

Citation: İlhan A. & Yücel R., Örgütlerde Mobbing Algısı Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizi: İstanbul'da Özel Hizmet Kurumlarında Bir Uygulama, BMIJ, (2020), 8(2): 2245-2288 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1491>

ÖRGÜTLERDE MOBBING ALGISI ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN ANALİZİ: İSTANBUL'DA ÖZEL HİZMET KURUMLARINDA BİR UYGULAMA¹

Ahmet İLHAN²

Received Date (Başvuru Tarihi): 1/05/2020

Recep YÜCEL³

Accepted Date (Kabul Tarihi): 9/06/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/06/2020

Çalışmada ilk yazar Sorumlu Yazar (Corresponding Author) rolündedir.

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Mobbing,
Örgütsel Bağlılık,
Örgütsel Bağlılık Boyutları

JEL Kodları:

M10,
M12,
M19

Günümüzde örgütlerde; performans, verimlilik ve işgücü devamlılığını düşüren en önemli problemlerin başında mobbing gelmektedir. Mobbing, örgütler için en önemli kaynak olan işgörenin psikolojik durumunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir değişken olarak önemli örgütsel davranış konularından birisi haline gelmiştir. Diğer yandan örgütsel bağlılık, işgörenin kuruma bağlılığı ve sadakati biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı işgörenlerin, mobbing algısı ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkinin etkisini, gücünü ve yönünü tespit etmektir. Bu çalışmada, İstanbul'da özel hizmet kurumlarında çalışanlar arasından kolayda örneklem yöntemiyle katılımcılar seçilerek, mobbing algısı ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 400 işgören katılmıştır. Verilerin toplanması için oluşturulan anket formunda katılımcılara ilişkin demografik bilgiler, "Mobbing ölçeği" ve "Örgütsel bağlılık ölçeği" yer almıştır. Verilerin analizi sonucunda mobbing algısı ile örgütsel bağlılık ve boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlılık bağlılığı ve mobbing algısı arasında ise ilişki bulunmamıştır.

Keywords: Mobbing Organizational Commitment Dimensions of Organizational Commitment

JEL Codes: M10 M12 M19

¹ Bu çalışma, Kırıkkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje numarası: 2019/021".

² Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, ahmetilhandr@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0003-2857-800X>

³ Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, akademik71@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0002-4755-417X>

EXTENDED ABSTRACT

THE PERCEPTION OF MOBBING IN ORGANIZATIONS AND THE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT RELATION: AN APPLICATION IN PRIVATE SERVICE INSTITUTIONS IN ISTANBUL

1. LITERATURE

In recent years, the concepts of mobbing and organizational commitment have gained popularity in the literature of organizational psychology and organizational behavior. Therefore, mobbing and organizational commitment are the factors that will be determining whether the employee, as a result of the correspondence of personal and organizational goals, will want to continue working in the organization, and accordingly show an effort. These factors reveal the necessity of examining the human element and behavior in order to realize information and technology oriented works in the field of organization and management.

1.1. Subject Of Study

The subject of this study is the examination of the relationships between the mobbing phenomenon experienced in organizations, and organizational commitment and emotional, continuity, normative commitment types. In addition to this, determining the level of effect on how mobbing (physical and psychological pressure, exclusion, intimidation etc.) applied to employees within the organization affects their organizational commitment constitutes the framework of the study.

1.2. Aim And Significance Of Study

The purpose of the study is to determine the effect, strength, and direction of the relationship between employees' mobbing perception and organizational commitment dimensions. Organizations' survival depends on their human resources. Therefore, it is very important to eliminate the mobbing of employees, to provide a healthy work environment and to increase their organizational commitment in order to ensure organizational harmony. Ensuring this harmony constitutes the importance of the study.

1.3. Study's Contribution To The Literature

It is extremely important for organizations to achieve organizational harmony in order to survive. In this regard, mobbing and organizational commitment variables, which are extremely important for organizational compliance, are discussed in the study. Accordingly, it is expected for mobbing and organizational commitment perceptions of employees working in different departments and different sectors in Istanbul, where work intensity is high, to be measured and compared, and to contribute to the literature based on the consistency of the results obtained.

2. DESIGN AND METHOD

2.1. Type of the Study

The study is based on an applied analysis.

2.2. Design of Study

Descriptive research model was used in the study.

2.3. Problem of Study

The main problem of this study is to investigate the effect and strength of the relationship between perception of mobbing, and organizational commitment in employees of organizations. In addition, it has been attempted to determine in what way and direction there is a relationship between the employees' exposure to mobbing, and in which dimensions of organizational commitment.

2.4. Data Collection Technique

Within the scope of the research, in order to determine the relationship between mobbing and organizational commitment, the survey method was used to collect the data obtained from the sample. The universe of the research consists of those working in private service institutions serving in Istanbul.

The reason for choosing the universe of the study is that the continuation, job success and contribution of an employee who is selected and recruited by spending so much effort, time and cost is of considerable importance today. In this context, the survey method was preferred in order to obtain data. The fact that there are approximately 2,500,000 private service employees in different sectors in the European side of Istanbul offers a wide range of opportunities to determine the universe and sample of the research. For this reason, the employees of private service institutions in Istanbul were selected as the universe of the study. This work, project numbered 2019/021, was supported by the Kırıkkale University Scientific Research Projects Coordination Unit. Within the scope of the project, 400 people working in the said service institutions were reached through the easy sampling method by conducting surveys through the company "Istanbul PRP Research and Consultancy Services". In this context, the sample size of the research was determined as 400.

2.5. Quantitative / Qualitative Analysis Used

In this study, quantitative analysis was applied. Accordingly, the data obtained within the framework of the research were used for the purpose of the research, with the support of professional experts, as, frequency, t test, Anova, Pearson Correlation, Regression statistical analyzes, and were interpreted in relation to the subject.

2.6. Hypotheses of the Study

H₁: There is a relationship between the demographic characteristics (age, gender, marital status, educational status, working hours, professional titles) of the participants included in the research, and their views on mobbing and organizational commitment.

H₂: There is a relationship between the participants' exposure to mobbing and organizational commitment.

H₃: There is a relationship between the participants' exposure to mobbing and emotional commitment.

H₄: There is a relationship between the participants' exposure to mobbing and continuity commitment.

H₅: There is a relationship between the participants' exposure to mobbing and normative commitment.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. Findings as a Result of Analysis

According to the results of the analysis, it is concluded that employees' perceptions of mobbing and organizational commitment do not differ depending on their demographic characteristics. Correlation analysis was used to test whether there was a significant relationship between mobbing and organizational commitment. According to the results of the Pearson correlation coefficients obtained from the correlation analysis, it was determined that there was a statistically significant and negative relationship between mobbing and organizational commitment ($r = -0,161$). According to this, a statistically significant difference was found between mobbing and the organizational commitment scale at the level of 0.05 significance. When the sub-dimensions of the organizational commitment scale are analyzed, the relationship between normative commitment and emotional commitment sub-dimensions, and mobbing is again found to be statistically significant and negative. When evaluated in terms of the strength of the relationship, it can be said that there is a stronger relationship between mobbing and normative commitment sub-dimension ($r = -0,164$) compared to emotional commitment sub-dimension ($r = -0,149$). According to this; between mobbing and emotional commitment; a statistically significant difference was found between mobbing and normative commitment at the level of 0.05 significance. However, the relationship between continuity commitment sub-dimension and mobbing, at the level of 0.05 significance, is not statistically significant.

Regression analysis was carried out to determine the direction of the relationship between these variables. In the regression analysis, the negative behavior scale was considered as the dependent variable. The independent variables are the organizational commitment scale and three sub-dimensions of this scale. Since the relationships between normative commitment and continuity commitment ($r = -0.380$), normative commitment and emotional commitment ($r = -0.586$) and continuity commitment and emotional commitment ($r = -0.214$) are statistically significant, these three independent variables in regression analysis were not included in the model. Instead, each variable was handled separately and three different models were created. In addition, another model is the model established by considering

the organizational commitment scale as an independent variable. Therefore, four different regression models were established in total. Of the four models established, it is seen that only the model where consistency commitment is considered as an independent variable is insignificant (F-value = 0.628; p-value = 0.429). Other installed models were determined significant. When the coefficient estimates for the models are analyzed, it is possible to say that the variable that has the most impact on the negative behavior scale is the generally handled organizational commitment scale ($\beta = 0.094$). This is followed by normative commitment (0.081) and emotional commitment (0.061), respectively.

3.2. Hypothesis Test Results

It was determined that none of the demographic features discussed demonstrated a significant relationship between mobbing and organizational commitment and H_1 hypothesis was rejected. According to other analysis results obtained from the study, it is concluded that there is a significant inverse relationship between mobbing and organizational commitment. According to this, an inversely significant relationship was found between the employees' mobbing perceptions and their normative and emotional commitment. On the other hand, it was concluded that there was no statistically significant difference between continuity commitment and perception of mobbing. As a result; H_2 , H_3 , and H_5 hypotheses were accepted, whereas H_4 hypothesis was rejected.

3.3. Discussing the Findings with the Literature

When the research results are compared with the studies in the literature, it was observed in a study by Tengilimoğlu and Mansur (2009), that there was a significant difference between mobbing exposure and emotional commitment, and between mobbing exposure and normative commitment. On the other hand, there was no significant difference between continuity commitment and exposure to mobbing. It is seen that the results of the study conducted by Tengilimoğlu and Mansur (2009) are similar to the results obtained from this study.

4. CONCLUSION, RECOMMENDATION AND RESTRICTION

4.1. Results of the Study

In this study, it was concluded that employees' perceptions of mobbing and organizational commitment do not differ according to their demographic characteristics. It is concluded that there is a significant inverse relationship between mobbing and organizational commitment. According to this, an inversely significant relationship was found between the employees' mobbing perceptions and their normative and emotional commitment. According to the coefficient estimates for the models, it is possible to say that the variable that has the most impact on the mobbing perception is the scale of organizational commitment that is handled in general. This is followed by normative and emotional commitment respectively. On the other hand, it was concluded that there was no statistically significant difference between continuity commitment and perception of mobbing.

4.2. Suggestions Based on Results

As a result of all these analyzes conducted in this study, we can say that practices should be made to improve working conditions by taking organizational measures to prevent mobbing in organizations and to increase the organizational commitment of employees. However, at an organizational level, it is important to build a safe, open to communication, transparent, solution-oriented and fair organizational climate. At the stage of creating the organizational climate in question, the managers should develop effective strategic policies by acting meticulously and fairly, especially in the issues of wages, working conditions, promotion and authority, which cause mobbing. In this context, a healthy organizational structure where communication channels are open at a hierarchical level, communication is fully ensured, conflicts arising from the role distribution are minimized, and employees can work in a comfortable, convenient and peaceful environment should be designed.

4.3. Limitations of the Study

In the study, mobbing perceptions and organizational commitment of employees working in different departments and different sectors were measured. However, that the perceptions of employees working in different cities or different regions were not compared can be considered as a constraint. Likewise, the mobbing perceptions and the lack of organizational commitment of employees working

in a single sector or employed in a single department not being measured can be seen as the limitations of the study.



1. GİRİŞ

Günümüzde hızla değişen rekabet koşulları içinde örgütlerin bilgi ve teknoloji odaklı işleri gerçekleştirebilmesi insan unsurunu oldukça önemli bir konuma getirmiştir. Özellikle günümüz network çağı içinde örgütlerin amaçlarına ulaşması ancak nitelikli insan kaynağı ile mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla zamanlarının büyük bir kısmını örgüt içinde geçiren işgörenlerin, bireyler arası ve örgüt düzeyindeki ilişkileri büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda son dönemlerde akademik araştırmalarda ve iş yaşamında mobbing kavramı sıkça karşımıza çıkmaktadır. Mobbing kavramsal olarak uzun zaman boyunca okul kültürünün bir parçası olmuş ve bir veya iki ileri görüşlü akademisyen dışında 1980'den önce konuyla ilgili araştırmalar yeterli düzeyde yapılmamıştır. Hemen hemen tüm araştırmacılar bu konuda tanımlama zorlukları yaşamışlar ve mobbingi okullardaki sosyal yaşamın bir parçası gibi görmüşlerdir. Ek olarak, araştırmacılar tarafından deneysel manipülasyonun, hatta mobbing sürecinin simülasyonunun imkansızlığı, araştırma yürütmenin güçlüklerini daha da artırmıştır (Thompson, Arora, ve Sharp, 2002).

