

T. C. TRABZON ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA ve YAYIN ETİK KURULU
ONAY FORMU

TARİH	01.08.225	
SAYI	2025-8/1.8	
YER	Çevrimiçi	
KATILIMCILAR	Prof. Dr. Haluk ÖZMEN Prof. Dr. Erhan DURUKAN Prof. Dr. Erman ÖNCÜ Prof. Dr. Gönül GÜNEŞ Prof. Dr. Çiğdem ŞAHİN BAŞFIRINCI Prof. Dr. Özden DEMİR Prof. Dr. M. Kayhan KURTULDU	Başkan Üye Üye Üye Üye Üye Üye
ARAŞTIRMA ÖNERİSİNİN İÇERİĞİNE YÖNELİK BİLGİLER		
Araştırmanın Adı	Reverse Mobbingin Stratejik Karar Verme Süreçlerine Etkisi: Kamu ve Vakıf Üniversiteler Örneği	
Araştırmanın Türü	☐ TÜBİTAK Projesi ☐ BAP Projesi	☒ Bilimsel Araştırma (Makale, vb.) ☐ Diğer (Belirtiniz):
Araştırmada Görev Alan Kişiler	Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul KAROĞLU, Öğr. Gör. Taner BAŞFIRINCI	
Sorumlu Yazarın İletişim Bilgileri	Öğr. Gör. Taner BAŞFIRINCI; E-mail: 0 532 410 2707; E-mail: tbasfirinci@trabzon.edu.tr	
Araştırmanın Amacı	Bu çalışmanın amacı örgüt yöneticilerinin örgütün uzun vadeli kararlarına yönelik karar alma süresinde hiyerarşik olarak astlardan gelecek bir baskının bu karar sürecini ve yöneticiyi hangi ölçüde etkilediğini gözlemlemek	
Araştırmanın Gerekçesi	Örgütler birincil amaçlarına göre kategorize edildiğinde, sistematik olarak iki farklı sınıflandırmaya ayrılmaktadır. Bunlar kar amacı güden ve kar amacı gütmeyen örgütlerdir. Her bir örgüt ekonomik çerçeve içinde benzersiz rollere hizmet eder. Kâr amacı gütmeyen örgütlerin işleyişinin altında yatan temel ilke, faaliyetlerini finansal kazançtan ziyade sosyal değeri en üst düzeye çıkarmaya yönlendiren verimlilik kavramına odaklanmıştır. Kar amacı gütmeyen örgütlerden biri olarak değerlendirilen kamu üniversitelerinde, stratejik karar verme süreçlerini önemli ölçüde etkileyen çok sayıda faktörün olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu kritik noktada, yöneticilerin özerk kararlar verme derecesi ile ilgili sorunlarla karşılaşabilirler, çünkü bu özerklik kurumun genel verimliliğini belirlemede çok önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, akademisyenlerin işgal ettiği idari rollerin geçici doğasının, bu bireylerin idari görevlerini tamamlanmasından sonra temel akademik sorumluluklarına geri dönecekleri beklentisiyle birleştiğinde, stratejik karar verme sürecinin dinamikleri üzerinde derin bir etkiye sahip olabileceği ifade edilebilir. Buna ek olarak, Mintzberg'in profesyonel bürokrasiler olarak nitelendirdiği üniversiteler bağlamında, karar verme gücünün önemli bir kısmı, stratejik karar verme faaliyetlerine doğrudan dahil olmayan profesyonellerin elinde yoğunlaşmış olduğu bilinmektedir (Mintzberg, 357). Bu yapının bir sonucu olarak, akademik ortamda stratejik karar verme sürecinin içerisinde bulunan katılan akademisyenler, işletme çekirdeği olarak adlandırılan örgütsel profesyonellerinin çeşitli talep ve baskılara daha çok ve olumlu yanıt vermek zorunda hissedebilirler. Böyle bir ortam sadece karar süreçleriyle ilişkili olmakla kalmayıp yöneticilerle çalışanlar arasındaki güç dengelerinin yeniden tanımlandığı bir yapıyı oluşturmaktadır. Bu yapı içerisinde çalışanların yöneticilerden beklentileri ve onlara etki edebilme kapasiteleri sayı temelli bir örgütten çok daha fazla olacaktır. Bu durum ise tersine mobbinge zemin hazırlayabilir. Üniversiteler için düşünüldüğünde yukarıda tanımlanan hiyerarşik güç dağılımının yanı sıra idari sorumluluklar ve akademik görevler arasındaki etkileşimin, kar amacı gütmeyen eğitim kurumlarında stratejik karar verme ortamını önemli ölçüde şekillendireceği söylenebilir. Bu karmaşık ilişki, yükseköğretimde kar amacı gütmeyen kuruluşların verimliliğini ve etkinliğini artırmak için karar verme süreçlerini etkileyen faktörlerin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasının ve çalışanlardan yöneticilere doğru uygulanması muhtemel baskıların bu karar süreçleri üzerindeki etkilerinin anlaşılması gerekliliğinin altını çizmektedir. Sonuç olarak, bu karmaşıklıkların ele alınması hem akademik mükemmelliği hem de örgütsel verimliliği destekleyen elverişli bir ortamı teşvik etmek için gereklidir. Tüm bu anlatılanlar üniversitelerin ters mobbing için oldukça önemli bir bağlam olduğunu göstermektedir.	

