



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ; KONYA İLİNDE
İMALAT SANAYİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

Emet ÖZDEMİR

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
Aralık 2019**

MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ; KONYA İLİNDE
İMALAT SANAYİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Emet ÖZDEMİR

KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN

Konya
Aralık 2019

KABUL ONAY

Emet ÖZDEMİR tarafından hazırlanan “Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi; Konya İlinde İmalat Sanayiinde Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma, 06.12.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

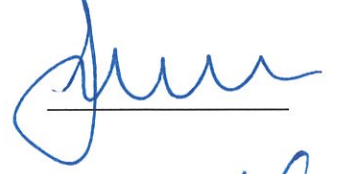
Jüri Başkanı: **Dr.Öğr.Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN**
KTO Karatay Üniversitesi



Tez Danışmanı: **Dr.Öğr.Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN**
KTO Karatay Üniversitesi



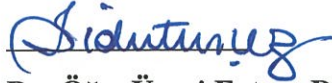
Jüri Üyesi: **Dr.Öğr.Üyesi Fatih CURA**
KTO Karatay Üniversitesi



Jüri Üyesi: **Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Nuri SALUR**
Necmettin Erbakan Üniversitesi



Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans/Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Dr. Öğr. Üyesi Fatma Didem TUNÇEZ
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

Aralık 2019


Emet ÖZDEMİR

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAĞUN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemim kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Aralık, 2019



Emet ÖZDEMİR

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimimde bilgisi, desteği ve tecrübesiyle bana yol gösteren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi ATASAGUN'a,

Tez sürecinde bana destek olan çalışma arkadaşlarım Sezgin AKA, Tuğba BÜLBÜL'e ve her zaman yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Aralık,2019

Emet ÖZDEMİR

ÖZET

Emet ÖZDEMİR

Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi; Konya İlinde İmalat Sanayiinde Çalışanlar
Üzerinde Bir Uygulama

Yüksek Lisans

Konya, 2019

Örgüt içerisindeki çalışanların bir başka çalışanı veya çalışanları rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik bir şekilde sözlü ya da davranışsal olarak taciz etmesi şeklinde tanımlanan mobbing, çalışanların işletmeye karşı besledikleri sadakat ve görev duygusunu ifade eden örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır. Örgütsel bağlılığın zayıflaması işletmelerde verimin, motivasyonun ve iş doyumunun azalmasına ve çalışanların işletmenin amacından uzaklaşmasına neden olacaktır. Bu yüzden mobbing ve örgütsel bağlılık işletmeler açısından çok önemli unsurlar haline gelmiştir. Bunun için yöneticiler de işletmede mobbingi engellemeye çalışırken örgütsel bağlılığı da artıracak faaliyetler ortaya koymaları gerekmektedir. Tüm bunlar ışığında yapılan araştırmanın amacı, mobbingin baskın olduğu ortamda örgütsel bağlılığın nasıl etkilendiğini ortaya koymaktır. Bunun için bir firmada görev yapan 285 kişi üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Dağıtılan 250 anket içerisinde analize uygun olan 205 anket “SPSS for Windows 23,0” paket programı ile çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan analizler neticesinde mobbingin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçların böyle çıkmasında çalışanların mobbingi tam olarak kavrayamamış olmaları ve verilerin yöneticilerle paylaşılacağı korkusu ile çalışanların gerçekleri gizlemiş olabileceklerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler

Mobbing, Mobbing Süreci, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılığın Gelişimi

ABSTRACT

Emet ÖZDEMİR

The Effect of Mobbing on Organizational Commitment; a Study on the Employees of
Manufacturing Industry in Konya Province

Master's Thesis

Konya, 2019

Mobbing, which is defined as the harassment of employees within the organization by another employee or employees in an uncomfortable, immoral and systematic way orally or behaviorally, weakens the organizational commitment that expresses the loyalty and sense of duty of the employees towards the enterprise. The weakening of organizational commitment will lead to a decrease in productivity, motivation and job satisfaction in the enterprises and the distraction of employees from the purpose of the enterprise. Therefore, mobbing and organizational commitment have become very important elements for businesses. For this purpose, managers should try to prevent mobbing in the enterprise while they should put forward activities that will increase organizational commitment. In the light of all these, the aim of the research is to reveal how organizational commitment is affected in the mobbing-dominated environment. For this purpose, 285 people working in a company were surveyed. Among the 250 questionnaires distributed, 205 questionnaires were analyzed with "SPSS for Windows 23.0" package program. As a result of the analyzes, it was concluded that mobbing did not affect organizational commitment. It is thought that the mobbing could not be fully understood by the employees and the fear that the data would be shared with the managers might have hidden the facts.

Keywords

Mobbing, Mobbing Process, Organizational Commitment, Development of Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ	1
2. MOBBİNG KAVRAMI.....	2
2.1. Mobbing Kavramının Tanımı.....	2
2.2. Mobbing Kavramının Kapsamı	4
2.3. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi	4
2.4. Mobbing İle İlişkili Kavramlar.....	5
2.4.1. Mobbing ve Çatışma.....	6
2.4.1.1. Çatışmanın Nedenleri.....	6
2.4.1.2. Örgütsel Çatışma- Mobbing İlişkisi.....	7
2.4.2. Mobbing ve Şiddet.....	7
2.4.3. Mobbing ve Cinsel Taciz.....	8
2.5. Mobbing Nedenleri.....	9
2.5.1. Kişisel Nedenler	9
2.5.2. Örgütsel Nedenler.....	9
2.6. Mobbing Türleri	10
2.6.1. Dikey Mobbing	10
2.6.2. Yatay Mobbing	11
2.7. Mobbing Süreci Ve Aşamaları	12
2.7.1. Mobbing Süreci	12
2.7.2. Mobbing Sürecindeki Kişiler.....	15
2.7.2.1. Mobbing Uygulayıcıları.....	15
2.7.2.2. Mobbing Mağdurları.....	16
2.7.2.3. Mobbing İzleyicileri.....	17

2.8. Mobbing İle Mücadele Yöntemleri	18
2.8.1. Mobbingle Bireysel Mücadele Yöntemleri	19
2.8.2. Mobbing ile Kurumsal Mücadele Yöntemleri.....	20
2.9. Mobbing Sonuçları	20
2.9.1. Mobbing Mağduru Açısından Sonuçlar	21
2.9.2. Mobbingin Örgütsel Sonuçları	21
2.9.3. Mobbingin Toplumsal Sonuçları	22
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	24
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	24
3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	25
3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	26
3.3.1. Tutumsal Bağlılık	27
3.3.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı	28
3.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	28
3.3.1.3 Penley ve Gould'un Yaklaşımı:.....	29
3.3.1.4. Kanter'in Yaklaşımı:.....	29
3.3.1.5 Allen ve Meyer Yaklaşımı:.....	31
3.3.2. Davranışsal Bağlılık	32
3.3.2.1. Becker'in Yaklaşımı	32
3.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	34
3.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	34
3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	35
4. MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA38	
4.1. Araştırma	38
4.1.2. Araştırmanın Amacı	38
4.1.3. Araştırmanın Önemi	38
4.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	38
4.1.5. Araştırmanın Yöntemi	39
4.1.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	39
4.1.5.2. Araştırmanın Modeli	39
4.1.5.3. Araştırmanın Hipotezleri	39
4.1.5.4. Veri Toplama Araçları ve Veri Analizi	42
4.2. Bulgular Ve Yorumlar	43
4.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Analizi.....	43

4.2.2. Tanımlayıcı İstatistikler	50
4.2.3. Güvenirlilik Analiz Bulguları	58
4.2.4. Faktör Analiz Bulguları	61
4.2.5. Normallik Testi	63
4.2.6. Hipotezlerin Test Edilmesi ve Bulgular	65
4.2.6.1. Cinsiyet Dağılımına Göre Farklılık	65
4.2.6.2. Yaş Gruplarına Göre Farklılık	66
4.2.6.3. Eğitim Durumuna Göre Farklılık	69
4.2.6.4. Medeni Duruma Göre Farklılık	70
4.2.6.5. Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Farklılık	71
4.2.6.6. Meslek Gruplarına Göre Farklılık	73
4.2.6.7. Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılık	75
4.2.7. Korelasyon Analizi	76
4.2.8. Regresyon Analizi	81
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	83
KAYNAKLAR	87
ÖZGEÇMİŞ	94
EKLER	95
ANKET FORMU	95
Ek-1 Demografik Bilgiler	95
Ek-2 Mobbing (Psikolojik Şiddet) İle İlgili Sorular	96
Ek-3 Örgütsel Bağlılık İle İlgili Sorular	97
ETİK KURUL ONAYI	99

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Mobbingin Maliyetleri.....	23
Tablo 2. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	36
Tablo 3. Cinsiyet Frekans Dağılım Tablosu	43
Tablo 4. Yaş Frekans Dağılım Tablosu	44
Tablo 5. Eğitim Durumu Frekans Dağılım Tablosu.....	45
Tablo 6. Medeni Durum Frekans Dağılım Tablosu	46
Tablo 7. Kurumdaki Meslek Yılı Frekans Dağılım Tablosu.....	47
Tablo 8. Meslek Frekans Dağılım Tablosu	48
Tablo 9. Aylık Gelir Frekans Dağılım Tablosu	49
Tablo 10. Katılımcıların Mobbinge (Psikolojik Şiddet) Yönelik Tanıtıcı Özellikler Tablosu.....	50
Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa Yönelik Tanıtıcı Özellikler Tablosu	53
Tablo 12. Katılımcıların Mobbinge (Psikolojik Şiddet) Yönelik Ortalamalarına İlişkin Bulgular Tablosu.....	55
Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağımlılığa Yönelik Ortalamalarına İlişkin Bulgular.....	57
Tablo 14. Mobbing Ölçeğinin Güvenilirlik Sonuçları	58
Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları	60
Tablo 16. Mobbing Ölçeğinin Faktör Analizi.....	61
Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi.....	62
Tablo 18. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Normallik Testi Sonuçları.....	63
Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Normallik Testi Sonuçları.....	64
Tablo 20. Cinsiyet Dağılımına Göre Mann-Whitney U Testi.....	66
Tablo 21. Yaş Grupları Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi	67
Tablo 22. Yaş Grupları Dağılımına Göre Games-Howell Testi	68
Tablo 23. Eğitim Durumu Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi.....	69
Tablo 24. Medeni Durum Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi	70
Tablo 25. Kurumdaki Hizmet Yılı Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi.....	71
Tablo 26. Kurumdaki Hizmet Yılı Dağılımına Göre Games-Howell Testi.....	73
Tablo 27. Meslek Grupları Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi.....	74
Tablo 28. Aylık Gelir Durumu Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi;	75
Tablo 29. Mobbnig – Demografik Bilgiler Korelasyon Analizi	77

Tablo 30. Örgütsel Bağlılık – Demografik Bilgiler Korelasyon Analizi.....	78
Tablo 31. Mobbing – Örgütsel Bağımlılık Korelasyon Analizi.....	80
Tablo 32. Model Özeti	81
Tablo 33. Anova Tablosu.....	81
Tablo 34. Aralarındaki Katsayılar.....	81

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Çatışma Süreçleri	6
Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	27
Şekil 3. Araştırmanın Modeli	39
Şekil 4. Cinsiyet Dağılımı	43
Şekil 5. Yaş Aralıkları Dağılımı	44
Şekil 6. Eğitim Durumu Dağılımı	45
Şekil 7. Medeni Durum Dağılımı	46
Şekil 8. Kurumdaki Meslek Yılı Dağılımı	47
Şekil 9. Meslek Dağılımı	48
Şekil 10. Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım	49

1. GİRİŞ

Çalışma hayatının başlangıcından bu yana hep yaşanan, fakat üzerinde çok fazla durulmamış, ismi konulmamış ya da yaşanan tacizler normalmiş gibi algılandığı için, mobbing (psikolojik şiddet) günümüzde sadece işletmelerin değil hukuk ve psikoloji gibi bilim dallarının da önemli bir konusu haline gelmiştir.

Duygusal bir saldırı olan mobbing hem kişiyi hem de örgütleri olumsuz açıdan etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerin sürekliliğini devam ettirebilmesi ve bir amaç doğrultusunda hareket edebilmeleri için örgüt çalışanlarına büyük görev düşmektedir. Dolayısıyla örgüt içinde çalışanların uygun iş ortamının sağlanması örgütün başarısı için büyük önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, Konya'da otomotiv yedek parça üreten bir firma çalışanlarının, mobbinge maruz kalıp kalmadığı eğer mobbinge maruz kalıyor ise bu durumun örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği incelenmiştir.

Araştırmanın birinci bölümde mobbing kavramı, mobbingin tarihsel gelişimi , mobbing ile ilişkili kavramlar, mobbing nedenleri, mobbing türleri, mobbing süreci ve mobbing sürecindeki aktörler, mobbing ile mücadele yöntemleri ve mobbing sonuçları, ikinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılık yaklaşımları, davranışsal bağlılık yaklaşımları ve örgütsel bağlılığın sonuçları ve son olarak üçüncü bölümde mobbing ile örgütsel bağlılık arasındaki araştırma ve bu araştırmanın otomotiv yedek parça üreten bir firmanın çalışanlarına yapılması, araştırmanın konusu, amacı, önemi, sınırlılıkları, yöntemi, hipotezleri, veriler ve veri toplama araçları, verilerin çözümlenmesi, analiz ve bulgulardan son bölümde ise araştırmanın sonuçlarına yer verilecektir.

2. MOBBİNG KAVRAMI

2.1. Mobbing Kavramının Tanımı

Yüzyıllardan beri etkileşim içerisinde olan insanlar olumlu ve olumsuz birçok noktada birbirlerini etkilemeyi başarmışlardır. Zaman içerisinde kişilerin birbirlerine karşı gösterdikleri olumsuz etkiler daha belirgin bir hale geldiği için “mobbing” kavramı önem kazanmıştır. Türkçe karşılığı “yıldırma” ya da “psikolojik taciz” olan “mobbing” ifadesinin kökünü oluşturan “mob” terimi Latince ’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” ifadelerinden ortaya çıkmıştır.

Çeşitli kaynaklar incelendiğinde, aynı anlamı taşıyan farklı terimler olduğu görülmektedir. Örneğin, zorbalık (bullying), mobbing (yıldırma), günah keçisi (scapegoating), psikolojik terör (psychological terror), taciz (harassment) terimleri “mobbing” yerine kullanılmaktadır. (Aras,2017). Fakat kullanılan bu terimler “mobbing” in kapsadığı anlamı tam olarak ifade edememekte, çoğu sadece bir boyutta dikkat çekmektedir. Bundan dolayı bu çalışmada “mobbing” terimi üzerinde durulmaktadır.

Mobbing, en basit şekilde “duygusal saldırı ve taciz” olarak ifade edilir. Mobbinge maruz kalan kişi etkin bir psikolojik şiddet girişimi ile iş ortamında gergin ve saldırgan bir zemin hazırlanarak, hedefte olan kişinin işten ayrılmasına kadar ilerleyen bir sürecin ürünüdür (Alparslan ve Tunç, 2010:146).

Mobbing, “birlikte yaşayan veya ortak yaşam alanında bulunan herhangi bir insan topluluğunda, bazı farklılıklarından ötürü içlerinden birisini, bilinçli/kasıtlı kurban olarak seçmeleriyle, giderek artan bir oranda onu beceriksiz, geçimsiz olarak algılamaya başlayıp itici davranışlarıyla bu kişiyi gerçekten de beceriksiz, geçimsiz, mutsuz, sorunlu bir insan haline getirmelerine giden bir süreci içerisinde bırakmalarıdır” . Bir başka tanıma göre ise mobbing, insanların işleri hakkında tacize ve tehditte maruz kaldığı, küçük görüldüğü, ya da sağlıklarına, güvenliklerine ve varlıklarına karşı doğrudan meydan okunduğu durumlardır (Aras, 2012:32-40).

Mobbing, mobbing uygulayan kişi etrafındaki bir veya birden fazla kişiye kendi rızaları dışında, sürekli ima, alay, saygınlığını düşürme ve art niyetli hareketlerde bulunarak işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport ve diğ., 2003:15).

Tim Field göre mobbing, mobbinge maruz kalan kişinin öz güvenine ve saygısına devamlı ve acımasız bir şekilde yapılan saldırıdır. Olsen'e göre ise mobbing, agresif ve küçümseyici davranışlara maruz kalan mağdur kişinin, varlığına, saygınlığına ve güvenliğine zarar vermek için devamlı, istenmeyen ve haklı gerekçelere dayanmayan tutum olarak tanımlanmaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007:346).

Yukarı da yapılan tanımların tamamı örgütlerde ortaya çıkan mobbingi ifade etmektedir. Nasıl mobbingi ifade etmek için çeşitli kavramlar ortaya çıkmış ise tanımlarında çeşitlilik göstermesi konuya zenginlik katabileceği düşünülmektedir (Çetin,2015:7)

Mobbing'e uğrayan kişilerin çevresindeki insanların etkilenip gittikçe büyüyen bir sorun haline gelmesi de önemli bir konudur. Mobbing'e uğrayan kişi sistemli bir şekilde baskıya maruz kalır, her gün işe stresli başlar, işe gitmek istemeyebilir, çalıştığı işyerine saygısı, güveni, bağlılığı ve sevgisi azalır, motivasyonu düşer, en son noktada da dayanma gücü biter ve iş yerinden ayrılmak zorunda kalır. Tedbir alınmazsa bu süreç sadece mobbinge uğrayan kişiyi etkilemez işyerinde çalışan tüm organlara yayılır, sonucunda da iş verimliliğini düşürerek örgüt kimliğini yok eder (Aras, 2012:32-40).

Mobbing için yapılan araştırmalardan çıkan sonuçlar üç noktada toplanmıştır; birincisi, mobbing yapan kişinin niyetine ne olursa olsun davranışın mobbing mağduru üzerinde yol açtığı durum, ikincisi, bu durumların mobbing mağduru üzerinde bıraktığı izler, üçüncüsü, mobbing hareketine mobbing yapanın ısrarla devam etmesidir. (Özdemir ve diğ., 2012:3).

Aşağıdaki davranışların hepsi bir mobbing durumu tanımlar;

- ✓ “Mobbing davranışları bir ya da birçok kişi tarafından uygulanır.
- ✓ Mobbing davranışları birçok nedenden dolayı uygulanır.
- ✓ Mobbing bireylere karşı direk ya da gizli olarak uygulanır.
- ✓ Mobbing bir ya da birçok kişiye uygulanabilir.
- ✓ Mobbing sistemli ve sürekli bir şekilde uygulanır.
- ✓ Mobbing sözlü ya da sözsüz yapılabilir.
- ✓ Mobbing, uygulanan kişiyi psikolojik yönden olumsuz etkiler (Gün, 2010:22)”

2.2. Mobbing Kavramının Kapsamı

Örgütte yaşanan her çatışma ya da her anlaşmazlık mobbing olarak değerlendirilmemelidir. Örgütte mobbingin varlığından söz edebilmek için kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşımaları ve bunların varlığının teşhisi içinse, çatışmanın, kurum kültürünün ve taciz sürecinin incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca uygulanan mobbing sürecinde mobbinge maruz kalan ve uygulayan kişi arasında güç dengesizliği vardır. Başlar da eşit güçlere sahip olursa bile mobbing devam ettikçe mağdura yapılan ima, dalga geçme, aşağılama, azarlama vb. olumsuzluklardan dolayı gücü azalmaktadır (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009:71).