Mobbing, akademik literatüre ilk kez 1973'te Heinemann'ın 1960'larda hayvanlar için Lorenz tarafından yaratılan terimi kullanması sonucunda bir grup çocuğun hayvanlar ve kuşlar ile agresif davranışlarını ilişkilendirdiği bir terim olarak girdi. Söz konusu terim, 1980'lerin başlarında iş dünyasında sıkça kullanılmaya başlandı (Ekşi, Dilmaç, Yaman ve Hamarta, 2015:312). İsveç'te (Leymann, 1993), Norveç'te (Einarsen ve Skogstad, 1996) ve Almanya'da (Zapf, 1999) mobbing biçiminin aşırı yaygınlığı için risk sektörlerini belirleme girişimleri yapılmıştır. Buna göre mobbing; her zaman aynı kişiye yönelik, sık sık ve daha uzun bir süre boyunca gerçekleşen ve mağdurun kendisini savunmakta zorlandığı aşağılayıcı, korkutucu veya düşmanca davranış olarak tanımlanabilir (Hubert ve van Veldhoven, 2001:416). Bununla birlikte İsveç'teki araştırmalara dayanarak, Heinz Leymann (1993a; 1993b; 1996), mobbing kavramını örgütlerde şiddetli bir taciz biçimi olarak tanıtmıştır. Mobbing, genellikle tek bir kişiden ziyade bir grup tarafından gerçekleştirilen psikolojik saldırganlık olarak tanımlanır. Teorik olarak mobbing, işyerinde aşırı bir sosyal stres türüdür. Bu bakımdan normal sosyal stres faktörlerinin aksine, mobbing, sistematik olarak hedef bir kişiye yönelik sık sık taciz eylemleriyle uzun süreli artan

bir çatışmadır (Zapf, 1999:70). Mobbing, bir bilimsel çalışma alanı ve bir istihdam eşitliği sorunu olarak Alman asıllı İsveçli çalışma psikoloğu olan ve daha sonra İsveç'te klinik çalışmaları ve araştırmaları yapan psikiyatrist Heinz Leymann tarafından açıklanmıştır. Bununla birlikte mobbing adlı sendromu bir dizi kitap ve araştırma makalelerinde anlatmıştır. Başta Alman ve İsveçli araştırmacılar olmak üzere araştırmacılar, mobbing araştırmalarını genişletmiş ve ilerletmiştir. Ancak mobbing hakkında Leymann'ın orijinal yazıları hala derin ve kapsamlı yetkin bir temeli oluşturmaktadır. Bununla birlikte, mobbing tetikleyici, çözülmemiş bir çatışmayla başlar ve daha sonra profesyonel, duygusal ve sıklıkla fiziksel olarak hedefe, yani mobbing nesnesi olan kişiye zarar veren kalıcı, acımasız bir tavır geliştirir (Hecker, 2007:439-440). Bütün bunların sonucunda mobbing, bir kişi ya da bir grup birey tarafından etik olarak kabul edilemez ve düşmanca iletişimin bir sonucu olarak birini sistematik ve sürekli bir biçimde çaresiz ve savunmasız bir konuma itmek şeklinde ifade edilebilir (Ekşi, Dilmaç, Yaman ve Hamarta, 2015:313).

Bir örgütün rekabet ortamında var olabilmesi ve amaçları doğrultusunda örgütsel başarıya ulaşabilmesi aynı zamanda işgörenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeyleri ile yakından ilgili bir durumdur. Bu bakımdan örgütsel düzeyde bir örgütün faaliyetlerini verimli bir şekilde sürdürebilmesinde işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle örgütsel araştırmalar kapsamında örgütsel bağlılık konusu üzerinde çok sayıda araştırma yapılmasının nedeni olarak bağlılığın; örgüt performansı ile birlikte iş tatmini, örgütün kurumsal itibarı ve iş performansı üzerinde etkiye sahip olması gösterilebilir (Karahan ve Yılmaz, 2014:5694). Bu bağlamda bağlılık; herhangi bir örgütün üst yönetim, işgörenler, müşteriler, sivil toplum kuruluşları, toplum ve çeşitli gruplar gibi farklı düzeydeki üyelerin örgütsel hedeflerini belirleme süreci olarak ifade edilebilir (Reichers, 1985:465).

Son yıllarda örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe oldukça popülerlik kazanmıştır. Söz konusu kavram hem sonuçları bakımından hem de işle ilgili diğer değişkenlerin öncüsü olarak çok sayıda ampirik çalışmaya konu olmuştur. Sonuç itibarıyla örgütsel bağlılık, iş özelliklerinden örgüt yapısının boyutlarına kadar çeşitli kişisel değişkenlere, rol durumlarına ve çalışma

ortamının yönlerine bağlı bir değişkendir (Mathieu ve Zajac, 1990:171). Dolayısıyla örgütsel bağlılık, kişisel ve örgütsel amaçların uyumunun sonucunda işgörenin örgütte çalışmaya devam etmek istemesi ve bu doğrultuda çalışıp çaba göstermesi biçiminde ortaya çıkan bir faktördür. Bu çalışmada, mobbing ile örgütsel bağlılık ve türleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte örgüt içinde işgörenlere uygulanan mobbingin (fiziksel ve psikolojik baskı, dışlama, yıldırma vb.) onların örgütsel bağlılıklarını ne yönde etkilediğine yönelik etki düzeyini tespit edilmiştir. Sonucunda çözüm noktası aşamasında değerlendirme ve öneriler sunulmuştur.

2. MOBBING (PSİKOLOJİK YILDIRMA) KAVRAMI

Mobbing, köken olarak Latince “mobil vulgus” dan” türemiş bir kavram olup, “kararsız kalabalık” anlamına gelmektedir. İngilizce’de mob olarak kullanılan bu kelime, “kanunsuz şiddete karışan düzensiz bir kalabalık, saldırı veya sinir bozma” anlamında kullanılmıştır. 1960’lı yıllarda, seçkin Avusturyalı Etolog Konrad Lorenz, hayvanların daha güçlü ve avcı bir düşmanı korkutmak için kullandıkları davranışları tanımlamak için İngilizce mobbing kavramını kullanmıştır. Bazı zayıf bireyler birlikte kalabalıklaşır ve küçük hayvan gruplarının örneğin kazların, yalnız hayvanı örneğin tilkiyi korkutmaları gibi saldırgan davranışlar sergilerler. Daha sonra, İsveçli bir doktor olan Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklar tarafından sergilenen ve diğer çocuklara yönelik olan ve genellikle zorbalık olarak adlandırılan bir davranışı araştırmıştır. Bu bağlamda Lorenz’in “mobbing” terimini kullanarak, kurbanı intihar ettiği tecrit ve umutsuzluğa çekebilecek davranışların ciddiyetini vurgulamıştır. 1972 yılında İsveç’te “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adlı kitabı yayımlandı. 1980’lerin başında iş yaşamında mobbing kavramı ilk kez Alman asıllı İsveç’li endüstri psikoloğu Dr. Heinz Leymann tarafından, işyerinde yetişkinler arasında benzer grup şiddetini keşfetmek için kullanılmıştır. Bu davranışı önce İsveç’te araştırmış ve daha sonra Almanya’da kamuoyunun gündemine sunmuştur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999:20-21).

İş yaşamında mobbing kavramı ilk defa Leymann tarafından 1984 yılında İsveç’te tanımlarken mobbing davranışlarının bir tür işyeri terörü olduğu ifade edilmiştir (Özler, Atalay ve Şahin, 2008). Buna göre Leymann, iş yerinde mobbingi; birinin veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay

süre ile düzenli ve periyodik olarak psikolojik ve duygusal açıdan zarar verici etik dışı davranışlara maruz bırakılması biçiminde ifade etmiştir (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009:69). Dolayısıyla iş yaşamı hayatında mobbing olarak ifade edilen kavram, belirli bir süre boyunca düzenli bir şekilde kişinin iş yerinde bir veya birkaç kişi tarafından farklı sebeplerle olumsuz eylemlere maruz kalmasını ve kişinin bu eylemlere karşı kendisini savunmakta zorlanmasını ifade eder (Zapf and Einarsen, 2001:369). Bununla birlikte mobbing, bir çalışanın kişisel haysiyetinin tekrarlanan ve uzun süreli ihlallerinden ortaya çıkması bakımından sıradan işyeri çatışmalarından farklı bir özelliği bulunmaktadır (Mikkelsen ve Einarsen, 2001:394).

İlgili literatürde yapılan araştırmalar kapsamında İngiliz yazar Tim Field, 1996 yılında "Bully In Sight" adında ayrıntılı bir el kitabı yazmıştır. Kitapta, işyerinde mobbingin nasıl tanımlanacağı ve bunlarla nasıl başa çıkılacağı hakkında ayrıntılı bir bilgi verilmiştir. Buna göre mobbing "başkalarının kendine güven ve benlik saygısına sürekli ve amansız bir saldırı" olarak tanımlanmıştır. Bu davranışın altında yatan nedenler, hâkim olma, boyun eğdirme ve ortadan kaldırma arzusu olarak sıralanmıştır. Buna ek olarak, Field, failerin eylemlerinin herhangi bir sonucu için sorumluluk reddini içerdiğini ifade etmiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999:22-23). Herhangi bir yerde mobbingden bahsedebilmek için her türlü olumsuzluk davranışını yaratan bir söylenti, gözdağı verme, aşağılama, küçümseme ve tecrit gibi eylemlerin olması gerekir (Yüksel ve Tunçsiper, 2011:55). Bu olumsuz eylemlere maruz kalan birey savunmasız ve yardıma muhtaç bir duruma düşmektedir. Bahsi geçen bu olumsuz eylemlerin mobbing olarak kabul edilmesi için, istatistiksel olarak en az hafta bir kez olması ve en az 6 ay boyunca devam etmesi gerekir (Leyman, 1996:165-167). Aynı şekilde bu görüşü destekler nitelikte diğer araştırmacılar, mobbing süresinin en az 6 ay olması ve haftada en az bir kere olması durumunda bu sürenin mobbinge maruz kalmak için yeterli bir süre olduğunu ileri sürmektedir. Bununla birlikte mobbingin bir hedefe karşı yönlendirilme, tek bir eylemden daha fazlası olduğu ve hedefin kendisini savunmanın zor ve daha aşağı bir konumda olduğu veya sonuçlandığı konusunda geniş bir fikir birliği vardır (Zapf and Einarsen, 2001:370). Aslında mobbingin, nefrete ve bireysel insan ihtiyaçlarının reddine bağlanan ve bir şekilde diğerini insanlıktan çıkartmak için tasarlanmış sürece giren bir

fenomendir. Dolayısıyla bunlar asla iyi huylu faaliyetler olmayıp aksine bir başkasının kasıtlı olarak yok edilmesini isteyen ve bunu yaparken de her zaman şiddet içeren eylemlerdir (Sloan, Matyok, Schmitz ve Short, 2010:88).

