



MOBBING İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BELEDİYE OTOBÜS ŞOFÖRLERİ ÖRNEĞİ

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF MUNICIPAL BUS DRIVERS

Aykut BEDÜK**
Namık ATA**

Öz

Mobbing, bütün organizasyonlarda çalışanları doğrudan etkileyerek performansın ve verimliliğin düşmesine dolayısıyla da koordinasyonun bozulmasına sebep olmaktadır. Yapılan birçok çalışmada mobbing'in yaşandığı organizasyonlarda çalışanların işten ayrılma niyetinin oluştuğu, örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve buna bağlı olarak işgören devir hızının arttığı görülmektedir. Bu durumda mobbing ve örgütsel bağlılık konuları organizasyonlar için iki önemli konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma bir belediye kurumunda mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılmıştır. Literatürde belediye kurumlarında yapılan çalışmalarda eksikliği doldurması ümit edilmektedir. Araştırmanın evrenini il merkezinde görevli 822 belediye otobüsü şoförü ve 45 işçi (otobüs tamircisi, temizlikçi, oto yıkamacı), toplam 867 kişi oluşturmaktadır. Personelin hepsine anket gönderilmiş, 510 adedinden dönüş alınmış, 469 anket geçerli sayılmıştır. Ankette mobbing ölçeğine ait 45 soru, örgütsel bağlılık ölçeğine ait 26 soru yer almıştır. Nümerik parametrelerin istatistik analizleri Independent T-Test ve One Way Anova ile araştırılmıştır. Varyans homojenliği sağlanamadığı için çoklu karşılaştırmalar Tamhane's T2 testi ile incelenmiştir. Çalışmanın Korelasyon analizleri ise Pearson ve Spearman'ın Korelasyon test teknikleri ile incelenmiştir. İstatistiksel anlamlılık için $p < 0.05$ değeri kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri; 0,968 olarak mobbing ölçeğine ait, Cronbach's Alpha değeri, 0,955 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda çalışanların mobbinge yönelik davranışlara maruz kalmadığı, mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, Mobbing, Örgütsel Bağlılık, Belediye Çalışanları.

Abstract

Mobbing which is a phenomenon that directly affects employees in all organizations, decreases performance and efficiency so it causes to a deterioration in coordination. In many studies, it is seen that the employees wants to quit work, the organizational commitment decreases and the employee turnover rate increases because of mobbing. So that mobbing and organizational commitment are two important issues for organizations.

This study has been applied to determine the relationship between mobbing and organizational commitment in a municipal institution. It is hoped that it will fill the lack of the studies applied in the municipal institutions in the literature. The universe of the study consists of 822 municipal bus drivers and 45 workers (bus mechanic, cleaner, car washer) in the city center, 867 employees in total. Questionnaires have been sent to all of the staff, 510 of them have been returned and 469 questionnaires have been considered valid. The questionnaire has ben consisted of 45 questions related to mobbing scale and 26 questions related to organizational commitment scale. Statistical analysis of numerical parameters has been examined with Independent T-Test and One Way Anova. As homogeneity of variance could not be obtained, multiple comparisons have been examined by Tamhane T2 test. Correlation analyzes of the study have been examined with Correlation test techniques of Pearson and Spearman. For statistical significance, $p < 0.05$ value has been used. Cronbach's Alpha value of the reliability analysis for the organizational commitment scale; 0,968, and the Cronbach's Alpha value of the mobbing scale has been determined as 0,955. Organizational commitment of the participants has been found at the moderate level. As a result of the analysis, it has been determined that the employees are not exposed to mobbing behaviors and there is a negative correlation between the perception of mobbing and organizational commitment.

Keywords: Psychological Violence, Mobbing, Organizational Commitment, Municipal Employees.

1.Giriş

Mobbing (yıldırma) son yılların en çok konuşulan terimlerinden biri olmuştur. Mobbing, örgüt yapısına zarar veren, çalışanların iş tatminini, motivasyonunu ve verimliliğini negatif etkileyen temel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Türkeli, 2015,1). Mobbing ya da psikolojik yıldırma da denilen bu davranışların amacı personeli işten soğutma ve işyerinde onu mutsuz etmektir. Yıldırma uğrayan personelin işletmede başarılı olması genellikle mümkün değildir (Bedük, 2018,137). Yıldırma işgörenlerin verimliliğine ve iş tatminine zarar veren örgüt yapısını zedeleyen temel bir problem olarak görülmektedir.

* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, abedük@selcuk.edu.tr

** Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi, ata.namik@gmail.com



Mobbing bir veya birkaç kişiye uygulanıyor gibi gözükse de gerçekte örgütün tamamı üzerinde etkili olabilecek bir olgudur (Türkeli, 2015, 1).

Örgütsel bağlılık, literatür taramasında üzerinde en çok araştırma yapılan konulardan biridir. Çünkü örgütsel bağlılığın sadece örgütün performansı üzerinde değil, örgütün kurumsal itibarının artmasında ve aynı zamanda çalışanların tatmin olma düzeylerinde olumlu katkısı vardır. Örgütsel bağlılığın ön plana çıkması özellikle insan faktörünün detaylı olarak ele alınmasını sağlamıştır. Örgütsel bağlılık; işgörenin çalıştığı organizasyonun amacına ulaşması için harcadığı çaba ve örgüte olan sadakatidir (Bedük, 2018, 49).

Mobbing altındaki işgörenler örgüt içinde rahatsızlığa neden olur. Çalışanlar örgüte karşı aidiyet duygusunu yitirmeye başlarlar. İşyerine ilgi azalır, iş tatmini azalır ve örgütsel bağlılık hasar görür. Baskı gören birey başarısız olmaya başlar, çalıştığı kurumla ilgili olumsuz düşüncelere kapılır, motivasyonunu kaybeder ve bu işten ayrılmaya kadar gidebilir (Türkeli, 2015, 84). Mobbing uygulamalarının artması çalışanların örgütsel bağlılığını azaltan bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu durum örgütler için tercih edilmeyen bir durumdur. Örgüte duygusal bağ ile bağlı olan işgörenler, kendileri istedikleri için; devam bağlılığı ile bağlı olan işgörenler ihtiyacı olduğu için; normatif bağ ile bağlı olan işgörenler ise sorumluluktan dolayı örgüt üyeliğini sürdürürler (Hiçkorkmaz, 2016, 56).

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Mobbing

Mobbing orijin olarak Latince "mobile vulgus"tan türemiştir. Latince 'de kararsız kalabalık anlamında kullanılan, bu söz İngilizce 'ye "mob" olarak geçmiştir. İngilizce'de "Mob" kavramı şiddetle ilgili ve yasaya uygun olmayan kalabalık anlamında kullanılmaktadır. Etolog Konrad Lorenz ise "mobbing kavramını ilk kullanan bilim insanıdır. Bu kavramı hayvan davranışlarını incelerken 1960'lı yıllarda kullanmıştır (Yiğit, 2018, 34).

Çalışma hayatında ise mobbing kavramını ilk kullanan ise İsveçli psikolog Heinz Leyman olmuştur. İş yerinde iş görenler arasında uzunca bir süre devam eden düşmanca tavırlara Leyman "mobbing" ismini vermiştir. Leyman'ın araştırmaları mobbing için aynı zamanda kaynak oluşturmuştur (Karahana ve Yılmaz, 2014,5695). Mobbing kavramının Türkçe pek çok karşılığı vardır. "Psikolojik taciz", "psikolojik terör", "psikolojik şiddet", "manevi taciz", "duygusal taciz", "zorbalık", "yıldırma", "psikolojik saldırı", Türk Dil Kurumuna göre "bezdiri" bunlara örnek olarak verilebilir. Ancak mobbing'in anlamını en çok karşılayan, en yakın olanı "yıldırma" kelimesidir (Bedük, 2018,139).