	Mobbing kavramı örgütsel davranış konusu üzerinde çalışmalar yapan araştırmacılar açısından oldukça ilgi çekici bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing kavramı geleneksel hali ile ikiye ayrılmaktadır. Bunlar dikey (amirden çalışana) ve yatay (çalışanlar arasında) mobbingdir. Bunun yanında alanyazında görece daha az inceleme konusu yapılmış olan tersine mobbing - reverse mobbing- kavramı örgüt süreçlerinin daha etkin yönetimi düşünüldüğünde belirleyici bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem dikey mobbing hem yatay mobbing hem de tersine mobbing maruz kalan kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığını önemli ölçüde etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Arnautovic, 2013). Bu yanı itibarıyla tersine mobbing bir çalışanın meslektaşları veya astları tarafından hedef alındığı ve genellikle zorbalık veya taviz olarak ortaya çıkan durumu ifade etmektedir (Uysal ve Gedik, 2017). Tersine mobbing astların üstlerine karşı psikolojik savaşa girdikleri ve üstlerini hiyerarşik konumunu bozmayı amaçladıkları ileri sürülmektedir (Uysal, 2016). Zayıf örgüt kültürü ve yeterli olmayan yönetim uygulamalarının varlığında dikey mobbing daha sık görülmektedir. Örgüt içinde etkili iletişim ve çatışma çözme stratejilerinin eksikliğinin yüksek olması durumunda dikey mobbing daha sık görülmektedir (Mutatovic vd., 2019; Einarsen vd., 2020). Tersine mobbingde ise amirin algılanan liderlik tarzı oldukça önemli olduğu iddia edilmektedir (Uysal, 2016). Tüm bu alanyazından hareketle mobbingin kişiler ve örgütler üzerinde ciddi etkileri olduğu görülmektedir. Olumlu kurum kültürünün ve etkili liderliğin teşvik edilmenin önemi vurgulanmaktadır. Hem dikey hem yatay hem de tersine mobbingin kendine özgü dinamikleri mevcuttur. Bu bağlamda tersine mobbing kendine özgü dinamiklerini anlamak, örgütlerin bu tür davranışları önlemek ve etkilerini azaltmak için hedefe yönelik stratejiler geliştirmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Alanyazında yapılan çalışmaların çoğunlukla dikey/yatay mobbing kavramına odaklanması, tersine mobbing kavramına bağlı olarak gelişecek olumsuz durumların ortaya koyulması adına yetersiz kalmaktadır. Bu alanda tersine mobbing kavramına yönelik ortaya koyulacak olan çalışmalar mobbing kavramının bütünsel -holistik- olarak ele alınmasına fırsat verecektir. Yönetim alanında stratejik karar verme süreci yönetim alanında çalışan akademisyenler açısından ilgi çekici bir konudur (Schwenk; 1995; Mintzberg vd., 1976). Yine bu noktada değerlendirilme yapıldığında stratejik karar verme sürecinin tanımlanması ile ilgili ortak bir tanımın olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar stratejik karar verme sürecini örgüt açısından hayati olarak görürken (Schwenk, 1995; Eisenhardt ve Zbaracki, 1992) bazı araştırmacılar ise daha çok örgütün geleceğini belirleyen süreç olarak değerlendirmektedir (Quinn, 1989; Eisenhardt ve Zbaracki, 1992). Liderler kişiler arası çatışmaları yönetmek ve pozisyonlarını korumakla meşgul olduklarında, stratejik hedeflere ve uzun vadeli planlamaya daha az odaklanabilirler. Odaktaki bu değişim, liderlerin stratejik girişimler yerine anlık kaygılara öncelik verdiği proaktif karar alma yerine reaktif karar alma ile sonuçlanabilir (Uysal ve Gedik, 2017). Psikolojik ve kültürel etkilere ek olarak, tersine mobbing kuruluşlar tarafından kullanılan stratejik karar alma çerçevesini de etkileyebilir. Geleneksel karar alma modelleri genellikle açık hiyerarşilere ve yerleşik iletişim hatlarına dayanır. Ancak, tersine mobbingden etkilenen ortamlarda, astların bilgiyi manipüle etmesi ve otoriteyi zayıflatması nedeniyle bu modeller etkisiz hale gelebilir. Bu durum, karar alma süreçlerinin yeniden değerlendirilmesini gerektirmekte ve potansiyel olarak kuruluşları tersine mobbing ile ilişkili riskleri azaltmak için daha işbirlikçi veya merkezi olmayan yaklaşımlar benimsemeye yöneltmektedir (Zhang, 2023). Tersine mobbingin stratejik karar alma üzerindeki etkisi, daha geniş bir örgütsel davranış çerçevesi içinde de ele alınabilir. Tersine mobbingin doğasında var olan psikolojik savaş, etkili karar almanın temel bileşenleri olan iletişim ve iş birliğinin bozulmasına yol açabilir. Ekip üyeleri üstlerini zayıflatmak için politik oyunlara girdiğinde, ortaya çıkan atmosfer yaratıcılığı ve yeniliği boğabilir, çünkü çalışanlar fikirlerini paylaşma veya risk alma konusunda isteksiz olabilir (UYSAL, 2016). Bu durgunluk, kurumun pazardaki değişikliklere uyum sağlama ve yeni stratejik girişimleri takip etme becerisini engelleyebilir. Bu yanı itibarıyla yapılacak olan bu çalışma örgüt verimliliği ve sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir.
Araştırmanın Yöntem ve Örnekleme	Araştırma Yöntemi: Araştırmanın verileri anket yöntemi kullanılarak toplanacaktır. Anket formunu ilk kısmında ters mobbing kavramını ölçmek üzere sorulacak sorular yer almaktadır. Ters mobbing soruları Dr. Aiello, Dr. Deitinge, Dr. Nardella, and Dr. Bonafede tarafından geliştirilen anketten alınarak Prof. Dr. Emine Özmete tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Anketin kullanımı konusunda araştırmacılardan izin alınmış olup bu izne dair ekran görüntüsü eklerde sunulmuştur. Stratejik karar verme soruları ise Prof. Dr. Susanne Scott tarafından geliştirilen ölçekten alınmıştır. Bu ölçeğe dair izin belgesi ekte yer almaktadır. Araştırmanın veri analizi sürecinde elde edilen değişkenlerin normal dağılım, çoklu normal dağılım, ve doğrusallık gibi varsayımları sağlayıp sağlamadıkları test edilecek, uç değer analizi yapılacak ve veriler yapılacak analizlere uygun hale getirilecektir. Analiz sürecinin ilk adımında ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilecektir. Geçerlilik analizi sürecinde ölçeklerin yapı geçerliliğine kanıt sağlamak için doğrulayıcı faktör analizi