Burada üzerinde durulması gereken diğer önemli bir husus da mobbingin çatışma ve stresten farklı bir kavram olmasıdır. Buna göre çatışma, eşit güçler arasında yaşanan ve çoğu zaman kişiyi zorlamadan oluşan bir kavramdır. Aynı zamanda çatışma süreci, örgüt açısından etkili bir şekilde yönetildiğinde faydalı olabilir. Buna karşılık ise mobbing de çatışmalar sürekli hale gelmekte, söz konusu çatışmalar görmezden gelinmekte ve gerekli tedbirler alınmadığında bireyler üzerinde psikosomatik düzeyde çeşitli rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2008). Aslında mobbing sürecinde genel olarak mobbing uygulayan kişi; karşısındaki kişiyi hedef alarak suçlama, eleştirme ve yeteneğini sorgulayarak, aşağılamaya ve küçük düşürmeye ve bir grup faktör birlikte herkesin önünde iyi davranıyormuş gibi yaparak o kişiyi örgütten uzaklaştırmaya çalışır. Bunu yaparken amaç doğrultusunda, hedefin bütünlüğünü zayıflatmak için tasarlanmış kalıcı, hedefli, düşmanca davranışlar (sözlü ve sözsüz) yoluyla sonuç almak için eylemlerde bulunurlar (Sloan, Matyok, Schmitz ve Short, 2010:88). Mobbing süreci, sosyal ortam değiştiçe yapısını zamanla değiştirmektedir. Bu çerçevede yapılan İskandinav, Avusturya ve Finlandiya araştırmaları mobbing sürecinin aşamalarını çeşitli düzeylerde ortaya koymaktadırlar. Bu bağlamda Leyman'a göre mobbing süreci dört aşamada ele alınmaktadır (Leyman, 1996:171-172);

- **Kritik Olaylar:** Genel olarak tetikleyici durumun çoğunlukla bir çatışmayı başlatmasıyla ortaya çıkar. Bu nedenle mobbing, artan bir çatışma olarak görülebilir. Bir çatışmanın gelişimi sonucunda mobbinge neden olan şey hakkında çok fazla şey bilinmemektedir. Varsayımsal olarak, ilk mobbing aşaması çok kısa olabilirken, sonraki aşamalar meslektaşların veya örgüt yönetiminin damgalama eylemlerini ortaya koymaktadır.

- **Mobbing ve Damgalama:** Mobbing faaliyetleri, normal etkileşimde, saldırganlık veya uzaklaştırma anlamına gelmeyecek oldukça fazla davranış içerebilir. Bununla birlikte, bu davranışlara neredeyse günlük olarak ve çok uzun bir süre maruz

kalmak, davranışların bağlamlarını değiştirebilir ve söz konusu kişiyi damgalamakta kullanılabilir. Aslında gözlemlenen tüm davranışlar, günlük iletişimdeki normal anlamlarına bakılmaksızın, ortak bir paydaya "bir kişiye karşı yapılan" ya da onu cezalandırma niyetine dayanmaktadır. Bu nedenle, agresif manipülasyon bu olayların ana özelliğidir.

- **Personel Yönetimi:** Yönetim devreye girdiğinde, dava resmi olarak bir "dava" haline gelir. Önceki aşamada yaşanan damgalama nedeniyle durumu, olaya maruz kalan kişinin hatası olarak yanlış değerlendirme yapmak çok kolaydır. Yönetim çoğunlukla, önceki aşamalarda üretilen önyargıları kabul etme ve devralma eğilimindedir. Bu çoğu zaman kurbanı "kötülükten kurtulmak" için bir şeyler yapma arzusunu beraberinde getirir. Personel yönetimi iş mevzuatı ile yönetildiği için, bu çoğunlukla ciddi hak ihlallerine neden olur. Bu aşamada, mağdur sonuçta damgalanır. Bu durum özellikle yönetimin psikolojik çalışma ortamından sorumlu olması ve durumun sorumluluğunu kabul etmeyi reddetmesi durumunda geçerli olabilir.

- **İşten Çıkarma:** İşyerinde mobbing senaryosu söz konusu olduğunda, emeklilikten çok önce insanların çalışma hayatından atılmasının sosyal etkileri söz konusu olmaktadır. Bu durum muhtemelen mağdurun tıbbi veya psikolojik yardım aramasına neden olan ciddi hastalıkların gelişmesinden dolayı ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte iddia edildiği gibi, mağdur çok kolay bir şekilde kişinin hikâyesine inanmama veya tetikleyici yönden sosyal olaylara bakmak için uğraşmadan profesyoneller tarafından yanlış teşhis edilebilir. Dolayısıyla bireyler, sağlıklarının bozulması yönünde bir neden gösterilerek işten çıkarılırlar. Bu konuda şimdiye kadar yapılan en yanlış teşhisler paranoya, manik depresyon gibi ruhsal rahatsızlıklardır.

Örgütlerde yaşanan olumsuz durumlar ve örgütsel tasarım konusundaki eksikliklerin işgörenleri kısa ve uzun dönemde etkilemesi sonucunda, örgütsel düzeyde yapılan faaliyetlerde verimlilik ve performansın olumsuz yönde etkilenmesi söz konusu olabilir. Bunun sonucunda ise işgörenlerin; örgütsel bağlılığının ve sorumluluk alma duygusunun azalması, iş tatmininin azalması, işte hata yapma oranları ve yetersiz olma duygularının artması gibi bileşenlerin ortaya çıkması beklenmektedir (Yıldırım Ilgaz, Yirik ve Yıldırım, 2014:27). Bu bağlamda işyerinde mobbing gibi

potansiyel örgütsel sorunlar hakkında araştırma yaparken amaç, bu sorunların önlenmesine ve yapıcı yönetim tarzına katkıda bulunmak olmalıdır. Ayrıca bu noktada amaç, söz konusu potansiyel sorunlardan kaynaklanan olası bireysel ve örgütsel yaraların iyileşmesine katkıda bulunmak olmalıdır. Dolayısıyla, bu ekseninde olası hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmak için farklı türden bilgiler sağlanmalı ve kullanılmalıdır (Zapf and Einarsen, 2001:371).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Bu kapsamda örgütsel yapının erken kavramsal çerçevesi tek boyutlu olmuş ve bağlılık, örgüte karşı duyulan duygusal bir bağlılık olarak veya daha popüler olan maliyetlerin tanınması nedeniyle tutarlı bir faaliyet alanı olarak tanımlanmıştır (Wasti, 2005:291). Günümüzde yoğun rekabet koşulları içinde faaliyet gösteren örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri noktasında işgörenlerin davranışları, oldukça önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Bu bağlamda bir örgüt içinde yer alan işgörenlerin; o örgütün amaç, politika ve değerlerini kabul edip bu amaçları kendi amaçları olarak benimseyip çaba göstermesi ve o kurum içinde yer almaya devam etmek istemesi işgörenin o örgüte olan bağlılığı ile ölçülebilir. Örgütsel davranış literatüründe, örgütsel bağlılığın öne çıkan iki kavramsal çerçevesi vardır. Bunlar, bir işgörenin kuruma olan bağlılığı ve bir işgörenin kuruluştaki kalma niyetidir. Buna göre sadakat, bir görev ve sorumluluk duygusuna dayanan örgütle özdeşleşme ve örgütsel düzeyde verilen etkili duygusal bir tepkidir. Aynı şekilde bir işgörenin, örgütün hedefleri ve değerleriyle özdeşleşme derecesi ve başarılı olmasına yardımcı olmak için çaba göstermeye istekli olmasıdır. Bu çerçevede sadakatin; işin yapısal koşulları ile işgörenin değerleri, beklentileri ve kalma ya da ayrılma kararları arasında önemli bir müdahale değişkeni olduğu ileri sürülmektedir (Muthuveloo ve Rose, 2005:1079).

"Bağlılık" terimi, sosyolojik araştırmalarda ve yapılan tartışmalarda artan bir şekilde rağbet görmektedir. Sosyologlar, bunu hem bireysel hem de örgütsel davranışların analizinde kullanırlar. Dolayısıyla söz konusu kavram, belirli türdeki insanların veya grupların karakteristik eylem biçimlerini belirlemek için açıklayıcı bir kavram olarak kullanılır. Aynı zamanda bireylerin ve grupların belirli davranış

biçimlerini açıklamak için de bağımsız bir değişken olarak kullanılır. Çok çeşitli fenomenlerin analizinde kullanılan bu alanlar; güç, din, mesleki işe alım, bürokratik davranış, politik davranış gibi alanlardır. Çok çeşitli alanlarda kullanılmasından dolayı literatürde bağlılık kavramının ortaya çıkması ve kullanılması merak uyandırıcı bir özelliğe sahip olmuştur (Becker, 1960:32). Becker (1960), bağlılığı, genel olarak faaliyetin durdurulması halinde kaybedilecek olan "yan bahislerin (side-bets)" birikimi sonucunda "tutarlı faaliyet çizgileri" ne girme eğilimi olarak tanımlamıştır. Burada Becker (1960), yan bahis kavramını; bireyin, "belirli bir eylem çizgisine ilişkin kararının, kendisi ile ilgili olması gerekmeyen diğer çıkarlar veya faaliyetler için sonuçları" olduğunda yan bahis yapmış olduğunu düşünerek kullanmıştır. Bu bakımdan örgüte olan bağlılığı açıklamak için kullanıldığında, tutarlı faaliyet alanı örgüte üyeliğin (yani istihdamın) sürdürülmesini ifade eder (Meyer ve Allen, 1984:372). Bağlılığın tüm tanımları genel olarak; (a) bağlılığın, dengeleyici veya yükümlü bir güç olduğu, (b) davranışa yön veren (örneğin, özgürlüğü kısıtlayan, kişiyi bir hareket tarzına bağlayan) eğilime sahip olduğu yönünde bir atıfta bulunur. Daha spesifik hedeflerle (örgüt, meslek, amaç gibi) ilgili bağlılık tanımları, bu iki özelliğin spesifik olarak bahsedildiği ölçüde daha değişken özellikler sergilemektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001:301).

Örgütsel bağlılık genel olarak çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Yapılan çalışmalar çerçevesinde bazı araştırmacılar örgüte olan bağlılığı, bireyin örgüte olan katılımının gücü olarak görür. Buna karşılık konuyla ilgili çalışma yapan diğer araştırmacılar ise bağlılığın bireysel ve örgütsel hedefler ile değerler arasındaki uyumla ya da değerli ödüller için bir davranış alışverişi yoluyla gösterildiğini öne sürmektedir. Her ne kadar çeşitli şekillerde tanımlanmış olursa olsun, çalışmalarında örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacılar, esas olarak bir bireyin bir örgüte olan psikolojik bağlılığını incelemekle ilgilirlenirler. Örgütsel bağlılığın en uygun tanımına ilişkin perspektif çeşitliliği, yapının nasıl ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerektiği konusunda bazı tartışmalara yol açmıştır (Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999:976-977). Ancak örgütsel bağlılığın ölçülmesi ve kavramsallaştırılması konusunda yapılan ilk araştırmalarda, literatürde en çok kullanılan, kabul gören ve birçok araştırmacının tercih ettiği bir model olan Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılığı ölçen üç boyutlu

bileşenlerden oluşan yaklaşımı genel olarak tercih edilmektedir (Coleman, Irving ve Cooper, 1999:996).

İş yaşamında örgütsel bağlılık konusunda yapılan akademik araştırmalar, konuya bir dizi farklı açıdan yaklaşmış ve fenomen haline gelen bir tanım bolluğuna yol açmıştır. Bu kapsamda araştırmacılar; bağlılıklarına, sonuçlarına, öncüllerine, hedeflerine veya odaklandıkları noktaya göre bunların bir kısmının veya hepsinin bir karışımı çerçevesinde çeşitli tanımlar geliştirmişlerdir (Oliver, 1990:19). Örgütsel bağlılık, genellikle bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi, o örgütün değerlerinin ve hedeflerinin içselleştirilmesi ve örgüt adına kayda değer çaba gösterme istekliliği olarak kabul edilir (Griffin ve Hepburn, 2005:612). Örgütsel bağlılık kavramı içinde araç geliştirme amaçları çerçevesinde örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bu örgüte dâhil olmasının göreceli gücü olarak tanımlanmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi ve katılımı olup ilgili üç faktörle karakterize edilebilir. Bunlar; (1) örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, (2) örgüt adına kayda değer çaba gösterme isteği ve (3) örgütün üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyulması olarak sıralanabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1979:226). Aslında bu noktada söz konusu faktörleri, bireyin örgütsel amaçları ve değerleri benimsemesi sonucunda bunun için çaba göstermesi ve sadakat gösterip örgüte bağlı kalmak istemesi şeklinde özetlemek mümkündür. Aynı zamanda Salancik (1977) örgütsel bağlılığı, bir hareket tarzı olarak tanımlamış ve işgörenin belirli eylemleri ve bu eylemlere bağlılık göstererek bireysel faaliyetlerini ve katılımını inançları ile birlikte sürdürme durumu olarak ifade etmiştir (Schwenk, 1986:299).