Mobbing, işyerindeki bir veya birkaç çalışanın, birkaç birey tarafından belirli bir süre ve sistematik bir biçimde duygusal yönden baskı altında tutularak zarar verilmesi ve işten ayrılmaya zorlanmasıdır (Söğütü, 2014, 4). Organizasyon içinde çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar mobbing'in içeriğini oluşturmaktadır (Filizöz ve Ay, 2011, 231; Yiğit, 2018, 36). Leymann'a göre bireye yönelmiş bu baskıcı davranışların mobbing olabilmesi için en az altı boyunca sürmesi ve asgari haftada bir tekrarlanması lazımdır. Ayrıca belirli bir kişi veya hedefe yönelmesi ve de mağdurun bununla baş edememesi gereklidir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012, 61). Yıldırmanın sıklığının çok olması kişiyi psikosomatik durumlarla, toplumsal sorun ve kişilik bozuklukları ile baş başa bırakabilir (Engin, 2012, 10, 11).

Leymann'a göre (1990) mobbingin ortaya çıkmasında dört faktör etkilidir; iş planlanmasındaki yanlışlıklar, yetersiz liderlik davranışları, mağdurun sosyal açıdan korumasız konumu ve bölümdeki düşük ahlaki standartlar (Einarsen, 2000,383). Diğer taraftan yıldırma denildiğinde, genellikle yukarıdan aşağıya yani yöneticinin çalışanlarına uyguladığı psikolojik baskı akla gelmektedir. Fakat mobbing dikey veya yatay olarak iki türlü gerçekleşmektedir. Dikey mobbing ise yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere ikiye ayrılır (Taş ve Korkmaz, 2014). Vandekerckho ve Commers (2003, 41) ise psikolojik şiddet davranışını üçe ayırmıştır; aşağı doğru, yatay ve yukarı doğru. Heinz Leymann, mobbing tipolojisi denilen 45 çeşit mobbing davranışı tanımlamıştır. Bu 45 davranış da 5 grupta toplamıştır. Gruplamayı yaparken davranış özelliklerini dikkate almıştır (Davenport vd., 2003:34).

Hiyerarşik veya dikey mobbingde yönetenler astlarına veya tersi astlar üst kademeye psikolojik şiddet uygular iken, yatay veya fonksiyonel mobbingde eşitler, yani akranlar arasında yıldırma uygulanmaktadır. Dikey mobbing, çoğunlukla sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenlerden dolayı meydana gelmektedir (Taş ve Korkmaz, 2014, 33). Örgütlerde en sık görülen mobbing türünün güç eşitsizliğine dayanan yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbing olduğu araştırmalardan anlaşılmaktadır. Yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbingde, yönetici ya da amir konumundaki kişinin



astlarına uyguladığı etik olmayan davranışlar yer almaktadır. Sahip oldukları yetkilerle, onlara bağlı çalışanlara her istedikleri şekli verme isteği ve arzusu onları mobbing uygulama yoluna itebilmektedir. Aynı zamanda kendilerine itaat etmeyen, yaptıkları yanlışlıkları dile getiren veya onlardan daha yetenekli ve çalışkan olan astlar, onları rahatsız etmektedir (Türkeli, 2015, 1). Yatay mobbing ise, aynı düzeyde çalışanların birbirlerine kıskançlık, yarışma ve çekemezlilik gibi sebeplerden dolayı mobbing uygulamasıdır (Tutar, 2004,106). Aynı düzeyde çalışan kişiler kendi pozisyonlarını garantiye alma amaçlı, diğer çalışma arkadaşı üzerinde psikolojik baskı kurmaktadır (Taş ve Korkmaz, 2014, 32). Yıldırma süreci boyunca üç rol ortaya çıkmaktadır; uygulayıcılar (saldırganlar, tacizciler), mağdurlar (kurbanlar) ve izleyicileri (Tınaz, 2006, 18, 19).

Hem ampirik hem de teorik açıdan baktığımızda mobbing davranışlarını beş kategoride toplayabiliriz. Bunlar: (1) İşle ilgili mobbing, buna görev değişikliklerini veya işinizi zorlaştırmayı dahil edebiliriz, (2) sosyal izolasyon, (3) kişiliğinize veya saçma, alaycı, dedikoducu ve benzer yollarla özel hayatınıza saldırılar, (4) bağırarak, eleştirerek veya toplum içerisinde aşağılayarak yapılan sözlü saldırılar ve son olarak (5) fiziksel tehditler ve şiddet veya benzeri olaylar (Einarsen, 1999, 18). Ayrıca yıldırma tedricen gelişen bir süreçtir. Bu süreç en az dört aşamadan oluşmaktadır: agresif davranışlar, zorbalık, damgalama ve ciddi travma (Einarsen, 1999, 19).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalara sayısal olarak bakıldığında son yıllarda bir artış gözlemlenmektedir. Bu artışın sebebi; sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı konular üzerinde araştırmalar yapan işgörenlerdir. Kendi açılarından kavrama yaklaşmakta olduklarından ortak bir tanımlama üzerinde mutabık kalmakta zor görünmektedir (Uludağ, 2018, 174). Özellikle 1970'li yıllardan sonra alanyazında daha geniş bir şekilde kavram olarak örgütsel bağlılık incelendiğinde, birçok tanımın olduğu görülmektedir. Bu şekilde yapılan çalışmalarda, değişik ve çok fazla sayıda farklı tanım yapılmıştır (Oliver, 1990,21). Bağlılık çok boyutlu bir olgu olarak düşünülebilir. Bir açıdan işyerinde kişileri ve grupları birbirine bağlayan bir bağ olarak, diğer taraftan ise bağlılık oluşumuna etki eden bir güdü olarak değerlendirilebilir (Beem, 2007, 14).

Modway örgütsel bağlılığın hem çalışanlar ve hem de örgütler için önemli bir kavram olduğunu, çalışan için hayata anlam katan pozitif bir birliktelik şeklinde ifade etmiştir (Modway, 1998,388). Yüksek derecede örgütsel bağlılığı olan birey örgütün amaçlarına ve değerlerine inanır ve onları kabul eder, örgüt adına gönüllü olarak dikkate değer bir çaba gösterir ve örgüt mensubu olarak kalmayı ciddi şekilde ister. Düşük örgütsel bağlılık ise hem çalışanlar (örneğin çalışanların bireysel kariyer gelişimlerinin sekteye uğraması gibi) hem de örgüt açısından (örneğin kararsız ve sadık olmayan bir iş gücünün örgütü olumsuz etkilemesi gibi) genel olarak fonksiyonel değildir (Ünal ve Karaoğlu, 2013, 177).

Allen ve Mayer örgütsel bağlılığı "çalışanı örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olarak tanımlamakta ve üç alt boyuta ayırmaktadır. Bu duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarından oluşan bir modeldir. Duygusal bağlılık adından da anlaşılacağı üzere çalışanın örgütle olan duygusal bağlarını, kendisini örgütle birlikte tanımlamasını ve örgütün mensubu olmasından dolayı mutlu olmasını referans gösterir. Devam bağlılığı ise işe devam ederek gelir elde etmeyi, çalışanın örgütten ayrılması durumunda katlanılması gereken maddi bir maliyete referans verir. Normatif bağlılık ise çalışanın kendisini örgütte kalmaya manevi olarak borçlu hissetmesi demektir. Bu üç psikolojik durum birbirinden kolayca ayırt edilebilmekte ve işgören bunları farklı düzeylerde yaşayabilmektedir (Allen ve Meyer, 1990,3). Mayer ve arkadaşlarına göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı, her ikisi de çalışanla örgüt arasındaki örgütsel bağlılığı göstermelerine rağmen, birbirinden oldukça farklı anlamdadır. Şöyle ki güçlü duygusal bağlılığı olan bir çalışan örgütte istediğinden dolayı kalmakta, fakat devam bağlılığı yüksek olan bir çalışan örgütte mecbur olduğundan dolayı kalmaktadır (Meyer vd., 1990, 719).

