T. A. G., Sia, L. A. (2018). "Using Fuzzy DEMATEL in Modeling the Causal Relationships of the Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Hospitality Industry: A Case Study in the Philippines". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 11-29.

Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D. W. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time". *Human Performance*, 10(2), 85-97.

Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman.

Özsoy, İ. (2012). *The Mobbing and its Relationship with Demographic Characteristics, Personality Characteristics and Psychological Disorders Among Employees Who Work at High Schools in Northern Cyprus*. Near East University Graduate School of Social Sciences, Kuzey Kıbrıs.

Öztürk, D. (2011). *Workplace Bullying: Its Reflection Upon Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Perceptions Among Public Sector Employees*. Middle East Technical University The Department of Business Administration, Unpublished Master Thesis. Ankara.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (1994). "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness". *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., MacKenzie, S. B. (1997). "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance". *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Poyraz, K., Aksoy, Ş. E. (2012). "Mobbing ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 183-202.

Rayner, J., Lawton, A., Williams, H. M. (2012). "Organizational Citizenship Behavior and the Public Service Ethos: Whither the Organization?". *Journal of Business Ethics*, 106, 117-130.

Saunders, P., Huynh, A., Goodman-Delahunty, J. (2007). "Defining Workplace Bullying Behavior Professional Lay Definitions of Workplace Bullying". *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340-354.

Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

Sperry, L. (2009). *Mobbing and Bullying: The Influence of Individual, Work, Group, and Organizational Dynamics on Abusive Workplace Behavior*". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 190-201.

Şener, O (2013). "Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldıma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi". *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi (KAREFAD)*, 1(1), 47-64.

Tanaka, K. (2013). "Organizational Citizenship Behavior in Contemporary Workplaces in Japan". *Japan Labor Review*, 10(3), 5-18.

Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.

Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, II. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Toker Gökçe, A. (2006). *İş Yerinde Yıldıma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.

Van Dyne, L., Graham, J.W., Dienesch, R. M. (1994). "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization, and Validation". *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.

- Vigoda-Gadot, E. (2006). "Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Side of the Good Soldier Syndrome in Organizations". *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77-93.
- Williams, L. J., Anderson, S. E. (1991). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behaviors". *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Yener, M., Aykol, E. (2009). "Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 255-271.
- Yıldız, S. M. (2016). "İşyerinde Mobbing Davranışlarının Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 165-180.
- Zulkarnain, Ginting, E. D. J., Novliadi, F., Sebayang, A. O. (2016). "The Consequences of Workplace Bullying toward Employee Organizational Citizenship Behavior". *Advances in Social Science, Educational Humanities Research*, 81, 287-295.