Örgütsel bağlılık aynı zamanda, iş performansı ve etkililiği artırıp, işgücü devir oranını azaltarak örgütsel etkinliğin artmasına katkıda bulunan bir boyut olarak görülmüştür. Steers (1977), yapılan araştırmalar çerçevesinde; artan bağlılığın iş performansını iyileştirdiğini ve örgütler için maliyetli olan devamsızlığı ve işgören devir oranını azalttığını göstermiştir (Loke, 2001:194). Bu bağlamda örgütsel bağlılık ekseninde Mowday, Porter ve Dubin (1974) tarafından önerilen bulgulara göre; yüksek derecede bağlılığa sahip olan örgütlerde işgörenlerin performans düzeyinin, daha düşük bağlılık düzeyi olan örgütlere göre daha iyi olduğu ve bunun sonucunda

bağlılığın bir örgütün etkinliğini artıran faydalı bir indikatör olduğu belirlenmiştir (Steers, 1977:46).

Son yıllarda bağlılığın, endüstrilerle diğer sosyal sistemlerden daha alakalı olduğu sonucuna varılabilir. Bu durum ise işgörenler ve örgüt arasında örgütsel bağlılık düzeyinde bir bağın oluşması gerektiğini göstermektedir. Yapılan araştırmalar büyük ölçüde; paylaşılan inançlar, değerler veya ödüller nedeniyle örgütün üstünlüğüne ve bireyin ona yönelik tutum eğilimine odaklanmıştır. Parsons ve Shils (1962), sosyal eylem kuramlarında; aktörlerin sadece normlara değil, aynı zamanda sosyal sistemlerin farklı yönlerine de bağlı hale geldiklerini ifade ederek daha geniş anlamda bağlılık kavramını tartışmışlardır (Singh, Gupta ve Venugopal, 2008:59). Örgütsel bağlılık kavramının sınıflandırılmasında Salancik (1977) ve Mowday, Porter ve Steers (1979) tarafından tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki temel örgütsel bağlılık türü önerilmiştir. Steers (1977)'e göre tutumsal bağlılık, insanların algısı ve örgütle olan ilişkileri ile birlikte işgörenlerin amaçlarına odaklanmaları ve bu amaçlara ulaşmak için örgütsel amaçlarla ilgili geliştirilen ilişkiler bütünüdür (Tufail ve Farooq, 2012:48). Buna karşılık davranışsal bağlılık ise belirli bir örgüt içine kilitlenmiş olan ve bireyler tarafından nasıl bu problem ile başa çıkılması gerektiğini ilgilendiren bir süreçtir (Meyer ve Allen, 1991:62). Bununla birlikte Meyer ve Allen (1991), gelecekte oluşabilecek bireysel davranışların tutumlarını davranışsal bir bağlılık olarak tanımlamışlardır (Tufail ve Farooq, 2012:48). Dolayısıyla davranışsal bağlılık türünün dayandığı temel nokta, bağlılığın bireyin davranışlarıyla ilgili olması ve buna karşılık işgörenin ise örgütsel amaçlardan çok kendi yaptığı faaliyetlerle ilgili olması durumudur.

3.1. Örgütsel Bağlılık Türleri

Bu çalışmada, literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili geliştirilmiş, ayrıca en çok kullanılan ve kabul gören modellerden birisi olan üçlü bağlılık modeli temel alınmış ve kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın ölçülmesi ve kavramsallaştırılması konusu önemli ölçüde geliştirilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık üzerine yapılan ilk araştırmalar, bunu örgütün değerlerinin içselleştirilmesini yansıtan boyutsuz bir yapı olarak tanımlarken, Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılık yaklaşımının üç ayırt edici

bileşenden oluştuğunu ifade etmişlerdir (Coleman, Irving ve Cooper, 1999:996). Meyer ve Allen (1987) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modelinde üç farklı bağlılık bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olarak sıralanmaktadır. Bu bileşenler; genel olarak işgören ve örgüt arasındaki bağı güçlendirmesine rağmen (örneğin işgücü devir oranını azalması) bu bağlantının doğasının ve niteliğinin birbirinden farklı olduğunu belirtmektedir (Meyer ve Allen, 1990:3).

3.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık içinde literatürde en yaygın olan bileşenlerden biri olup, duygusal olarak örgüte bağlılık duyulması biçiminde kabul edildiği ve örgüte güçlü bir şekilde bağlı olan bireyin örgütle özdeşleştiği, örgüte dâhil olduğu ve örgüte üye olduğu bir yaklaşımdır (Meyer ve Allen, 1990:2). Duygusal bağlılık bileşeni bakımından güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan işgörenler, kendi arzularıyla kalmak istedikleri için örgütte çalışmaya devam etme eğiliminde olurlar (Meyer ve Allen, 1991:67). Dolayısıyla duygusal bağlılık, kişilik özellikleri ve işle ilgili faktörlerle ilişkili tutumsal bir olgudur ve sonucunda bir işgörenin örgütsel hedefleri destekleme isteğine yol açar (Mir, A. , Mir, R. ve Mosca, 2002:190). Bu bağlamda duygusal bağlılığın, bir işgörenin örgüte karşı olumlu duygusal tepkisini temsil ettiği ve olumlu duygusallığın ise dışadönüklüğün özünde yer aldığı söylenebilir. Bu bakımdan dışadönüklükte olanların daha yüksek duygusal bağlılık yaşamaları gerektiğini varsaymak mümkündür (Erdheim, Wang ve Zickar, 2006:961).

3.1.2. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, bir işgörenin örgütten ayrılmakla ilişkilendirildiği maliyetlere dayalı olan bir bağlılığı ifade eder ve işgörenin örgütte kalması gerektiğinde ortaya çıkar (Suma ve Lesha, 2013:44). Diğer bir ifade ile devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılma ile ilişkili maliyetlerin tanınmasını yansıtan ve algılanan maliyetleri artıran bir bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1991:71). Bununla birlikte devam bağlılığının gelişmesinin yolu, bir işgörenin istihdam alternatiflerini algılamasıdır. Özellikle, birkaç uygulanabilir alternatifi olduğunu algılayan işgörenler, bu noktada az alternatifleri olduğunu algılayan işgörenlerden daha zayıf

düzeyde bir devam bağlılığına sahip olacaktır (Erdheim, Wang ve Zickar, 2006:962). Dolayısıyla devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmayla ilişkili maliyetler ve algılanan alternatif eksikliği durumunda (yani, bireylerin ihtiyaç duydukları için örgütte kalmaları) meydana gelir (Coleman, Irving ve Cooper, 1999:996).

3.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, bireyin hem örgüte girişte örgütsel sosyalleşmeyi sağlayan hem de önceki kültürel, ailesel sosyalleşme ile bireyin tecrübelerinin bundan etkilendiği bir bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1990:4). Bununla birlikte normatif bağlılık, işgörenlerin örgütlerine duydukları sorumluluk ile ilgili inançlarını gösterir. İşgörenin kuruluşuna olan bağlılığını, görev ve sorumluluk bilinci içinde algılaması ve çalıştığı örgüte olan bağlılığının kendisi açısından en doğru karar olduğunu düşünmesi durumunda normatif bağlılık düzeyi gelişir (Yüceler, Doğanalp ve Kaya, 2013:786). Dolayısıyla bir örgütte normatif bağlılık ile işgörenler (sosyal haklarının garanti edilmesine yönelik duygular) o örgütte kalmaları gerektiğini hissederler (Trang, Armanu, Sudiro ve Noermijati, 2013:15).

4. YÖNTEM

Araştırmada betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırma kapsamında mobbing ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınmıştır. Mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla anket metodu ile örneklemden elde edilecek verilerin toplanması yoluna gidilmiştir. Anketin ilk bölümünde, demografik özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise, işgörenlerin çalıştıkları kurumda yaşamış oldukları mobbing algısını ölçebilmek için 21 sorudan oluşan olumsuz davranışlar ölçeği yer almaktadır. Einarsen (1996) tarafından, Olumsuz davranışlar ölçeği "Negative Acts Questionnaire" (NAQ) işyerinde mobbinge maruz kalanları belirlemek üzere geliştirilmiştir (Gözüm, 2017:94). Üçüncü bölüm ise örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde, örgütsel bağlılık Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık biçiminde ele alınmış ve her bir gruptaki mobbing davranışının örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı ne düzeyde ve ne yönde etkilediği

tespit edilmeye çalışılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında; mobbing algısını ölçmek için Gözüm (2017)'ün doktora tez çalışmasında kullanılmış olan ölçekten yararlanılmıştır (Gözüm, 2017:153-154). Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için ise; Mansur'un "İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışması (Mansur, 2008:181), Çiçeklioğlu'nun "Mobbing ve Fiziksel Şiddetin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Sağlık Kurumlarında Bir Alan Araştırması" konulu yüksek lisans tez çalışması (Çiçeklioğlu, 2016:107) ve Yüceler'in "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma" (Yüceler, 2009:455) isimli çalışmaları kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul'da hizmet veren özel hizmet kurumlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenin seçilmesinin nedeni; onca emek, zaman ve maliyet harcanarak işe seçilen ve alınan bir çalışanın işe devamı, iş başarısı ve işe olan katkısının günümüzde kayda değer bir öneme sahip olmasıdır. Bu görüşlere dayanılarak, konun araştırmanın önemine işaret ettiği belirtilebilir. Bu bakış altında araştırmada, nicel araştırma yöntemi ve verilerin elde edilmesi için ise anket yöntemi tercih edilmiştir. İstanbul'da sadece Avrupa yakasında yaklaşık 2.500,000 özel hizmet alanında farklı sektörlerde çalışanın olması araştırmanın evreninin ve örnekleminin belirlenmesi konusunda geniş bir çalışma imkânı sunmaktadır. Bu nedenle çalışmanın evreni olarak İstanbul'da özel hizmet kurumlarında çalışanlar seçilmiştir. Bu çalışma; 2019/021 numaralı bir proje olup, Kırıkkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje kapsamında araştırma, "İstanbul PRP Araştırma ve Danışmanlık Hizmetleri" şirketi tarafından anketler yapılarak kolayda örneklem yöntemiyle söz konusu hizmet kurumlarında çalışan 400 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü 400 olarak belirlenmiştir. Araştırma çerçevesinde elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistikî analizler (frekans, t testi, Anova, Pearson Korelasyon, Regresyon) profesyonel uzman desteği alınarak kullanılmış ve konuya ilişkin olarak yorumlanmıştır.

- Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik özellikleri ile mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık görüşleri arasında ilişki vardır.

H_{1a}: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların yaşları ile mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık görüşleri arasında ilişki vardır.

H_{1b}: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık görüşleri arasında ilişki vardır.

H_{1c}: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların medeni durumları ile mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık görüşleri arasında ilişki vardır.

H_{1d}: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların eğitim durumları ile mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık görüşleri arasında ilişki vardır.

H_{1e}: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların çalışma süreleri ile mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık görüşleri arasında ilişki vardır.

H_{1f}: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki unvanları ile mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık görüşleri arasında ilişki vardır.

H₂: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mobbinge maruz kalmaları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır.

H₃: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mobbinge maruz kalmaları ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.

H₄: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mobbinge maruz kalmaları ile devamlılık bağlılığı arasında ilişki vardır.

H₅: Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mobbinge maruz kalmaları ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.

5. BULGULAR VE YORUMLAR

Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de verilmektedir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların %49,8’i erkek, %50,2’i kadındır. Medeni durumları incelendiğinde katılımcıların %63,7’si evli, %36,3’ü ise bekârdır. Katılımcıların yaşlarını incelediğimizde; büyük çoğunluğun 26-35 yaş aralığında

olduğu, eğitim düzeyleri bakımından ise lise mezunu oldukları tespit edilmiştir. Çalışma süresi bakımından ise 3-5 ile 5-6 yıl arası hizmet yılı olanlar büyük çoğunlukta. Katılımcıların %41'i uzman (sigortacı, bankacı, eksper, yazılımcı vb.) olarak görev yapmaktadır.

