

Çalışma Yaşamında Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma*

İbrahim YALÇIN^a
Niğde Üniversitesi

Derya TEKİN^b
Niğde Üniversitesi

Öz

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana var olan her bireyin çeşitli istek ve ihtiyaçları bulunmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde de belirttiği gibi kişi, ilk olarak yeme, içme, uyuma gibi zorunlu ihtiyaçları olan fizyolojik ihtiyaçlarını; daha sonra barınma, can ve mal güvenliği, kabul edilme, tanınma, prestij kazanma, yaratıcılık gibi ihtiyaçlarını gidermek durumundadır. Birey sadece kendi ihtiyaçlarını değil; öncelikle ailesinin, çevresinin daha sonra toplumun da belirli istek ve ihtiyaçlarını gidermekle yükümlüdür. Bu nedenle çeşitli istek ve ihtiyaçları temin edebilmek için bireylerin çalışması, en azından hayatını sürdürebilecek kadar olan asgari ücreti kazanması gerekmektedir. Bireyler kazanmak için de her tür insanların bir arada buldukları, birlikte çalışmaların yürütüldüğü işyerlerinde toplulukla birlikte çalışmak zorundadır. İster küçük ölçekli olsun, ister büyük ölçekli işletmeler olsun bunların en önemli amaçlarından birisi işletmeden maksimum verim alabilmektir. Bu verimi örgüte bağlı çalışanlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple hem çalışanın hem de örgütün olumlu sonuçlara ulaşabilmesi için işletme içerisinde örgütsel bağlılığın varlığı son derece önemlidir. İşletme içinde örgütsel bağlılığın olabilmesi için ilk olarak çalışanın örgüt içinde kendini güvende hissetmesi gerekmektedir. Öncelikle işletmeye, sonra yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına güven duymalıdır. İşletme, her çalışana örgütün önemli bir parçası olduğunu hissettirmelidir. Böylelikle örgüt yöneticileri bu kavram üzerinde dikkatlice durmalı ve çalışanların bağlılıklarını artırabilecek yöntemler ortaya koymaya çalışmalıdır. Ayrıca bir çalışanın örgüte bağlı olabilmesi için, çalıştığı ortamda mutlu, huzurlu olması gerekmektedir. Çalışanın baskı gördüğü, küçümsendiği ya da dışlandığı gibi kendini rahatsız eden tavırlarla karşılaşması hem kendini hem de örgütü olumsuz etkileyecektir. Böylece psikolojik şiddet yani mobbinginde işletme açısından önemli bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır. Kısaca, mobbingin olduğu yerde örgütsel bağlılığın yok oldu savunulmaktadır. Bu çalışmada mobbingin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği öne sürülmüştür. Araştırma Niğde ili sağlık müdürlüğü çalışanlarına anket uygulayarak yapılmıştır. Çalışmada iki ölçek kullanılmıştır. Birincisi Heinz Leymann (1993) tarafından belirlenen 5 gruptan oluşan psikolojik şiddet ölçeğidir. İkincisi ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş 3 sınıflandırmadan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğidir. Araştırma sonucunda sağlık müdürlüğü çalışanlarında mobbingin örgütsel bağlılığa önemli bir etki yapmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Şiddet; Mobbing; Örgütsel Bağlılık

Endüstrinin gelişmesiyle birlikte Sanayi Devrimi'nden sonra sosyal bir varlık olan çalışanlarında ihtiyaçlarının, beklentilerinin olduğunun farkına varılmış ve insan, işyeri için önemli bir varlık haline gelmiştir. İşletmeler çalışanlardan azami derecede faydalanabilmek için çalışanların motivasyonuna, iş tatminine, örgütsel bağlılıklarına önem vermekte, çeşitli araştırmalar yapmakta, çalışanlara eğitimler vermekte,

çalışanların eksikliklerini, ihtiyaçlarını tespit edip sürekli geliştirmektedir.

İşletme için çalışanlar bir o kadar önemli iken; çalışanlar arasında birtakım sıkıntılar yaşanmaktadır. Ödüllendirme, terfi, çalışanların arasındaki yaş farkı, bencillik, can sıkıntısı gibi nedenlerle bazı çalışanlar diğer çalışanları kıskanmakta, o çalışanların mutsuzluğu, işyerindeki huzursuzluğu onlara zevk vermektedir. Bu çalışanları huzursuz etmek için

* Bu makale Yrd. Doç. Dr. İbrahim YALÇIN danışmanlığında Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "Çalışma Yaşamında Mobbingin(Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinin özettir.

^a Sorumlu Yazar: İbrahim YALÇIN, Yrd. Doç. Dr., Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, iyalcin@nigde.edu.tr

^b Derya TEKİN, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, derya__38@hotmail.com.

ellerinden geleni yapmakta, sürekli bu çalışanlarla uğraşarak onları mağdur etmektedirler. İşte işyerlerinde karşılaşılan bu rahatsız etme, sıkıntı verme olgusuna “mobbing(psikolojik şiddet)” denilmektedir.