	kullanılacaktır. Güvenilirlik içinse Cronbach Alpha yöntemi kullanılacaktır. Hipotezlerin testi için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılacaktır. Test edilen regresyon modelinin varyans homojenliği, çoklu normal dağılım, çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmaması gibi varsayımları test edilerek potansiyel sorunların çözülmesi için gerekli önlem alınacak ve gerekirse uygun dirençli tahminler kullanılacaktır. Örneklem: Araştırmanın amacı ve kısıtları çerçevesinde belirlenen evreni Trabzon ilinde faaliyet gösteren kamu ve devlet üniversitelerinden oluşturulmuştur. Evrenden örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak söz konusu üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ulaşılacak, araştırmanın kapsamı hakkında bilgi verilerek katılma konusunda onamı alınan akademisyenler örnekleme dahil edilecektir. Hazırlanan anket formunun yüzyüze ve/veya online olarak katılımcılara ulaştırılması planlanmaktadır. Örnekleme sürecinin sonunda 191 adet akademisyenin örnekleme dahil edilmesi planlanmaktadır. Araştırmanın kapsamı gereği örnekleme dahil edilecek olan bu akademisyenlerinin stratejik karar alma sorumluluğu taşıyan idari görevlerde bulunan akademisyenler olmaları önem taşımaktadır. Üniversitelerde stratejik kararlar; üniversite yönetim kurulları, üniversite senatoları, fakülte ve birimlerin dekan yardımcıları ve müdür yardımcıları tarafından alınmaktadır. Ulaşılabilecek örneklemin bu idari görevleri temsil eden akademisyenlerden olması planlanmaktadır.
Araştırmada Kullanılacak Veri Toplama Araçları	Araştırmanın verileri anket yöntemi kullanılarak toplanacaktır. Anket formunun ilk kısmında ters mobbing kavramını ölçmek üzere sorulacak sorular yer almaktadır. Ters mobbing soruları Dr. Aiello, Dr. Deiting, Dr. Nardella, and Dr. Bonafede tarafından “<i>A Tool for Assessing the Risk of Mobbing in Organizational Environments: The VAL.MOB. Scale</i>” çalışmalarında geliştirilen anketten alınarak Prof. Dr. Emine Özmete tarafından Sosyal Politikalar çalışmaları 13. Sayıda çıkan “Mobbing Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” isimli yapmış oldukları çalışmadan alınmıştır. Anketin kullanımı konusunda araştırmacılardan izin alınmış olup bu izne dair ekran görüntüsü eklede sunulmuştur. Stratejik karar verme soruları ise Prof. Dr. Susanne Scott tarafından Educational and Psychological Measurement, 1995 <i>Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure</i> yayınında çıkan ölçekten alınarak Türkçeye çevrilmiştir.
Kullanılacak biyolojik, eğitsel, psikolojik, teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet	Yapılacak olan bu çalışmada gerekli ölçek izinleri alınmış olup, araştırmanın yürütüleceği kurumlardan ilgili izinler alınacaktır. Anket verilerindeki bilgiler araştırma kapsamında gizli kalacak ve herhangi bir yanı itibarıyla özel bilgiler üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır.