Tablo 1. Demografik Sorulara İlişkin İstatistikler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	199	49.8
	Kadın	201	50.2
Yaş	18-25	60	15.0
	26-35	120	30.0
	36-45	92	23.0
	46-55	75	18.8
	56-65	53	13.3
Medeni durum	Evli	255	63.7
	Bekâr	145	36.3
Eğitim durumu	İlk-orta	28	7.0
	Lise	140	35.0
	Meslek yüksekokulu	100	25.0
	Lisans	121	30.3
	Yüksek Lisans	9	2.3
	Doktora	2	0.5
Mesleki Unvanı	Üst düzey yönetici	5	1.3
	Orta düzey yönetici	44	11.0
	Alt düzey yönetici	39	9.8
	Düz işçi	40	10.0
	Kalifiye işçi	48	12.0
	Muhasebeci	17	4.3
	Sekreter	15	3.8
	Avukat, doktor, mühendis, mimar vb.	9	2.3
	Uzman (sigortacı, bankacı, eksper, yazılımcı vb.)	164	41.0
Diğer	19	4.8	
Çalışma Süresi	1 yıldan az	38	9.5
	1-2 yıl	58	14.5
	2-3 yıl	79	19.8
	3-5 yıl	87	21.8
	5-6 yıl	93	23.3
	6 yıl üstü	45	11.3
	Değişken bazında toplam	400	100.0

Anket formunun ikinci bölümünde yer alan 'olumsuz davranışlar ölçeği' isimli bölümde toplam 21 ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler "Hiç, Bazen, Ayda bir, Haftada

bir ve Her gün şeklinde beşli likert ölçek ile ölçülmüştür. Toplam 400 katılımcının bu ifadelerine verdikleri yanıtlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de sunulmaktadır.

Araştırmaya katılan toplam 400 katılımcının söz konusu ölçekte yer alan ifadelerine verdikleri yanıtların ortalaması incelendiğinde, katılımcıların sadece 1 ifadeye belirtilen davranışla hiç karşılaşmadıkları, 13 ifadeye belirtilen davranışla bazen karşılaştıkları ve 7 ifadeye belirtilen davranışla ayda bir karşılaştıkları görülmektedir. Bu ifadeleri belirtmek amacıyla Tablo 2’de yer alan ortalamalar sırasıyla a, b ve c harfleriyle simgelenmiştir. Ortalama puanın 1,00-1,49 olduğu aralık katılımcıların ifadeye verdikleri ortalama cevabın ‘hiç’ olduğunu, 1,50-2,49 aralığı ‘bazen’, 2,50-3,49 aralığı “ayda bir”, 3,50-4,49 aralığı “haftada bir” ve 4,50-5,00 aralığı “her gün” olduğunu göstermektedir.

Tablo 2’de yer alan 9 numaralı ifadeye belirtilen, “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırıda bulunma, itme, korkutma vb. gibi davranışlar” ile katılımcıların “Hiç” karşılaşmadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2’de yer alan 2,3,4,6,7,8,10,12,14,15,19,20,21 numaralı ifadelerde genel olarak; kişinin küçük düşürülmesine neden olan, itibarını zedeleyen, iletişim oluşumunu etkileyen ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar şeklinde belirtilen davranışlarla katılımcıların “Bazen” karşılaştıkları belirlenmiştir.

Tablo 2’de yer alan 1,5,11,13,16,17,18 numaralı ifadelerde ise genel olarak; kişinin kendini göstermesine ve mesleki durumuna yönelik saldırılar şeklinde belirtilen davranışlar ile katılımcıların “Ayda Bir” karşılaştıkları görülmektedir.

Anket formunun üçüncü bölümünde yer alan ‘örgütsel bağlılık ölçeği’ isimli bölümde toplam 17 ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler ‘Kesinlikle katılmıyorum’, ‘Katılmıyorum’, ‘Kararsızım’, ‘Katılıyorum’ ve ‘Kesinlikle katılıyorum’ şeklinde beşli likert ölçek ile ölçülmüştür. Toplam 400 katılımcının bu ifadelerine verdikleri yanıtlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3’te sunulmaktadır. Araştırmaya katılan toplam 400 katılımcının söz konusu ölçekte yer alan ifadelerine verdikleri yanıtların ortalaması incelendiğinde, katılımcıların 6 ifadeye “Katılmıyorum” ve 11 ifadeye de “Kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu ifadeleri belirtmek amacıyla Tablo 3’te yer alan ortalamalar sırasıyla a ve b harfleriyle simgelenmiştir.

Tablo 3'te yer alan 4,7,8,9,10,12 numaralı ifadeler incelendiğinde; “Şu anda bu kurumdan ayrılmak istemeye karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur”, “Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum”, “İstesem de şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu” şeklindeki olumsuz ifadeler “Kararsızım” yanıtı verdikleri görülmektedir. 1,2,3,5,6,11,13,14,15,16,17 numaralı ifadeler incelendiğinde; “Bu kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim”, “Bu kurumun problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi hissediyorum”, “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” ifadelerine ise katılımcıların; “Kararsızım” cevabı verdikleri görülmektedir. “Kararsızım” ve “Katılıyorum” yanıtı verenlerin büyük çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Olumsuz Davranışlar Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	1		2		3		4		5		Ort.	Std. sapma
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi sizden saklaması	13	3.3	198	49.5	59	14.8	84	21.0	46	11.5	2.88 ^c	1.133
2. Yeterlilik düzeyinizin altında yer alan işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek	75	18.8	209	52.3	66	16.5	32	8.0	18	4.5	2.27 ^b	1.003
3. Yeterlilik düzeyinizin altındaki işleri sizden yapmanızın istenmesi	73	18.3	207	51.7	64	16.0	42	10.5	14	3.5	2.29 ^b	0.997
4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenilmeyen görevlerle yer değiştirilmesi	78	19.5	205	51.2	65	16.3	32	8.0	20	5.0	2.28 ^b	1.026
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	68	17.0	183	45.8	71	17.8	35	8.8	43	10.8	2.51 ^c	1.189
6. Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme, dikkate alınmama	81	20.3	192	48.0	73	18.3	35	8.8	19	4.8	2.30 ^b	1.038
7. Kişiliğiniz (Örn: alışkanlıklar, görgü, kültür) tutumlarınız, özel hayatınız hakkında aşağılayıcı ve hakaret içeren sözler söylenmesi	104	26.0	193	48.3	64	16.0	27	6.8	12	3.0	2.13 ^b	0.973
8. Bağırılmak, azarlanmak veya anlık bir öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	98	24.5	202	50.5	61	15.3	31	7.8	8	2.0	2.12 ^b	0.935
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırıda bulunma, itme, yolunu kesme, korkutma vb. gibi gözdağı veren davranışlar sergilenmesi	337	84.3	36	9.0	18	4.5	6	1.5	3	0.8	1.26 ^a	0.679
10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda size karşı imalı davranışları	237	59.3	117	29.3	29	7.2	12	3.0	5	1.3	1.58 ^b	0.849
11. Yanlış ve hatalarınızın sürekli olarak hatırlatılması ve söylenmesi	12	3.0	151	3.8	114	28.5	77	19.3	46	11.5	2.99 ^c	1.074
12. Yaklaşımlarınızın, düşüncelerinizin dikkate alınmaması, yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	85	21.3	183	45.8	70	17.5	38	9.5	24	6.0	2.33 ^b	1.095
13. İşinizle ilgili çabalarınızla ilgili sürekli bitmek bilmeyen eleştiriler	24	6.0	130	32.5	111	27.8	93	23.3	42	10.5	3.00 ^c	1.105
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması veya yok sayılması	79	19.8	183	45.8	77	19.3	37	9.3	24	6.0	2.36 ^b	1.083
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından size karşı istemediğiniz, hoşlanmadığınız şakaların (eşek şakası) yapılması	164	41.0	105	26.3	72	18.0	45	11.3	14	3.5	2.10 ^b	1.161
16. Mantıksız ya da yetiştirilmesi imkân dâhilinde olmayan işlerin verilmesi	51	12.8	190	47.5	83	20.8	55	13.8	21	5.3	2.51 ^c	1.048
17. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması?	27	6.8	134	33.5	107	26.8	83	20.8	49	12.3	2.98 ^c	1.143
18. İşinizin aşırı derecede denetlenmesi	20	5.0	139	34.8	120	30.0	73	18.3	48	12.0	2.98 ^c	1.101
19. Hakkınız olduğu halde bazı şeyleri; hastalık, tatil izni gibi hakları talep etmemeniz için size baskı yapılması	117	29.3	188	47.0	69	17.3	21	5.3	5	1.3	2.02 ^b	0.888
20. Aşırı derecede istenmeyen alay ve sataşmalara konu olmak	154	38.5	111	27.8	77	19.3	41	10.3	17	4.3	2.14 ^b	1.164
21. Üstesinden gelinmeyecek miktarda iş yüküne maruz kalmak	54	13.5	199	49.8	76	19.0	50	12.5	21	5.3	2.46 ^b	1.042

1: Hiç, 2: Bazen, 3: Ayda bir, 4: Haftada bir, 5: Her gün, F: Frekans, %: Yüzde

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	1		2		3		4		5		Ort.	Std. sapma
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Benim için avantajlı olsa da bu kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	53	13.3	178	44.5	87	21.8	59	14.8	23	5.8	2.55 ^b	1.075
2. Bu kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	53	13.3	188	47.0	78	19.5	58	14.5	23	5.8	2.53 ^b	1.073
3. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	56	14.0	190	47.5	72	18.0	56	14.0	26	6.5	2.52 ^b	1.097
4. Bu kurumdaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için şu anda ayrılmazdım.	61	15.3	209	52.3	59	14.8	55	13.8	16	4.0	2.39 ^a	1.030
5. Bu kuruma çok şey borçluyum.	65	16.3	180	45.0	69	17.3	60	15.0	26	6.5	2.51 ^b	1.126
6. Şu anda bu kurumda kalmak, istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten kaynaklıdır.	42	10.5	189	47.3	94	23.5	44	11.0	31	7.8	2.58 ^b	1.068
7. İstesem de şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	74	18.5	180	45.0	64	16.0	53	13.3	29	7.2	2.46 ^a	1.150
8. Şu anda bu kurumdan ayrılmak istemeye karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	79	19.8	179	44.8	59	14.8	54	13.5	29	7.2	2.44 ^a	1.162
9. Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	73	18.3	190	47.5	47	11.8	73	18.3	17	4.3	2.43 ^a	1.110
10. Bu kurumdan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif katlığı olurdu.	76	19.0	186	46.5	46	11.5	68	17.0	24	6.0	2.45 ^a	1.153
11. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	51	12.8	210	52.5	38	9.5	75	18.8	26	6.5	2.54 ^b	1.128
12. Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	71	17.8	190	47.5	57	14.2	53	13.3	29	7.2	2.45 ^a	1.143
13. Bu kurumun problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi hissediyorum.	61	15.3	187	46.8	68	17.0	60	15.0	24	6.0	2.50 ^b	1.104
14. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	47	11.8	201	50.2	65	16.3	60	15.0	27	6.8	2.55 ^b	1.091
15. Kendimi bu kurumda "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	48	12.0	206	51.5	61	15.3	58	14.5	27	6.8	2.53 ^b	1.090
16. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	53	13.3	205	51.2	61	15.3	53	13.3	28	7.0	2.50 ^b	1.097
17. Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissim vardır.	46	11.5	216	54.0	52	13.0	53	13.3	33	8.3	2.53 ^b	1.115

1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum, F: Frekans, %: Yüzde

Tablo 4. Güvenilirlik İstatistikleri

Ölçek	Cronbach's alpha	Madde sayısı
Örgütsel bağlılık ölçeği	0,856	15
Normatif bağlılık	0,730	5
Devamlılık bağlılığı	0,536	4
Duygusal bağlılık	0,902	6
Olumsuz davranışlar ölçeği	0,605	18

Güvenilirlik analizi, bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçer ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sunar. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır. Soru grupları için en yaygın kullanılan içsel güvenilirlik indeksi Cronbach Alpha'dır. Bu indeks, değişkenler arasındaki ortalama korelasyonu temel alarak bir ölçekteki değişkenlerin iç tutarlılığını ölçer (Bayram, 2004). Cronbach Alpha değeri 0,60 ile 0,70 arasında ise ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Cronbach Alpha değeri 0,70 ile 0,90 arasında ise ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine, 0,90 ve üzerinde ise ölçek çok yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir denir (Özdamar, 2013).