Psikolojik şiddet mağduru olan kişinin ve bu olgunun var olan işletmeler bedelini ağır ödemektedir. Mobbingin hem birey hem de işletmelere olumsuz etkileri vardır. Mobbinge maruz kalan bireyde huzursuzluk, depresyon artışı, işgücünde düşüş, performansta eksilme, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, işe devamsızlıkta artış ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılıkta azalma gözenmektedir. Mobbing, var olan işletmelerin bireye göre kaybı daha ağırdır. Bir ya da birkaç kişinin mağdur olması diğer çalışanların aynı durumların kendilerinin başlarına da gelebilme korkusu ile çalışma performansını etkileyerek işyerine olan bağlılıklarını ve güven duygularını azaltmakta; böylece işletmeyi olumsuz etkilemektedir.

Bir işletme için mobbing kadar önemli konulardan bir diğeri ise örgütsel bağlılıktır. İşletme içinde örgütsel bağlılığın olabilmesi için ilk olarak çalışanın işletme içinde kendini güvende hissetmesi gerekmektedir. Öncelikle işletmeye, sonra yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına güven duymalıdır. İşletme, her çalışana işletmenin önemli bir parçası olduğunu hissettirmelidir.

Bu çalışmadaki amaç; işletme için son derece önemli iki konunun yani psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılığın ne olduğunu, geçmişten günümüze ne derece yol kat edildiği, bu varlıkları etkileyen faktörlerinin neler olduğu ve son olarak mobbingin örgütsel bağlılığa etkisinin var olup olmadığını araştırmaktır. Çalışmada anket yöntemi uygulanmış olup mobbing bölümünde Leymann'ın, örgütsel bağlılık bölümünde ise Alllen ve Meyer'in ölçümleri kullanılmıştır. Anket; Niğde ili sağlık müdürlüğü çalışanlarına uygulanmıştır.

Psikolojik Şiddet

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak

varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya “mobbing” adı verilmektedir (Demirgil, 2008: 3).

Mobbingin farklı kişilerce yapılan çeşitli tanımlar olmasına karşın ifade edilen ortak tanım; kişiye huzursuzluk vermek, kişiyi fiziksel ve ruhsal rahatsız etmek, çalışma ortamından bezdirmek, son olarak işine son verdirmek için çalışanlara yapılan baskı, zor kullanılmasıdır.

Psikolojik şiddete neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Genel olarak nedenler örgütsel ve bireysel nedenler olarak ikiye ayrılmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizle ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda mobbingin işyerinde ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı personel seçim ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir (Tınaz, 2011: 123).

Mobbingin nedenleri konusunda çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Aslında yıldırmanın nedenlerini ayrıntılı biçimde ortaya koyan yeterli araştırma da bulunmamaktadır. Çünkü bu nedenleri ortaya koyacak tek bir yöntem yoktur. Bu konuda yapılan araştırmalar genelde görüşmeler sonucu elde edilen nitel bilgilerden elde edilmiştir. Bu nedenle bol sayıda örnek olay olmasına rağmen ayrıntılı analiz edilecek veri bulunmamaktadır. Aslında mobbingi tek bir nedene bağlamak doğru olmaz. Çünkü yıldırma birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilir. Ayrıca mobbinge neden olabilecek bir faktör, aynı zamanda yıldırmanın bir sonucu da olabilir. Diğer yandan bir örgütte yıldırma nedeni olabilecek bir faktör, diğer bir örgütte aynı işlevi yerine getirmeyebilir (Gökçe, 2008: 39).

Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda psikolojik tacize eğilimli olan kişilik özellikleri ortaya konmaktadır. Konuyla ilgili bir çalışmada psikolojik tacizi yapan kişilerin genellikle işyerinde yetkileri olan ve diğerlerini korkuyla ve baskıyla sindirmeye çalışan bir profil yansıttığı belirlenmiştir. Dolayısıyla psikolojik tacizi yapan kişi ağırlıklı olarak bir yönetici veya şef olmakta buna karşılık nadiren de olsa iş arkadaşı ve

bağlı astlardan kaynaklanan psikolojik taciz vakalarına rastlanabilmektedir (Akgeyik vd., 1975: 119).

Mobbingin kurban üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta ele almak gerekir. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirilmekte olan önce ruhsal ardından fiziksel sağlığın geri getirilmesi amacıyla hastanelerde ödenen paralar düşünülmelidir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olması söz konusudur(Tınaz, 2011: 158).