Örgütsel bağlılık, yüksek derece iken başarılı, düşük iken başarısız sonuçlar doğurduğu için örgütler tarafından önemsenmektedir. İşgören ve örgütsel bağ arasındaki ilişkinin pozitif olduğu araştırmalar tarafından desteklenmektedir. Bu yüzden yöneticilerin bunu farkında olması ve örgüt lehine kullanmaları önemlidir. Başarılı bir kariyer yönetimi örgütsel adalet ve beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığı kuvvetlendirir (Bedük, 2018, 64).

2.3. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Mobbing uygulandığı örgütü de etkilemektedir. Yıldırmanın yaşandığı bir kurumda takım çalışması ve amaç birliği yoktur (Tengilimlioğlu ve Mansur, 2009, 71). İş yerinde uygulanan mobbingden dolayı çalışanların bir kısmının çeşitli sağlık sorunlarıyla karşılaşması ve bundan dolayı işe devamsızlıkların artması,



bir kısım çalışanların işten ayrılması ve durumun diğer çalışanlar üzerinde oluşturacağı olumsuz havadan dolayı kurumun bir kısım verimsizlikler ve kayıplar yaşaması mümkündür (Ünal ve Karaoğul, 2013,180).

Yıldırma örgütlerin karşı karşıya kaldığı çok önemli bir sorundur. Mobbingin örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç örgüt iklimini stresli bir hale sokabilmesidir. Örgütteki bu stres her çalışanı rahatsız etmekte, örgütteki çalışan verimliliğini düşürmekte, örgüt bağlılığının azalmasına ve yok olmasına yol açabilmektedir. Çalışanların dikkati örgütteki probleme yoğunlaşacağından takım çalışmaları da zorlaşmaktadır (Başak, 2010, 46). Mobbingin örgütsel yönden diğer olumsuz etkileri ise işgören devir hızını artırması, işgören motivasyonunu düşürmesi, iş tatminini azaltması olarak sayılabilir (Tutar, 2004, 101).

Tutar (2004) mobbing için kanser benzetmesi yapmış, hastalığın örgütün bir bölümünden çıkarak hızla yayılabileceğini belirtmiştir. Eğer önlem alınmazsa işletme hayati fonksiyonlarını kaybedebilecektir. Mobbing yüzünden ilk önce yıldırma fark eden, direnç gösteren ve mobbing aktörlerinin hatalarını göstermekten çekinmeyenler tasfiye edilir. Örgütte görece olarak daha niteliksizler ve mobbingin suç ortakları kalır. Ancak niteliksizlik egemen olamayacağı ve başarısızlık getireceği için, mobbing yüzünden herkes kaybetmiş olur. Yıldırma yüzünden örgütte aidiyet, sadakat ve örgütsel bağlılık duyguları kaybolur (Tutar, 2004, 114). Yalnız mobbing mağduru değil, sürece dahil olan ya da gözlemleyen diğer iş görenler de aynı sorunu bir gün kendilerinin de yaşayacaklarını düşünürler ve örgütlerine ait güveni giderek kaybederler (Zorlu, 2017, 75). Mobbinge maruz kalan işgörenlerin örgüte karşı davranışları sert bir şekilde bozulmaktadır. Bren ve McNamara'nın yaptıkları hastane araştırmasında da buldukları gibi iş bırakmayı düşünenlerin çoğu resmi veya gayri resmi sebep olarak mobbingi göstermişlerdir. Mobbing işyerinde negatif bir ortam oluşturur. İdari izin ve sağlık raporlarının artışına sebep olur. Yani mobbing iş doyumunu ve bağlılığı düşürür (Bren ve McNamara, 2004, 35). Sadece mobbinge uğrayanlar değil, mobbinge tanık diğer çalışanlar da olaydan etkilenir. Bir gün sıranın kendilerine geleceğini düşünerek, örgüte karşı güven duygularını ve örgütsel bağlılıklarını kaybederler. Performans ve verimlilik azalacağı gibi örgüt uzun vadede amaçlarını gerçekleştirmede sorun yaşayabilir (Karahana ve Yılmaz, 2014, 5700, 5701).

İş yerlerinde mobbing, yöneticiler tarafından çözülmeyen bir çatışma süreciyle başlar ve mobbinge maruz kalan kişinin hem duygusal hem de çoğu zaman fiziksel olarak zararlarla karşılaşması ile neticelenir. Mobbing sürecinde hedef olarak belirlenen kimse doğrudan ya da dolaylı bir biçimde rahatsız edilip, üzerinde baskı kurularak işinden ayrılmaya zorlanır (E. Hecker, 2007, 42). Sonuç olarak mobbing, iş yerlerinde çalışanları örgütlerine karşı bağlanma duygularından alıkoyan, uğradıkları baskılar neticesiyle mutsuz, motivasyonsuz, amaçsız ve kurumlarına karşı yabancılaşmaya kadar götüren hem birey hem de örgüt açısından bir takım olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir.

2.4. Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişisini İnceleyen Çalışmalar

Yıldırma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Ülkemizde yapılan çalışmalarda çoğunlukla örgütsel bağlılıkla psikolojik taciz arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Banka çalışanları arasında yapılan bir çalışmada mobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların yıldırma algıları özellikle de duygusal bağlılıklarını ters yönde etkilediği görülmüştür (Karcıoğlu ve Çelik, 2012, 72).

İl sağlık müdürlüğü çalışanları arasında yapılan bir çalışmada düşük mobbinge uğrayanların olmasına rağmen, mobbing ve örgütsel bağlılık arasında yeterli bir bağ bulunamamıştır. Ancak bu sonuç başka koşullara bağlamıştır. Bunlar çalışma saatlerine yönelik memnuniyetsizlik, kendini işyerine bağlı hissetmeme ve işini severek yapmama gibi sebeplerden dolayı anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir (Yıldız, 2012, 111).

Atalay (2010, 144)'ın kamu sektörü çalışanları üzerine yaptığı çalışmada mobbing algısı ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik şiddet algısı örgütsel bağlılık hissini %58 oranında etkilediğini belirtmiştir. Çetin (2015, 111) bir kamu kurumunun merkez teşkilatında yaptığı çalışmada, çalışanların mobbing algılarının örgütsel bağlılığa etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit etmiştir.

Karahana ve Yılmaz (2014, 5710) hastanede görev yapan çalışanların mobbing davranışına maruz kalıp kalmamalarını üç tip örgütsel bağlılık türü ile etkileşimlerini incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre mobbing varlığı ile örgütsel bağlılığın azalması arasında bir ilişki bulunmuştur. Mobbingin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkileşimde olduğu belirtilmiştir. Beşoğul ve Mehtap (2016, 154)'ın lise öğretmenleri arasında yaptıkları çalışmanın daha önceki benzer çalışmalar ile tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir korelasyon tespit edilmiştir.