Konu hakkında yapılan incelemelerde mobbing sürecinin en kısa “6 ay”, ortalama bir uygulamanın “15 ay”, etkilerin ağır bir şekilde ortaya çıkmasının ise “29-46 ay” olduğu belirlenmiştir. Yani ortaya çıkan olumsuz etkilerin mobbing olarak nitelendirilmesi için minimum 6 ay ve haftalık olarak tekrar edilmesi gerekmektedir (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009:71).

Leyman’ın belirlediği mobbing kapsamında “dışlamak, hata aramak, sürekli eleştirmek, alaya almak, dayanma gücünü yok etmek, yalnızlığa terk etmek, riyakarlık, gerçek niyeti gizlemek, çarpıtmak, iftira etmek, tehdit etmek, disiplin uygulamalarını usulüne aykırı kullanmak, haksız yere işine son vermek, hedef haline getirmek, çok fazla iş yüklemek, küçümsemek gibi incitici ve taciz edici davranışlarda bulunmak gibi eylem ve faaliyetler,” yer almaktadır (Kaya, 2016:6).

2.3. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi

Mobbing terimi ilk olarak 19.yüzyılda yaşam bilimciler tarafından yuvalarını saldırılardan korumaya çalışan kuşların saldırganın etrafında uçmasına karşılık olarak kullanılmıştır (Tınaz, 2011:10; Acar ve Dünder, 2008:112; Mimaroglu ve Özgen, 2008:204).

60’lı yıllarda hayvan hareketlerini inceleyen bilim adamı Kondred Lorenz mobbingi küçük bir grup hayvanın, daha büyük ve yalnız bir hayvanı korkutmak amacıyla yapmış oldukları saldırıları tanımlamak için kullanılanmıştır. 70’li yıllarda ise okulda çocukların birbirleriyle olan ilişkileri inceleyen İsveçli ise Peter-Paul Heinemann tarafından

mobbing tanımını Lorenz'den alarak küçük gruplar halindeki çocukların bir çocuğa uyguladıkları zararlı ve yıkıcı davranışları anlatmak amacıyla kullanmıştır (Leymann, 1996:167; Deniz,2012:19; Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009:3; Akgeyik vd.,2007).

76'da, mobbing vakalarını inceleyen ilk çalışma olan Amerikalı kadın araştırmacı olan "Caroll Brodsky", "The Harassed Worker" "(Tacize Uđrayan İşçi)" adlı kitabında "harassment" (taciz) kelimesini, bir kişinin iř yerinde başka bir kişiye karşı "canını sıkmak, usandırmak, gözdağı vermek ve umutsuzluğa dűřürmek" maksadıyla devamlı tekrarlanan ve kalıcı olan bir davranıştan bahsetmiştir (Tınaz, 2011:11).

80'li yıllar da ise Heinz Lemann'ın yapmış olduğu araştırmalar sonucunda örgütte çalışan kişinin, işten ayrılması amaçlanarak itibarı, dayanma gücü ve başarisını ortadan kaldırmaya yönelik davranışlar tespit etmiştir. Bu tespitler neticesinde Leymann "psikolojik şiddet" olarak ifade edilen mobbing kavramını bugünkü kullanılan anlamı ile ilk defa kullanmıştır. Ayrıca Leymann'ın yapmış olduğu araştırmalar, yazılan çalışmalar mobbing üzerine olduğu için onun kılavuz özelliği tüm bilim adamı ve uygulamacılar tarafından kabul edilmektedir (Tınaz, 2011:11).

1988'de İngiliz yazar ve gazeteci Andrea Adams, British Broadcasting Corporation (BBC)'de yaptığı programlarda mobbing ile ilgili yapmış olduğu açıklamalarla İngiliz halkının dikkatini çekmiştir. Daha sonraki çalışmalarında ise "Bullying at Work: How to Confront and Overcome" (İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Üstesinden Gelme Yöntemleri) kitabında bahsetmiştir (Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009: 65).

Dünya Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1998 yılında, Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino tarafından hazırlanan "Violence At Work" (İşyerinde şiddet) isimli raporda mobbing tanımı tehdit etme, küfür, fiziksel saldırı gibi şiddet içeren eylemler olarak tanımlamıştır (Chappell ve Di Martino, 2006:21).

2.4. Mobbing İle İlişkili Kavramlar

Mobbing, çoğu zaman konuyla ilgili fakat, bu konudan oldukça farklı bazı kavramlarla karıştırılmaktadır. Konunun tam olarak ifade edilebilmesi için bu kavramlarla benzer ve farklı yönlerinin ortaya konması gerekir. Örgütlerde çatışma, şiddet ve cinsel taciz kimi

zaman mobbing ile karıştırılmaktadır. Aşağıda bu kavramlar kısaca tanımlandıktan sonra mobbingden farklı yönleri açıklanmaya çalışılacaktır.

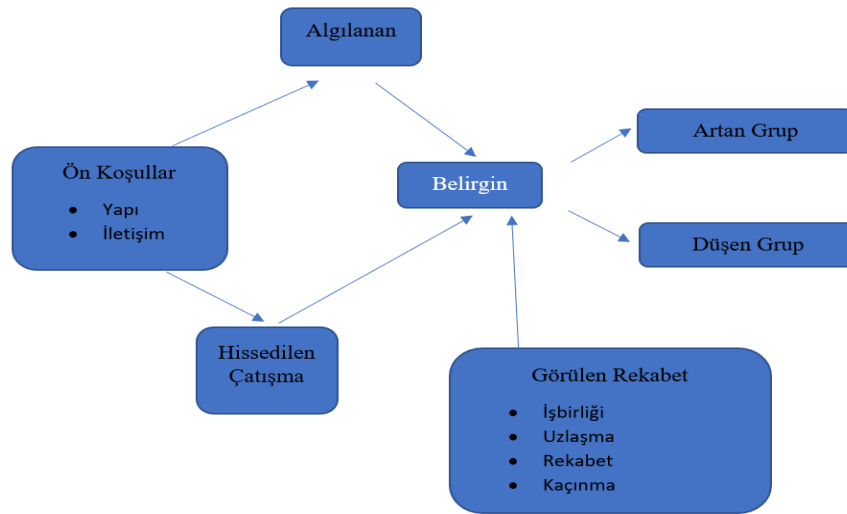
2.4.1. Mobbing ve Çatışma

Çok basit bir ifadeyle iki kişi arasındaki anlaşamama durumu çatışma olarak tanımlanır (Koçel, 2007:354). Örgütsel çatışma ise, kişilerin aynı ortamda çalıştığından dolayı meydana gelen, normal işlerin durmasına ya da aksamasına sebep veren olaylardır (Eren, 1993:449). Yani kurumlarda ilişkilerden kaynaklanan, görev paylaşımı, algı farklılıkları, statü, sınırlı kaynak dağılımı gibi nedenlerden ortaya çıkan etkileşim sürecidir (Tınaz, 2008:22).

Çatışma, kimi zaman çalışanlardan birinin örgütten ayrılmasıyla sonuçlansa da mobbing çok farklı bir süreçtir ve farklı dinamiklerle hareket eder. Çoğu zaman üstü örtülerek çatışmasızlık hali varmış gibi davranılır. Bu çatışan bireylerin statü ve rol davranışlarına bağlı olarak değişir.

2.4.1.1. Çatışmanın Nedenleri

Çok farklı nedenlerden dolayı örgütte çalışanlar birbirleriyle çatışma halindedirler. Kişiyeye özgü tutum ve davranışlardan, paylaşılabilen görevlere, yetersiz görev tanımlarından, belirsiz yetki ve sorumluluklara kadar pek çok konu çatışmayı tetiklemektedir. Çatışma süreci Şekil 1’de görüldüğü gibi şemalaştırılabilir.



Şekil 1. Çatışma Süreçleri

Kaynak: Can, 2005: 382

Şekil 1’de görüldüğü gibi çatışma hemen ortaya çıkan bir olay değildir. Belirtileri çok önceden ortaya çıkar. İletişim sorunu, kişilerin sebepsiz yere öfkelenmesi, haksız eleştiriler, katı tutumlar, görüş ayrılıkları, bireysel menfaatler, kıskançlıklar, otorite sahibi olma, çalışanların görevlerinde yükselme isteği gibi davranışlar örgütte bir çatışmanın nedenleri olabilir (Karip, 2010:51; Bennett, 1997:140).

2.4.1.2. Örgütsel Çatışma- Mobbing İlişkisi

Çatışma, kişiler arasında veya gruplar arasında farklı sebeplerden ortaya çıkan anlaşmazlıklardır. Başka bir deyişle çatışma, yapılacak işleri engelleyen, kontrol altına alınarak yönetilmesi gereken davranışsal bir eğilim olarak da ifade edilmektedir. Leymann, mobbing ile çatışma arasındaki farkın, olayın neden ya da nasıl olduğundan ziyade olayın kişi veya kişiler üzerinde ortaya çıkardığı psikolojik ve patolojik etkileridir. Gündelik yaşantıda ve iş hayatında kontrol edilebilir bir seviye de çatışmanın olması yeniliklerin ve değişimlerin olması için faydalıdır. Fakat bunun yanında mobbing ahlaka aykırıdır ve ciddi zararlara neden olmaktadır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010;8).

Doğru yönetilen çatışma, örgütlerde ya da kişiler arasında iletişimi, iş birliği ve ortak hedeflerin oluşmasını sağlarken, mobbing ise iş birlikten uzak, belirsiz ve düşmanca davranışların oluşmasına neden olmaktadır (Erdoğan, 1996:83; Tınaz, 2008:34).

2.4.2. Mobbing ve Şiddet

Şiddet, öfke duygusunu karşı tarafa fiziki olarak göstermesidir (Budak, 2000:716). Başka bir ifadeyle, fiziksel kuvvetin karşı taraf üzerinde gelişim bozukluğu, yaralanma, sakatlık, psikolojik rahatsızlık ve ölüme kadar gidebilecek kasti yapılan davranışlardır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010:142).

Baskı ve güç ile insanların kendi rızaları dışında farklı bir yöne sevk eden eylem şiddettir. Saldırma, kaba kuvvet uygulama, psikolojik acı, zorlama ve bedensel acı yaşatma şiddet eylemleridir. Yani başka bir ifadeyle kişinin hem fiziki hem de ruhsal yönden acı çekmesine neden olan ve zarar veren her türlü eylemler şiddet olarak tanımlanır (Ünsal,1996,29).

Toplumsallaşma sürecinde bireyler tarafından öğrenilen şiddet kavramını, gazete, dergi, radyo, televizyon gibi kitle iletişim araçları öğrenme süresini hızlandırmaktadır (Kocacık, 2010:1).

Direkt şiddete şahit olmak ya da şiddet görmek, bireylerde psiko-somatik semptomlar ve tepkilere sebep verir. Bu işyerinde ise örgüt düzeyinde bazı olumsuz sonuçlara neden olabilir. İş yerindeki şiddet, iş verimsizliği, işe ve örgüt yapısına bağlılıkta düşme, performansın düşmesi gibi olumsuz tutumlara sebep vermektedir (Schat ve Kelloway, 2000:386).

Mobbing tanımına benzeyen olumsuz davranışların yanında yer alan; ikiyüzlü davranma, disiplinin kötüye kullanılması, aşırı iş yükü verme, hata bulma, çarpıtma, alaya alma, hedef gösterme, haksız eleştiri, dışlama, iftira etme, haksız işten çıkarma, rahatsız edici işler yaptırma gibi davranışlar şiddet davranışları olarak bilindiği için, mobbing de açıkça bir şiddet olayı olarak gösterilmektedir (Tınaz, 2008:48).

2.4.3. Mobbing ve Cinsel Taciz

Cinsel taciz, alenen veya gizlice bir kişi tarafından açıkça reddettiği ve istemediği halde, cinsel içerikli isteklerinin karşı taraftan yerine getirmesini istemek şeklinde açıklanabilir (Aydemir, 2007:5).

Cinsel nitelikli sözler, dokunmalar ve ahlaka aykırı her türlü eylem, çağrışım, teklif ve resim gibi hareketler cinsel tacizdir. Çoğunlukla işyerinde cinsel taciz mağdurları kadınlardır. Buradaki taciz, mağdur kişinin haklarını ve özgürlüklerini ortadan kaldırıldığından iş yeri dışındaki cinsel tacizden ayrılır (Aydın, 2008:13).

Mobbing ve cinsel taciz arasında da farklar bulunur. Cinsel taciz eylemi bir amaç ise, mobbing de bir araçtır. Cinsel taciz kısa süreli, mobbing ise uzun süreli bir davranıştır. Cinsel taciz bir kere yapıldıysa cinsel taciz olur, fakat olumsuz fiilin veya davranışın mobbing olabilmesi için süreklilik arz etmesi gerekmektedir (Özler ve Mercan, 2009:8).

2.5. Mobbing Nedenleri

İşletmelerde çalışanları yıldırarak hem fiziksel hem de ruhsal açıdan yıpratın mobbingin kaynağı tek değildir. Aksine birçok faktör mobbinge kaynaklık edebilmektedir. Örneğin, mobbing uygulayan kişinin iki yüzlü, kıskanç, obsesif, sosyallikten uzak veya kişilik bozukluğu olması mobbinge neden olabilirken örgüt kültürü, örgüt yapısı ve liderlik tarzları gibi unsurlar da mobbingin ortaya çıkmasında etkilidir (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009:71; Pelit ve Kılıç 2012:124).

Bu çalışmada, yapılan araştırmalar neticesinde mobbingin nedenleri iki başlık altında incelenmiştir.

2.5.1. Kişisel Nedenler

İşletmelerde mobbing sürecinde mağdur ve fail olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda iki tarafında bazı özellikleri mobbinge uygun bir zemin hazırlamaktadır.

Genellikle işletme içerisinde de yeni fikirler ortaya koyan, dürüst, farklı bakış açısından bakabilen, yüksek mevkilere aday olabilecek potansiyeli olan, çalışkan, kendini başkasına beğendirme derdinde olamayan, özgüveni yüksek ve girişimci ruhu olan kişilerin mobbinge daha fazla maruz kaldığı ifade edilmektedir. Ayrıca bu kişilerin haklarını aramaktan çekinmeleri, çatışmayı sevmemeleri ve iyi niyetli olmaları da mobbinge hedef olma olasılıklarını artırmaktadır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010;12).

Kişilerin kendilerinin yetersiz olduklarına inanmaları, ilgi beklentileri ve övgüye ihtiyaç duymaları mobbinge başvurmalarına neden olmaktadır. Ayrıca mobbing faillerinin, çocuklarının kötü geçmesi, aile ve toplum baskısına maruz kalmaları, kötü kişiliği, ben merkezci olması, narsist kişiliğe sahip olmaları da mobbinge neden oluşturan unsurlar arasındadır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010;12).

2.5.2. Örgütsel Nedenler

Örgütler içerisinde olan hiyerarşik yapı genellikle otoriter bir yönetim şeklini de beraberinde getirmektedir. Bu durum mobbing için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Diğer yandan yatay örgütlenmelerde ise esnek bir yapı olduğu için bazı çalışanların

birden fazla yöneticisi olabilmektedir. Böyle örgütlerde belirsizlik ortamı daha fazladır. Bu belirsizlik ortamı mobbinge neden olmaktadır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010;13).

“Kötü yönetim, yetersiz iletişim, zayıf liderlik yapısı, stresli ortamın varlığı, insanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, yeniden yapılanma, rekabetçi ortamlarda kendi işini kaybetmekten korkma, kendi durumunu koruma durumu, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması, sürekli aynı şeylerin tekrarlanması, örgüt kültürünün oluşmaması ya da paylaşılmaması gibi hususlar işyerinde mobbinge yol açabilmektedir. Ayrıca yöneticilerin örgüt içerisinde mobbing olmadığına inanmaları söz konusu davranışın sürmesine neden olmaktadır” (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010;13).

2.6. Mobbing Türleri

İş yerlerinde ve örgütlerde mobbing davranışları üç şekilde ortaya çıkmıştır. İlk mobbing türü aynı statüde çalışanların birbirlerine uyguladığı mobbingdir. İkinci tür mobbing bir alt statüde çalışanlara uygulanan mobbing, üçüncüsü ise alt çalışanların üst kademe çalışanlara uyguladığı mobbingdir. Mobbinge uğrayan kişi yaşadığı baskı neticesinde, kişinin fiziksel ve psikolojik olarak sarsabilir. Bu da örgüt iklimini olumsuz etkileyebilir (Tutar, 2004:91).

Mobbing kavramını dikey ve yatay mobbing olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür. Dikey mobbing’te astın üstüne ya da üstün astına yaptığı mobbing türüdür. Yatay mobbing ise aynı iş ve statüde çalışan kişilerin yapmış olduğu mobbing türüdür (Yüçetürk, 2011).

2.6.1. Dikey Mobbing

Mobbing herkes tarafından, bütün şahıslar tarafından uygulanabilir. Yönetici tarafından alt çalışanlarına karşı davranış ve tutumlar mobbing algısını belirler. Mesela yönetici bütün alt çalışanlarına mesafeli davranır ya da bir tek yanlış yapması sebebiyle hemen herkesin ortasında kişiyi azarlayabilir. Başarılarından dolayı da o kişiyi ödüllendirip önere edebilir. Bu tip davranışlar yöneticilerin kişiliği gösterir. Her azarlama ya da çalışanı küçük düşürücü davranışlar mobbing sayılmamaktadır. Fakat; yönetici gücüne güvenerek çalışanlarına kötü davranıyor ve baskı yapıyorsa, bu durumda kişinin mobbing

yapması yüksek ihtimaldir (Tınaz,2006 :117). Dikey mobbing Tınaz tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır:

- ✓ **“Siyasi Nedenler:** Üst ve ast arasında politik düşüncelerden dolayı fikir ayrılıkları olur. Bu durumda üst astına bu sebepten dolayı psikolojik baskı uygulayabilir.
- ✓ **Yaş Durumu:** Üstün astından yaş bakımından büyük ya da küçük olmaları tutumunu değiştirebilir. Örnek verecek olursak üstün yaşı astından büyükse gurur yapar ama küçükse üst tecrübesizliğini göstermemeye çalışır ve duruşunu sert olarak gösterir.
- ✓ **Sosyal Konumun Tehdit Edilmesi:** Üstlerin altlarında çalışan kişileri çeşitli sebeplerle kıskanması ve durum nefrete yol açarak, üstlerin imajının sarsılması.
- ✓ **Kayıрма:** Ayrıcalık da diyebiliriz. Ayrıcalık tanınan kişi onu arkasına alan kişilerden güç aldığı için mobbing uygular. Eğer tam tersi çalışan kayırılıyorsa da yönetici bu durumu sebep gösterip çalışanın iş yapmadığını söyler.”

Bir iş yerinde yönetici ya da amir pozisyonundaki kişi, bulunduğu pozisyondan dolayı güç alarak bu gücü astları üzerinde uygular. Yöneticinin otoriter ya da mizacının sert olması kişinin çalışanına mobbing uygulayacak gibi durması söz konusu olsa da ılımlı ve yumuşak karakterli kişilerin mobbing uygulayabileceği de göz ardı edilemez. Mobbing’i herkes uygulayabilir (Arslan, 2015:15).

2.6.2. Yatay Mobbing

İşyerinde ve örgütlerde eşit statüde çalışanlar arasında ortaya çıkan mobbing türüdür. Bu mobbing türünün de çeşitli nedenleri vardır. Örneğin işe yeni başlamasına rağmen sürekli eğitim alanında kendini geliştiren, düzenli çalışmasıyla diğerlerinin önüne geçen veya aynı işi yapmaları rağmen fazla ücret alan kişiler diğerleri tarafından yatay mobbinge maruz bırakılır (Yüçetürk, 2011).