Mobbing mağdurları üzerinde yapılan araştırmaların sonuçları üç önemli kategoride toplanmıştır. Bunlardan birincisi akut sağlık problemleridir. Örneğin yara bereler, kırılan kemikler. İkincisi kronik sağlık problemleri, şiddetin sonucunda ortaya çıkan veya var olan bazı sorunların şiddetle birlikte kronik hale gelebildiği sağlık problemleridir. Üçüncüsü ise stresle ilgili sağlık problemleridir. Ağrılar, açıklanamayan bazı semptomlar, uyuma güçlükleri gibi(Kirel, 2008: 60).

Örgütsel Bağlılık

Bugünün rekabetçi ortamında kar amacı güden ve gütmeyen her türlü işletme için örgütsel bağlılık çok önemli bir faktördür. Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky(1966) bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır. Meyer ve Allen'a (1996; 255) göre, örgütsel bağlılık psikolojik bir boyuta sahiptir, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranıştır.

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklık, bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Çeşitli araştırmacılar, farklı yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar önermişlerdir. Örneğin; Huang(2000) bağlılıkla ilgili olarak geliştirilen farklı teorileri dört grupta sınıflandırmıştır(Huang, 200: 7-12). Bunlar: davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık türleridir. Bağlılıkla ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar mümkünse de literatürde özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu üç önemli sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde ortaya konulabilir(İnce, 2005: 26).

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı azalabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Balay, 2000: 83).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, özellikle davranışsal sonuçların bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. İş tatmini, motivasyon, karara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlardandır. Örgütsel bağlılığın, performans, devamsızlık, işe geç kalma, stres ve işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarıyla olan ilişkileri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır (İnce, 2005: 94).

Çalışma Yaşamında Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Verdiğimiz tez önerisinde Niğde ilinde bir araştırma yapmaya karar verilmiştir. Niğde Sağlık Müdürlüğü'nde çalışan personel sayısının çalışmamıza yeterli olacağı düşünülmüş ve valilikten ve müdürlükten alınan izinle bu çalışanlara uygulanmıştır. Anketin uygulandığı zamanda 170 çalışanın bulunduğu tespit edilmiştir. Anket verilerinde ana kütleye ulaşılmak istenmiştir. Anket 170 çalışana da dağıtılmıştır; ancak tüm bilgilerin gizli kalacağı, anket içerisinde herhangi bir kişisel bilginin bulunmadığı belirtilse de çalışanlar mobbing konusundan dolayı tedirgin olmuş, anketi 117 kişi uygulamayı kabul etmiştir. Bu toplanan 117 anketten 7'si ise bölümleri eksik doldurduğundan iptal edilmiş olup 110 kişinin verileri analiz edilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Veri Toplama Araçları

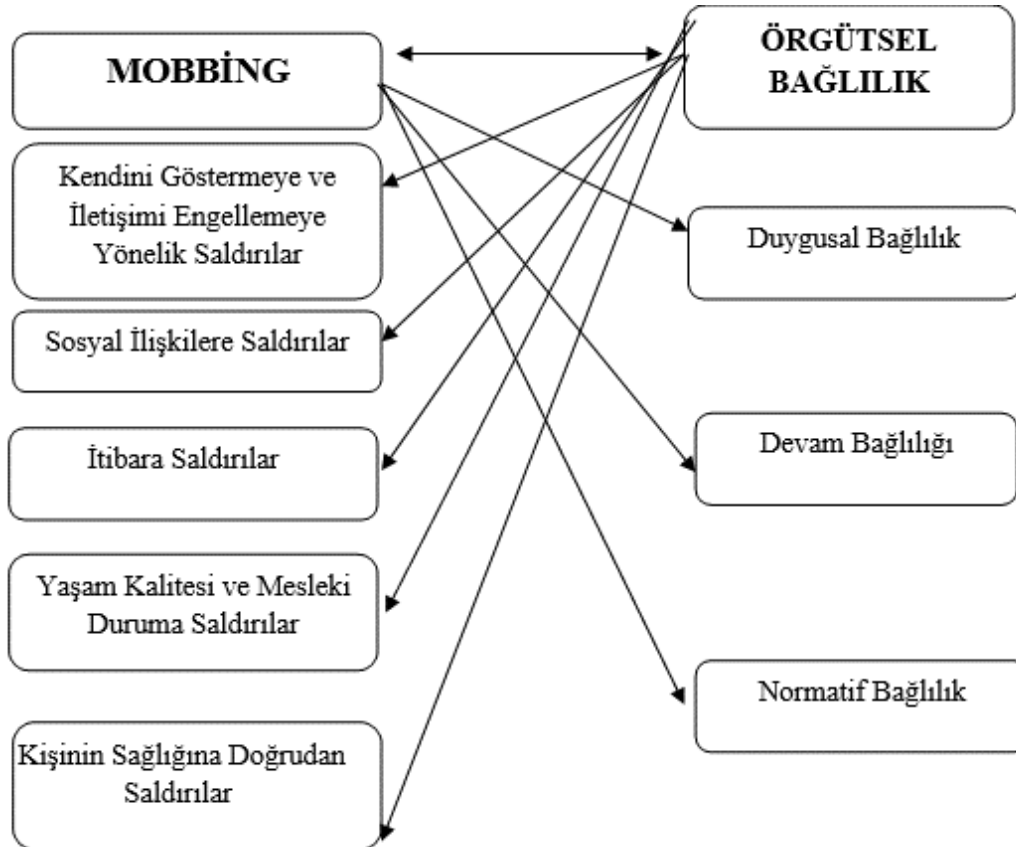
Araştırmanın amacına uygun olarak mobbing ve örgütsel bağlılık etkisini ölçmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışanların demografik özelliklerinden(yaş, cinsiyet, eğitim