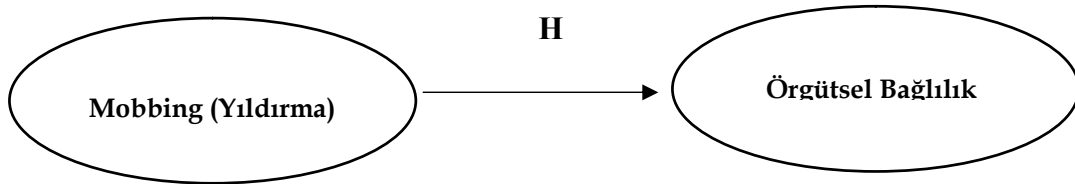


Kocaeli'nin İzmit İlçesinde kamu kurum çalışanları üzerinde yaptığı bir çalışmada; mobbing ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların düşük düzeyde de olsa mobbinge maruz kaldığını, bu kişilerin örgütsel bağlılıkları da orta seviyenin üzerinde seyrettiğini belirtmiştir (Hiçkorkmaz, 2016,103, 105). Ünal ve Karaoğul (2013,189) İstanbul'da büro sekreterleri ile ilgili yaptığı çalışmada, mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Ancak duygusal bağlılık ve psikolojik şiddet arasında bir bağ bulamamışlardır.

Karaman'da hastane çalışanları arasında yapılan bir çalışmada mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani mobbinge maruz kalan bireylerin örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır (Bedük ve Yıldız, 2016, 85). Örgütsel bağlılık ve mobbing ilişkisini inceleyen çalışmalar farklı sonuçlar vermekle birlikte genel olarak psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma arttıkça çalışanın örgüte bağlılığının azaldığı görülmektedir.

3. Teorik Model ve Hipotezler

Rekabetçi piyasa koşullarına ayak uydurup ayakta kalmak, işletmelerin en büyük isteğidir. Kamu kurumları da sundukları hizmetin vatandaş tarafından takdir edilmesini ve beğenilmesini bekler. Bu belediye kurumu ise halk tarafından beş yılda bir sorgulanma süreci vardır. Her ne kadar makineler ve robotlar gerek sanayi sektöründe gerekse hizmet sektöründe yaygınlaşsa da insan faktörü örgütler için vazgeçilmez unsurdur. İnsanların yani işgörenlerin verimli ve motivasyonlu çalışmaları için örgütsel bağlılık katalizör görevi görmektedir. Yapılan araştırmalar bize göstermektedir ki; Mobbing bir örgütlerde onu güçsüz bırakan, çalışma ahengini bozan, işgörenleri birbirine düşüren, sonuç olarak örgüte ölümcül darbeler vurabilecek ve örgütsel bağlılığı zedeleyebilecek bir olgudur. Bu sebeplerden dolayı aşağıdaki teorik model ve hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Mobbing çalışanları işinden soğutan iş bırakmalarına sebep olan bir virüstür. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde görülmüştür ki; mobbing virüsü girdiği örgüte zarar vermekte, örgütsel bağlılıkta azalma, motivasyon düşüklüğü, iş tatminsizliği gibi sonuçlara sebep olmaktadır. Mobbingin örgütsel bağlılık ve alt boyutları ilişkisi incelenmesi planlanmış ve bu çalışmada yukarıdaki modele uygun olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_1 : Mobbinge maruz kalma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a} : Mobbinge maruz kalma ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.

H_{1b} : Mobbinge maruz kalma ile devam bağlılığı arasında ilişki vardır.

H_{1c} : Mobbinge maruz kalma ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.

4. Araştırma Yöntemi

4.1 Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Bu çalışmada Mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşim ve ilişki araştırılmıştır. Mobbing organizasyonların en çok karşılaştıkları sorunlardan biridir. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna 2005-2016 yılları arasında yapılan şikayetlerde mobbing üçüncü sıradadır (KGEK, 2018). Örgütsel bağlılık ise işgörenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu artıran bir olgudur. Bunun için, mobbing gibi kötü davranışların örgütsel bağlılık gibi motivasyon artırıcı bir olguya olan etkisi araştırma konusu olarak seçilmiştir.

Mobbing ve Örgütsel Bağlılık kavramları son yıllarda sıkça çalışılan konulardan olmuştur. Alanyazında birçok araştırma yapılmıştır. Fakat belediye kurumlarında bu konuda yapılan çalışma yokluğu dikkat çekmektedir. Bundan dolayı diğer çalışmalardan farklı olarak emek yoğun bir şekilde ve gün boyu trafik stresinin içerisinde görev yapan belediye şoförlerine yönelik bir araştırma yapılması uygun değerlendirilmiştir. Bu kapsamda il merkezinde görevli belediye şoförlerinin mobbing algısı ve bunun örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi incelenmiştir.



4.2. Araştırmanın Evreni-Örneklem-Sınırlılıklar

Araştırmanın evreni Konya il merkezinde (Selçuklu, Karatay ve Meram merkez ilçelerinde) görevli Konya Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı şehir hatlarında görev yapan şoförler ve işçilerdir. Araştırmanın sınırlılığını Konya ili merkez Selçuklu, Karatay ve Meram ilçeleri şehir hatlarındaki görevli şoförler ve işçiler oluşturmaktadır. Bu kapsamda merkezde altı ayrı hareket merkezinde görevli 822 belediye otobüsü şoförü ve 45 işçi (otobüs tamircisi, temizlikçi, oto yıkamacı), toplam 867 personel bulunmaktadır. Bu personelin hepsine ulaşmak mümkün olduğu için personel sayısı kadar anket hazırlanmıştır. Bu personele ulaştırılmak üzere hazırlanan anketler altı ayrı hareket merkezine dağıtılmış ve anketlerden 510 adet geri dönüş sağlanmıştır. Bu anketlerden 41 adedi eksik ve/veya hatalı veri girişi sebebi ile çalışma dışında bırakılmış, değerlendirmeye alınmamıştır. Bundan dolayı analiz çalışması 469 kişi üzerinden yapılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları Konya merkez ilçeleridir.

4.3 Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırma tarama modeli (Anket- Survey) ile hazırlanmış betimsel bir araştırmadır. Betimsel tarama yöntemiyle hazırlanmış araştırmalar bir durumu, olayı, olguyu müdahale etmeksizin ve incelenen şeyi kendi gerçekliği içerisinde inceleyen, tanımlayarak ele alan çalışmalardır.

Araştırmada daha önce de Çetin (2015), (Yıldız, 2012) ve Atalay (2010) tarafından kullanılan H Leymann (1993)'ın tipolojisine göre 45 mobbing davranışı bulunan mobbing ölçeği kullanılmıştır. Bu davranışların ifadesi beş bölümden oluşmaktadır (Heinz Leymann, 1996, 170). Bunlar; kendini göstermeye ve iletişim engellemeye yönelik yıldırma (1-11 numaralı ifadeler), sosyal ilişkilerde saldırılar ile ilgili yıldırma (12-16 numaralı ifadeler), itibara saldırılar ile ilgili psikolojik şiddet (17-31 numaralı ifadeler), kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılarla ilgili (32-40 numaralı ifadeler) ve kişinin sağlığına yönelik doğrudan saldırılarla ilgili mobbing olarak sıralanmaktadır (41-45 numaralı ifadeler).

Örgütsel Bağlılık düzeyleri ise yine Çetin (2015), (Yıldız, 2012) ve Atalay (2010)'ın yüksek lisans tezlerinde kullandıkları Meyer ve Allen (1991)'nin geliştirdiği üç boyutlu örgütsel bağlılığa uygun olarak hazırlanan ve 26 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçekte üç adet bağlılık alt ölçek olarak yer almıştır. Bunlar; duygusal bağlılık (1-8 numaralı ifadeler), devam bağlılığı (9-16 numaralı ifadeler) ve normatif bağlılık (17-26 numaralı ifadeler) alt ölçekleridir.