İş yerlerinde yatay mobbing, yeni işe başlayan birisini sürekli ön planda bulunması diğer çalışanları rahatsız edebilmektedir. Bu da işyerlerinde kıskançlığa, nefrete, arkadan konuşmalara neden olabilir. Bu mobbing türü aynı statüde çalışanlar arasında olduğu için iş yerlerinde çok fazla ortaya çıkmamaktadır (Dangaç, 2007:51).

Yatay mobbingi Tınaz tanımlarken birbirleriyle rakip olan ve aynı statüde çalışanlar arasında olduğunu söyler. Aynı konumda çalışan kişiler, çalışma ortamlarından dolayı

birbirlerine ihtiyaç duydukları için, yatay mobbing yapılır. Eğer bu durum yönetim tarafından fark edilip zamanında müdahale edilmezse ve düzeltilmezse, kapatılmaya çalışılırsa kişilerin birbirine karşı mobbing davranışları çıkar. Mobbing uygulayan kişiler, bu durum fark edildiğinde, yönetim de desteklenmiyorsa yaptıkları davranışı rekabet için yaptıklarını ve mobbing yapmadıklarını inkâr ederler. Bu sebeple yatay mobbing genellikle düzenli bir şekilde karşı tarafa hissettirmeden uygular (Tınaz,2006:127).

Yatay ve dikey mobbing her ne kadar farklı olsalar da süreci ve sonucu bakımından aynıdır, fakat iki taraflı olan dikey mobbing kişiye ve örgüte verdiği zararlardan dolayı bilim açısından özel bir yere sahiptir (Ertürk, 2013).

2.7. Mobbing Süreci ve Aşamaları

2.7.1. Mobbing Süreci

Çalışma ortamlarında mobbingden bahsedilmesi için çeşitli aşamalardan geçerek sürekli olması gerekmektedir. Sürekliliği olmayanlar daha çok anlık verilen reaksiyon olarak değerlendirilir ve mobbing diye adlandırılmaz. Mobbingin başlaması için, Leymann en az altı aylık zaman olması gerektiğini söyler (Durmuş, 2015). Mağdur olan açısından süreç ise kendini ifade edememesiyle başlar. Bir veya birden fazla kişi mobbing yapabilir. Sürecin en belirgin özelliği devamlılığı olmasıdır.

Heinz Leyman mobbing sürecinin beş aşamadan oluştuğunu ileri sürer (Davenport N., 2003:20). Bu beş aşama şu şekildedir;

Çatışma Aşaması:

İlk adımda mobbingin kıvılcımı ateşlenir. Bu kıvılcım çatışmalar ya da anlaşmazlıklarla kendisini gösterir. Çatışmanın çıktığı yer insanın içinde engel olmaya çalıştığı saldırganlık dürtüsünün, davranışa dönüşmesi vardır. Çatışma fiziksel ya da konuşma aşamasında gelişebilir. Çatışma sonuç olur, neden ise, anlaşamamadır. Sorunlar konuşarak çözülmediği için üstünlük göstermeye çalışıldığından dolayı çatışma kaçınılmaz olur. Örgütsel açıdansa, aynı işyerinde koordineli çalışmanın stresi vardır. Mobbingi yapacak olan kişi mağdur adayını seçer ve gözlemler. Kısa süren bu aşamada sonra taciz için hazırlık yapılır. Zamanı geldiğinde çatışmayı başlatır. Tacizci çatışmayı

ne darbeye dönüştürür ne de bitirir çünkü böyle bir şiddetin hem kendisine hem de örgüte zarar vereceğini bildiği için dengeyi korumaya çalışır.

Her çatışma mobbing olmadığı için bazı anlaşmazlıklar çözülebilir, fakat bu anlaşmazlıklar sürekli oluyorsa burada mobbingin ilk adımı söz konusudur.

Saldırganlık Aşaması:

Bu adımda mobbing uygulayan kişi, hedefine doğrudan baskı yapmaya başlar. Önce o kişiyi seçer ve bunu herkesin içinde hiç çekinmeden yapar. Böylece kurbanını belirler. Diğer çalışan ise bu durumu gözlemleyerek pozisyonunu belirler. İki kişi arasında başlayan bu durum bir süre sonra üçüncü kişinin de pozisyon belirlemesi gerekmektedir. İzleyici olan üçüncü kişi ya mobbingi uygulayanın tarafında yer alır, ya mağdurun durumuna itiraz eder ya da sessiz kalır. Mobbing uygulayanın tek hedefi vardır. Kurbanını bezdirip yaptığı işten uzaklaştırmak. İkinci adımda mobbing yapan kişi sadece psikolojik tacizle kalmaz, bu tutumunu fiziksel saldırıya da dönüştürebilir. Bunun sonucunda mobbinge uğrayan kişinin pes edeceğini düşünür.

İdarenin Müdahalesi Aşaması:

İkinci adım sonrası mobbing, yönetimine yansır ve yönetim araştırma yapar. Ancak araştırma yapılsa da genel olarak mağduru suçlu bulur. Çünkü mağdurun kişilik bozukluğu yaşadığını düşünür ve idarenin tek amacı bir şekilde tartışmayı söndürmektir.

Mobbing mağduru, yönetimin tepkisi üzerine sessiz kalmak zorunda kalır. Mobbingi yapan kişide psikolojik tacize devam eder. Mobbing mağduru yönetime tepki verirse çatışmayı çıkartan durumda kalır. Bu durumda da yönetim daha sert tedbirlere başvurarak, mağdurun mobbinge karşı mücadelesini bitirir (Atalay, 2010).

Mağdurun Deli Muamelesi Görmesi Aşaması:

Mağdur artık tacizlerden usandığı için normal insani tepkilere bile daha agresif davranışlarda bulunur. Bunun sonucunda da mobbing mağduru çevresi tarafından uyumsuz bir kişi olarak görülür. Karşı tarafın yaptığı şiddetli baskılar görmezden gelinir.

Mağdurun ruhsal dengesi bozulduğu ve özgüvenini kaybettiği için, iş arkadaşlarına güvenemez. Herkesten uzaklaşmaya başlar. Uyumsuz davranışları ise işyerinde deli muamelesi görmesine sebep olur (Davenport N. , 2008).

Mağdurun İşine Son Verilmesi Aşaması:

Sürekli mobbing gören kişi artık istifa etmeyi düşünür ya da kişi bunu düşünürken işten çıkarılır. İşten çıkarma gerekçesi ise verim düşüklüğü olarak sunulur. Ayrıca kişi işten ayrılmakla kalmaz, yaşadığı taciz sonrası psikomatik rahatsızlıklar yaşamaya başlar. Leymann'ın mobbing aşamaları sınıflandırması daha çok Kuzey Avrupa ülkelerine has olduğu için bu aşamaları Akdeniz ülkelerine aynen uyarlayamayız. Bu nedenle Çobanoğlu kitabında Ege Modelinden bahsetmiştir (Çobanoğlu, 2005: 29).

“Ege Modelinin aşamaları şunlardır;

- ✓ **Sıfır noktası:** Çalışanların işyerinde yaşadıkları çatışma ve sıkıntıların normal karşılandığı ve mobbing olarak kabul etmedikleri safhadır. Tartışmalar herkesin içinde yapılır ve gergin ortamlar süreklilik haline gelebilir. Mobbing için olabilecek en uygun zemin oluşturmaya çalışılır.
- ✓ **Hedefli çatışma:** Hedef seçilmiş ve mobbing başlamak üzeredir. Psikolojik baskının dışında manevi tacizler kişiye yöneltilir.
- ✓ **Mobbing başlangıcı:** Kişi artık gergindir. Kendisinin diğer personel tarafından hedef kişi olduğunun farkındadır. Bu durum onda strese sebep verir.
- ✓ **Psikosomatik belirtilerin ortaya çıkışı:** Kişi yapılan haksızlığa tepki gösterdikçe fiziki ve psikolojik dengesi bozulmaya başlar. Bir süre sonra kişide psikomatik rahatsızlıklar başlar.
- ✓ **İnsan kaynaklarının kötü idaresi:** Kişi mobbing tacizinden dolayı bunalıma girmeye başlamıştır ve bu nedenle izinleri artırır. İş veriminin düşüklüğü yönetici tarafında sorun oluşturmaya başlar. Sonucunda da kişi kabahatli olarak görülür.
- ✓ **Mağdurun sağlığının bozulması:** Kişinin hastane masrafları artar. Fakat sorununa çare bulamaz. Direnci zayıflayan mağdur artık son noktaya gelmiştir.
- ✓ **İşine son verilmesi ya da işten ayrılması:** Kişi ikisinden biriyle örgütteki iş hayatını bitirir.”

“Mobbing sürecinin aşamalarına ilişkin başka yaklaşımlar da vardır. Davenport’un yaklaşımına göre mobbing süreci beş aşamaya ayrılır. (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003:20):

- ✓ Anlaşmazlık
- ✓ Saldırganlık
- ✓ Yönetimin müdahalesi
- ✓ Damgalama
- ✓ İşine son verilmesi”

Bir diğer yaklaşım ise Sandvik’e aittir (Durmuş,2015).“Sandvik süreci altı aşamada anlatmaktadır. İlk aşama olayın başlamasıdır. Mobbing süreklilik kazandığında ortaya çıkar. İkinci aşamada mobbing yapıcı yetki gücüyle mağduru aşırı disipline sokar ve mağdurun usanıp pes etmesini bekler. Artık dönüm noktasıdır. Mağdur kendisini savunma gücünü kaybeder. Üçüncü aşama örgütsel belirsizliktir. Yönetimin mağdura olan tavrı sonucu belirler. Bu aşamada yönetim çoğunlukla mağduru haksız görme eğilimindedir. Beşinci aşama susturmadır. Mağdur sessiz kalarak tamamen soyutlanır. Son aşama ise mağdurun işten çıkarılmasıdır (Özkan, 2011:47).”

2.7.2. Mobbing Sürecindeki Kişiler

Mobbing sürecindeki kişiler, mobbing uygulayıcıları, mobbing izleyicileri ve mobbing mağdurları olmak üzere üç sınıfta toplanmıştır (Minibaş ve İdiğ, 2009: 26; Einarsen 2003; Tınaz, 2008). Bu kişiler, aşağıda verilen başlıklarda detaylı şekilde incelenmiştir.

2.7.2.1. Mobbing Uygulayıcıları

Mobbingi uygulayanların özellikleri arasında göze çarpanlar: fiziksel saldırıyı birden fazla gerçekleştirmişlerdir. Bu kişiler birden fazla fiziksel saldırıda bulunmuş, psikolojik açıdan rahatsızlıkları bulunan, kontrolsüz, alkol bağımlılığı olan ve ailevi sorunlar yaşayanlardır (Minibaş ve İdiğ, 2009:28). Ayrıca bu kişiler kendilerini sürekli sosyal ilişkilerde göstermeye çalışan tiplerdir. Kendilerinden başka diğer insanlara saygıları olmayan ve başkalarının her işine müdahale etme hakkına sahip olduklarını düşünürler ve gururludurlar. Kendi düşünceleri önemlidir. Başkalarının görüşleri ise önemli değildir.

Çatışma olduğunda suçu başkalarına yüklerler. Kendilerine hayır denilmesine tahammül edemezler (Minibas ve İdiğ, 2009:27).

“Mobbing uygulayıcılarının kişilik yapılarını Zapf ve Einarsen üçe ayırmıştır.

✓ **Birinci grup:** Kariyerlerini kaybetme endişesi yaşayan ve bununla birlikte otoritelerini de kaybedeceklerini zanneden kişilik yapısı olanlardır.

✓ **İkinci grup:** Çocukluktan bu yana yeterli sosyal çevre edinmemiş, içe kapanık kişilik yapılarıdır.

✓ **Üçüncü grup:** Evrensel yayılmayan kendi iç dünyasındaki yanlışlarla yaşayan kişilik yapılarıdır (Einarsen, 2003, aktaran Avcı ve Kaya, 2013)”.
Pınar Tınaz, mobbing yapıcılarını şöyle belirtmiştir:

“Agresif mobbing yapıcısı, zalim mobbing yapıcısı, fesatçı mobbing yapıcısı, izleyici mobbing yapıcısı, megaloman mobbing yapıcısı, sadist mobbing yapıcısı, kıskanç mobbing yapıcısı, eleştirici mobbing yapıcısı, gizli saklı işler yapan mobbing yapıcısı, üstlerine yağ çeken mobbing yapıcısı, hırslı mobbing yapıcısı, korkak ve çekingen mobbing yapıcısı (Tınaz, 2008: 67)”.
2.7.2.2. Mobbing Mağdurları

Mobbingin sürecinde zulme uğrayan ya da acı çeken mobbinge uğrayanlardır. Bu kişilerin demografik özellikleri de farklıdır. Bu kişilerin iradesi zayıftır. Kişilerin mobbinge karşı verdikleri tepki bazı kişilik yapılarıyla orantılı olduğu için, kişileri net olarak ayırmak kolay değildir. Bu konuda Brigitte Huber mobbinge kolay maruz kalanları aşağıda belirtmiştir (Huber, 1994: 24-25, aktaran Tetik, 2010).:

✓ **Farklı görünme:** Siyasi düşünceleri, müzik dinlemeleri, giyinme tarzları ve inanışları farklıdır, evliler içinde bekar ya da bekar kişilerin içerisinde evli olup farklı duygular hisseden kişi,

✓ **Yalnız kalmış kişi:** Çalıştığı kurumda kişinin cinsiyet açısından tek olması,

✓ **Başarılı olma:** Bir personelin başarılı olması, diğer personellerde kıskançlık oluşturması,

✓ **Yeni gelen personel:** İşe yeni başlamış bir kişinin çok güzel ya da yakışıklı olması, üstün yetenekleri olan, enerjik ve istekli olması, gibi durumlarda olan kişiler mobbinge maruz kalırlar.

Klaus Niedl'in mobbing mağduru için yaptığı tanıma göre: Yaş ilerledikçe mobbing mağduru olmak doğru orantılıdır. Ayrıca demografik özelliklerden biri olan cinsiyette özellikle de kadın olmak mağdur olmak için bir sebeptir (Fettahoğlu, 2008). Bu özelliklerin dışında kişinin doğarken tercihi olmayan ırksal özellikler; sosyal sınıf, şive ve ten rengi özellikler de mobbinge maruz kalmak için bir neden olabilir (Davenport, 2003:53).

Mobbing Mağdurların özellikleri ise şu şekildedir; (Tınaz ve v.d.2008:45):

- **Dalgin:** Mobbinge maruz kaldığı halde haberi olmayan kişilerdir. Daha sonra Psikolojik taciz daha sonra rahatsızlık verecektir.
- **Neşeli:** Kendine has neşeli olması dikkat çeker. Her ne kadar arkadaşlarıyla iyi de olsa mobbinge uğrar. Yine de neşesinden vazgeçmez.
- **Gerçek dost:** Etrafındaki iyi olmasına rağmen bu özellik bile mobbing sebebidir. Kendisi farkında olmasa da çevresinde kıskançlık oluşturur.
- **Günah keçisi:** Nerede yanlış bir iş varsa o kişi hep günah keçisi olur.
- **Kendini beğenmiş:** Gururlu olması onun mobbing yaşamasına engel olmaz.
- **Uşak:** Yağcı insanlar da mobbinge maruz kalırlar.
- **Dürüst iş arkadaşı:** İş yerinde dürüst olması ara sıra örgütten çıkmasına neden olur ve ilişkilerini zedeler.

2.7.2.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing izleyicileri mobbing uygulanan kişi için sessiz kalırlar. Bir nevi mobbinge yardımcı olurlar. Kişi sayısı birden fazla olabilir, hatta örgütün bütünlüğünün bozulmaması için çalışanlar bir personel üzerine mobbing uygulayabilir. İzleyici olan kişiler, bu hareketlerinden dolayı hukuki bir süreç başladığında, mobbing tanığı durumda olacaklardır. Bu izleyici kişileri beş grupta toplarız (Serpın, 2012:140);

- ✓ **Menfaatçiler:** Yöneticilerinin sözünden çıkmazlar. Mobbingi uygulayan kişiler tarafında yer alarak nemalanmak isterler.
- ✓ **Bir şeye karışmayanlar:** Sadece olayları uzaktan izlerler ve yapılan mobbinge sessiz kalırlar.

- ✓ **Diplomatik izleyici:** Tarafları uzlaştırmaya ve arabulucu olmaya çalışırlar. Fakat verdikleri nesnel kararlar kişilerin pek hoşuna gitmediği için, bu durum onları ileri ki dönemlerde mağdur yapar.
- ✓ **İlgili kalanlar:** Mobbingcilerin iş yerinde huzuru ve düzeni kaçırdıklarını düşünerek vakayla ilgilenirler. Taraf tutmayıp her iki tarafı da olumlu-olumsuz eleştirerek vakayı sonlandırırlar bu davranış hem mobbing yapan kişiyi hemde mağdur tarafından hoş karşılanmaz.
- ✓ **İkiyüzlü davrananlar:** Mağdur yanında sessiz kalmaya çalışırlar fakat arkadan mobbing uygulayıcılara yardımcı olurlar. Bu tür davranış sergileyeneler ileride kendileri de mobbing uygulanmamak içindir.

2.8. Mobbing İle Mücadele Yöntemleri

Mobbing ile mücadelede asıl amaç; psikolojik şiddet davranışının olası nedenlerini irdelerken iş yaşamı ve gündelik yaşama ait önemli bir problemin önlenmesi ve karşılaşılan bu tür problemlerin olumlu bir şekilde yönetilmesidir. Başarı sağlanabilmesi için, farklı konulara, bilgi doluluğuna ihtiyaç vardır. İlk olarak, psikolojik şiddet ile ilgili bilgileri kavramsal ve uygulamalı olarak topladıktan sonra psikolojik şiddet davranışının nedenleri ve sonuçları belirlenmelidir. Sorunun en iyi çözümü sorunun etkili bir şekilde tanımlanmasına bağlıdır (Zapf-Einarsen, 2001:371).

Mobbingi engellemenin ilk adımı, örgütün içerisindeki huzursuz ve rahatsızlıkları zamanında çözümlenektir. Bu nedenden dolayı yöneticiler, iz ve işaretleri erken görmeli ve gereken tedbirleri almalıdırlar. Aşağıda verilen sorulara çoğunlukla verilen cevaplar evet yönünde seyrediyorsa örgütlerde mobbingin olduğu ve önlem alınması gerektiği yönündedir (Kırel, 2007:322-323):

- ✓ Örgütte çıkan bir sorun, sürekli aynı kişiye yüklenip sorumluluk ona mı veriliyor?
- ✓ Ani işten ayrılanlar önemli görevlerde yer alan kişiler mi?
- ✓ İş gücü devir hızı genel olarak yüksek mi?
- ✓ İzinleri sık mı kullanıyorlar?
- ✓ Genel olarak iş yerinde bir mutsuzluk var mı?
- ✓ Sorun çıkarıcı iş görenin performansı her zaman mı yüksekti?
- ✓ Yöneticiler buldukları mevki için ne kadar deneyimli ve yeteneklidir?

- ✓ İş görenlerin iletişimde ve iş birliğinde eksiklik var mı?