durumu, medeni durum ve çalışma süresi) oluşmaktadır.

İkinci bölüm işletmelerdeki mobbing(psikolojik şiddet) kavramını araştırmaya yönelik sorular bulunmaktadır. Bu sorular, Leymann'ın(1993) tipolojisine göre 45 mobbing davranışı bulunduğu araştırmasıyla Leymann'ın hazırladığı 45 sorulu anket uygulanmıştır.. Bu bölüm 5'li likert ölçeği şeklinde tasarlanmış ve kişilerin "Hiç Karşılaşmadım", "Nadiren Karşılaştım", "Bazen Karşılaştım", "Sık Sık Karşılaştım", "Çok Sık Karşılaştım" yanıtlarından birini cevaplaması istenmiştir.

Üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde Meyer ve Allen(1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık olarak ele alınmıştır. Bu bölümde 26 soru bulunmakta ve 3'lü likert ölçeği şeklinde tasarlanmıştır. Kişilerin "Katılmıyorum", "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "Katılıyorum" yanıtlarından birini cevaplaması istenmiştir.

Çalışmanın Modeli



Araştırmaya uygulanan hipotez;

Ho: Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık Arasında Bir Etki Vardır.

H1: Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık Arasında Bir Etki Yoktur.

Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Çalışmamızın bu bölümünde ilk olarak kişilerin demografik özelliklerinin analizi yapılmıştır. Anketi cevaplayan 110 kişiden 64'ü, yani %58.2'si bayan, 46'sı, yani %41.8'i erkektir. Anketi cevaplayanların cinsiyetler arasındaki fark azdır.

Katılımcılardan 2'si olan %1.8'inin 19 ve altı yaşta; 27'si olan %24.5'inin 20-29 yaşları arasında; 38'i olan %34.5'inin 30-39 yaşları arasında; 35'i olan %31.8'inin 40-49 yaşları arasında; 8'i olan %7.3'ünün 50 ve üzeri yaşta olduğunu anlatmaktadır. Sonuçlara bakıldığında çalışanların çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların 33'ü olan %30'u bekar, 77'si olan %70'i evlidir. Çalışanların büyük çoğunluğunun 30 ve üzeri

olduğundan evlilerin oranı bekarların oranına göre daha çoktur.

Katılımcıların 3'ü olan %2.7'si ilköğretim; 36'sı olan %32.7'si lise; 39'u olan %35.5'i yüksekokul; 30'u olan %27.3'ü üniversite; 2'si olan %1.8'i yüksek lisans mezunudur. Bu verilere bakıldığında 3 kişinin ilköğretim olduğu ortaya çıkmaktadır. Müdürlükte memur statüsünde çalışan kimsenin en az lise mezunu olduğu bilinmektedir. Ancak güvenlik görevlisi, hizmetli ve stajyer olan lise öğrencisi de ankete katılmıştır. Anketimiz kamu kuruluşunda yapıldığı için eğitim durumu büyük bir çoğunluk yüksekokul ve üzeri çıkmıştır.

Çalışma yılı olarak değerlendirildiğinde 31'i olan %28.2'si 0-4 yıl arası; 13'ü olan %11.8'i 5-9 yıl arası; 13'ü olan %11.8', 10-14 yıl arası; 18'i olan %16.4'ü 15-19 yıl arası; 35'i olan %31.8'i 20 ve üzeri yıl hizmette bulunmaktadır. Buna göre katılımcılarımızın genellikle 30 ve üzeri yaşlarda olduğu dikkate alındığında çalışma süreleri de buna bağlı olarak ortalama çoğunluğun 5-19 yıl kısmına geldiği görülmektedir.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	76

Anket cevaplarını yorumlamaya geçilmeden anket sonucunun ne kadar güvenilir olduğunu test etmek gerekmektedir. Tabloya bakıldığında yapılan çalışmanın %91.5 güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 110 katılımcının büyük çoğunluğu yani %45.5'inin üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlıyor sorusuna hiç cevabını vermiştir. Nadiren kısıtlandıklarını belirtenler %21.8, bazen kısıtlandığını belirtenler %19.1, sık sık kısıtlandığını belirtenler %5.5, çok sık kısıtlandığını belirtenler ise %8.2'sidir. Bu sonuçlara bakıldığında kişinin kendini göstermesinin üstü yarı yarıya engellendiği ortaya çıkmaktadır.