Anketlerde beşli Likert ölçeğinden faydalanılmıştır. Mobbingi ölçmek için kullanılan ölçekteki sorulara verilen yanıtlar 1'den 5'e kadar değişen puanlar ile değerlendirilmiş olup (1) Hiç, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Sık ve (5) Çok sık şeklinde düzenlenmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için kullanılan ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlar ile değerlendirilmiş (1) Hiç katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Daha önceden belirlenmiş olan ölçek türlerine göre hazırlanan anketlere verilen yanıtların tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Mobbing (Yıldırma) Ölçeğine ait Güvenilirlik Analizinin Cronbach's Alpha değeri 0,955 olarak tespit edilmiştir. İlgili ölçeğe ait beş alt ölçek de ayrı ayrı incelenmiştir. Kendini Göstermeye ve İletişim Engellemeye Yönelik Mobbing alt ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri; 0,887, Sosyal İlişkilerde Saldırlara Yönelik Mobbing alt ölçeğinin değeri 0,858, İtibara Saldırlara Yönelik alt ölçeğinin 0,926, Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Karşı Saldırlara alt ölçeğinin 0,870, Sağlığa Yönelik Saldırlara Yönelik Mobbing alt ölçeğinin değeri ise 0,880 olarak ölçülmüştür.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için güvenilirlik analiz sonuçları Cronbach's Alpha değeri 0,968 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ait üç alt ölçek de ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Duygusal Bağlılık Cronbach's Alpha değeri 0,951, Devam Bağlılığı Cronbach's Alpha değeri 0,894, son olarak Normatif Bağlılık Cronbach's Alpha değeri 0,940 olarak bulunmuştur. Çalışmada kullanılan Mobbing Psikolojik Şiddet ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinde ve ayrıca adı geçen ölçeklerin alt ölçeklerinin tamamında Cronbach's Alpha değerinin 0,85'den yüksek olarak tespit edilmiştir. Söz konusu bu durum anketin yüksek ölçüde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.4. Verilerin Analizi

Anket için merkezde görevli 867 ulaşım personeline ulaşılmaya çalışılmıştır. Anketler il merkezindeki mevcut 6 hareket merkezine gönderilmiş ve 510 tanesinden dönüş alınmıştır. Geçerli kabul edilen 469 anket üzerinde analiz çalışması yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık anketindeki olumsuz ifade içeren Soru 9, 10, 12, 14, 15, 16 ve 18'inci sorular tanımlayıcı istatistiksel veriler açıklanırken gerçek yanıtları ile gösterilmiş olup, Örgütsel



Puan hesaplanırken ise olumlu olarak sorular terse çevrilmiştir. Araştırmanın istatistiksel analizleri SPSS 21 programını yardımıyla değerlendirilmiştir.

Merkezi Limit Teoremi 'ne göre; bir veri kümesinin dağılımı normal olmasa bile bu dağılımdan elde edilecek örneklemelerin ortalamalarının (veya oranlarının) dağılımları normal dağılıma yaklaşmaktadır. Nümerik parametrelerin istatistik analizleri Independent T-Test ve One Way Anova ile araştırılmıştır. Varyans homojenliği sağlanamadığı için çoklu karşılaştırmalar Tamhane's T2 testi ile incelenmiştir. Çalışmanın Korelasyon analizleri ise Pearson ve Spearman'ın Korelasyon test teknikleri ile incelenmiştir.

Mobbing ve örgütsel bağlılık ifadelerini etkileyen faktörler Çoklu Regresyon analizi ile araştırılmıştır. Regresyon analizi varsayımlarının sağlanamadığı parametreler için ilgili parametrelere logaritmik dönüşüm uygulanmıştır. Ayrıca çalışmadaki kategorik değişkenler için tanımlayıcı istatistikler; "n" ve yüzde değerleri olarak belirtilirken, nümerik değişkenler için ise söz konusu istatistik; minimum-maksimum değer ve ortalama-standart sapma şeklinde yazılmıştır. Yapılan analiz tekniklerinde hata 0,05 ya da 0,01 düzeyinde tutulmuş olup, böylelikle kararlar %95- %99 güven seviyesinde verilmiştir.

5. Bulgular

Anket çalışmasına katılan, Konya ili, merkez ilçelerinde çalışan kişilere ait tanımlayıcı demografik bilgiler Tablo:1'de gösterildiği gibidir. Araştırmaya katılan kişilerin %99,1'i erkeklerden oluşmaktadır. Kişilerin %1,5'i 20 yaş ve altında iken, %19,6'sı 20-29 yaş arasında, %53,9'u 30-39 yaş arasında, %21,5'i 40-49 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %3'ü 50-59 yaş arasında iken, sadece %0,2'si 60 yaş ve üzerinde olduğu gözlenmiştir.

Tablo: 1 Araştırmaya Katılanlara ait Demografik Özellikler (N=469)

Değişken	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	465
	Kadın	4
Yaş	20 Yaş ve Altı	7
	20- 29 Yaş	92
	30-39 Yaş	252
	40-49 Yaş	101
	50-59 Yaş	14
	60 Yaş ve üstü	1
Eğitim Durumu	İlkokul	189
	Ortaöğretim	238
	Üniversite	35
	Lisans üstü	7
Medeni Durum	Evli	426
	Bekar	43
Unvan	Şoför	453
	İşçi	16
Çalışma Süresi	1-3 Yıl	143
	3-6 Yıl	142
	6-10 Yıl	126
	10-15 Yıl	50
	15-20 Yıl	10
	20 yıl ve Üzeri	11
Gelir Düzeyi	1000-1500 Arası	21
	1500-2000 Arası	46
	2000-2500 Arası	252
	2500-3000 Arası	150
	3000-3500 Arası	11
	3500 ve Üstü	2

Çalışmada bulunan kişilerin, %40,3'ü ilkokul mezunu iken, %50,7'si ortaöğretim mezunu, %7,5'i üniversite ve %1,5'i ise lisans üzeri eğitim programından mezun olduğu saptanmıştır. Kişilerin %90,8'i evli iken, %96,6'sının mesleği şoför ve %3,4'ünün ise mesleği araç tamirciliğidir. Araştırmadaki kişilerin %28,0'inin çalışma süresi 1-3 yıl arasında iken, %27,8'i 3-6 yıl arasında, %24,7'sinin 6-10 yıl ve %9,8'inin ise 10-15 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişilerin %2,0'sinin çalışma süresi 15-20 yıl ve %2,2'sinin ise çalışma süresinin 20 yıldan fazla olduğu belirlenmiştir.

Kişilerin gelir düzeyleri incelendiğinde ise; %4,1'inin gelir düzeyinin 1000-1500 TL arasında, %9,0'unun 1500-2000 TL arasında, %49,4'ünün 2000-2500 TL arasında ve %29,4'ünün ise 2500-3000 TL



arasında gelire sahip olduğu gözlenmiştir. Bunlara ek olarak katılımcıların %2,2 'sinin gelirleri 3000-3500 TL arasında iken, sadece %0,4'ünün ise 3500 TL'den daha fazla bir gelire sahip olduğu tespit edilmiştir.