2.8.1. Mobbinge Bireysel Mücadele Yöntemleri

İlk kez mobbinge karşılaşan biri için olayları anlaması biraz zaman alabilir. Kişi yaşadığı kötü olaylar ve baskılar karşısında yavaş yavaş anlamaya başlar. Mobbing karşısında tüm çalışanlar aynı tepkiyi göstermezler. Bazıları yaşanan bu olaylar karşısında durumu hemen toparlayıp devam ederken, bazıları da çabuk pes edip güç gösteremezler. Kişiler arasındaki bu farklılıklar öz-etkinlik, onur gibi kişilik faktörleri, cinsiyet ve yaş gibi kişisel faktörler, kısacası sosyal koşullarındaki farklılıklar olaylarda aynı sonucu vermez. Bu durumda mobbinge maruz kalan kişi yaşadıklarının bir mobbing olduğunu, kendi suçu olmadığını bilip mücadeleye devam etmesi güzel bir başlangıçtır. Artı bunun yanında bilinçli ve güçlü olmak adına mobbinge mücadele için destek alarak devam etmelidir (Akbiyık,2013; Mizrahi,2013).

Yapılan çalışmalarda mobbing, yönetici ile görüşme, aile bireylerine anlatma, işten ayrılma, zorbaya karşı gelme, hiçbir şey yapmama, şakaya vurma gibi bireylere göre değişiklik gösteren geçici baş etme yöntemlerini kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Geçici çözümler anlık çözümler olup iş daha kötüye gitmeden kişisel güç kazanılmalıdır. Birey önce kendini geliştirecek ve direncini artıracak çaba içinde olmalıdır. Kendinden emin, özgüveni yüksek baskıya rağmen bir şeyler başarabileceğine inanmalıdır. Ve böylece sorunun üstesinden gelecektir (Öztürk ve diğ.,2007; 2008; Erdoğan, 2009; Mizrahi,2013). Mobbinge uğrayan kişi üç davranış sergilemektedir. Bunlar şu şekildedir.

- ✓ **Mobbinge Anlayış Gösterme:** Yaşadığı mobbingi stres yapmıyorsa, olayın daha büyümemesi için anlayışlı davranır. Fakat mobbing artar ve içinden çıkamaz ise anlayışlı olma yöntemi zayıf kalabilir. Burada da stresle başa çıkmada kişilerin davranışları farklılık gösterir.

- ✓ **Karşı Savaş Verme:** Mağdurun olay karşısında bir köşeye çekilmeyip etrafındakilerden de destek alarak üstesinden gelmeye çalışmasıdır.

- ✓ **Geri Çekilme:** Bazen de mobbing uygulayıcısının güçlü olmasından dolayı, mağdur olan kişi geri çekilebilir ve bu yolu istemeden seçebilir. Öyle ki bazı durumlarda savaşmadan da bir şeyleri kazanabilir (Tutar, 2004).

2.8.2. Mobbing ile Kurumsal Mücadele Yöntemleri

Mobbing ile mücadelede şirketlerin, kurumların öncelikle yapması gereken şey farkındalığın olmasıdır. Kişiler, farkındalığın durumun farkında olup bunun için engelleyici yöntemler konusunda bilinçlenmelidirler. Bir iş yeri kültürü oluşturulması için kişilerin birbirlerine sevgi ve saygı çerçevesinde davranması gerekir. Farkındalığı artırabilmek adına kurum mobbing ile ilgili çalışanlarını bilgilendirmek için bir el kitapçığı bastırarak bir adım atabilir. Daha sonra sözleşmelerde ve kurum içi kurallar, mobbing mağduru olmamak için ne yapmalı ve mobbinge karşı iş yasalarıyla birlikte önlemler alınmalıdır. Bu konuda şikâyet kanallarını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır (Akbiyık 2013; Gök,2013).

Bazı kurumlarda liderlik olgusu zayıf olduğu için orada çalışan kişilerin mobbing yaşama ihtimali daha fazladır. Bir yöneticinin insan ilişkileri eğer zayıf ise ve duygusal zekâsı da yeterli değilse mobbingin oluşmasına sebep olur. Çünkü bir yönetici mobbing sürecinin ilk iz ve işaretlerini fark edebilecek ki süreci yönetebilsin. O yüzden yöneticinin liderlik özelliklerini ve yönetim şekli önemlidir. Burada iş tanımları anlaşılır ve açık olmalıdır. Kendi işinin dışında başka işler yapıyor mu takip edilmelidir. Üst yönetim kararlarını verirken bu doğrultuda hareket etmelidir. Çalışanlara yardımcı olabilmek adına yönetim kişi ve kişilerden oluşan danışabilecekleri görevlendirmeler yapılmalıdır. Mobbinge mücadele konusunda sivil toplum ve sendika kuruluşları çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca mobbinge mücadele konusunda bu amaçla kurulmuş birçok da kuruluş yer almaktadır (Çobanoğlu,2005; Karşlıoğlu,2013).

Sivil toplum kuruluşları mobbingi nasıl önlerim diye çeşitli yollar aramaktadır. Özellikle de toplumun geniş kitlelerine mobbing hakkında bilgilendirme ve kurumlara bu konuda tedbir almaları konusunda da baskı uygulamaktadırlar. Mağdurlara hukuki ve sosyal destek de sunarak sürecin çözülmesi aşamasında yardımcı olmaktadır (Güngör,2008).

2.9. Mobbing Sonuçları

Mobbing sonuçlarına bakıldığında, tanımlar zorunlu ve gerekli bileşenler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple sonuçlar mobbing mağdurunu, aileyi, örgütü ve toplumu etkilemektedir (Saunders ve diğ.2007). Bundan dolayı sonuçlar üç başlık altında incelenmiştir.

2.9.1. Mobbing Mağduru Açısından Sonuçlar

Örgütlerde mobbingin manevi ve maddi nedenleri olabilir. Kişi kendinde hissettiği kusurları kapatmak için diğer insanları eksik ve kusurlu görerek bunu yansıtmaya yapabilir. Bu davranışların altında genellikle kıskançlık olduğu için, ortamda iletişimsizliğe ve dedikodulara sebebiyet verir (Gürbüz,2006).

Mobbing maddi nedenler, kültürel ve ahlaki sebeplerden kaynaklanabilir. Kişi eğer başarısız ve yaptığı işte yetersiz ise diğer çalışma arkadaşlarını çekiştirerek kendisine göre anlamlar yükler. Bu da dedikodu ve yanlış yorumları içerdiği için yanlış bir iletişim kanalı oluşur (Pehlivan,1998:66).

Mobbinge maruz kalan kişi, yaşadığı olaylardan dolayı çevresine karşı devamlı şikâyet ederek saldırgan davranışlarda bulunması kişinin sosyal hayatını etkiler. Bu nedenle kişi arkadaş çevresini de kaybedebilir. Arkadaşları mobbinge maruz kalan kişiyi işe yaramaz biri olarak nitelendirerek daha çok baskı altında bırakabilir bu da kişiyi işten uzaklaşmasına ve arkadaş, iş çevresinde itibarını kaybetmesine neden olabilir (Tınaz, 2008). İşten uzaklaşan mağdur sosyal hayatının yanında ekonomik hayatı da kaybedebilir. Aile bu süreçte ne kadar yardım ederse etsin sonrasında kişinin iş yerinde yaşamış olduğu psikolojik şiddet aileyi de etkileyecektir (Çukur, 2012.s.45).

2.9.2. Mobbingin Örgütsel Sonuçları

Mobbing hareketlerinin birey üzerindeki etkilerinin yanı sıra örgüt üzerinde de etkileri vardır (Tetik, 2010). Bunlar; örgütsel bağlılığın zayıflaması, iş yerinde artan devamsızlık, kişinin motivasyonunun düşmesi ve iş tatminin azalması gibi etkilerdir (Khuo,2010). Bir iş yerinde mobbing sürecinde ilk ve önemli mağdur kişidir. Ancak yönetimin eksik kaldır mobbingi göz ardı ederse veya iş yerinin politikası mobbingi kabul ederse burada kişi kadar iş yeri de zarar görür. Böylece hem kişinin hem de kurumun kayıplarının birinci sorumlusu yönetim olur. Çünkü; bir mobbing ancak yönetimin buna müsaade etmesiyle olur (Davenport ve ark.2014, s.126).

Örgütlerde yaşanan diğer sorun ise mali sıkıntılardır. Mali sıkıntılarında iki ayrı kaynağı mevcuttur. Mobbingin sonucunda, örgüt normal ekonomik maliyetlerle uğraşırken diğer

tarafından da psikolojik bir maliyet ödemek zorunda kalır. Bunların yanında ağır sosyal sonuçlarda yaşanır (Davenport ve ark.2014, s.164).

Örgütlerde yaşanan kavga ve çatışmalar, güvensizlik ortamı, kişilerin birbirine olan saygısızlığı ve olumsuz örgüt iklimi mobbingin örgüte getirdiği olumsuz bir ortam ve psikolojik maliyet vardır. Yaşanan bu olumsuzluklardan sonucunda örgütsel motivasyonu artırmak ve düzeni sağlamak için extra maliyetler ortaya çıkacaktır (Davenport ve ark.2014, s.164).

Örgütlerde yaşanan mobbing sebebiyle ekonomik maliyetlerin listesi de kabarmaya başlar: İşten ayrılmalar özellikle de yetişmiş bir uzmanın işten ayrılması ve bunun sonucunda da yeni personel alımı, performans ve kalite düşüşü, hastalık izinleri gibi nedenler için yapılan eğitimlerde maliyetleri etkiler. Ayrıca kişilere ödenen tazminatlar, erken emeklilik, mahkeme masrafları ve işsizlik maliyetleri de örgüte mobbing sonucu yazılan ekonomik maliyetlerdir (Davenport ve ark.2014, s.164).

2.9.3. Mobbingin Toplumsal Sonuçları

Mobbingin hem kişiye hem de örgüte etkilerinin dışında topluma da etkileri mevcuttur. Her ne kadar toplumsal sonuçları ve önlemleri alınsa da maliyeti fazla olan bu süreç ve kişisel kaygılar sonucu ortaya çıkan tüm sonuçlar bütün toplumu etkilemekte ve zarar vermektedir.

Mobbinge uğrayan kişinin yaşamış olduğu psikolojik sürecin bedeli her yönüyle toplumu etkilemektedir. Kişilerin içindeki psikolojik yıkım ilk başta ailesini, sonrasında çevresini etkilemeye ve demoralize olmasına neden olur. Böylece toplumda yardım bekleyen insanlar oluşmaktadır. Bu kişilerin bireysel tedavi masrafları, bir taraftan kurumlara yüklediği masraflar devlete ekonomik olarak yük oluşturmaktadır (Tınaz, 2011).

Mobbing, bir zamandan sonra iş ortamından soğumuş, üretmeyen, çalışmayan ve sağlık harcamaları yüzünden de ekonomiye yük getiren, çalışmayan insan gruplarının oluşmasına neden olur Mobbing nedeniyle olan işten ayrılmalar, erken emeklilik, kişinin alacağı tıbbi yardımlar, tazminatlar ve belli bir süre alacağı işsizlik maaşı toplumsal ekonomik yükün artacağına işaret etmektedir (Tınaz,2011).

Mobbingin ekonomik boyutu yanında bir de toplumda oluşturduğu sosyal çöküntüde göz ardı edilemez. Mobbinge uğrayan kişi ve kaybeden taraf olarak gözüken kişiler onların yakın çevresi olayı kabul edip nasıl olsa güçlü taraf kazanacak diye sessiz kalacaktır. Toplumlarda böyle bir kitlenin olması olayların çözülememesine neden olacaktır. Bu konularda hükümetin yaptığı değişiklikler ve düzenlemelerin az ve yetersiz oluşu kişilerin devlete olan güvensizliğini iyice artıracaktır. Adaletli ve mobbinge uğrayan kişinin yanında olamayan mevzuatlarıyla çalışanını koruyamayan devlet, kalifiyeli iş gücünü de kaybeder. Ülkenin mobbinge karşı gerekli önlemleri almayıp mevzuat yetersiz olursa, ülkeden diğer ülkelere beyin göçünü tetikleyen bir ortam oluşur (Çukur 2012, s.45).

Tablo 1. Mobbingin Maliyetleri

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
Bireyler	<ul style="list-style-type: none"> • Stres • Duygusal Rahatsızlıklar • Fiziksel Rahatsızlıklar • Sakatlıklar • Tecrit Edilme • Ayrılık Acıları • Mesleki Kimlik Kaybı • Arkadaşlarının Kaybı • İntihar/Cinayet 	<ul style="list-style-type: none"> • İlaçla Ayakta Tedavi • Terapi • Doktor Faturaları • Hastane Faturaları • Kaza Masrafları • Sigorta Primleri • Avukat Ücretleri • İşsizlik • Kapasite Altı Çalıştırılma • İş Arama
Aile	<ul style="list-style-type: none"> • Çaresiz Kalma Acısı • Karmaşa ve Çatışmalar • Ayrılık/Boşanma Acısı • Çocuklara Etkileri • Ayrılma Boşanma Masrafları 	<ul style="list-style-type: none"> • Ailenin Gelir Kaybı • Ayrılma/Boşanma Masrafları • Terapi
Kuruluş	<ul style="list-style-type: none"> • Anlaşmazlıklar • Hastalıklı Şirket Kültürü • Düşük Moral • Kısıtlanmış Yaratıcılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Hastalık İzinlerinin Artması • Yüksek Personel Hareketi • Düşük Verim • Düşük İş Kalitesi • Uzmanlık Kaybı • Çalışanlara Tazminat Ödemeleri • İşsizlik Maliyetleri • Yasal İşlem /Dava Masrafları • Erken Emeklilik • Yüksek Personel Yönetim Maliyeti

Kaynak: Davenport ve ark.2014. Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık ayrıntılı bir şekilde analiz edildiği zaman karışık bir kavramdır. Fakat günlük hayatta üzerinde düşünülmeden basitçe kullanılmaktadır. Bağlılık bir varlığa yoğun adanmışlık hissine ve bir dizi ahlakı sınırları olan söz verme duygusundan çıkan bağ olarak ifade edilmiştir. Ahlaki bir boyuta da sahip olan bağlılık tarihsel olarak tanrıya, kiliseye, bir eşe ya da aileye, belirli bir nedene veya politik ideolojiye olan bağlılık gibi önemli sosyo-psikolojik bağlantılar olarak da tanımlanmaktadır (Ashman ve Winstanley 2006: 142). Ayrıca bağlılık kavramı toplumsal duygunun bulunduğu her yerde olan ve toplumun içgüdüsel duygularını ifade eden anlatım şeklidir. Askerin vatanına, memurun görevine, kölenin efendisine olan sadakati bağlılığı izah etmektedir (Mercan 2006: 9).

Bağlılığı performans, iş gücü devir hızı gibi faktörlerin üzerindeki etkisinin sonuçları net anlaşılması için ilişkili olduğu kavramları ayrı değerlendirilmelidir. Bir diğer görüş ise bağlılığın tek boyutta değerlendirilmemesi gerektiği, bununla ilişkili olarak örgütsel bağlılığın örgütü meydana getiren çeşitli gruplara olan bağlılık bileşeni olarak araştırılması gerektiğini söylemiştir (Yıldız 2013: 855).

Örgütsel bağlılık kuruluşun hedefleri ile özdeşleşmek, kurumun görevlerini üstlenmek ve kuruma karşı bağlılık hissetmektir (Dale ve Fox 2008: 109). Morrow (1983). Örgütsel bağlılık çalışanın kurumda kalma isteğini, kurum adına çaba göstermeye istekli olduğunu ve kurumun değerlerine ve amaçlarına inandığını gösteren çok boyutlu bir kavramdır. Swailes (2002) örgütsel bağlılık kavramını kişinin çalıştığı kuruma karşı olan duygusal tepkilerini ifade etmek, kurumun amaçlarına ve değerlerine bağlılık ile ilgili rolleri üstlenmek ve kendi menfaatleri yerine kurumun menfaatlerine bağlanmak şeklinde ifade etmiştir.

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, duygusal (affective), devam (continuance), normatif (normative) bağlılık olarak sınıflara ayırmıştır. Duygusal (affective) bağlılık, çalışanın kuruma duygusal bağlılığı ile özdeşleşmesi ve güçlü duygusal bağları ile kurumda kendi istekleri ile kalması olarak ifade edilmiştir. Devam (continuance), bağlılığı, çalışanın kurumdan ayrılması maliyet oluşturacağı için bu olumsuzlara dikkat ederek zorunlu olarak çalışmaya devam etmesi şeklinde tanımlanmıştır. Normatif (normative)

bağlılık ise çalışan kendini kuruma karşı yükümlü hissettiği için kuruma bağlanması ve çalışmaya zorunlu bir şekilde devam etmesi olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen 1997: 11). Üç bağlılık türünün ortak tarafı, çalışanları bir kuruma bağlayan ve onların kurum ile olan birlikteliğinin bitip bitmeyeceği kararlarını etkileyen psikolojik bir durumu göstermesidir (Yavuz ve Bedük 2016).

Örgütsel bağlılığı etkileyen etkenler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı etkenler olarak üç gruba ayrılmıştır. 1) Kişisel etkenler; cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, işten beklentiler, karakteristik özelliklerdir. 2) Örgütsel etkenler; yönetim ve liderlik stili, maaş/ücret seviyesi, işin kalitesi ve önemi, mükâfatlar, örgütsel kültür ve adalet, rol belirsizliği, takım çalışmaları, denetimdir. 3) Örgüt dışı etkenler ise farklı bir iş bulma gibi etkenlerdir. (Sökmen ve Şimşek 2016: 608; Hoş ve Oksay 2015).

Örgütsel bağlılığın örgütler ve çalışanlar açısından büyük faydaları bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığını yükseltmek yönetsel amaçlardan birisidir (Durna ve Eren 2005: 211). Bu sebeple örgütlerdeki yöneticiler çalışanların iş yaşam kalitesini ve verimliliğini düşürecek bütün etmenlerin ortadan kaldırılması için çabalarken aynı zamanda örgütsel bağlılığı artıracak faaliyetler yapması gerekmektedir (Güven ve Kaplan 2017: 307).

Örgütsel bağlılığın gelişim süreci yıllar içerisinde araştırmacılar tarafından geliştirilerek değişik şekillerde tanımlanmış ve yeni bulgular ortaya konulmuştur.

3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığa günümüzde daha çok ihtiyaç duyulmasının temelinde küresel rekabetin güçlü olması, beşerî sermayeye verilen önemin artması ve karşılaşılan problemleri daha kolay çözebilme arzusu yatmaktadır. İşletmeler açısından bakıldığında ise örgüt bağlılık, çalışan performansların artması, kalite, verimlilik ve etkinliğin artması, yeni ürünlerin ortaya konulması, daha kolay bir yönetim sağlaması gibi birçok unsurda önemli hale gelmiştir (İnce ve Gül, 2005: 13).

İşletmeler belli bir aşama kat edebilmeleri için çalışanların devamlılığı sağlanmalıdır. Devamlılığın en önemli unsuru ise çalışanların örgütsel bağlılığının güçlü olmasıdır. İşletmeler bunu sağlamak için çalışanlarına; fikirlerine önem verme, maaş artırımını,

yükselme imkânı, prim gibi özendirici imkanlar sunmaları gerekmektedir (Başaran, 1982: 241).