İkinci sorunun cevaplama oranına bakıldığında sözün sürekli kesilmesi sorusuna %43.6'sı hiç cevabını vermiştir. Nadiren kesildiğini belirtenler %20.9, bazen kesildiğini belirtenler %25.5, sık sık kesildiğini belirtenler %6.4, son olarak çok sık kesildiğini belirtenler ise %3.6'sıdır.

Veriler göz önünde bulundurulduğunda 1. ve 2. sorular yani üstünün kendini göstermesini kısıtlaması ve sözün sürekli kesilmesi sorularında anketi cevaplayan 110 kişinin yaklaşık yarısı en az bir kez bu tür mobbinge maruz kalmıştır. Diğer soruların cevaplama oranına bakıldığında yaklaşık %80 ve üzerinde hiç cevabını alınmıştır.

Örgütsel bağlılık oran tablosu incelendiğinde 26 soru 110 kişi tarafından cevaplanmıştır. Verilere bakıldığında 3. soru yani işyerine duygusal açıdan bağlı hissetme, 4. soru (işyerinin özel bir anlam taşıması), 7. soru (işini severek yapma, 11. soru (çalışma saatlerinden memnuniyet), 16. soru (il değişikliğinin sorun olmaması) cevaplama oranları yarısında üzerindedir. Diğer soruların cevap oranları yaklaşık birbirine yakındır. Buradan çalışanların nispeten işyerine bir bağlılıklarının olduğu, koşullarından memnuniyet duydukları sonucuna varılmıştır.

Anket cevaplarını yorumlayabilmemiz için sırada faktör analizini yapmamız gerekmektedir.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,607
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	947,719
	df	136
	Sig.	,000

Faktör analizine başlamadan önce KMO ve Bartlett' testinin sonucuna bakılmıştır. KMO değeri %60,7, Bartlett's anlamlılığı 0.000 olarak ulaşılmıştır. Bu iki test sonucu faktör analizine devam edilmesine karar vermektedir.

Yapılan faktör analizinde 26 soruluk ölçeği 3 faktöre ayırmıştır. Kendi sorunu gibi algılama, kurumun değerlerinin kendi değerlerine benzemesi, işini severek yapma, aynı kurumda bir yıl daha çalışabilme, mesleki deneyimini kullanabilme, personele sağlanan faydaların çokluğu, ikametgah değişikliği, iş seçeneğinin olmaması ve işinin fazlasıyla tatmin etmesi %50'nin altına düştüğünden bu soruları çıkarılıp 17 soruyla yeniden faktör analizi yapılmıştır.

Yukarıdaki tabloda, örgütsel bağlılık durumunu ölçen üç faktör grubuna ait faktör yükleri ve açıklanan varyansları verilmiştir. Araştırma anketlerinde; işyerinin anlam ifade etmesi, işyerine bağlılık hissetme,

Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
DUYGUSAL BAĞLILIK		3,677	21,632
İşyerinin anlam ifade etmesi	,858		
İşyerine bağlılık hissetme	,755		
Kurumu tercih etme	,656		
Kendini aile üyesi gibi hissetme	,645		
Suçluluk hissetme	,611		
Kuruma borçlu olduğunu hissetme	,520		
DEVAM BAĞLILIĞI		2,877	16,922
İşten ayrılmanın kolaylığı	,832		
Kurumdan ayrılmada sıkıntı yaşanmaması	,736		
Alternatif iş seçeneğinin çok olması	,640		
Başka kurumda da en az bu kadar maaş alma	,595		
NORMATİF BAĞLILIK		2,576	15,152
Çalışma saatlerinden memnuniyet	,732		
Sadakatini hak etme	,714		
Kuruluşun varlığının önemi	,680		

kurumu tercih etme, kendini aile üyesi gibi hissetme, suçluluk hissetme ve kuruma borçlu olduğunu hissetme soruları duygusal bağlılık faktörü altında; işten ayrılmanın kolaylığı, kurumdan ayrılmada sıkıntı yaşanmaması, alternatif iş seçeneğinin çok olması ve başka kurumda da en az bu kadar maaş alma soruları devam bağlılığı faktörü altında; çalışma saatlerinden memnuniyet, sadakatini hak etme ve kuruluşun varlığının önemi soruları ise normatif bağlılık faktörleri altında olduğu tespit edilmiştir. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçümlerinde de bu sorular aynı faktör yüklerinde olup yaptığımız çalışmayı desteklemiştir.