Demografik bilgilere göre yapılan araştırmada sadece bir konuda bir sonuç dikkati çekmektedir. O da çalışma süresi ile mobbing algısı arasındaki ilişkidir. Mobbing algısı düşük olan çalışma aralığı 20 yıl ve daha fazla zamandır meslekte çalışanlar için değer; $1,12 \pm 0,21$ olarak gözlenmiştir. Psikolojik Şiddet Puanı en yüksek olan kişilerin ise çalışma aralığı ise 3-6 yıldır çalışanlar olup, ortalama değeri $1,35 \pm 0,62$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Mobbing Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	Ss.
Kendini Göstermeye ve İletişim Engellemeye Yönelik Mobbing:		
Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	1,50	0,98
Sözünüz sürekli kesiliyor.	1,63	1,01
Birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	1,42	0,85
Yüzünüze bağımlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorsunuz.	1,45	0,90
Yaptığınız iş sürekli eleştiriliyor.	1,75	1,25
Özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor.	1,34	0,83
Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.	1,27	0,76
Sözlü tehditler alıyorsunuz.	1,38	0,91
Yazılı tehditler alıyorsunuz.	1,17	0,64
Jestler ve bakışlarla arkadaşlar/üstleriniz sizinle konuşmayı reddediyor.	1,29	0,76
İmalar yoluyla sizinle konuşmayı reddediyorlar.	1,23	0,69
Sosyal İlişkilerde Saldırı İle İlgili Mobbing		
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmuyor.	1,27	0,77
Kimseyle konuşamadığınız gibi başkalarına ulaşmanız engelleniyor.	1,23	0,71
Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri veriliyor.	1,18	0,63
Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor.	1,16	0,64
Sanki orada değildiniz gibi davranılıyor.	1,26	0,81
İtibara Saldırı İle İlgili Mobbing		
İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor.	1,43	0,99
Sizinle ilgili asılsız söylentiler ortalarda dolaşiyor.	1,41	0,96
Gülünç durumlara düşürülüyorsunuz.	1,27	0,79
Akil hastasıymışsınız gibi davranılıyor.	1,19	0,67
Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılıyor.	1,17	0,67
Bir özrünüzle alay ediliyor.	1,17	0,58
Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit ediliyor.	1,18	0,61
Dini veya siyasi görüşünüzle alay ediliyor.	1,18	0,83
Milliyetinizle alay ediliyor.	1,13	0,53
Özel yaşamınızla alay ediliyor.	1,16	0,62
Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanıyorsunuz	1,21	0,75
Çabalarınız yanlış anlaşılıyor ve küçültücü şekilde yargılanıyorsunuz.	1,35	0,89
Kararlarınız sürekli sorgulanıyor, fikirlerinize saygı duyulmuyor.	1,41	0,95
Alçaltıcı isimlerle lakaplarla anılıyorsunuz.	1,12	0,52
Cinsel imalara maruz kalıyorsunuz.	1,09	0,42
Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırı İle İlgili Mobbing		
Sizin için hiçbir özel görev yok, uyduruk işler size veriliyor.	1,23	0,64
Size verilen işler geri alınıyor, kendinize yeni iş bile yaratamıyorsunuz.	1,16	0,55
Sürdürmeniz (yapmanız) için anlamsız işler veriliyor	1,21	0,67
Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor.	1,19	0,62
İşiniz sürekli değiştiriliyor.	1,19	0,61
Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler veriliyor.	1,17	0,64
İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size veriliyor.	1,13	0,52
Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunuyor.	1,58	1,20
40.Evinize ya da işyerinize zarar veriliyor.	1,15	0,59
Kişinin Sağlığına Yönelik Doğrudan Saldırı İle İlgili Mobbing		
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsunuz.	1,18	0,69
Fiziksel şiddet tehditlere maruz kalıyorsunuz.	1,28	0,83
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	1,23	0,72
Fiziksel zarara uğratılıyorsunuz.	1,21	0,75
Doğrudan cinsel tacize maruz kalıyorsunuz.	1,12	0,52

Yukarıdaki Tablo 2'de mobbingin düşük çıktığı görülmektedir. Gelişmiş batı ülkelerinde örneğin İngiltere'de %10-20 arasında mobbing yaygınlığı tespit edilmiştir (Hoel, 2013,61). Almanya'da 2011 yılında 1,3



milyon çalışan psikolojik yıldırmaya maruz kalmıştır, bunun da işgören nüfusuna oranı %3,5'tur (Wolmerath, 2013,80). Ama Türkiye'de yıldırma olayları çokça görülmesine rağmen, örgütlerde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği de henüz pek bilinmemektedir. Mağdurun kendisinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma eylemine isim vermekte zorlanmakta ve bunu iş hayatının getirdiği stres ve rekabet ortamının bir gereği olarak normal kabul edip hoş görmekte ya da görmezden gelmekte, bazı zaman da meseleyi dile getirmekten çekinmektedir (İlhan, 2010,175, 176).

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler

	Ort.	Ss.
Duygusal Bağlılık		
Kurumun karşılaştığı sorunları kendi sorunlarım gibi algıladım.	2,97	1,49
Kurumumun önem verdiği değerler benim değerlerime çok benziyor.	2,83	1,44
Kendimi bu kuruma duygusal açıdan bağlı hissediyorum.	2,85	1,45
Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı vardır.	3,04	1,51
Yeniden işe girecek olsam aynı kurumu tercih ederdim.	2,87	1,53
Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissediyorum.	3,02	1,47
İşimi severek yapıyorum.	3,30	1,54
Arkadaşlarıma kurumumu övmekten mutluluk duyarım.	3,08	1,48
Devam Bağlılığı		
Burada uzun süre çalıştım; her an terfi alabilirim. Yine de başka bir kuruma geçersen, bu kadar yıl daha çalışabilirim.	2,79	1,46
Mesleki deneyimlerimi başka kurumlarda da kullanırım.	3,05	1,45
Çalışma saatlerinden memnunum.	2,94	1,45
İstesem şu an kurumdan ayrılmak benim için çok kolay olurdu.	2,42	1,48
Kurumumun personeline sağladığı faydalar benim için çok önemli.	2,91	1,48
Mesleki eğitimimi kullanabileceğim alternatif iş seçeneğim çok.	2,55	1,45
Maaşım iyi ama gitsem diğer kurumlarda da en az bu kadar maaş alırım.	2,59	1,51
Kurum değiştirdiğim takdirde ikamet ettiğim il'i değiştirmem gerekecek. Bu benim için sorun değil.	2,26	1,54
Normatif Bağlılık		
Benim katkım kuruluşun varlığı açısından önemlidir.	2,84	1,53
Şu anda kurumumdan ayrılma kararı alsam, hiçbir sıkıntı yaşamam.	2,35	1,51
İş seçeneğim çok ama yine de burada çalışıyorum.	2,53	1,49
Bu kurumda çalışmayı devam etmemi gerektirecek birçok yükümlülük hissediyorum.	2,88	1,54
Benim için avantajlı olsa da şu anda kurumumdan ayrılmayı doğru bulmuyorum	3,00	1,59
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	2,99	1,54
Şu anda kurumumdan ayrılırsam suçluluk hissederim.	2,68	1,57
Kurumuma çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.	2,75	1,54
Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için kuruluşumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	2,90	1,58
İşim beni fazlasıyla tatmin ediyor.	2,87	1,61