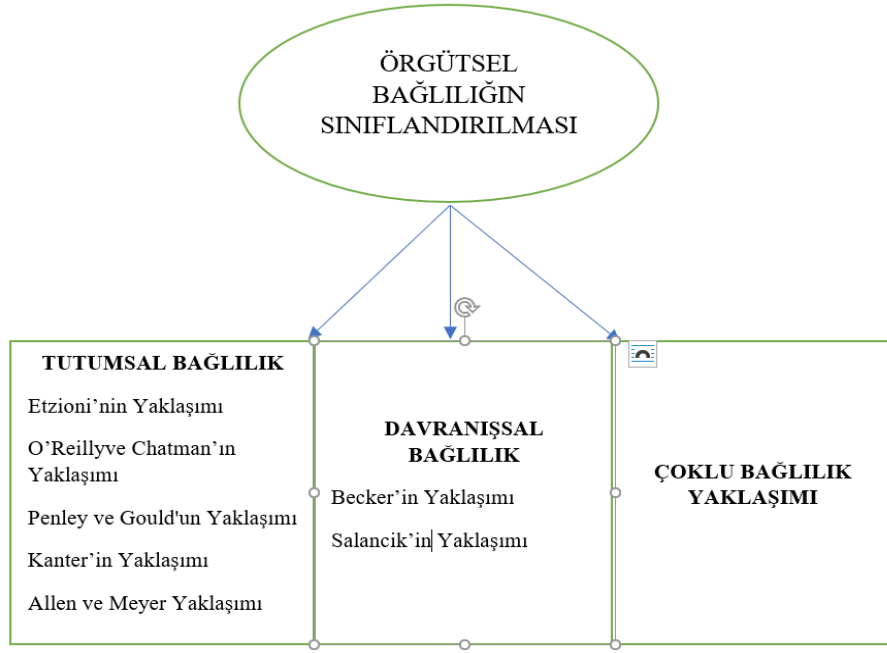
Başarılı olma güdüsü, bireylerin kendisini daha kusursuz ve verimli olabilecek sonuçlara ulaşmak için çabalamasına yönelik dürtü olarak tanımlanabilmektedir. Başarıya ulaşmak için teşvik önemli bir adımdır fakat gerçekten verimli sonuçlara, ulaşmak için kalifiye olmuş elemanların çalışmaları ile varmak mümkün olacaktır. Bu sonuca daha hızlı şekilde ulaşabilmek için istikrarlı bir çalışma ortamı ve bireylerin yaptıkları işi benimsemelerini sağlamak gerekmektedir. Örgüte bağlılık bu noktada büyük bir önem kazanmaktadır (Saldamlı, 2009: 2).

Sonuç olarak; Örgütsel bağlılığın önemi bağlılık arttıkça çalışanların performansında artış sağlanmakla beraber, olumlu tutumla sergilemekte, örgütün yararına olabilecek daha fazla çaba göstermektedir. Bu durumda; çalışanlarında örgütsel bağlılığı sağlayabilen örgütler, bundan maksimum yarar sağlamaktadırlar (Çetin, 2015: 54).

3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kısaca bireylerin kurum ile olan ilişkilerinin devam etmesi ya da sonlanmasına neden olan tutumu ifade etmektedir. Birçok araştırmacı farklı kriterleri ve yaklaşımları ele alarak sınıflandırmalar önermiştir. Literatür araştırması sonucu üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır.

Bu üç sınıflandırma: “Tutumusal Bağlılık, Davranışsal Bağlılık ve Çoklu Bağlılık Yaklaşımı” olarak üç kategoride sınıflandırılmıştır (Güllüoğlu, 2012: 61).



Kaynak: İnce ve Gül, 2005: 26 Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İleri Giden Ofset, Ankara

Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

3.3.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütleriyle ilişkilerini ifade eder. Tutumsal bağlılıkta çalışan kişinin hedef ve değerleri ile bağlı olduğu örgütünün hedef ve değerleri uyum içerisinde olmalıdır. Tutumsal bağlılık, üç sınıflandırmada anlatılabilir. Bunlar; örgütsel amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklindedir (Bayram, 2005: 129).

Bireyin örgüt ile arasında olan bağ, sergilemiş veya sergileme eğiliminde olduğu davranışlarının üzerinde önemli bir yere sahiptir. Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre örgütte kalma isteği, örgütün iyiliğini düşünme çabası yahut örgütün amaçlarını benimseme gibi tutumlar, örgütsel bağlılığı ortaya çıkarmaktadır. Bu gibi tutumları ortaya çıkartan temel faktörler, olumlu olabilecek deneyimler, kişisel yetkinlikler ve yapılan işin özellikleridir. Menfaatler doğrultusunda gösterilen bağlılık bir alışveriş ilişkisidir. Burada söz konusu olan konu bireyin kendinden “istekli” olarak örgüte bağlanmasıdır (Çetin, 2015:57).

3.3.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni örgütsel bağlılık sınıflandırmasını yapan ilk kişidir bu sınıflandırmayı 1975 yılında üç ana başlık altında toplamıştır.

⇒ **Uzaklaştırıcı Bağlılık:** Kişinin çalıştığı kurum ya da işletmeye karşı tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Bu yaklaşımda örgütte kalma isteği olmasına rağmen dış faktörlerden dolayı örgüt içerisinde tutunmakta zorluk çekerler (Yağcı,2003:52).

⇒ **Hesapçı Bağlılık:** Çalışanın işinden ayrılmasına sebep olabilecek maliyetleri üstlenip üstlenemeyeceğinin hesaplanması ile ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle; Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Çalışanlar ücret ve fayda yeterli bir durumda ise çalıştığı yerde kalmaya devam eder. Örgütle arasında daha az yoğun bir ilişki söz konusudur (Yağcı,2003:53).

⇒ **Ahlaki Bağlılık:** Çalışanın işinden ayrılmasına sebep olabilecek maliyetleri üstlenip üstlenemeyeceğinin hesaplanması söz konusudur. Bireyler, topluma faydalı olabilecek konuları izlediklerinde örgüte daha çok bağlanacaklardır. Ayrıca birey örgütteki işini her şeyin önünde tutmakta ona değer verdiği için yapmaktadır (Yağcı,2003:53).

3.3.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Birey, örgütün amacını, değerini, özelliklerini kabul eder ve bunlarla kendisini özdeşleştirir. Bu şekilde örgütsel bağlılık, örgütün bakış açısı veya özelliklerini kendi bakış açısıyla kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır. O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımında kişinin uyumu, özdeşleştirme ve kendi içerisinde içselleştirme ve sınıflandırması literatürdeki yerini almaktadır (İnce ve Gül, 2005: 36).

O'Reilly ve Chatman, bir örgüte bağlılığı üç başlıkta ele almaktadır. Bunlar uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığıdır (Eğilmez, 2011: 44).

⇒ **Uyum Bağlılığı:** Uyum Bağlılığında, ödül kazanılmak için oluşur paylaşılmış değerler için oluşmamaktadır. Ödülün çekiciliği ve cezanın antipatikliği söz konusudur. Uyum Bağlılığında temel amaç; belirli ödüllere kavuşma arzusudur. Örgüt üyelerin bağlılık göstermeleri tamamen belli ödülleri elde etme ve belli cezaları uzaklaştırmaktır.

Başka bir ifadeyle uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir (Saldamlı, 2009: 17).

⇒ **Özdeşleşme Bağlılığı:** Özdeşleştirme Bağlılığında örgüt üyeleriyle sıkı bir diğerleriyle ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için ortaya koyulmuştur.

⇒ **İçselleştirme Bağlılığı:** Kişisel ve örgütsel bağlılığa dayanan içselleştirme bağlılığı kişilerin tutum ya da davranışlarının örgütsel ve örgütteki çalışanların değerleri ile uyumlu olması halinde ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2015: 60).

3.3.1.3 Penley ve Gould'un Yaklaşımı:

Penley ve Gould, Etzioni'nin ortaya koymuş oldukları örgütsel bağlılık yaklaşımları yeteri kadar ilgi çekmemiş. Savundukları Ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ile yabancılaştırıcı bağlılık örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu savunmuşlardır. Fakat literatür de gerekli ilgiyi görememişlerdir.

⇒ Çıkarıcı bağlılık, çalışanların örgüte sağlamış oldukları katkılar karşılığında ödül elde etme arzularına dayanır.

⇒ Yabancılaştırıcı bağlılık, Kişilerin örgütün içyapısı veya dış yapısı üzerinde kontrol sağlayamadığı alternatif bir iş ve örgüt yapısının bulunmadığı düşüncesine ve algısına dayanır.

⇒ Ahlaki bağlılık, Kişilerin örgütün amaçları, değerleri ve normlarını doğrultusunda bu amaçları kabul etme ve benimseme sürecine dayanan bağlılıktır. (Penley ve Sam, 1988: 46).

3.3.1.4. Kanter'in Yaklaşımı:

‘‘Kanter’e göre örgütsel bağlılık, işçilerin emeklerini ve sadakatlerini örgütlere vermeye istekli olmaları, örgüt içerisindeki sosyal çevrelerle kişiliklerini bütünleştirmeleri durumunda oluşmakta ve birbirleriyle ilişkili boyutları kapsamaktadır ‘’(Kara, 2013: 47).

Örgütsel bağlılık, kişinin örgüt içerisindeki harcadığı enerjiyi, ortaya koyduğu performansını ve örgütsel amaçlara ulaşmak örgüte olan sadakatini ve kendi bireysel beklentileri ve amaçları için örgüte olan sadakatini kullanmak olarak ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında, Kanter, örgütsel bağlılığı, kenetlenme, Devama yönelik bağlılık ve Kontrol Bağlılığı Olarak üç başlık altında incelemiştir (Bakan, 2011: 83).

⇒ **Devama Yönelik Bağlılık:** Kişinin örgütten ayrıldığı zaman negatif yönlerin daha ağır basarak kaybedeceği şeyin çok fazla olacağı fark ederek örgütte kalması onun için çok fazla fayda sağlayacağı düşünerek örgütün üyesi olarak aktif şekilde her türlü fedakarlığı sağlayarak istekli bir şekilde örgütün devam etmesini ve kalıcılığını sağlaması ve kendini örgütün çıkarlarına adanarak devama yönelik bağlılığı ifade etmektedir. Devama Yönelik bağlılıkta konular, duygusal ya da formel olarak değerlendirmede bulunulmadan olumlu ya da olumsuz değerler dikkate alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır (Uygur, 2004: 14).

⇒ **Kenetlenme Bağlılığı:** Kenetlenme bağlılığı kişinin grup veya grubundaki kişilerle olan arasındaki ilişki bağlılığı anlamına gelmektedir. Kenetlenme bağlılığı grupta oluşacak olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Kanter göre kenetlenme bağlılığı, önceki sosyal ilişkileri bir tarafa koyarak grubun bir arada kenetlenmesine yardımcı simge ve sembolleri içselleştirip toplantılara katılım sağlayarak sosyal ilişkilere bağlanma şeklinde ifade edilir (Bakan, 2011: 84).

⇒ **Kontrol Bağlılığı:** Kişinin örgüte karşı olumlu normlara yönelerek ve örgüt normlarına bağlanmasıdır. Bu bağlılık türü, bireyin yaşamına yön veren ve anlamlı kılan daha yüksek bir gücün yani örgüt gücünün varlığına inanılmasıyla oluşur. Birey daha önce benimsediği davranışlarını yönlendiren normlarını ve değerlerini unutarak örgütün değer ve normlarını örgütün amaç ve değerlerine göre yeniden şekillendirir (Bakan, 2011: 85).

Kanter'in geliştirdiği bağımlılık yaklaşımı birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Devama yönelik bağlılıkta örgüt üyeleri örgütte kalma istekleri yüksektir bunun sonucunda da üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığında örgüte dışarıdan gelebilecek tehlike ve tehditlere karşı kişisel ve örgüt açısından savunma gücü gelişmiştir. Son olarak, kontrol bağlılığının hakim olduğu örgütlerde ise kendi değere ve normları ile örgütün değer ve normları bir ahenk içerisinde bulunmaktadır. Kanter'e göre ortaya koyduğu üç bağlılığın birbiriyle uyum içerisinde olduğunu ileri sürmüş ve bu üç yaklaşımın bir arada kullanılması gerektiğini savunmuştur (Saldamlı, 2009: 16).

3.3.1.5 Allen ve Meyer Yaklaşımı:

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı “çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış” olarak tanımlamışlar ve örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürmüşler ve tek boyutta inceledikleri kavramı geliştirdikleri “üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ile çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir.” Duygusal bağlılık, Devamlılık bağımlılığı ve Normatif bağlılık şeklindedir. (Saldamlı, 2009: 19). Tutumsal bağlılık, kavramında en çok bahsedilen bağlılık türü Allen ve Meyer Yaklaşımı ele alınmaktadır.

⇒ **Duygusal bağlılık:** Örgüte duyulan güçlü bağlılık ve kişilerin örgütte kalma isteği örgütün amaç ve değerlerini kabullenerek kendi amaç ve değerleri olarak görme bu yaklaşımda en yüksek seviyede kendini göstermektedir. Duygusal bağlılık, bireylerin örgütün amaç ve değerlerini kabullendiği gibi örgütün yararına olabilecek çalışanların örgütsel amaç ve değerleri için olağanüstü bir çaba sarf etmesini içermektedir. Duygusal bağlılıkta çalışanlar bunu bir gereksinim olarak değil, kendi istek ve arzuları için örgütte kalmaya devam ederler. Allen ve Meyer Yaklaşımına göre; duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, bütün maddi sıkıntılara rağmen örgütün temsil ettiği değerleri kendilerine uygun buldukları amaç ve görevlerini gerçekleştirmesine yardımcı olmayı istedikleri için örgütlerinde kalmak istemektedirler. Bireyler örgütün başarı ve başarısızlığını kendisininmiş gibi kabullenmektedir. Bundan ötürü bireylerin en çok içerisinde bulunmak istedikleri bağlılık türüdür (Çetin, 2015: 61).

⇒ **Devamlılık Bağlılığı:** İşçilerin kişisel özellikleridir. Çalışanların örgütte kalmaya zorunlu hissettikleri, işlerine bağlılıkları dolayısıyla işlerinde ayrılmadan çalışma eğilimidir (Keskin, 2015:22).

⇒ **Normatif Bağlılık:** İşçilerin örgütte kalma zorunluluğunu ifade etmektedir. Çalışanların örgütte kalmaya kendilerini bağlı hissederler. Çalışanlar örgütte kalmayı kendilerine bir görev edinir ve bu göreve kendisini inandırır (Keskin, 2015:23). Bireylerin örgüte bağlılıklarını görev edinmesi ve bu bağlılığı doğru olarak algılaması sonucunda geliştirilen duygusal ve devamlılık bağımlılığından farklı bir boyutu temsil etmektedir. Normatif bağlılıkta bireyler kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanmaktadır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanlar, istedikleri için değil, ahlaki buldukları için örgütte kalmayı sürdürürler (Saldamlı, 2009:22).

3.3.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmişteki deneyimlerini örgütlerine sağladıkları uyum sürecini ve örgütlerine bağlılık süreçleri ile ilgilidir. Kişilerin katıldıkları örgütte ne kadar süre kaldıkları ve bu süre içerisinde çıkan sorunlarla nasıl başa çıktıkları ilgili bir kavramdır.

Davranışsal bağlılık içerisinde olan çalışanlar, örgüte bağlılıktan çok yaptıkları faaliyete odaklanırlar ve bağlanırlar. Bu bağlılıkta örgüt ikinci plandadır daha çok kişilerin davranışlarına yönelik gelişir. Örneğin; kişi benimsediği bir davranışta bulunuyor ve bu davranışını devam ettiriyor daha sonra devam ettirdiği bu davranışına bağlanıyor zaman geçtikçe kendine göre davranışa göre haklı sebepler ortaya koyarak uygun bir davranış ve haklı olduğunu gösteren tutumlar geliştiriyor, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Bayram, 2005: 129).

Tutumsal bağlılıkta araştırmacılar örgüt içindeki davranışlarla ilgilenirken, davranışsal bağlılıkta, bireylerin bağlılıkları sosyal psikologlar aracılığıyla ele alınmaktadır. Davranışsal bağlılıkta çalışan kişilerin örgütle karşılıklı bir çıkar ilişkisi içerisine girmesi ve bu çıkar ilişkisinin çalışan açısından ortaya çıkardığı lehine olabilecek durumların bir sonucu olarak örgütte kalmaya istekli olan, örgüt üyelerinin örgütten ayrılmama veya devam sorunu yaşamama gibi bağlılık ifade eden davranışlar sergilemesidir. Bundan dolayı davranışsal bağlılık literatürde çıkarıcı bağlılık olarak da bilinmektedir (Bakan, 2011: 91).

Davranışsal bağlılık, sosyal ve psikolojik görüngeneye temeline dayanmaktadır. İşçilerin yaşamış oldukları deneyimleri ve örgüte buldukları süre içerisindeki uyum durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir (Gül, 2002: 47-48). Davranışsal bağlılık içerisinde olan çalışanlar, örgütün oluşumundan daha çok, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır (Çöl, 2004: 2).

3.3.2.1. Becker'in Yaklaşımı

Becker'e göre bağımlılık; bireyin davranışlarıyla ilk bakışta ilgisi olmayan, sadece o davranışı yapmakla elde edilebilecek bireyin istediği çıkarlara ulaşmak için belli şekillerde davranış gösterilmesidir. Becker göre; bağlılığı açıklamak tutarlı davranışlarla

mümkündür. Kişinin davranışlarına olan bağlılığının tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu düşünmektedir.

Becker'e göre; kişinin yaşı ve kıdemi, kendisi için yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişi yaşı ilerledikçe ve kıdem seviyesi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artış gösterecek ve kişi örgütten ayrılma zorluğu yaşayacaktır (Eğilmezkol, 2011: 48).

Becker 1960 yılında ortaya koymuş olduğu ve geliştirdiği yan bahis kuramında kişi içerisinde bulunduğu örgütte sergilediği davranışlarını haklı çıkarmak ve davranışlarında tutarlılık sergilemek için çaba, bilgi, pozisyon, tecrübe, zaman, maddi ve manevi olmayan mükafatlar vb. gibi kendisi için önemli fakat davranışları ile doğrudan ilgili olmayan şeyler üzerinde bahse girer (Bakan, 2011: 93).

Kişinin istemeden kendi dışında gelişen ve bağlılığa neden olan yan bahis kaynakları bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi toplumun kişiden beklentileridir. Kişi fark etmeden toplumun istediği beklentileri ve kişinin davranışlarını kısıtlayan bazı yan bahislere girebilir. Örneğin, sürekli yalan söyleyen bir bireyin güvenilir olmadığı düşüncesinde olan bir toplumda, birey uzun bir süre yalan söylememe konusunda güvenilir olduğu üzerine bahse girmiştir (Uygur, 2004: 29).

Diğer bir yan bahis kaynağı ise, örgütteki bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin; bir işçiden her ay aldığı maaş üzerinden belirli bir kesinti yapılması durumunda işçi işini bırakmayı düşündüğünde kesilen aylığının birikerek ulaştığı miktarın büyük olduğunu görecektir. İşçinin aldığı maaş ile ilgili bu düzenleme bireyi bir yan bahise sokmuştur. Bunun sonucunda işçi örgütten ayrıldığı zaman, kesilen ve hakkı olan parasını kaybedip maaşını alamayacaktır (Sökmen 2000: 48).