Mobbing ile ilgili bölümün analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapıldan önce KMO ve Bartlett testi uygulanmıştır; fakat analiz bu testin sonucunu vermemiştir. Yapılan tüm araştırmalara rağmen herhangi bir sorun tespit edilmemiştir. Ancak faktör analizinde normal şartlarda toplam varyans sosyal bilimlerde %60 oranını normal değer kabul ederken, yapılan uygulamada toplam varyans %80.5 olarak tespit edilmiştir. Yani; yapılan çalışmanın mobbing bölümünün güvenilirliğinin ve ispat gücünün çok kuvvetli olduğuna ulaşılmıştır. Bu nedenle faktör analizine devam edilmiştir. Yapılan faktör analizinde 43 soruluk ölçeği 5 faktöre ayırmıştır. İkinci ve üçüncü

sorular % 50'nin altında değer olduğundan iki soru çıkarılıp 43 soruluk analiz yapılmıştır.

Mobbing Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
Kendini Göstermeye ve İletişimi Engellemeye Yönelik Saldırımlar		9,742	22,655
Yeni iş yaratamama	,895		
Az yetenek gerektiren işlerin verilmesi	,859		
Olumsuz işler verilmesi	,794		
Anlamsız işler verilmesi	,793		
Bakışlarla konuşmayı reddetme	,772		
Nitelik dışı iş verme	,747		
İşe zorlanma	,746		
Ayrı işyeri verilmesi	,740		
Olanakların kısıtlanması	,670		
İmayla konuşmayı reddetme	,664		
Yargılanma	,660		
Sürekli iş değişimi	,654		
Konuşma yasağı	,612		
Ulaşımı engelleme	,601		
Uyduruk işler verme	,586		
Sosyal İlişkilere Saldırımlar		9,333	21,704
Cinsel ima	,901		
Kötü lakapla anılma	,896		
Gülünç duruma düşme	,807		
Fiziksel zarara uğrama	,784		
Genel zarar verilmesi	,728		
Söylentilerin dolaşması	,748		
Kötü konuşma	,729		
Hafif şiddet görme	,709		
Saygı duyulmama	,687		
İnsanların konuşmaması	,605		
Ağır işe zorlanma	,673		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırımlar		7,642	17,772
Hastaymış gibi davranılma	,918		
Milletiyle alay edilme	,905		
Rahatsız edilme	,887		
Taklit edilme	,853		
Baskı yapılması	,840		
Özrüyle alay edilme	,838		
Görüşüyle alay edilme	,774		
Yok gibi davranma	,757		
Sözlü tehdit alma	,720		
İş eleştirilme	,578		

Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları		5,773	13,426
Cinsel tacize maruz kalma	,970		
İşyerine zarar verilmesi	,913		
Fiziksel şiddet görme	,890		
Yazılı tehdit alma	,678		
Azarlanma	,540		
İtibara Saldırıları		2,132	4,958
Özel yaşamla alay edilme	,901		
Yaşamı eleştirilme	,576		

Yukarıdaki tabloda, psikolojik şiddete maruz kalma durumunu ölçen beş faktör grubuna ait faktör yükleri ve açıklanan varyansları verilmiştir. Araştırma anketlerinde; yeni iş yaratamama, az yetenek gerektiren işlerin verilmesi, olumsuz işler verilmesi, anlamsız işler verilmesi, bakışlarla konuşmayı reddetme, nitelik dışı iş verme, işe zorlanma, ayrı işyeri verilmesi, olanakların kısıtlanması, imayla konuşmayı reddetme, yargılanma, sürekli iş değişimi, konuşma yasağı, ulaşımı engelleme, uyduruk işler verme soruları kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar faktörü altında; cinsel ima, kötü lakapla anılma, gülünç duruma düşme, fiziksel zarara uğrama, genel zarar verilmesi, söylentilerin dolaşması, kötü konuşma, hafif şiddet görme, saygı duyulmama, insanların konuşmaması ve ağır işe zorlanma soruları sosyal ilişkilere saldırılar faktörü altında; hastaymış gibi davranılma, milletiyle alay edilme, rahatsız edilme, taklit edilme, baskı yapılması, özrüyle alay edilme, görüşüyle alay edilme, yok gibi davranma, sözlü tehdit alma ve iş eleştirilme soruları yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar faktörü altında; cinsel tacize maruz kalma, işyerine zarar verilmesi, fiziksel şiddet görme, yazılı tehdit alma ve azarlanma soruları kişinin sağlığına doğrudan saldırılar faktörü altında; özel yaşamla alay edilme ve yaşamı eleştirilme soruları itibara saldırılar faktörü altında olduğu tespit edilmiştir.