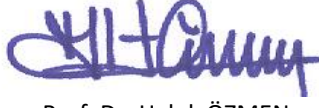
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından incelenen ve yukarıda detayları verilen araştırma önerisine yönelik Kurul Kararı aşağıda sunulmuştur.

Araştırma önerisi etik açıdan uygun bulunmuştur.	☒
Araştırma önerisinin etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir. *	☐
Araştırma önerisi etik açıdan uygun bulunmamıştır.*	☐
Araştırma önerisi ve/veya onay formu formata uygun olarak hazırlanmamıştır.*	☐

*: Gerekçe

GEREKÇE:

Prof. Dr. Çiğdem ŞAHİN BAŞFIRINCI, araştırmada yer alan araştırmacılardan birisinin eşi olduğundan bu dosyanın görüşülmesine katılmamıştır.



Prof. Dr. Haluk ÖZMEN
Başkan



Prof. Dr. Erhan DURUKAN
Üye



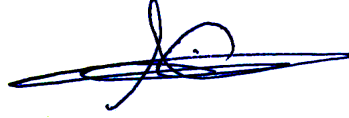
Prof. Dr. Erman ÖNCÜ
Üye

İZİNLI

Prof. Dr. Gönül GÜNEŞ
Üye

KATILMADI

Prof. Dr. Çiğdem ŞAHİN BAŞFIRINCI
Üye



Prof. Dr. Özden DEMİR
Üye

İZİNLI

Prof. Dr. M. Kayhan KURTULDU
Üye