Becker'in diğer bir yan bahis kaynağı ise sosyal etkileşimlerdir. Birey diğer örgütler ile bir etkileşim içerisindeyken toplum bazında kişilerin üzerinde bir düşüncenin oluşmasını sağlamıştır. Bu düşüncenin kişilerin gözünde değişmemesini sağlaması için bu yönde davranışlar sergilemelidir. Örneğin, kişi kendisini toplumda dürüst biri olarak göstermiş ise dürüstlük inancının bozulmaması için yalan konuşmaması gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir (Saldamlı, 2009: 23).

3.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik yaklaşımında kişinin davranışlarına bağlanması ve bu davranış ve oluşturmuş olduğu tutumlar arasında bir uyum sağlanmasını savunmuş ve bu konuyu ele almıştır. Salancik'e göre kişinin daha öncelerden göstermiş olduğu davranışlarına bağlanarak bu davranışlara uyumlu davranışlar göstermektedir. Salancik göre kişinin örgütteki en önemli unsuru daha önceden ortaya koyduğu davranışlarına olan bağlılığına olan gücü ve bu bağlılık içerisindeki ortaya koyduğu davranışları aracılığıyla yapmış olduğu faaliyetleri ve örgüte karşı sadakat ve yüksek düzeyde inançla bağlanmasıdır (Bakan, 2011: 96).

Salancik davranışsal bağlılığa olan yaklaşımını, bireylerin, benimsedikleri davranışları ve bu davranışlar sonucunda oluşturdukları tutum arasındaki tutarlılığı koruma temayülü içerisinde oldukları görüşüne dayanmaktadır. İnsanlar tutumları ile davranışları arasında tutarsızlık olmaya başladığını hissedince gerilim hissedecektir. Tutum ve davranışlardaki çelişkili davranış ne kadar önemli düzeyde ise o kadar stres ve gerilimin artmasına neden olacaktır. Bu durumda başa çıkabilmek için birey, stres ve gerilimi azaltmak için çeliştiği tutum ve davranışlarından birini diğer davranışıyla uyumlu hale getirecek şekilde değiştirecektir (Çetin, 2015: 65).

Kişiyile davranış arasındaki ilişki kişinin ortaya koymuş olduğu tutum ve davranışı isteyerek yapmasıdır. Gönüllü olarak yapılan davranışlar, bireyin yapmış olduğu davranışı ve bu davranışın getireceği olumlu ya da olumsuz sonuçları hakkında sorumluluk taşıdığı duygusu yaratır. Bu durum, kişinin davranışını sürdürme isteğini arttırdığı gibi davranışına bağlanmasını sağlayacaktır (Keskin,2015: 22).

3.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre, çalışan kişiler mesleklerine, çalıştıkları işyerlerine, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve müşterilerine ayrı ayrı düzeylerde bağlılık gösterecektir. Bundan dolayı bağlılığın kaynaklarını belirlemek ve ortaya koyabilmek için çalışanlar, yöneticiler, müşteriler, çalışanların lehine hareket eden sendikalar gibi örgütle ilgisi bulunan tüm grupların belirlenmesi gerekmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütlerin birden fazla grubun amaçlarına ulaşılmasını kolaylaştırmaktır (Gündoğan,2009:59).

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre; bir bireyin duymuş olduğu bağlılık diğer bir birey tarafından farklılıklar gösterebilmektedir. Bu bakımdan, kişinin örgüte bağlılığının ana kaynağına örnek verecek olursak, kimi kişiye göre çalıştığı kurumdaki yüksek maaş kişinin örgütteki maddi kaynaklı bağlılığı olurken, bir başka birey için bağlılık kaynağı ise örgütteki yöneticilerin çalışanlarına gösterdiği saygı, ilgi gibi manevi duygular olabilmektedir (Reichers,1985:467).

Çoklu bağlılık yaklaşımı ve diğer yaklaşım türleri hem birey için hem de kurum için davranışsal sonuçlar doğurabilmektedir. Tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık yahut çoklu bağlılık yaklaşımları birisi diğerine göre daha üstün daha geçerli ya da uygulanılabilirlik açısından hangisinin daha iyi olduğu kişiye veya örgüte göre değişiklik gösteren bir konudur. Çünkü; Her bir bağlılık sürecinin kendine özgü ortamı, koşulları ve süreci vardır. Çoklu bağlılık yaklaşımı zamana, mekâna ve kişinin içinde bulunduğu olumlu ya da olumsuz koşullara bağlı bir süreçtir (Zorlu, 2017: 50).

3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın hangi seviyede olduğu ile yakından ilgilidir. Örgütsel bağlılıkta çalışanların örgütün amaçlarına yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını engelleyebileceği gibi hızlandırabilmektedir. Amaçlar ne kadar akılcı ve kabul edilebilirliği yüksek düzeyde olur ise davranışın sonucu da etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı vardır (Balay, 2000:83).

Örgütsel bağlılığın sonuçları irdelendiğinde davranışsal sonuçların yüksek düzeydeki bağlılıkla en güçlü ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bunlardan özellikle çalışma isteği motivasyon, örgüte katılım ve örgütte kalma isteği örgütsel bağlılıkla olumlu sonuçlar doğuracağı gibi, işten ayrılma ve değişimi, işe gelmeme isteği ise bağlılıkla olumsuz sonuçlar içerisindedir (Balay, 2000:83-84).

Randall'ın 1987 yılında bağlılık düzeyleri ve bu düzeylerin çalışan kişilere ve içinde bulunduğu örgüte sağladığı olumlu ve olumsuz sonuçlar üzerinde çalışmalar yapmıştır. Randalla göre bağlılık düzeyinin olası sonuçları tablo 2'te detaylı şekilde ortaya konulmuştur.

Tablo 2. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

		Bireysel		Örgütsel	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
	Düşük	<p>*Bireysel yaratıcılık yenilikçilik ve özgünlük.</p> <p>*İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı.</p>	<p>*Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme</p> <p>*Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler,</p> <p>*Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma</p>	<p>* Düşük performanslı iş görenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni iş görenler alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devir hızını azaltma,</p> <p>*Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları</p>	<p>*Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler,</p> <p>*Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, çalışanlar üzerinde sınırlı örgütsel kontrol</p>
Bağlılık Düzeyi	İlimli	<p>*İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev</p> <p>*Yaratıcı çalışanlar</p> <p>*Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması</p>	<p>*Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları,</p> <p>*Bağlılık düzeyinin düşük, ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi</p>	<p>*Artan çalışan kıdemi,</p> <p>*Sınırlı ayrılma isteği,</p> <p>*Sınırlı iş devri,</p> <p>*Yüksek iş tatmini</p>	<p>*Çalışanların daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması</p> <p>*Çalışanların görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi,</p> <p>*Örgütsel etkinliğin azalması</p>

	Yüksek	<ul style="list-style-type: none"> *Çalışanların mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, *Olumlu davranışların ödüllendirilmesi, *Çalışanların işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> *Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması, *Değişime karşı bürokratik direnç, *Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim, *Çalışanların arasındaki dayanışmanın yetersizliği, *Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji. 	<ul style="list-style-type: none"> Güvenli ve istikrarlı işgücü, *Daha yüksek üretim için çalışanların örgütsel beklentileri kabul etmesi, *Görev ve performans açısından çalışanların arasında yüksek rekabet, *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> *İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, *Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, *Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, *Aşırı çaba gösteren çalışanların öfke ve düşmanlık besleme, *Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme
--	---------------	---	---	--	--

Kaynak: Randall,1987:462, Balay,2000:93-94

4. MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırma

Araştırmanın konusu; araştırmanın yapıldığı imalat sanayisindeki çalışanlarda mobbingin örgütsel bağlılığa etkisini ortaya koyan bir alan çalışmasıdır.

4.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, İş yerinde psikolojik taciz olarak da nitelendirilen mobbing olgusunun yaşandığı örgütlerdeki çalışanların, hâlihazırda çalıştıkları kurumlara bağlılıklarının ne yönde etkilendiğini araştırmaktır. Çalışmada mobbing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki etkileşimin araştırılması amaçlanmaktadır.

4.1.3. Araştırmanın Önemi

Mobbing örgütlerde ve iş yerlerinde artık sürekli karşılaşılan ama sebepleri ve etkileri kolay kolay bilenemeyen bir süreçtir. Son zamanlarda herkes tarafından bilinen bu kavram birçok ülkede araştırmaları çok fazla yapılmıştır. Türkiye’de ise her ne kadar bilinse de çalışmalar sınırlı kalmıştır. Örgütlerde çalışan kişilerin verimli, mutlu ve üretken olabilmesi için ilk önce kişinin kendi içinde huzurlu, iş ortamından memnun, çalışma koşullarından memnun ve örgüte bağlı olması gerekmektedir. Bu çalışma mobbing yaşayan örgütlerde çalışanları ve yöneticilerin dikkatini çekmek, bilgilendirmek diğer çalışma alanlarında yaşıyorsa örnek olarak bir sorunu çözmek, kişileri mobbinge maruz kalmadan verimli, huzurlu ve örgüte bağımlı çalışması için önem taşımaktadır.

4.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların anketteki ifadeleri doğru ve tarafsız algıladıkları varsayılmaktadır. Araştırma, Konya il sınırları içerisindeki imalat sanayisinde çalışanları kapsamaktadır. Araştırma çerçevesinde ana kütlenin tamamına ulaşabilmenin teknik, zaman ve maliyet açısından imkânsız olması nedeniyle araştırmaya sadece Konya ili imalat sanayisinde ulaşılabilen belirli sayıda çalışan dahil edilmiştir.

4.1.5. Araştırmanın Yöntemi

4.1.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

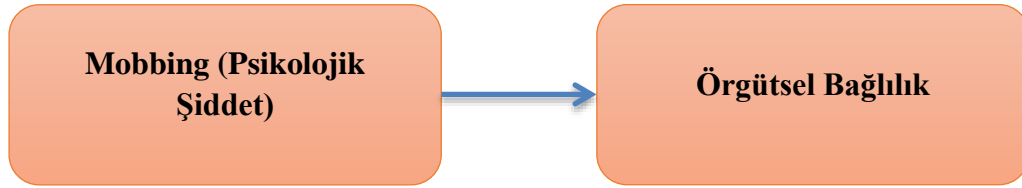
Araştırma evreni, Konya’da otomotiv yedek parça üreten bir firmaya bağlı çalışan 285 kişi olup, örneklem ise dağıtılan 250 anket içerisinde analize uygun olan 205 çalışan anketinden oluşmaktadır.

Araştırma örnekleme belirlenirken kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Kolayda örnekleme de araştırmacı ihtiyacı olan örnekleme ulaşınca kadar en hızlı ve en kolay yol ile deneklerden veri toplamaktır.

4.1.5.2. Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma yöntemiyle yapılmış bu araştırmada mobbing (psikolojik şiddet) ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmektedir.

Şema aşağıda belirtilmiştir:



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

4.1.5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri aşağıdaki şekilde belirtebiliriz:

H₁. Demografik özellikler ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H_{1b}; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir.

H_{1c}; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

H_{1d}; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterir.

H_{1e}; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların kurumdaki hizmet yılına göre farklılık gösterir.

H_{1f}; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların mesleklerine göre farklılık gösterir.

H_{1g}; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların aylık gelir durumuna göre farklılık gösterir.

H₂. Demografik özellikler ile örgütsel bağlılıklar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}; Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H_{2b}; Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir.

H_{2c}; Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

H_{2d}; Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterir.

H_{2e}; Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalışanların kurumdaki hizmet yılına göre farklılık gösterir.

H_{2f}; Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalışanların mesleklerine göre farklılık gösterir.

H_{2g}; Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalışanların aylık gelir durumuna göre farklılık gösterir.

H₃. Mobbing (psikolojik şiddet) ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3d; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile kurumdaki hizmet yılları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3f; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile meslekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3g; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4. Örgütsel bağımlılık ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4a; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4b; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4c; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4d; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4e; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile kurumdaki hizmet yılları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4f; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile meslekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4g}; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların örgütsel bağımlılıklarını etkilemektedir.

4.1.5.4. Veri Toplama Araçları ve Veri Analizi

Yapılan araştırma da anket formunun dağıtılması sonucu ilgili veriler elde edilmiştir. Doldurulan anket formları sonucunda bilgilerin kesinlikle araştırmanın hedefi dışında kullanılmayacağı taahhüt edilmiştir.

Araştırmada istatistiksel analizler “SPSS for Windows 23,0” programı vasıtasıyla güvenilirlik testleri, tek değişkenli t-testleri, varyansların homojenliği testleri, normallik testleri, frekans analizleri, post hoc, tukey, anova testleri, kolerasyon ve regresyon analizleri yapılarak elde edilmiştir.

Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik veriler için araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuş, anketin ikinci bölümünde Mobbingi (psikolojik şiddet) ölçmek için 45, üçüncü bölümünde örgütsel bağımlılıklarını ölçmek için 24 ölçek sorusu sorulmuştur.

Mobbinge (psikolojik şiddet) ilişkin veriler için Heinz Leymann (1993) mobbing (psikolojik şiddet) değerinin tespiti için geliştirdikleri 45 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığa ilişkin veriler için ise Meyer ve Allen’in (1990) örgütsel bağlılığının tespiti için geliştirdiği 24 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmada bu ölçeklerin tercih edilmesinin nedeni, mobbing (psikolojik şiddet) ve örgütsel bağlılık ile ilgili geliştirilmiş ölçekler arasında en çok kabul gören çalışmalar arasında yer almaları ve güvenilirlik açısından farklı araştırmalarda tutarlı sonuçlara ulaşılmasıdır.

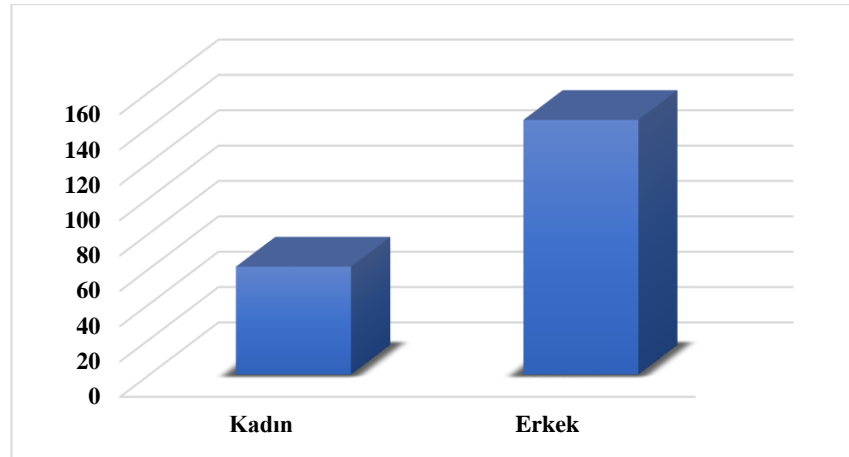
4.2. Bulgular Ve Yorumlar

4.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Analizi

Tablo 3. Cinsiyet Frekans Dağılım Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
Kadın	61	29,8	29,8
Erkek	144	70,2	100,0
Toplam	205	100,0	

Araştırma kapsamına alınan imalat sanayisinde çalışanların cinsiyetlerine göre tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 3'te gösterilmiştir. Çalışanların %29,8'i kadın iken %70,2'si erkektir. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıklandığında da ise kadın çalışan sayısı 61, erkek çalışan sayısı ise 144 olarak saptanmıştır.

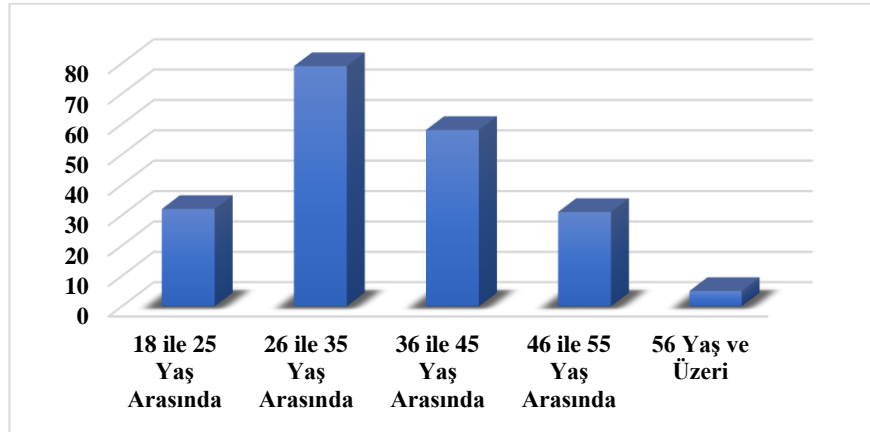


Şekil 4. Cinsiyet Dağılımı

Tablo 4. Yaş Frekans Dağılım Tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
18 ile 25 Yaş Arasında	32	15,6	15,6
26 ile 35 Yaş Arasında	79	38,5	54,1
36 ile 45 Yaş Arasında	58	28,3	82,4
46 ile 55 Yaş Arasında	31	15,1	97,6
56 Yaş ve Üzeri	5	2,4	100,0
Toplam	205	100,0	

Araştırma kapsamına alınan imalat sanayisinde çalışanların yaşlarına göre tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 4’te gösterilmiştir. Çalışanların %15,6’sı 18 ile 25 yaş arasında, %38,5’i 26 ile 35 yaş arasında, %28,3’ü 36 ile 45 yaş arasında, %15,1’i 46 ile 55 yaş arasında ve %2,4’ü ise 56 yaş ve üzerindedir. Bu yüzdeler sayısal olarak açıkladığında ise 18 ile 25 yaş arasında bulunan çalışan sayısı 32, 26 ile 35 yaş arasında bulunan çalışan sayısı 79, 36 ile 45 yaş arasındaki çalışan sayısı 58, 46 ile 55 yaş arasındaki çalışan sayısı 31 ve 56 yaş ve üzerinde bulunan çalışan sayısı ise sadece 5 kişi ile sınırlı kalmıştır.

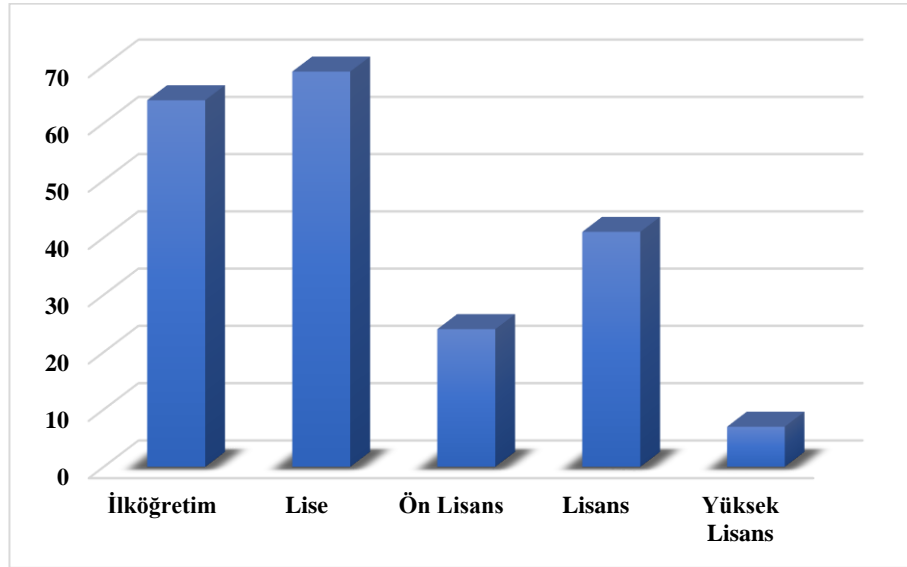


Şekil 5. Yaş Aralıkları Dağılımı

Tablo 5. Eğitim Durumu Frekans Dağılım Tablosu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
İlköğretim	64	31,2	31,2
Lise	69	33,7	64,9
Ön Lisans	24	11,7	76,6
Lisans	41	20,0	96,6
Yüksek Lisans	7	3,4	100,0
Toplam	205	100,0	

Araştırma kapsamına alınan imalat sanayisinde çalışanların eğitim durumlarına göre tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 5'te gösterilmiştir. Çalışanların %31,2'si ilköğretim mezunu, %33,7'si lise mezunu, %11,7'si ön lisans mezunu, %20'si lisans mezunu ve %3,4'ü ise yüksek lisans mezunudur. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanlar arasında doktora mezunu olan kişiye rastlanmadığı görülmüştür. Bu yüzdeler değerleri sayısal olarak açıkladığımız da ise ilköğretim mezunu olan çalışan sayısı 64, lise mezunu olan çalışan sayısı 69, ön lisans mezunu olan çalışan sayısı 24, lisans mezunu çalışan sayısı 41 ve yüksek lisans mezunu çalışan sayısı ise sadece 7 kişi ile sınırlı kalmıştır.