Veriler incelendiğinde kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar faktörü ile duygusal bağlılık faktörü arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ortaya çıkmaktadır. ANOVA tablosunun anlamlılık sütunundaki değer söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir; yani bu derece 0,05'ten küçük olduğunda yapılan analizin anlamlı olduğuna ulaşılır. Bu analizdeki iki faktörde anlamlılık olduğundan regresyon tablosunu

yorumlanabilir. Model özeti tablosundaki varyansın % 11 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar % 11'in duygusal bağlılığına bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Yaşam kalitesi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında; ANOVA tablosunun anlamlılık sütunundaki değer söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir; yani bu derece 0,05'ten küçük olduğunda yapılan analizin anlamlı olduğuna ulaşılır. Bu analizdeki iki faktörde anlamlılık olduğundan regresyon tablosunu yorumlanabilir. Model özeti tablosundaki varyansın % 7 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar % 7'nin duygusal bağlılığına bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye bakıldığında; ANOVA tablosunun anlamlılık sütunundaki değer söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir; yani bu derece 0,05'ten küçük olduğunda yapılan analizin anlamlı olduğuna ulaşılır. Bu analizdeki iki faktörde anlamlılık olduğundan regresyon tablosunu yorumlanabilir. Model özeti tablosundaki varyansın % 9 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar % 9'un devam bağlılığına bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye bakıldığında; ANOVA tablosunun anlamlılık sütunundaki değer söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir; yani bu derece 0,05'ten küçük olduğunda yapılan analizin anlamlı olduğuna ulaşılır. Bu analizdeki iki faktörde anlamlılık olduğundan regresyon tablosunu yorumlanabilir. Model özeti tablosundaki varyansın % 4 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar % 4'ün devam bağlılığına bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye

bakıldığında; ANOVA tablosunun anlamlılık sütunundaki değer söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir; yani bu derece $0,05$ 'ten küçük olduğunda yapılan analizin anlamlı olduğuna ulaşılır. Bu analizdeki iki faktörde anlamlılık olduğundan regresyon tablosunu yorumlanabilir. Model özeti tablosundaki varyansın % 4 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar % 4'ün normatif bağlılığına bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Sosyal ilişkilere saldırılar ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki, itibara yönelik saldırılar ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki, sosyal ilişkilere saldırılar ile devam bağlılığı arasındaki ilişki, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar ile devam bağlılığı arasındaki ilişki, İtibara yönelik saldırılar ile devam bağlılığı arasındaki ilişki, sosyal ilişkilere saldırılar ile normatif bağlılık arasındaki ilişki, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar ile normatif bağlılık arasındaki ilişki, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar ile normatif bağlılık arasındaki ilişki, itibara yönelik saldırılar ile normatif bağlılığı arasındaki ilişkiye bakıldığında; ANOVA tablosunun anlamlılık sütunundaki değer söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p=0,08 > 0,05$ düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sebeple bu gruplar arasındaki ilişki anlamsızdır.

Tartışma

Anketin ilk bölümünde bulunan demografik özelliklerden elde edilen sonuçlar şunlardır: 110 kişinin 64'ü kadın, 36'sı erkektir. Yaş aralığı genelde orta yaş grubudur; yani 30- 50 yaş arası çalışan yoğunluktadır. 110 kişinin 33'ü bekar, 77'si evlidir. Eğitim durumları yüksektir, 36 lise, 39 yüksekokul, 30 kişi üniversitesi mezunu bulunmaktadır. Hizmet süresi ise yaş grubuyla orantılı olarak 5-20 yıl arasında ağırlık vardır.

46 soruluk mobbing öncüllerinin cevapladıkları şıkların sıklıklarına bakıldığında şu sonuçlara ulaşılır: cinsel tacize maruz kalma, fiziksel zarara uğratılma, fiziksel şiddete maruz kalma, evine ya da işine zarar verilmesi, hafif şiddet uygulanma, mali yük getirecek zarara sebep olunması, cinsel imaya maruz kalma, alçaltıcı lakapla anılma, özel yaşamla alay edilmesi, milliyetiyle

alay edilmesi, akıl hastasıymış gibi davranılması, gülünç duruma düşürülmesi, meslektaşların konuşmasının yasaklanması, çevredeki insanların konuşmaması, yazılı tehdit alınması gibi ağır şiddetlere neredeyse hiç maruz kalınmamıştır. Genelde karşılaşılan şiddet türleri; kendini geliştirme olanaklarının kısıtlanması, sözünün kesilmesi, kendini gösterme olanağının olmaması gibidir. Bu tür şiddetlere bile maruz kalma oranı düşüktür. Yani anket uygulanan kişilerin ya pek bir mobbinge maruz kalmadıklarına ya da kaldıkları halde çekindiklerinden doğru yanıt vermediklerine ulaşılmaktadır.

Örgütsel bağlılık öncüllerine bakıldığında ise şu sonuçlara ulaşılmaktadır: duygusal açıdan işyerine bağlılık hissetme, işyerinin özel bir anlam ifade etmesi, işini severek yapma, çalışma saatlerinden memnuniyet, işyerinin personele sağladığı fayda çokluğu gibi sorulara %50'sinden fazlası "katılmıyorum" cevabını vermiştir. Yani 110 kişinin içerisinde iki kişiden biri çalışma ortamından, koşullarından memnun olmamasına rağmen çalışmaya devam etmektedir. Özellikle en çok "katılmıyorum" şıklı işaretlenen soru işini severek yapmasıdır. 110 kişinin %74.5'i bu da yaklaşık 82 kişisi işini severek yapmıyor.