Bu çalışmada kullanılan anket formunda 2 farklı ölçek yer almaktadır. Birincisinde; mobbing düzeyini ölçebilmek için geliştirilen "Olumsuz davranışlar ölçeği" ne ilişkin 21 soru bulunmaktadır. İkincisinde; "Örgütsel bağlılık ölçeği" ne ilişkin 17 soru bulunmaktadır. Güvenilirlik analizi bu iki ölçek için ayrı ayrı uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de sunulmuştur. Olumsuz davranışlar ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0,60'ın altında (0,552) bulunmuştur. Bu yüzden ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı sağlamak amacıyla corrected item-total correlation ve cronbach's alpha if item deleted değerleri dikkate alınarak 3 madde analiz dışı bırakılmıştır. Bu maddeler (1) 'Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması', (19) "Hakkınız olduğu halde bazı şeyleri; hastalık, tatil izni gibi hakları talep etmemeniz için size baskı yapılması" ile (5) "Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması" isimli maddelerdir. Bu maddelerin analiz dışı bırakılması sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0,605'e yükselmiştir. Bu ise, ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 'normatif bağlılık', 'devamlılık bağlılığı' ve 'duygusal bağlılık' olmak üzere 3 farklı boyutu vardır. Normatif bağlılık boyutunda 5

madde (1-5 arası ifadeler), devamlılık bağıllığı boyutunda 6 madde (6-11 arası ifadeler) ve duygusal bağıllık boyutunda 6 madde (12-17 arası ifadeler) olmak üzere, örgütsel bağıllık ölçeği toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Normatif bağıllık ve duygusal bağıllık boyutları için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,730 ve 0,902 olarak bulunmuştur. Bu ise normatif bağıllık ölçeğinin yüksek güvenilirlik düzeyinde, duygusal bağıllık ölçeğinin ise çok yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunu göstermektedir. Devamlılık bağıllığı boyutu için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0,60'ın altında (0,391) bulunmuştur. Bu yüzden boyutta yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı sağlamak amacıyla corrected item-total correlation ve cronbach's alpha if item deleted değerleri dikkate alınarak 2 madde analiz dışı bırakılmıştır. Bu maddeler; (6.) "Şu anda bu kurumda kalmak, istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten kaynaklıdır" ve (11.) "Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim" isimli maddelerdir. Bu maddelerin analiz dışı bırakılması sonucunda Cronbach Alpha katsayısı 0,536'ya yükselmiştir. Boyuttaki madde sayısı az olduğundan güvenilirlik katsayısı 0,536 olarak hesaplanan devamlılık bağıllığı boyutunun güvenilir olduğu kabul edilir. Son olarak kalan 5 madde üzerinden örgütsel bağıllık ölçeğinin geneli için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha katsayısı 0,856 olarak hesaplanmış olup, bu ise ölçeğin genel olarak yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Pearson Korelasyon Analizi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Olumsuz davranışlar ölçeği	1				
(2) Örgütsel bağıllık ölçeği	-0,161**	1			
(3) Normatif bağıllık	-0,164**	-0,842**	1		
(4) Devamlılık bağıllığı	-0,040	-0,580**	-0,380**	1	
(5) Duygusal bağıllık	-0,149**	-0,864**	-0,586**	-0,214**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level.

"Olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing)" ve "Örgütsel bağıllık ölçeği" arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının test edilmesi için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda hem her iki ölçek arasındaki ilişki hem de "olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing)" ile "örgütsel bağıllık ölçeği" nin üç alt boyutu (normatif

bağlılık, devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizine ilişkin elde edilen Pearson korelasyon katsayıları sonuçları Tablo 5’de gösterilmektedir. Tablo 5’e göre, olumsuz davranışlar ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0,161$). Buna göre; olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre H_2 hipotezi kabul edilir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık alt boyutları ile olumsuz davranışlar ölçeği arasındaki ilişki yine istatistiksel olarak anlamlı ve negatiftir. İlişkinin gücü bakımından değerlendirildiğinde olumsuz davranışlar ölçeği ile normatif bağlılık alt boyutu arasında ($r=-0,164$), duygusal bağlılık alt boyutuna oranla ($r=-0,149$) daha güçlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Buna göre; olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) ile duygusal bağlılık arasında; olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre H_3 ile H_5 hipotezleri kabul edilir. Bununla birlikte devamlılık bağlılığı alt boyutu ile olumsuz davranışlar ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Buna göre; olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) ile devamlılık bağlılığı arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre H_4 hipotezi kabul edilemez.

Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün tespit edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizlerinde olumsuz davranışlar ölçeği bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bağımsız değişkenler ise örgütsel bağlılık ölçeği ve bu ölçeğin üç alt boyutudur (normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık). Tablo 5’den görüldüğü üzere normatif bağlılık ile devamlılık bağlılığı ($r=-0,380$), normatif bağlılık ile duygusal bağlılık ($r=-0,586$) ve devamlılık bağlılığı ile duygusal bağlılık ($r=-0,214$) arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı olduğundan, regresyon analizinde bu üç bağımsız değişken bir arada modele dâhil edilmemiştir. Bunun yerine her bir değişken ayrı ayrı ele alınarak üç ayrı model oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra bir başka model de genel olarak örgütsel bağlılık ölçeğinin bağımsız değişken olarak ele alınmasıyla kurulan modeldir. Dolayısıyla

toplamda dört farklı regresyon modeli kurulmuş ve sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Regresyon Analizi

	β	t	p-değeri	R-kare	Düzeltilmiş R-kare
Bağımlı değişken: olumsuz davranışlar ölçeği					
Sabit	2,103	28,334	0,000		
Örgütsel bağlılık ölçeği	0,094	3,260	0,001	0,026	0,024
F-değeri=10,626; p-değeri=0,001					
Bağımlı değişken: olumsuz davranışlar ölçeği					
Sabit	2,134	33,271	0,000		
Normatif bağlılık	0,081	3,312	0,001	0,027	0,024
F-değeri=10,969; p-değeri=0,001					
Bağımlı değişken: olumsuz davranışlar ölçeği					
Sabit	2,288	35,528	0,000		
Devamlılık bağlılığı	0,020	0,792	0,429	0,002	0,001
F-değeri=0,628; p-değeri=0,429					
Bağımlı değişken: olumsuz davranışlar ölçeği					
Sabit	2,183	40,172	0,000		
Duygusal bağlılık	0,061	3,012	0,003	0,022	0,020
F-değeri=9,074; p-değeri=0,003					

Tablo 6 incelendiğinde kurulan dört modelden yalnızca devamlılık bağlılığının bağımsız değişken olarak ele alındığı modelin anlamsız olduğu görülmektedir (F-değeri=0,628; p-değeri=0,429). Kurulan diğer modeller anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte modellere ilişkin R-kare değerleri düşük çıkmıştır. Bu durum, Tablo 6’da verildiği üzere ele alınan bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünün düşük olması sebebiyle, beklenen bir sonuçtur. Modellere ilişkin katsayı tahminleri incelendiğinde ise olumsuz davranışlar ölçeği üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin genel olarak ele alınan örgütsel bağlılık ölçeği olduğunu söylemek mümkündür ($\beta=0,094$). Bunu sırasıyla normatif bağlılık (0,081) ve duygusal bağlılık (0,061) izlemektedir.

“Cinsiyet” (kadın-erkek) ve “medeni durum” (evli-bekâr) değişkenleri iki kategoriye sahiptir. Bağımlı değişken değerlerinin, bu değişkenlerin kategorilerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız gruplar t-testi ile test edilmiştir. Bağımlı değişken olarak ise sırasıyla olumsuz davranışlar ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve bu ölçeğin üç alt boyutu (normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık) dikkate alınmıştır. Cinsiyet değişkeni için yapılan analiz sonucunda elde edilen t-testi sonuçları Tablo 7a’da, grup istatistikleri ise Tablo 7b’de sunulmuştur. Medeni durum değişkeni için yapılan analiz sonucunda elde edilen t-testi sonuçları ise Tablo 8a’da ve grup istatistikleri ise Tablo 8b’de sunulmuştur.

Tablo 7a. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Varyansların eşitliği için Levene's Testi				Ortalamaların eşitliği için t-testi							
		F	p	t	sd	p (2-yönlü)	Ortalama farkı	Farkın standart hatası	Farkın 95% güven aralığı		
										Alt sınır	Üst sınır
1	D1	1,377	0,241	0,485	398	0,628	0,01809	0,03731	-0,05526	0,09145	
	D2			0,485	396,975	0,628	0,01809	0,03730	-0,05524	0,09143	
2	D1	2,147	0,144	-	398	0,526	-0,04047	0,06382	-0,16595	0,08501	
	D2			0,634	396,751	0,526	-0,04047	0,06380	-0,16591	0,08496	
3	D1	5,132	0,024	-	398	0,311	-0,07603	0,07494	-0,22335	0,07130	
	D2			1,015	392,890	0,311	-0,07603	0,07489	-0,22327	0,07121	
4	D1	0,179	0,671	-	398	0,667	-0,03183	0,07403	-0,17737	0,11370	
	D2			0,430	397,905	0,667	-0,03183	0,07403	-0,17737	0,11371	
5	D1	0,542	0,462	-	398	0,855	-0,01660	0,09071	-0,19494	0,16174	
	D2			0,183	397,926	0,855	-0,01660	0,09070	-0,19492	0,16172	

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık
D1: Eşit varyans varsayımı, D2: Eşit olmayan varyans varsayımı

Tablo 7b. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Grup İstatistikleri

	Kategoriler	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın std. hatası
1	Kadın	199	2,3462	0,36154	0,02563
	Erkek	201	2,3281	0,38424	0,02710
2	Kadın	199	2,4660	0,61668	0,04372
	Erkek	201	2,5065	0,65889	0,04647
3	Kadın	199	2,4593	0,70115	0,04970
	Erkek	201	2,5353	0,79423	0,05602
4	Kadın	199	2,4259	0,74228	0,05262
	Erkek	201	2,4577	0,73829	0,05208
5	Kadın	199	2,4983	0,89627	0,06354
	Erkek	201	2,5149	0,91776	0,06473

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Tablo 8a. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Varyansların eşitliği için Levene's Testi				Ortalamaların eşitliği için t-testi							
		F	p	t	sd	p (2-yönlü)	Ortalama farkı	Farkın standart hatası	Farkın 95% güven aralığı		
										Alt sınır	Üst sınır
1	D1	0,481	0,488	1,347	398	0,179	0,05216	0,03873	-0,02398	0,12830	
	D2			1,341	295,309	0,181	0,05216	0,03891	-0,02442	0,12874	
2	D1	4,092	0,044	1,435	398	0,152	0,09504	0,06625	-0,03520	0,22527	
	D2			1,482	329,059	0,139	0,09504	0,06415	-0,03115	0,22123	
3	D1	0,828	0,363	1,130	398	0,259	0,08803	0,07792	-0,06515	0,24121	
	D2			1,133	302,011	0,258	0,08803	0,07770	-0,06486	0,24093	
4	D1	6,809	0,009	1,489	398	0,137	0,11437	0,07680	-0,03662	0,26535	
	D2			1,568	346,647	0,118	0,11437	0,07295	-0,02912	0,25786	
5	D1	5,968	0,015	0,934	398	0,351	0,08799	0,09425	-0,09731	0,27328	
	D2			0,965	329,972	0,335	0,08799	0,09118	-0,09137	0,26735	

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık
D1: Eşit varyans varsayımı, D2: Eşit olmayan varyans varsayımı

Tablo 8b. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Grup İstatistikleri

Kategoriler	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın std. hatası	
1	Kadın	255	2,3560	0,37012	0,02318
	Erkek	145	2,3038	0,37634	0,03125
2	Kadın	255	2,5208	0,66247	0,04149
	Erkek	145	2,4257	0,58916	0,04893
3	Kadın	255	2,5294	0,75193	0,04709
	Erkek	145	2,4414	0,74420	0,06180
4	Kadın	255	2,4833	0,78430	0,04911
	Erkek	145	2,3690	0,64957	0,05394
5	Kadın	255	2,5386	0,94358	0,05909
	Erkek	145	2,4506	0,83614	0,06944

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Tablo 7a'da yer alan t-testine ilişkin p-değerleri incelendiğinde, bu değerlerin tamamının 0,05 anlam düzeyinden büyük olduğu görülmektedir. Bu ise, dikkate alınan bütün bağımlı değişkenler için, bağımlı değişkenlerin değerlerinin ortalamasının cinsiyet değişkeninin kategorilerine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Tablo 7b'de yer alan ortalamalardan görülebileceği gibi, her bir bağımlı değişken için bu bağımlı değişkenlere ilişkin ortalamalar kadın ve erkeklerde

birbirine oldukça yakındır. Dolayısıyla, ortalamalar arası farkların anlamlı bulunmaması beklenen bir sonuçtur. Aynı durum, medeni durum değişkeni için de geçerlidir. Öyle ki, ele alınan tüm bağımlı değişkenlerin değerlerinin ortalamasının medeni durum değişkeninin kategorilerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna göre H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilememiştir.