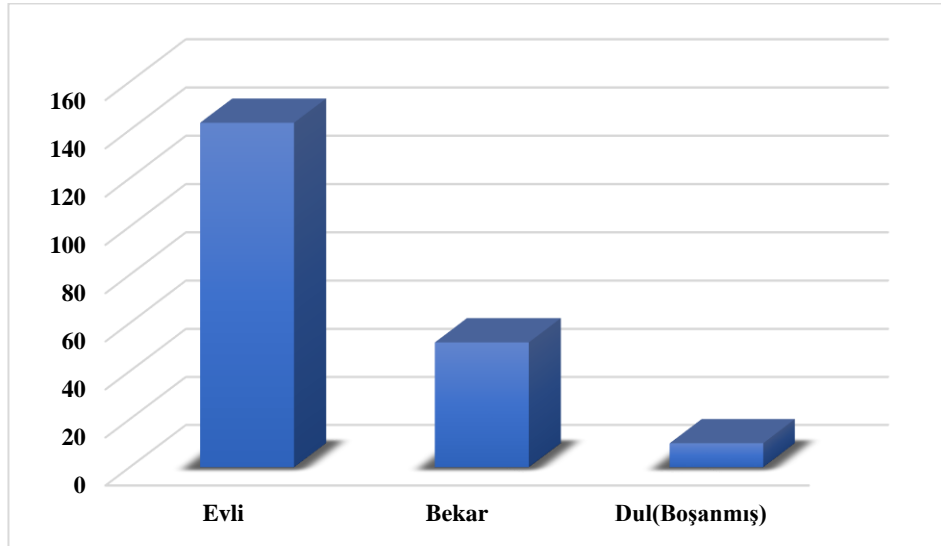


Şekil 6, Eğitim Durumu Dağılımı

Tablo 6. Medeni Durum Frekans Dağılım Tablosu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
Evli	143	69,8	69,8
Bekar	52	25,4	95,1
Dul(Boşanmış)	10	4,9	100,0
Toplam	205	100,0	

Araştırma kapsamına alınan imalat sanayisinde çalışanların medeni durumlarına göre tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 6’da gösterilmiştir. Katılımcıların %69,8’i evli olan çalışanlar, %25,4’ünü bekar olan çalışanlar ve %4,9’unu dul (boşanmış) olan çalışanların oluşturmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanlar arasında dul (eşi vefat etmiş) olan kişiye rastlanmadığı görülmüştür. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıkladığımız da ise evli olan çalışan sayısı 143, bekar olan çalışan sayısı 52 ve dul (boşanmış) olan çalışan sayısı ise 10 kişi olarak saptanmıştır.

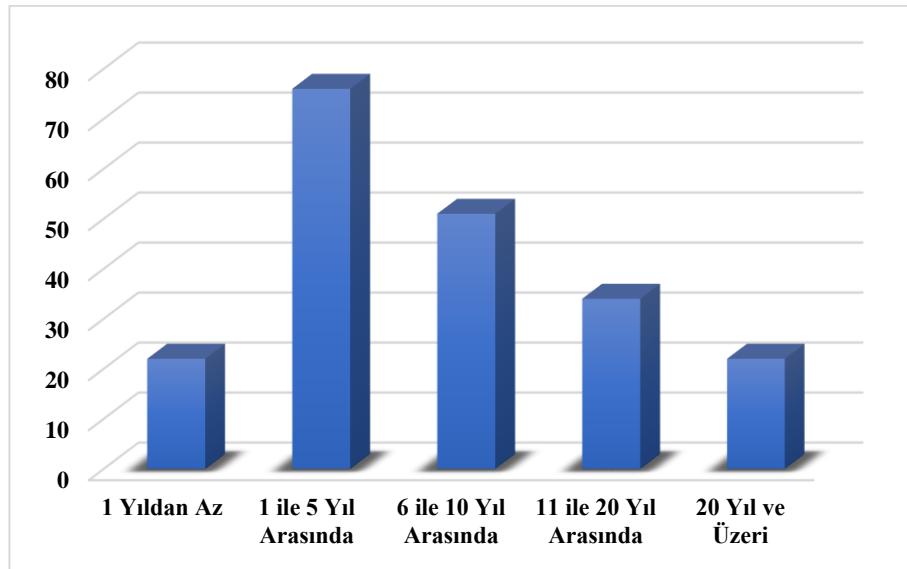


Şekil 7. Medeni Durum Dağılımı

Tablo 7. Kurumdaki Meslek Yılı Frekans Dağılım Tablosu

Kurumdaki Meslek Yılı	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
1 Yıldan Az	22	10,7	10,7
1 ile 5 Yıl Arasında	76	37,1	47,8
6 ile 10 Yıl Arasında	51	24,9	72,7
11 ile 20 Yıl Arasında	34	16,6	89,3
20 Yıl ve Üzeri	22	10,7	100,0
Toplam	205	100,0	

Araştırma kapsamına alınan imalat sanayisinde çalışanların kurumdaki meslek yıllarına göre tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 7’de gösterilmiştir. Çalışanların %10,7’si 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcılardan, %37,1’i 1 yıl ile 5 yıl arasında çalışma süresine sahip katılımcılardan, %24,9’u 6 yıl ile 10 yıl arasında çalışma süresine sahip katılımcılardan, %16,6’sı 11 ile 20 yıl arasında ve %10,7’si ise 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılardan oluşmuştur. Bu yüzdelik değerleri sayısal olarak açıklandığında ise 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların sayısı 22, 1 ile 5 yıl arasında çalışma süresin olan çalışanların sayısı 76, 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi olan çalışanların sayısı 51, 11 ile 20 yıl arasında çalışma süresi olan çalışanların sayısı 34 ve 20 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan çalışanların sayısı ise 22 kişi olarak saptanmıştır.

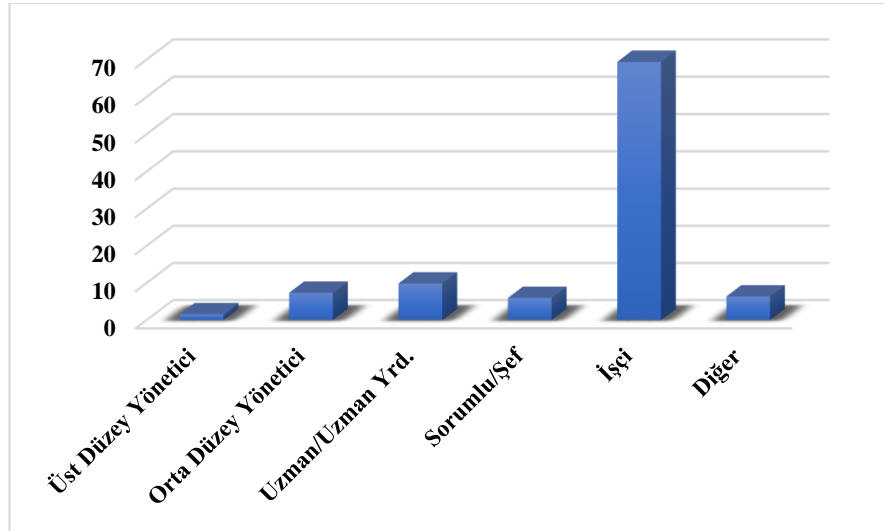


Şekil 8. Kurumdaki Meslek Yılı Dağılımı

Tablo 8. Meslek Frekans Dağılım Tablosu

Meslek	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
Üst Düzey Yönetici	3	1,5	93,7
Orta Düzey Yönetici	15	7,3	7,3
Uzman/Uzman Yrd.	20	9,8	17,1
Sorumlu/Şef	12	5,9	22,9
İşçi	142	69,3	92,2
Diğer	13	6,3	100,0
Toplam	205	100,0	

Araştırma kapsamına alınan imalat sanayisinde çalışanların mesleklerine göre tanıtıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 8’de gösterilmiştir. Çalışanların %1,5’i üst düzey yönetici, %7,3’ü orta düzey yönetici, %9,8’i uzman/uzman yardımcısı, %5,9’u sorumlu/şef, %69,3’ü işçi ve %6,3’ü ise diğer sektörlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıklandığında ise üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan sayısı 3, orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan sayısı 15, uzman/uzman yardımcısı olarak çalışan sayısı 20, sorumlu/şef pozisyonunda çalışan sayısı 12, işçi olarak çalışan sayısı 142 ve diğer sektörlerde çalışan sayısı ise 13 kişi olarak saptanmıştır.

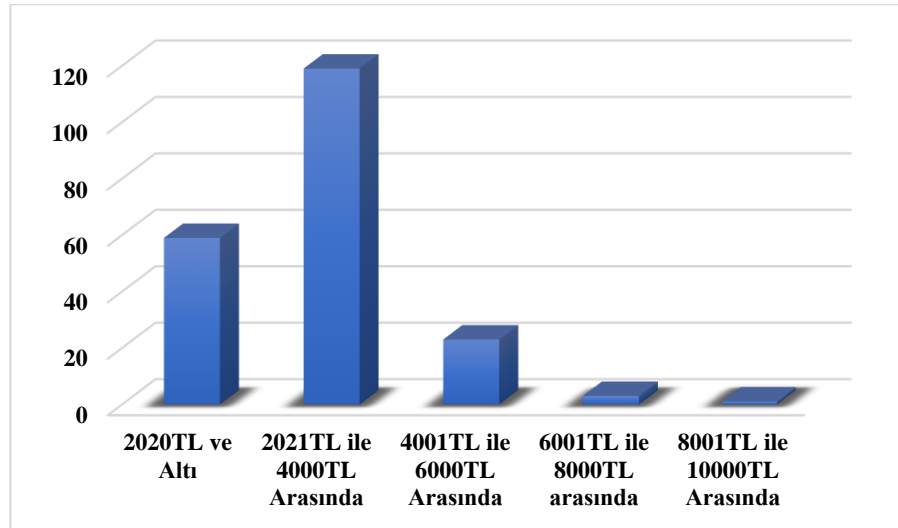


Şekil 9. Meslek Dağılımı

Tablo 9. Aylık Gelir Frekans Dağılım Tablosu

Aylık Gelir	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde
2020TL ve Altı	59	28,8	28,8
2021TL ile 4000TL Arasında	119	58,0	86,8
4001TL ile 6000TL Arasında	23	11,2	98,0
6001TL ile 8000TL arasında	3	1,5	99,5
8001TL ile 10000TL Arasında	1	,5	100,0
Toplam	205	100,0	

Araştırma kapsamına alınan imalat sanayisinde çalışanların aylık gelir durumuna göre tanıttıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 9’da gösterilmiştir. Çalışanların %28,8’i 2020TL ve altında aylık gelire sahip, %58’i 2021 TL ve 4000 TL arasında aylık gelire sahip, %11,2’si 4001 TL ve 6000 TL arasında aylık gelire sahip, %1,5’i 6001 TL ve 8000 TL arasında aylık gelire sahip ve %0,5’i ise 8001 TL ve 10000 TL arasında aylık gelire sahip olanlardan oluşmuştur. Ayrıca 10001 TL ve 12000 TL arasında, 12001 TL ve 14000 TL arasında ve 14001 TL ve üzerinde aylık gelire sahip bir katılımcıya rastlanmamıştır. Bu yüzdeler değerleri sayısal olarak açıkladığımız da ise 2020 TL ve altı aylık gelire sahip olan çalışan sayısı 59, 2021 TL ve 4000 TL arasında aylık gelire sahip olan çalışan sayısı 119, 4001 TL ve 6000 TL arasında aylık gelire sahip olan çalışan sayısı 23, 6001 TL ve 8000 TL arasında aylık gelire sahip çalışan sayısı 3 ve 8001 TL ve 10000 TL arasında aylık gelire sahip çalışan sayısı ise sadece 1 kişi ile sınırlı kalmıştır.



Şekil 10. Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım

4.2.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 10. Katılımcıların Mobbinge (Psikolojik Şiddet) Yönelik Tanıtıcı Özellikler Tablosu

İfadeler	Hiç <<<----->>> Çok Sık									
	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Üstünüz, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	104	50,7	56	27,3	29	14,1	11	5,4	5	2,4
Sözünüz sürekli kesiliyor.	102	49,8	57	27,8	31	15,1	12	5,9	3	1,5
Birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	108	52,7	46	22,4	37	18	10	4,9	4	2
Yüzünüze bağırlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorsunuz.	125	61	36	17,6	32	15,6	9	4,4	3	1,5
Yaptığınız iş sürekli eleştiriliyor.	107	52,2	64	31,2	26	12,7	7	3,4	1	0,5
Özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor.	159	77,6	31	15,1	12	5,9	2	1	1	0,5
Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.	168	82	24	11,7	11	5,4	1	0,5	1	0,5
Sözlü tehditler alıyorsunuz.	180	87,8	16	7,8	5	2,4	4	2	0	0
Yazılı tehditler alıyorsunuz.	181	88,3	16	7,8	5	2,4	3	1,5	0	0
Jestler ve bakışlarla arkadaşlar/üstleriniz sizinle konuşmayı reddediyor.	152	74,1	32	15,6	20	9,8	1	0,5	0	0
İmalar yoluyla sizinle konuşmayı reddediyorlar.	151	73,7	31	15,1	17	8,3	5	2,4	1	0,5
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmuyor.	168	82	26	12,7	7	3,4	3	1,5	1	0,5
Kimseyle konuşamadığınız gibi başkalarına ulaşmanız engelleniyor.	173	84,4	17	8,3	11	5,4	4	2	0	0
Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri veriliyor.	164	80	22	10,7	3	6,3	5	2,4	1	0,5
Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor.	167	81,5	22	10,7	12	5,9	2	1	2	1
Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılıyor.	161	78,5	23	11,2	19	9,3	0	0	2	1
İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor.	150	73,2	31	15,1	15	7,3	4	2	5	2,4

Sizinle ilgili asılsız söylentiler ortalarda dolaşiyor.	151	73,7	27	13,2	19	9,3	2	1	6	2,9
Gülünç durumlara düşürülüyorsunuz.	172	83,9	22	10,7	8	3,9	2	1	1	0,5
Akıl hastasıymışsınız gibi davranılıyor.	181	88,3	17	8,3	5	2,4	1	0,5	1	0,5
Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılıyor.	178	86,8	17	8,3	8	3,9	1	0,5	1	0,5
Bir özrünüzle alay ediliyor.	177	86,3	13	6,3	12	5,9	3	1,5	0	0
Gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit ediliyor.	174	84,9	17	8,3	10	4,9	0	0	4	2
Dini veya siyasi görüşünüzle alay ediliyor.	174	84,9	23	11,2	3	1,5	2	1	3	1,5
Milliyetinizle alay ediliyor.	183	89,3	15	7,3	4	2	3	1,5	0	0
Özel yaşamınızla alay ediliyor.	185	90,2	13	6,3	4	2	1	0,5	2	1
Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanıyorsunuz.	166	81	26	12,7	8	3,9	5	2,4	0	0
Çabalarınız yanlış anlaşılıyor ve küçültücü şekilde yargılanıyorsunuz.	155	75,6	31	15,1	10	4,9	6	2,9	3	1,5
Kararlarınız sürekli sorgulanıyor, fikirlerinize saygı duyulmuyor.	148	72,2	31	15,1	15	7,3	7	3,4	4	2
Alçaltıcı isimlerle lakaplarla anılıyorsunuz.	170	82,9	22	10,7	9	4,4	2	1	2	1
Cinsel imalara maruz kalıyorsunuz.	180	87,8	15	7,3	7	3,4	0	0	3	1,5
Sizin için hiçbir özel görev yok, uyduruk işler size veriliyor.	156	76,1	26	12,7	17	8,3	4	2	2	1
Size verilen işler geri alınıyor, kendinize yeni iş bile yaratamıyorsunuz.	167	81,5	25	12,2	9	4,4	2	1	2	1
Sürdürmeniz için anlamsız işler veriliyor.	165	80,5	24	11,7	9	4,4	5	2,4	2	1
Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor.	158	77,1	28	13,7	13	6,3	2	1	4	2
İşiniz sürekli değiştiriliyor.	150	73,2	31	15,1	15	7,3	5	2,4	4	2

Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler veriliyor.	168	82	20	9,8	10	4,9	6	2,9	1	0,5
İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler veriliyor.	170	82,9	15	7,3	11	5,4	7	3,4	2	1
Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunuyor.	186	90,7	12	5,9	3	1	2	1	2	1
Evinize ya da işyerinize zarar veriliyor.	192	93,7	8	3,9	2	1	1	0,5	2	1
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsunuz.	169	82,4	17	8,3	8	3,9	5	2,4	6	2,9
Fiziksel şiddet tehditlere maruz kalyorsunuz.	192	93,7	6	2,9	6	2,9	1	0,5	0	0
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	192	93,7	10	4,9	1	0,5	1	0,5	1	0,5
Fiziksel zarara uğratılıyorsunuz.	195	95,1	3	1,5	6	2,9	1	0,5	0	0
Doğrudan cinsel tacize maruz kalyorsunuz.	199	97,1	4	2	1	0,5	1	0,5	0	0

(n=205)

İlgili literatür incelenerek imalat sanayisinde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algılarını ölçen 45 ifadeye ilişkin yüzde ve frekans dağılımları incelenmiş, sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir. Tablo 10 incelendiğinde imalat sanayisinde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algılarına yönelik ifadelerde, doğrudan cinsel tacize maruz kalyorsunuz ifadesine %99,1 oranında katılmadıkları tespit edilmiştir. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor ifadesine çalışanların %98,6'sı olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu ifadelerin sonuçlarına benzer olarak, mobbingi (psikolojik şiddet) ölçen tüm ifadelere imalat sanayisinde çalışanların büyük bir çoğunluğu olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir.

Öte yandan üstünüz, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor ifadesine ise imalat sanayisinde çalışanların %7,6'lık bir kısmı bu görüşe katıldıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde sözünüz sürekli kesiliyor ifadesine ise çalışanların %7,4'ü bu ifadeye katılmaktadır.