Mobbinge örgütsel bağlılığı karşılaştırdığımızda; öyle gözle görülebilir ağır bir mobbinge maruz kalmamalarına rağmen birçok çalışan işini severek yapmıyor. İşyerindeki memnuniyetsizlik mobbingten kaynaklanmamaktadır. Diğer soru cevapları oranına bakıldığında ikinci en yüksek oran olan %68.2'si çalışma saatlerinden memnun olmadığını söylemiştir. Bu çalışanlar normal memur statüsünde olup hafta içi 8.00- 17.00 arasında çalışmaktadır. Hafta sonları, resmi tatiller ve yıllık izin kullanma hakları vardır. Bu olanaklara rağmen çalışma saatlerinden kaynaklanan bir memnuniyetsizlik vardır. Bu kurum yöneticileri çalışanlarının neden işini severek yapmadığını ve çalışma saatlerinden neden hoşnut olmadıklarını araştırmalı, ulaşılan nedenlere nasıl bir çözüm önerisinde bulunabileceği bir plan yapmalıdır. Aksi halde çalışanlar, isteksiz bir şekilde sadece verilen işleri yerine getirecek, her gün mesai bitimini dört gözle bekleyecek, işyerinin gelişmesi için herhangi bir katkıda bulunmayacaklardır.

Son olarak savunulan ve hipotezimiz olan savımız mobbing ile örgütsel bağlılık arasında etki olup olmadığıdır. Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında yapılan regresyon analizinin sonuçlarına bakıldığında; mobbingin alt faktörleri olan kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar ve itibara yönelik saldırılar ile örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörleri arasında birbirini etkileyecek aşırı değerler yoktur. En fazla oran kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırılar faktörü ile duygusal bağlılık faktörü arasındadır; bu da %11'dir. Demek oluyor ki; birbirine etkisi bile %11'lik ufak bir etki, etki oranı çok azdır. Genel analizler göz önüne alındığında mobbinge uğrayanların az olması; ancak örgüte de tam anlamıyla bağlı olmamaları şu sonuca ulaştırmaktadır. Bu işletmede bir örgütsel bağlılık sorunu vardır; örneğin çalışma saatlerinden memnuniyetsizlik, işyerine kendini bağlı hissetmeme, kendi işini severek yapmama gibi. Diğer taraftan mobbinge bakıldığında kişinin sağlığını, huzurunu, çalışma koşullarını etkileyecek önemli bir şiddete maruz kalmadıkları görülmektedir. Ya çalışanlar mobbinge uğradıkları halde çekindiklerinden dolayı dile getirmiyorlar ya da çalışanların mobbing dışında bağlılığı etkileyen sorunları bulunmaktadır. İşletme yöneticileri bu sorunları analiz etmeli ve en kısa sürede sorunların üstesinden gelmelidir.

Kaynakça

AKGEYİK, T., GÜNGÖR, M., UŞEN, Ş., OMA, U. (2009). "İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s.56.

ALDIĞ, Ensar (2011). "İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ATALAY, İrfan (2010). "Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründe Bir Örnek"", Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

AYDIN, Ö. Bekir (2009). "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

BAKAN; İsmet. Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavramı, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Ankara, Gazi Kitabevi, 2011.

BALAY, Refik. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2000.

CENGİZ, A. Ayşe (2001). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

ÇOBANOĞLU, Şaban. Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul, Timaş Yayınları, 2005.

ÇÖL, G. (2003). "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.

DAVENPORT, N., SCHWARTZ; R., ELLIOTT; G.. Mobbing (Çev. O. Öneroy), İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2002.

DEMİRGİL, Aslı (2008). "İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

FETTAHLIOĞLU, Ö. Okan (2008). "Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

GÖKÇE, Asiye. Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Ankara, Öğreti Yayıncılık, 2008.

GÜÇLÜ, Hatice (2006), "Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi", Eskişehir: CIP-Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi.

İNCE, M., GÜL, H.. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İstanbul, Çizgi Kitabevi, 2005.

KIREL, Çiğdem (2008). "Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi", Eskişehir: CIP- Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi.

KOÇEL, Tamer. İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Arıkan Yayıncılık, 2007.

LEYMANN, Heinz(1996). "The Content and Development of mobbing at work", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, (2), s.165-184.(<http://www.ste.uji.es/mobbing/leymannEl.pdf> , Erişim, 25.11.2010).

O'REILLY, C. and CHATMAN, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", Journal of Applied Psychology, 71 (3), 492-499.

SÜRGEVİL, Olca (2007). "Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık", Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

TINAZ, Pınar. İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011.