“Yaş”, “eğitim durumu”, “çalışma süresi” ve “mesleki unvan” değişkenleri ikiden fazla kategoriye sahiptir. Ele alınan bağımlı değişkenlerin değerlerinin, bu değişkenlerin kategorilerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Bağımlı değişken olarak ise yine sırasıyla olumsuz davranışlar ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve bu ölçeğin üç alt boyutu (normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık) dikkate alınmıştır. Yaş değişkenine ilişkin gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9a’da, grup istatistikleri ise Tablo 9b’de gösterilmiştir. Tablo 9a incelendiğinde, olumsuz davranışlar ölçeği hariç diğer tüm bağımlı değişkenlerin değerlerinin ortalamasının yaş değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 9a. Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Tablosu

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
1	Gruplar arası	1,010	4	0,252	1,832	0,122
	Grup içi	54,432	395	0,138		
	Toplam	55,442	399			
2	Gruplar arası	9,633	4	2,408	6,231	0,000
	Grup içi	152,657	395	0,386		
	Toplam	162,290	399			
3	Gruplar arası	12,892	4	3,223	6,028	0,000
	Grup içi	211,186	395	0,535		
	Toplam	224,077	399			
4	Gruplar arası	6,904	4	1,726	3,226	0,013
	Grup içi	211,307	395	0,535		
	Toplam	218,211	399			
5	Gruplar arası	11,288	4	2,822	3,525	0,008
	Grup içi	316,250	395	0,801		
	Toplam	327,538	399			

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Ortalamalar arası farkı anlamlı bulunan bağımlı değişkenler için, farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre örgütsel bağlılık ölçeği ve normatif bağlılık isimli bağımlı değişkenlerin değerlerine ilişkin 18-25 ile 26-35, 18-25 ile 46-55, 26-35 ile 56-65, 46-55 ile 56-65 yaş grupları arasındaki farklılık 0,05 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Devamlılık bağımlılığı ve duygusal bağımlılık isimli bağımlı değişkenlerin değerlerine ilişkin ise sadece 18-25 ile 26-35 yaş grupları arasındaki farklılık 0,05 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre, yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği ve boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmasına rağmen, yaş değişkeni ile olumsuz davranışlar ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmamasından dolayı H_{1a} hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 9b. Yaş Değişkenine İlişkin Grup İstatistikleri

	Kategoriler	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın std. hatası
1	18-25	60	2.3074	0.41226	0.05322
	26-35	120	2.3190	0.35624	0.03252
	36-45	92	2.3557	0.35759	0.03728
	46-55	75	2.4230	0.37745	0.04358
	56-65	53	2.2579	0.37014	0.05084
2	18-25	60	2.2122	0.44162	0.05701
	26-35	120	2.6533	0.66102	0.06034
	36-45	92	2.4667	0.62257	0.06491
	46-55	75	2.5698	0.74465	0.08599
	56-65	53	2.3346	0.49708	0.06828
3	18-25	60	2.2400	0.60708	0.07837
	26-35	120	2.6833	0.83478	0.07620
	36-45	92	2.4478	0.66786	0.06963
	46-55	75	2.6373	0.80182	0.09259
	56-65	53	2.2566	0.59404	0.08160
4	18-25	60	2.1792	0.58421	0.07542
	26-35	120	2.5896	0.80165	0.07318
	36-45	92	2.4538	0.67524	0.07040
	46-55	75	2.4000	0.74661	0.08621
	56-65	53	2.4434	0.78392	0.10768
5	18-25	60	2.2111	0.61361	0.07922
	26-35	120	2.6708	0.97529	0.08903
	36-45	92	2.4909	0.93806	0.09780
	46-55	75	2.6267	0.99656	0.11507
	56-65	53	2.3270	0.72425	0.09948

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Eğitim durumu değişkenine ilişkin gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10a'da, grup istatistikleri ise Tablo 10b'de gösterilmiştir. Tablo 10a incelendiğinde sadece olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) bağımlı değişkenin değerlerinin ortalamasının eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 10a. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin ANOVA Tablosu

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
1	Gruplar arası	3,389	5	0,678	5,130	0,000
	Grup içi	52,053	394	0,132		
	Toplam	55,442	399			
2	Gruplar arası	,634	5	0,127	0,309	0,908
	Grup içi	161,656	394	0,410		
	Toplam	162,290	399			
3	Gruplar arası	2,601	5	0,520	0,925	0,464
	Grup içi	221,477	394	0,562		
	Toplam	224,077	399			
4	Gruplar arası	2,140	5	0,428	0,780	0,564
	Grup içi	216,071	394	0,548		
	Toplam	218,211	399			
5	Gruplar arası	1,607	5	0,321	0,388	0,857
	Grup içi	325,931	394	0,827		
	Toplam	327,538	399			

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Ortalamalar arası farkı anlamlı bulunan olumsuz davranışlar ölçeği isimli bağımlı değişken için, farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre olumsuz davranışlar ölçeği isimli bağımlı değişkenin değerlerine ilişkin ilk-orta ile lisans ve yüksekokul ile lisans eğitim grupları arasındaki farklılık 0,05 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre, eğitim durumu değişkeni ile olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmasına rağmen, eğitim durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği ve boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmamasından dolayı H_{1d} hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 10b. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Grup İstatistikleri

	Kategoriler	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın std. hatası
1	İlk-orta	28	2,5357	0,39580	0,07480
	Lise	140	2,3353	0,40477	0,03421
	Yüksekokul	100	2,4239	0,32716	0,03272
	Lisans	121	2,2323	0,31809	0,02892
	Yüksek lisans	9	2,2469	0,51528	0,17176
	Doktora	2	2,0833	0,43212	0,30556
2	İlk-orta	28	2,6048	0,77085	0,14568
	Lise	140	2,4738	0,62070	0,05246
	Yüksekokul	100	2,4973	0,59277	0,05928
	Lisans	121	2,4749	0,66941	0,06086
	Yüksek lisans	9	2,3407	0,63547	0,21182
	Doktora	2	2,5000	0,51854	0,36667
3	İlk-orta	28	2,7357	0,86247	0,16299
	Lise	140	2,4729	0,73952	0,06250
	Yüksekokul	100	2,5460	0,72800	0,07280
	Lisans	121	2,4380	0,76084	0,06917
	Yüksek lisans	9	2,3556	0,60645	0,20215
	Doktora	2	2,7000	0,70711	0,50000
4	İlk-orta	28	2,3482	0,62856	0,11879
	Lise	140	2,3946	0,74553	0,06301
	Yüksekokul	100	2,4125	0,68753	0,06875
	Lisans	121	2,5434	0,79823	0,07257
	Yüksek lisans	9	2,3611	0,78174	0,26058
	Doktora	2	2,7500	0,00000	0,00000
5	İlk-orta	28	2,6667	1,02740	0,19416
	Lise	140	2,5274	0,89577	0,07571
	Yüksekokul	100	2,5133	0,89288	0,08929
	Lisans	121	2,4601	0,92296	0,08391
	Yüksek lisans	9	2,3148	0,72860	0,24287
	Doktora	2	2,1667	0,70711	0,50000

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Çalışma süresi değişkenine ilişkin gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 11a'da, grup istatistikleri ise Tablo 11b'de gösterilmiştir. Tablo 11a incelendiğinde, olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) hariç diğer tüm bağımlı değişkenlerin değerlerinin ortalamasının çalışma süresi değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 11a. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Tablosu

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
1	Gruplar arası	0.905	5	0.181	1.307	0.260
	Grup içi	54.537	394	0.138		
	Toplam	55.442	399			
2	Gruplar arası	34.139	5	6.828	20.992	0.000
	Grup içi	128.150	394	0.325		
	Toplam	162.290	399			
3	Gruplar arası	44.590	5	8.918	19.576	0.000
	Grup içi	179.488	394	0.456		
	Toplam	224.077	399			
4	Gruplar arası	33.052	5	6.610	14.066	0.000
	Grup içi	185.159	394	0.470		
	Toplam	218.211	399			
5	Gruplar arası	28.417	5	5.683	7.486	0.000
	Grup içi	299.121	394	0.759		
	Toplam	327.538	399			

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Ortalamalar arası farkı anlamlı bulunan bağımlı değişkenler için, farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre örgütsel bağlılık ölçeği, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı isimli bağımlı değişkenlerin değerlerine ilişkin 5-6 yıl grubu ve 6 yıl ve üstü grubu ile diğer tüm gruplar arasındaki farklılıklar 0,05 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte bu iki grup arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır. Duygusal bağlılık isimli bağımlı değişkenin değerlerine ilişkin ise, 5-6 yıl grubu ile 6 yıl ve üstü grubu hariç diğer tüm gruplar arasındaki farklılıklar 0,05 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca 6 yıl ve üstü grubu ile 1-2 yıl ve 2-3 yıl grupları arasındaki farklılıklar da 0,05 anlam düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre, çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği ve boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmasına rağmen, çalışma süresi değişkeni ile olumsuz davranışlar ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmamasından dolayı H_{1e} hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 11b. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Grup İstatistikleri

	Kategoriler	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın std. hatası
1	1 yıldan az	38	2.2529	0.27451	0.04453
	1-2 yıl	58	2.3611	0.42670	0.05603
	2-3 yıl	79	2.3284	0.34260	0.03855
	3-5 yıl	87	2.2957	0.35233	0.03777
	5-6 yıl	93	2.4062	0.41951	0.04350
	6 yıl ve üstü	45	2.3296	0.34864	0.05197
2	1 yıldan az	38	2.3474	0.50300	0.08160
	1-2 yıl	58	2.2437	0.49537	0.06504
	2-3 yıl	79	2.2228	0.44490	0.05006
	3-5 yıl	87	2.3157	0.48496	0.05199
	5-6 yıl	93	2.8961	0.68210	0.07073
	6 yıl ve üstü	45	2.8622	0.77360	0.11532
3	1 yıldan az	38	2.4158	0.67284	0.10915
	1-2 yıl	58	2.2069	0.57548	0.07556
	2-3 yıl	79	2.1595	0.47650	0.05361
	3-5 yıl	87	2.3241	0.55510	0.05951
	5-6 yıl	93	2.9204	0.83829	0.08693
	6 yıl ve üstü	45	2.9956	0.89187	0.13295
4	1 yıldan az	38	2.3092	0.68387	0.11094
	1-2 yıl	58	2.2586	0.61588	0.08087
	2-3 yıl	79	2.1867	0.59305	0.06672
	3-5 yıl	87	2.2299	0.60906	0.06530
	5-6 yıl	93	2.8468	0.82425	0.08547
	6 yıl ve üstü	45	2.8111	0.74459	0.11100
5	1 yıldan az	38	2.3158	0.72575	0.11773
	1-2 yıl	58	2.2644	0.72617	0.09535
	2-3 yıl	79	2.2996	0.73930	0.08318
	3-5 yıl	87	2.3659	0.77336	0.08291
	5-6 yıl	93	2.9086	1.04272	0.10813
	6 yıl ve üstü	45	2.7852	1.12289	0.16739