Tablo 3'te örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadeler verilen yanıtların ortalaması görülmektedir. Duygusal bağlılık 2,995, devam bağlılığı 2,689 ve normatif bağlılık kriterlerinin aritmetik ortalaması 2,779 olarak hesaplanmıştır. En yüksek ortalama değer duygusal bağlılıktadır. Örgütsel bağlılık ifadelerine verilen cevaplara bakıldığında çalışanların en yüksek katıldıkları ifade "işimi severek yapıyorum" ifadesidir. İkinci olarak "arkadaşlarıma kurumumu övmekten mutluluk duyarım" ifadesidir. En düşük katılım ise "kurum değiştirdiğim takdirde ikamet ettiğim il'i değiştirmem gerekecek, bu benim için sorun değil" ve "şu anda kurumumdan ayrılma kararı alsam, hiçbir sıkıntı yaşamam" ifadelerinde olmuştur. Dolayısıyla alt boyutların ortalamalarını da dikkate alarak çalışanların kendilerini kuruma karşı duygusal bağlılıklarının kurumda mecburen çalışma duygularından daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Genel olarak ise çalışanların örgütsel bağlılıkların orta düzeyin üstünde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

	Mobbing Ölçeği	Örgütsel Bağlılık
Mobbing Ölçeği	Korelasyon Katsayısı	1
	p Anlam Değeri	0,001**
	Örnek Büyüklüğü (n)	467

Tablo 4'teki korelasyon analizine göre, Spearman korelasyonu -0,150 ve ilişkinin anlam düzeyi 0.001 olarak bulunmuştur. Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü 0,150 katsayılı bir ilişki söz konusudur. Mobbing psikolojik şiddet puanındaki 1 birimlik artış, Örgütsel bağlılık puanında 0,150 birimlik bir düşmeye sebep olmaktadır. Söz konusu ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir (p=0,001).



Yıldırımaya maruz kalma sıklığı ile örgütsel bağlılık arasından ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu duruma göre **H1 hipotezimiz kabul edilmiştir**. Bu sonuç Atalay (Atalay, 2010,144), Karcıoğlu ve Çelik (2012,72), Ünal ve Karaoğlu (2013,189), Karahan ve Yılmaz (2014,5710), Beşoğlu ve Mehtap (2016,154) ve Bedük ve Yıldız (2016,85) ile tutarlıdır.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçekleri ile Alt Boyutlarının İlişkilerini Belirlemek için Yapılan Pearson ve Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

		Mobbing	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Mobbing	Korelasyon Katsayısı		-0,122	-0,127	-0,163
	p Anlam Değeri		0,008**	0,006**	0,000**
	Örnek Büyüklüğü (n)		467	466	466
Duygusal Bağlılık	Korelasyon Katsayısı	-0,122		0,685	0,808
	p Anlam Değeri	0,008**		0,0001**	0,0001**
	Örnek Büyüklüğü (n)	467		466	466
Devam Bağlılığı	Korelasyon Katsayısı	-0,127	0,685		0,786
	p Anlam Değeri	0,006	0,0001**		0,0001**
	Örnek Büyüklüğü (n)	466	466		466
Normatif Bağlılık	Korelasyon Katsayısı	-0,163	0,808	0,786	
	p Anlam Değeri	0,0001**	0,0001**	0,0001**	
	Örnek Büyüklüğü (n)	466	466	466	

Tabloda, araştırmaya katılan kişilerin Mobbing ölçeği ve Örgütsel Bağlılık alt ölçeklerine ait korelasyon ilişkilerine ait bilgiler “korelasyon katsayısı ve örneklem büyüklüğü” şeklinde raporlanmıştır. Araştırılan Korelasyon ilişkisi Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Puanları, üzerinden yürütülmüş olup; söz konusu puanlar, uygulanan anketlerden elde edilen veriler esas alınarak oluşturulmuştur.

Mobbing psikolojik şiddet ile Duygusal bağlılık arasında negatif yönlü 0,122 katsayılı bir ilişki söz konusudur. İtibara yapılan saldırılara yönelik şiddet puanındaki 1 birimlik artış, Duygusal bağlılık puanında 0,122 birimlik bir düşmeye sebep olmaktadır. Söz konusu ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir (p=0,008). Bu duruma göre **H1a hipotezimiz kabul edilmiştir**. Mobbing ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mobbing psikolojik şiddet ile Devam bağlılığı arasında negatif yönlü 0,127 katsayılı bir ilişki gözlenmiştir. Mobbing şiddet puanındaki 1 birimlik artış, devam bağlılık puanında 0,127 birimlik bir azalmaya sebep olmaktadır. Psikolojik şiddet ve Örgütsel bağlılık puanları arasında belirlenen bu ilişki istatistiksel olarak da anlamlı düzeydedir (p=0,006). **Buna göre H1b hipotezimiz kabul edilmiştir**. Mobbing ve devam bağlılığı arasında bir ilişki vardır.

Mobbing psikolojik şiddet ile Normatif bağlılık arasında negatif yönlü 0,163 katsayılı bir ilişki söz konusudur. Mobbing puanındaki 1 birimlik artış, Normatif bağlılık puanında 0,141 birimlik bir azalmaya sebep olmaktadır. Açıklanan alt ölçekler arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir (p=0,0001). Mobbing Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık alt ölçekleri arasında en güçlü ilişki Normatif Bağlılık ölçeğinde belirlenmiştir. **Bu sonuca göre H1c hipotezimiz kabul edilmiştir**.

Her şart halinde Mobbing puanının yükselmesi, Örgütsel Bağlılığı düşürmektedir. İlişkilerin tamamı negatif yönlüdür ve istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Bu da bütün alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişkiyi işaret etmektedir.

Tablo 6: Psikolojik Şiddet- Örgütsel Bağlılık Regresyon Analizi

Mobbing (Psikolojik Şiddet)	R (95 % CI)	t	Coefficients P Value	R ²	Model P Value
Constant	0,482				
Örgütsel Bağlılık	-0,220 (0,046 - 0,394)	-2,488	0,013	0,229	0,0001*

Mobbing Psikolojik Şiddet değişkenini etkileyen faktörlerin araştırılması hedeflenerek kurulan regresyon modeli sonrası elde edilen bulgular yukarıdaki tablodadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda; “Mobbing = 0,482- 0,220 Örgütsel Bağlılık” modeli oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılık, kişinin mobbing görmesini %22,0 oranında azaltmaktadır. Mobbing ve örgütsel bağlılık arasında bir etkiden söz edilebilir. Kurulan söz konusu model istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir (p=0,0001<0,05).

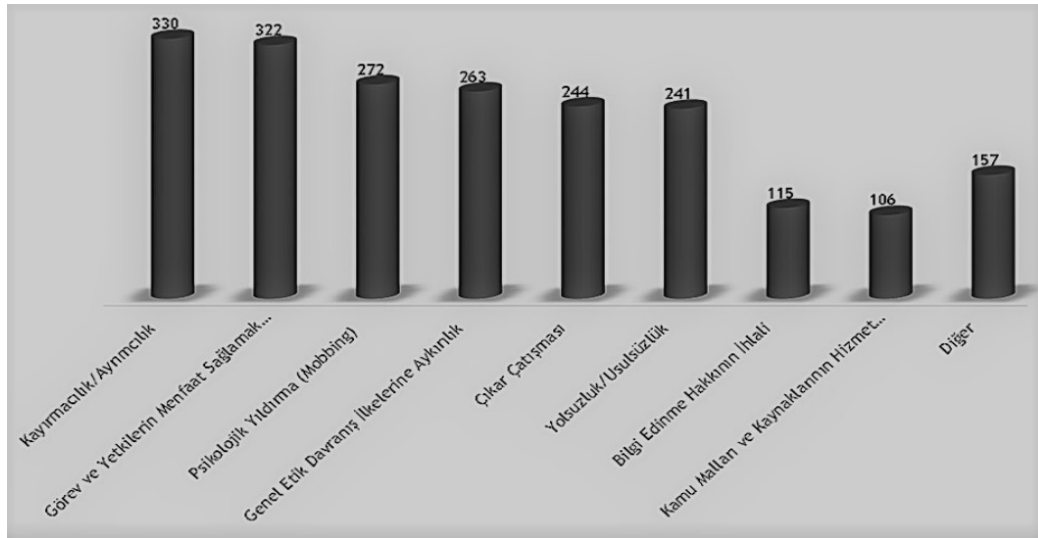


Sonuç

Bu çalışmada mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi ve mobbing davranışlarının örgütsel bağlılığın üç boyutuyla ilişkileri araştırılmıştır. Araştırma sonuçları mobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş görenlerin mobbing algıları ise düşük çıkmıştır. Demografik özelliklerine göre işgörenlerin mobbing algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir bağ bulunamamıştır.