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

Mesleki unvan değişkenine ilişkin gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir. Tablo 12 incelendiğinde sadece olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) bağımlı değişkenin değerlerinin ortalamasının mesleki unvan değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, mesleki unvan değişkeni ile olumsuz davranışlar ölçeği (mobbing) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmasına rağmen, mesleki unvan değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği ve

boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmamasından dolayı H_{1f} hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 12. Mesleki Unvan Değişkenine İlişkin ANOVA Tablosu

		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
1	Gruplar arası	15.352	9	1.706	16.593	0.000
	Grup içi	40.090	390	0.103		
	Toplam	55.442	399			
2	Gruplar arası	5.114	9	0.568	1.410	0.182
	Grup içi	157.175	390	0.403		
	Toplam	162.290	399			
3	Gruplar arası	5.411	9	0.601	1.072	0.382
	Grup içi	218.667	390	0.561		
	Toplam	224.078	399			
4	Gruplar arası	7.143	9	0.794	1.467	0.158
	Grup içi	211.068	390	0.541		
	Toplam	218.211	399			
5	Gruplar arası	7.580	9	0.842	1.027	0.418
	Grup içi	319.958	390	0.820		
	Toplam	327.538	399			

1: Olumsuz davranışlar ölçeği, 2: Örgütsel bağlılık ölçeği, 3: Normatif bağlılık, 4: Devamlılık bağlılığı, 5: Duygusal bağlılık

6. SONUÇ

Örgütlerin; varlıklarını devam ettirebilmesi, sürdürülebilir başarı için politikalar ve stratejiler geliştirmesi ve bu doğrultuda rekabet avantajı sağlayacak girişimlerde bulunması öncelikle sahip oldukları insan kaynağına ve niteliğine bağlıdır. Dolayısıyla örgütün amaç ve değerleri ile örgüte üye olan işgörenlerin amaçlarının birbiri ile uyumlu bir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu uyumun sağlanması ve örgütsel başarının yakalanması ancak işgörelere rahat çalışabilecekleri uygun ve sağlıklı iş ortamlarının sunulması ile mümkündür. Söz konusu uyumun ve sağlıklı iş ortamlarının sunulması, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını ve bunun sonucunda performanslarını olumlu yönde etkileyeceğini söylemek mümkündür. Bütün bunların sonucunda; örgütsel bağlılığı artan, örgüt amaç ve değerlerine inanıp çaba gösteren, istekli, güçlü iş ve örgüt kültürüne sahip işgörenlerin örgüt içinde yer alacağını ifade edebiliriz.

Örgütsel düzeyde, söz konusu uyumun bozulmasına yol açabilecek olan en önemli değişken ise mobbing olarak görülmektedir. Son yıllarda mobbing uluslararası alanda örgütsel düzeyde artan ciddi bir sorun olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda işgörenlerin; fiziksel ve mental verimliliğini, performansını, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını olumsuz bir şekilde doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği çeşitli araştırmalarla gündeme getirilmiştir. Bu bakımdan mobbing; işgörene, çalıştığı örgüte, iş ve sosyal çevresine vermiş olduğu ciddi zararlar nedeniyle dikkat edilmesi ve önlem alınması gereken bir konudur.

Bu çalışmada örgütlerde işgörenlerin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin etkisi ve gücü araştırılmıştır. Bununla birlikte işgörenlerin, mobbinge maruz kalmaları ile örgütsel bağlılığın hangi boyutları arasında nasıl ve ne yönde bir ilişki olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; işgörenlerin, mobbing ve örgütsel bağlılık algılarının demografik özelliklerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre demografik özelliklerden yaş ve çalışma süresi değişkenlerinin, örgütsel bağlılık ve boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı oldukları belirlenmiştir. Aynı şekilde eğitim ve mesleki unvan değişkenlerinin ise mobbing algısı ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak ele alınan tüm demografik özelliklerin mobbing ve örgütsel bağlılık ile birlikte aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiş ve H_1 hipotezi reddedilmiştir. Çalışmadan elde edilen diğer analiz sonuçlarına göre; mobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre analiz sonuçları kapsamında; işgörenlerin, mobbing algıları ile normatif ve duygusal bağlılıkları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Modellere ilişkin katsayı tahminlerine göre ise; mobbing algısı üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin, genel olarak ele alınan örgütsel bağlılık ölçeği olduğunu söylemek mümkündür. Bunu sırasıyla normatif bağlılık ve duygusal bağlılık izlemektedir. Örgütsel bağlılık boyutları içinde mobbing algısı üzerinde en fazla etkiye sahip olan normatif bağlılık boyutudur. Diğer bir ifadeyle ilişkinin gücü bakımından değerlendirildiğinde, mobbing algısı ile normatif bağlılık boyutu arasında duygusal bağlılık boyutuna oranla daha güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık devamlılık bağlılığı ile mobbing algısı arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sonucunda; H₂, H₃, ve H₅ hipotezleri kabul edilmiş, buna karşılık ise H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma sonuçları literatürde yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında; Tengilimoğlu ve Mansur (2009) tarafından yapılan çalışmada, mobbinge maruz kalma ile duygusal bağlılık arasında ve mobbinge maruz kalma ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna karşılık devamlılık bağlılığı ile mobbinge maruz kalma arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Tengilimoğlu ve Mansur (2009) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile bu çalışmadan elde edilen sonuçların benzerlik taşıdığı görülmektedir. Aynı şekilde Karcıoğlu ve Çelik (2012) tarafından yapılan çalışmada, mobbinge maruz kalma ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel bir farklılık olup olmadığı araştırılmış, 0,01 anlamlılık düzeyinde ters yönde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu noktada elde edilen bu sonuç itibariyle, bu çalışmadan elde edilen sonuçların Karcıoğlu ve Çelik (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarını desteklediği görülmektedir. Karahan ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise, işyerinde mobbing uygulamasına maruz kalma sıklığı ile örgütsel bağlılık arasında, işyerinde mobbing uygulamasına maruz kalma sıklığı ile duygusal bağlılık arasında ve aynı şekilde işyerinde mobbing uygulamasına maruz kalma sıklığı ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Karahan ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile bu çalışmadan elde edilen sonuçların birbirlerini destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir.

7. ARAŞTIRMANIN SINIRLAMALARI

Çalışmada, farklı bölümlerde ve farklı sektörlerde çalışanların mobbing algıları ve örgütsel bağlılıkları ölçülmüştür. Buna karşılık ise, farklı şehirlerde ya da farklı bölgelerde çalışanların algılarının karşılaştırılıp ölçülmemesi bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde tek bir sektörde çalışanların ya da tek bir departman içinde istihdam edilen işgörenlerin mobbing algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmemesi de çalışmanın sınırlayıcıları olarak görülebilir.

8. MUHTEMEL ARAŞTIRMA KONULARI

Bu çalışma, ileride yapılacak olan muhtemel çalışmalar için yol gösterici bir kaynak niteliğinde temel alınabilir. Aynı zamanda gelecekte yapılacak olan olası çalışmalarda; sektörler, şehirler ya da bölgeler arası karşılaştırmalar yapılarak mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri ölçülüp aralarındaki farklılıklar belirlenebilir. Ayrıca tek bir departman içinde istihdam edilen işgörenlerin; mobbing algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile birlikte farklı bir örgütsel değişken analize dahil edilerek aralarında çoklu karşılaştırmalar yapılarak akademik anlamda farklı sonuçlar ve bunlara bağlı olarak çıkarımlar elde edilebilir.

9. YÖNETİCİLERE TAVSİYELER

Yapılan tüm bu analizlerin sonucunda, örgütlerde mobbingi önlemek ve işgörenlerin örgütsel bağlılığını artırmak için örgütsel düzeyde önlemler alınarak çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik uygulamalar yapılması gerektiğini söyleyebiliriz. Bununla birlikte örgütsel düzeyde; güvenli, iletişime açık, şeffaf, çözüm odaklı ve adaletli bir örgüt ikliminin inşa edilmesi önemlidir. Söz konusu örgüt ikliminin oluşturulması aşamasında yöneticiler; özellikle mobbinge neden olan ücret, çalışma koşulları, terfi ve yetki konularında özenli ve adaletli davranarak etkili stratejik politikalar geliştirmelidir. Bu bağlamda; hiyerarşik düzeyde iletişim kanallarının açık olduğu, iletişimin tam olarak sağlandığı, rol dağılımından kaynaklanan çatışmaların en az seviyeye indirildiği, işgörenlerin rahat, uygun ve huzurlu bir ortamda çalışabileceği sağlıklı bir örgüt yapısı tasarlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Coleman, D. F., Irving, G. P., & Cooper, C. L. (1999). Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: It depends on the form of commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 995-1001.
- Çiçeklioğlu, H. (2016). *Mobbing ve Fiziksel Şiddetin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Sağlık Kurumlarında Bir Alan Araştırması*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in The American Workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-202.
- Ekşi, F., Dilmaç, B., Yaman, E., & Hamarta, E. (2015). The predictive relationships between the values of university employees, mobbing, and organizational commitment. *Turkish Journal of Business Ethics*, 8(2), 311-322.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Field, T. (1996). *Bully in Sight. How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by which Abuse Thrives*. Oxfordshire: Success Unlimited.
- Gözüm, P. (2017). *Mobbing Algısı İle Motivasyon İlişkisi: Erzurum ve Ankara İllerinde Bazı Kamu ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. Doktora Tezi.
- Griffin, M. L., & Hepburn, J. R. (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 33, 611-625.
- Hecker, T. H. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 33(4), 439-445.
- Hubert, A. B., Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirerable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Brymer, R. A. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 976-994.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 9(33), 5692-5715.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz Und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann (Mobbing. Psychological Terror at the Workplace and How One Can Defend Oneself)*. Reinbek bei Hamburg, Germany: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Leymann, H. (1993a). AËtiologie und HaËufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz ± eine UËbersicht uËber die bisherige Forschung (Etiology and frequency of mobbing at work ± a review of existing research). *Zeitschrift fuËr Personalforschung*, 7, 271-283.
- Leymann, H. (1993b). *Mobbing ± Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann (Mobbing ± Psychological Terror at Work, and How One Can Defend Oneself)*. Rowohlt, Reinbeck.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 165-184.

- Loke, J. C. F. (2001). Leadership behaviours: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9, 191-204.
- Mansur, A. F. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). *Organizational Commitment: Toward A Three-Component Model*. Research Bulletin No. 660. The University of Western Ontario, Department of Psychology, London.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1991). A three component conceptualisation of organisational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- Mir, A., Mir, R., & Mosca, J. B. (2002). The new age employee: An exploration of changing employee - organization relations. *Public personnel management*, 31(2), 187-200.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Muthueloo, R., & Rose, R. C. (2005). Typology of organisational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Özdamar, K. (2013). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Parsons, P. T., & Shils, E. A. (1962). *Toward a General Theory of Action*. New York: Harper and Row.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*. In B. M. Staw & G. R. Salancik (Eds). *New Directions in Organizational Behavior*, Chicago: St Clair Press.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases, and commitment to a course of action. *The Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
- Singh, B., Gupta, P. K., & Venugopal, S. (2008). Organizational commitment: Revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 57-68.
- Sloan, L. M., Matyok, T., Schmitz, C. L., & Short, G. F. L. (2010). A story to tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 87-97.

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of shkodra municipality. *European scientific journal*, 9(17), 41-51.
- Tengilimoğlu, D. & Mansur, A. F. (2009). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(1), 69-84.
- Thompson, D., Arora, T., & Sharp, S. (2002). *Bullying: Effective Strategies for Long-Term Improvement*. London, UK: Routledge.
- Trang, I., Armanu, Sudiro, A., & Noermijati. (2013). Organizational commitment as mediation variable influence of work motivation, leadership style and learning organization to the employees performance. *IOSR journal of business and management*, 7(2), 12-25.
- Tufail, M., & Farooq, N. (2012). Component wise comparison of the degree of organizational commitment. *International Review of Management and Business Research*, 1(1), 47-53.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Yüceler, A., Doğanalp, B. & Kaya, D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean journal of social sciences*, 4(10), 781-788.
- Yüksel, M., & Tunçsiper, B. (2011). The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 54-64.
- Yıldırım Ilgaz, B., Yirik, Ş., & Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Resent trends in research and practicean introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373.