Yapılan araştırmada örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık 2,995, devam bağlılığı 2,689 ve normatif bağlılık kriterlerinin aritmetik ortalaması 2,779) bulunmuştur. Sonuçlara göre örgütsel bağlılık orta düzeyin üstünde tespit edilmiştir. Bunun sebebinin şoförlük mesleğinin emek yoğun, yıpratıcı ve stresli trafik ortamından dolayı olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca yoğun iş ortamı da örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Tablo 7: Kamu Görevlileri Etik Kuruluna 2005 -2016 Yılları Arasında Yapılan Başvurular



Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na 2005 - 2016 yapılan şikâyet başvurularında üçüncü sırayı psikolojik yıldırma (mobbing) almıştır (KGEK, 2018). Ama ülkemizde yapılan araştırmaların çoğunluğunda etkili ve yüksek bir mobbing algısı genellikle tespit edilememektedir. Bizim çalışmamızda da belediyedeki şoförler arasında düşük bir mobbing algısı tespit edilmiştir

Bu sonuca göre araştırılan kurumda psikolojik yıldırma uygulanmadığı sonucuna varılabilir. Bunun sebebi olumlu bir örgüt iklimi olabilir. Yapılan araştırmada orta düzeyin üzerinde örgütsel bağlılık tespit edilmiştir. Nitekim Tablo 6'da gösterildiği gibi örgütsel bağlılığın mobbingi %22 azalttığı da bulunmuştur. Fakat bu çalışanlara psikolojik şiddetin uygulanmadığını göstermek için yeterli veri değildir. Mobbingin düşük çıkmasının başka sebepleri olabilir. Çalışanlar mobbing uygulamalarını münferit olaylar olarak görüyor ve kurumun kimliği ile bağdaştıramıyor olabilirler. İş bulmanın, para kazanmanın zorluklarını da düşünürsek; mağdur mobbingi iş hayatının normal şartları olarak görüp değerlendirebilir. İşini kaybetmemek için yaşanan olayları iş hayatının rekabetine veya stresine bağlıyor olabilir. Diğer bir husus ise insanlarımız, kültürümüzün bir parçası olan "kol kırılır yen içinde kalır" anlayışı ile anket dahi olsa jurnalcılık diye tabir edebileceğimiz bir olayı kendisine yakıştırmadığı için bu gibi olayları saklamakta veya normalleştirebilmektedir.

Mobbing günümüzde örgütler için en önemli sorunlardan biridir. Fakat mobbingin önlenmesi için ilk etapta varlığının tespit edilmesi gerekir. Bunun için ise dürüst ve adil bir yönetim, şeffaf bir iletişim, oluşturulacak güven ortamı hem mağdur hem de örgüt yöneticileri için problemin tespitinde ve mağdurun kendini ifade edebilmesinde en önemli noktadır. İdarecilerin görevi mobbingin meydana gelmesinde önemli bir etken olan stresli çalışma ortamını iyileştirmek için gerekli önlemleri almak olmalıdır. İşgörene stres kaynakları ve stres yönetimi hakkında eğitim sağlanabilir. Mobbingi önlemenin diğer yolları ise; iş zenginleştirme, rol çatışmalarını önleme, çalışanların ihtiyaçlarına önem verme ve bunları gidermek için çaba sarf etmektir. Mobbingin başka bir sebebi olan kıskançlığın önlenmesi için ise örgütler terfi, yetki ve ücret gibi çatışmaya neden olacak hususlarda adil olmalıdırlar.



KAYNAKÇA

- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: "Kamu Sektöründen Bir Örnek"*. (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başak, Ö. (2010). *Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Bedük, A. (2018). *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular*. Konya: Atlas Akademi.
- Bedük, A., ve Yıldız, E. (2016). Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 77-87.
- Beem, D. P. (2007). *The relation between direct participation, organizational commitment and turnover: A test of the mediating role of organizational justice and Leader-member exchange*. University of Twente,
- Beşoğlu, Ç., ve Mehtap, Ö. (2016). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*(55), 146-157.
- Bren, A., ve McNamara, P. M. (2004). *An investigation into workplace bullying and organisational culture in healthcare within an Irish hospital setting*. Paper presented at the Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace. London, UK.
- Çetin, A. (2015). *İş Hayatında Yıldırma'nın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Kurumuna Yönelik Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P., ve ÖnerToy, O. C. (2003). *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace Sistem*.
- E. Hecker, T. (2007). *Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians* (Vol. 33).
- Einarsen, S. (1999). The Nature And Causes Of Bullying At Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harrasment and Bullying at Work : A Review of the Scandavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Engin, G. (2012). *Mobbing (Duygusal Taciz'in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konu ile İlgili bir Araştırma*. Trakaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Filizöz, B., ve Ay, F. A. (2011). Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(2).
- Hiçkorkmaz, Ş. (2016). *Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi (izmit Kamu Çalışanları Örneği)*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hoel, H. (2013). Workplace Bullying in United Kingdom. *Y Sugeno, K.(Ppup.) Workplace Bullying and Harassment*. Tokyo, Japan: The Japan Institute for Labour Police and Training, 61-76.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.
- Karahan, A., ve Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişğine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 9(33), 5692-5715.
- Karçoğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- KGEK. (2018). Kamu Görevlileri Etik Kurulu İstatistik Verileri / Raporlar etik.gov.tr.
- Leymann, H. (1993). Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann (Mobbing-psychoterror in the workplace and how one can defend oneself). *Reinbeck: Rowohlt*.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75(6), 710.
- Modway, R. T. (1998). Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review.*, 8(4), 387-401. doi:10.1016/S1053-4822(99)00006-6
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 19-31.
- Söğütü, A. (2014). *Mobbing, Etkileri ve Mücadele (İstanbul Hizmet Çalışanları Örneği)*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Taş, İ. E., ve Korkmaz, h. (2014). Kamu Kurumlarında Mobbing : Kahramanmaraş Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (ASOS Journal)*, 2(2), 29-55.
- Tengilimlioğlu, D., ve Mansur, F. A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(3), 69-84.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*(4), 13-28.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Türkeli, H. A. (2015). *Mobbing ve Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkinini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Ünal, Ö. F., ve Karaoğlu, Z. (2013). Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık Üzerine etkisi: Büro Sekreterleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(1-Büro Yönetimi Özel Sayısı), 175-192.
- Vandekerckhove, W., ve Commers, M. S. R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times? *Journal of Business Ethics*(45), 41-50.
- Wolmerath, M. (2013). Workplace Bullying and Harassment in Germany. *Y Sugeno, K.(Ppup.) Workplace Bullying and Harassment*. Tokyo, Japan: The Japan Institute for Labour Police and Training, 77-90.
- Yiğit, B. (2018). Mobbing Kavramı Kavramsal Bir Çerçeve. *Azıyasa Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 1(5), 32-42.
- Yıldız, D. (2012). *Çalışma Yaşamında Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Niğde.
- Zorlu, Z. C. (2017). *Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,