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa Yönelik Tanıtıcı Özellikler Tablosu

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum <<<----->>>						Kesinlikle Katılıyorum			
	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	20	9,8	16	7,8	61	29,8	64	31,2	44	21,5
Kurumumu, kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan/ konuşmaktan zevk alırım.	33	16,1	57	27,8	50	24,4	46	22,4	19	9,3
Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.	9	4,4	21	10,2	63	30,7	73	35,6	39	19
Bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	19	9,3	34	16,6	85	41,5	46	22,4	21	10,2
Kurumumda kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.	30	14,6	57	27,8	60	29,3	30	16,1	25	12,2
Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	31	15,1	68	33,2	64	31,2	26	12,7	16	7,8
Bu kurum, benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor	15	7,3	22	10,7	67	32,7	65	31,7	36	17,6
Kendimi çok fazla bu kuruma ait hissetmiyorum.	32	15,6	68	33,2	67	32,7	26	12,7	12	5,9
Bir iş bulmadan, işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum	31	15,1	39	19	69	33,7	47	22,9	19	9,3
Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmam benim için çok zordur.	24	11,7	38	18,5	67	32,7	43	21	33	16,1
Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.	40	19,5	42	20,5	64	31,2	33	16,1	26	12,7
Kurumumu şu anda terk etmek bana çok fazla maddi külfet (kayıp) getirmeyebilir.	29	14,1	43	21	53	25,9	59	28,8	21	10,2
Şu anda, kurumumda kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.	23	11,2	36	17,6	79	38,5	48	23,4	19	9,3

Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.	17	8,3	40	19,5	61	29,8	56	27,3	31	15,1
Bu kurumdan ayrılacak olsaydım, ayrılmamın önemli sonuçlarından biri mevcut alternatiflerin (iş fırsatı) azlığı olurdu.	24	11,7	48	23,4	76	37,1	40	19,5	17	8,3
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, buradan ayrılmanın önemli derecede kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir kurum, benim şu anda burada faydalandığım her şeyi (özlük hakları vs) aynen sağlamayabilir.	22	10,7	45	22	77	37,6	37	18	24	11,7
Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum	13	6,3	35	17,1	62	30,2	58	28,3	37	18
Kişinin çalıştığı kuruma daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	42	20,5	49	23,9	55	26,8	34	16,6	25	12,2
Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor.	19	9,3	46	22,4	75	36,6	43	21	22	10,7
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin sebeplerinden birisi, sadakatimin önemli olduğuna inanıyor olmam ve burada kalmam konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir	11	5,4	44	21,5	71	34,6	47	22,9	32	15,6
Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, kurumumu terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.	27	13,2	45	22	69	33,7	37	18	27	13,3
Kişinin kurumuna sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.	12	5,9	27	13,2	69	33,7	56	27,3	41	20
İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir kurumda geçirmeleri daha iyidir	22	10,7	36	17,6	75	36,6	44	21,5	28	13,7
İş adamı ya da iş kadını olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	40	19,5	54	26,3	75	36,6	19	9,3	17	8,3

(n=205)

İlgili literatür incelenerek imalat sanayisinde örgütsel bağımlılık algılarını ölçen 24 ifadeye ilişkin yüzde ve frekans dağılımları incelenmiş, sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir. Tablo 11 incelendiğinde imalat sanayisinde örgütsel bağımlılık algılarına yönelik ifadelerde, Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder ifadesine %52,7 oranında katıldıkları tespit edilmiştir. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim imalat sanayisinde %54,6’sı olumlu görüş bildirmişlerdir.

Öte yandan kişinin çalıştığı kuruma daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum ifadesine ise imalat sanayisinde %44,4’lük bir kısmı bu görüşe katılmadıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş adamı ya da iş kadını olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum ifadesine ise imalat sanayisinde %45,8’i bu ifadeye katılmamaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Mobbinge (Psikolojik Şiddet) Yönelik Ortalamalarına İlişkin Bulgular Tablosu

Tanımlayıcı Özellikler		
Mobbing (Psikolojik Şiddet)	\bar{x}	SS
Üstünüz, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	1,81	1,026
Sözünüz sürekli kesiliyor.	1,81	,992
Birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	1,80	1,023
Yüzünüze bağırlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorsunuz.	1,67	,987
Yaptığınız iş sürekli eleştiriliyor.	1,68	,857
Özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor.	1,31	,672
Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.	1,25	,623
Sözlü tehditler alıyorsunuz.	1,18	,564
Yazılı tehditler alıyorsunuz.	1,17	,528
Jestler ve bakışlarla arkadaşlar/üstleriniz sizinle konuşmayı reddediyor.	1,36	,677
İmalar yoluyla sizinle konuşmayı reddediyorlar.	1,40	,784
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmuyor.	1,25	,639
Kimseyle konuşamadığınız gibi başkalarına ulaşmanız engelleniyor.	1,24	,642
Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri veriliyor.	1,32	,744
Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor.	1,29	,708
Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılıyor.	1,33	,726
İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor.	1,45	,898
Sizinle ilgili asılsız söylentiler ortalarda dolaşıyor.	1,46	,920
Gülünç durumlara düşürülüyorsunuz.	1,23	,613

Akıl hastasıymışsınız gibi davranılıyor.	1,16	,525
Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılıyor.	1,19	,569
Bir özrünüzle alay ediliyor.	1,22	,617
Gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit ediliyor.	1,25	,725
Dini veya siyasi görüşünüzle alay ediliyor.	1,22	,665
Milliyetinizle alay ediliyor.	1,15	,509
Özel yaşamınızla alay ediliyor.	1,15	,564
Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanıyorsunuz.	1,27	,653
Çabalarınız yanlış anlaşılıyor ve küçültücü şekilde yargılanıyorsunuz.	1,39	,831
Kararlarınız sürekli sorgulanıyor, fikirlerinize saygı duyulmuyor.	1,47	,915
Alçaltıcı isimlerle lakaplarla anılıyorsunuz.	1,26	,678
Cinsel imalara maruz kalıyorsunuz.	1,20	,637
Sizin için hiçbir özel görev yok, uyduruk işler size veriliyor.	1,39	,800
Size verilen işler geri alınıyor, kendinize yeni iş bile yaratamıyorsunuz.	1,27	,682
Sürdürmeniz için anlamsız işler veriliyor.	1,31	,755
Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor.	1,37	,809
İşiniz sürekli değiştiriliyor.	1,44	,882
Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler veriliyor.	1,30	,738
İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler veriliyor.	1,32	,806
Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunuyor.	1,15	,581
Evinize ya da işyerinize zarar veriliyor.	1,11	,516
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsunuz.	1,35	,898
Fiziksel şiddet tehditlere maruz kalıyorsunuz.	1,10	,425
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	1,09	,427
Fiziksel zarara uğratılıyorsunuz.	1,08	,410
Doğrudan cinsel tacize maruz kalıyorsunuz.	1,04	,285

(n=205)

Araştırmaya katılan imalat sanayisinde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) ile ilgili vermiş oldukları cevaplar neticesinde veriler incelenmiş ve ortalamalar ile standart sapmaları Tablo 12’de gösterilmiştir. Bu bağlamda mobbing (psikolojik şiddet) ile ilgili ifadelerle ilişkin en iyi ortalamaya sahip ifade 1,81 ortalamayla “Üstünüz, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.” ve “Sözünüz sürekli kesiliyor.” ifadesinin olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca “Birlikte çalıştığımız kişiler, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.” “Yaptığımız iş sürekli eleştiriliyor.” ve “Yüzünüze bağırlıyor ve yüksek sesle

azarlanıyorsunuz.” ifadeleri de ölçek içerisinde en iyi ortalamaya sahip ifadeler olduğu söylenebilir (sırasıyla ifade ort: 1,80; 1,68; 1,67)

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağımlılığa Yönelik Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Tanımlayıcı Özellikler		
Örgütsel Bağımlılık	\bar{x}	SS
Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	3,46	1,194
Kurumumu, kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan/ konuşmaktan zevk alırım.	2,80	1,219
Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.	3,54	1,049
Bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	3,07	1,081
Kurumumda kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.	2,83	1,221
Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	2,64	1,121
Bu kurum, benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor	3,41	1,119
Kendimi çok fazla bu kuruma ait hissetmiyorum.	2,60	1,078
Bir iş bulmadan, işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum	2,92	1,181
Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmam benim için çok zordur.	3,11	1,225
Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.	2,81	1,276
Kurumumu şu anda terk etmek bana çok fazla maddi külfet (kayıp) getirmeyebilir.	3,00	1,216
Şu anda, kurumumda kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.	3,01	1,111
Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.	3,21	1,168
Bu kurumdan ayrılacak olsaydım, ayrılmamın önemli sonuçlarından biri mevcut alternatiflerin (iş fırsatı) azlığı olurdu.	2,89	1,106
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, buradan ayrılmanın önemli derecede kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir kurum, benim şu anda burada faydalandığım her şeyi (özlük hakları vs) aynen sağlamayabilir.	2,98	1,141
Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum	3,34	1,147
Kişinin çalıştığı kuruma daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	2,76	1,289
Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor.	3,01	1,113
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin sebeplerinden birisi, sadakatimin önemli olduğuna inanıyor olmam ve burada kalmam konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir	3,21	1,113
Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, kurumumu terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.	2,96	1,208

Kişinin kurumuna sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.	3,42	1,124
İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir kurumda geçirmeleri daha iyidir	3,09	1,167
İş adamı ya da iş kadını olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	2,60	1,148

(n=205)

Araştırmaya katılan imalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili vermiş oldukları cevaplar neticesinde veriler incelenmiş ve ortalamalar ile standart sapmaları Tablo 13’de gösterilmiştir. Bu bağlamda mobbing (psikolojik şiddet) ile ilgili ifadelerle ilişkin en iyi ortalamaya sahip ifade 3,54 ortalamayla “Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.” ifadesinin olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, “Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.”, “Kişinin kurumuna sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.” ve “Bu kurum, benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor” ifadeleri de ölçek içerisinde en iyi ortalamaya sahip ifadeler olduğu söylenebilir (sırasıyla ifade ort: 3,46; 3,42; 3,41)

4.2.3. Güvenirlilik Analiz Bulguları

Tablo 14. Mobbing Ölçeğinin Güvenirlilik Sonuçları

	Düzeltilen Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silinirse α	Tüm Maddeler Dahil İken α
Mobbing1	,380	,963	,963
Mobbing2	,499	,962	
Mobbing3	,517	,962	
Mobbing4	,525	,962	
Mobbing5	,480	,962	
Mobbing6	,577	,962	
Mobbing7	,349	,963	
Mobbing8	,604	,962	
Mobbing9	,522	,962	
Mobbing10	,556	,962	
Mobbing11	,664	,961	
Mobbing12	,452	,962	
Mobbing13	,563	,962	
Mobbing14	,575	,962	
Mobbing15	,528	,962	

Mobbing16	,641	,961
Mobbing17	,693	,961
Mobbing18	,721	,961
Mobbing19	,734	,961
Mobbing20	,607	,962
Mobbing21	,659	,962
Mobbing22	,633	,962
Mobbing23	,669	,961
Mobbing24	,597	,962
Mobbing25	,627	,962
Mobbing26	,754	,961
Mobbing27	,746	,961
Mobbing28	,703	,961
Mobbing29	,647	,961
Mobbing30	,691	,961
Mobbing31	,625	,962
Mobbing32	,717	,961
Mobbing33	,687	,961
Mobbing34	,773	,961
Mobbing35	,612	,962
Mobbing36	,555	,962
Mobbing37	,761	,961
Mobbing38	,726	,961
Mobbing39	,693	,961
Mobbing40	,550	,962
Mobbing41	,649	,961
Mobbing42	,523	,962
Mobbing43	,511	,962
Mobbing44	,641	,962
Mobbing45	,489	,962

Tablo 14’de yer alan güvenilirlik testi sonuçlarına baktığımızda mobbing (psikolojik şiddet) ölçeğinde yer alan 45 maddenin madde toplam korelasyon değerleri 0,349-0,773 arasında değişmekte olup madde toplam korelasyonu 0,250’in altında değer alan herhangi bir madde gözlenmemiştir. Bu 45 madde üzerinden elde edilen mobbing (psikolojik şiddet) ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği 0,963 olarak elde edilmiş ve ölçeğin yüksek derece de güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlilik Sonuçları

	Düzeltilen Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silinirse α	Tüm Maddeler Dahil İken α
Örgütsel Bağlılık1	,385	,854	,858
Örgütsel Bağlılık2	,306	,856	
Örgütsel Bağlılık3	,393	,853	
Örgütsel Bağlılık4	,307	,856	
Örgütsel Bağlılık5	,396	,853	
Örgütsel Bağlılık6	,270	,857	
Örgütsel Bağlılık7	,499	,850	
Örgütsel Bağlılık8	,238	,858	
Örgütsel Bağlılık9	,343	,855	
Örgütsel Bağlılık10	,553	,848	
Örgütsel Bağlılık11	,455	,851	
Örgütsel Bağlılık12	,338	,855	
Örgütsel Bağlılık13	,579	,847	
Örgütsel Bağlılık14	,564	,847	
Örgütsel Bağlılık15	,533	,849	
Örgütsel Bağlılık16	,545	,848	
Örgütsel Bağlılık17	,461	,851	
Örgütsel Bağlılık18	,244	,859	
Örgütsel Bağlılık19	,490	,850	
Örgütsel Bağlılık20	,456	,851	
Örgütsel Bağlılık21	,392	,853	
Örgütsel Bağlılık22	,429	,852	
Örgütsel Bağlılık23	,399	,853	
Örgütsel Bağlılık24	,597	,962	

Tablo 15’de yer alan güvenilirlik testi sonuçlarına baktığımızda örgütsel bağımlılık ölçeğinde yer alan 24 maddenin madde toplam korelasyon değerleri 0,238-0,597 arasında değişmekte olup madde toplam korelasyonu 0,250’in altında 2 maddeye rastlamıştır. Fakat bu iki madde ölçeğin güvenilirliğine etkisi çok düşük olduğu için silinmemiştir. Bu 24 madde üzerinden elde edilen örgütsel bağımlılık ölçeğinin bu çalışma için güvenilirliği 0,858 olarak elde edilmiş ve ölçeğin yüksek derece de güvenilir olduğu saptanmıştır.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, ve

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. (Akgül & Çevik, 2003; 435-436)

4.2.4. Faktör Analiz Bulguları

Tablo 16. Mobbing Ölçeğinin Faktör Analizi

	Faktör Yüklere	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO	Sig.
Mobbing1	,746			
Mobbing2	,754			
Mobbing3	,727			
Mobbing4	,655			
Mobbing5	,569			
Mobbing6	,689			
Mobbing7	,521			
Mobbing8	,745			
Mobbing9	,681			
Mobbing10	,646			
Mobbing11	,697			
Mobbing12	,704			
Mobbing13	,732			
Mobbing14	,666			
Mobbing15	,698			
Mobbing16	,743			
Mobbing17	,739			
Mobbing18	,749			
Mobbing19	,718			
Mobbing20	,796			
Mobbing21	,792			
Mobbing22	,701			
Mobbing23	,739			
Mobbing24	,756			
Mobbing25	,808			
Mobbing26	,858			
Mobbing27	,788			
Mobbing28	,784			
Mobbing29	,734			
Mobbing30	,712			
Mobbing31	,835			
Mobbing32	,743			
Mobbing33	,693			
Mobbing34	,806			
Mobbing35	,694			
Mobbing36	,658			
Mobbing37	,795			
Mobbing38	,846			
		73,656	,865	,000

Mobbing39	,799			
Mobbing40	,737			
Mobbing41	,756			
Mobbing42	,768			
Mobbing43	,752			
Mobbing44	,776			
Mobbing45	,838			

Tablo 16’da KMO ve Bartlett’s testinin değeri 0,865 ve anlamlılık değeri ise 0,00 olarak belirlenmiştir. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,60’ın üzerinde kabul edilmektedir ($P < 0,05$). Faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %73,656’sını açıklamaktadır.

Tablo 16’da mobbing (psikolojik şiddet) ölçeğinin toplamda 9 faktörü bulunmaktadır. Gördüğümüz faktör yükleri maddelerin güçlülük değerlerini göstermektedir. Tablo 18’e baktığımız da mobbing (psikolojik şiddet) ölçeğimizde bulunan 45 maddenin almış oldukları değerler ve ayrı ayrı maddelerimizin kalitesini Tablo 16’da gösterilmektedir. Bu 45 maddemizden mobbing (psikolojik şiddet) ölçeğimizin en kaliteli ve güçlü olanı 0,858 değeri ile 26. maddemizin olduğunu görmekteyiz. Faktör yüklerinin değerinin 0,4’ten yüksek olması geçerli kabul edilir.

Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO	Sig.
Örgütsel Bağlılık1	,635	59,759	,812	,000
Örgütsel Bağlılık2	,560			
Örgütsel Bağlılık3	,663			
Örgütsel Bağlılık4	,594			
Örgütsel Bağlılık5	,635			
Örgütsel Bağlılık6	,688			
Örgütsel Bağlılık7	,567			
Örgütsel Bağlılık8	,565			
Örgütsel Bağlılık9	,699			
Örgütsel Bağlılık10	,743			
Örgütsel Bağlılık11	,690			
Örgütsel Bağlılık12	,519			
Örgütsel Bağlılık13	,604			
Örgütsel Bağlılık14	,571			

Örgütsel Bağlılık15	,632			
Örgütsel Bağlılık16	,504			
Örgütsel Bağlılık17	,556			
Örgütsel Bağlılık18	,642			
Örgütsel Bağlılık19	,597			
Örgütsel Bağlılık20	,469			
Örgütsel Bağlılık21	,517			
Örgütsel Bağlılık22	,552			
Örgütsel Bağlılık23	,613			
Örgütsel Bağlılık24	,526			

Tablo 17’de KMO ve Brartlett’s testinin değeri 0,812 ve anlamlılık değeri ise 0,00 olarak belirlenmiştir. Bu durum verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,60’ın üzerinde kabul edilmektedir ($P < 0,05$). Faktör analizi sonucu oluşan açıklanan toplam varyans yüzdesi değerlerine bakıldığında, faktörler varyansın %59,759’unu açıklamaktadır.

Tablo 17’de örgütsel bağımlılık ölçeğinin toplamda 6 faktörü bulunmaktadır. Gördüğümüz faktör yükleri maddelerin güçlülük değerlerini göstermektedir. Tablo 17’ye bakıldığında örgütsel bağımlılık ölçeğimiz de bulunan 24 maddenin almış oldukları değerler ve ayrı ayrı maddelerimizin kalitesini tablo 17’de gösterilmektedir. Bu 24 maddemizden örgütsel bağımlılık ölçeğimizin en kaliteli ve güçlü olanı 0,743 değeri ile 10. maddemizin olduğunu görmekteyiz. Faktör yüklerinin değerinin 0,4’ten yüksek olması geçerli kabul edilir.

4.2.5. Normallik Testi

Tablo 18. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Normallik Testi Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
İstatistik	Df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
,239	205	,000	,697	205	,000

	İstatistik	Standart Hata
Ortalama	1,3144	,03090
Medyan	1,1556	
Varyans	,196	
Standart Sapma	,44240	
Minimum	1,00	
Maximum	3,49	
Skewness	2,355	,170
Kurtosis	5,861	,338

Anketimizde katılan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) ile ilgili sorularının yer aldığı normallik testi ve tanımlayıcı istatistikleri Tablo 18’de gösterilmiştir. Verilerimizin normalliğinin belirlenebilmesi için yukarıda bulunan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov Testine ve Shapiro-Wilk Testlerinden verilerimizin normal dağılıp dağılmadığını anlamak amacıyla en doğru sonucu Shapiro-Wilk Testimize bakmalıyız.

Shapiro-Wilk sig. değerine baktığımız da anlamlı çıktığını (Sig.<0,05) görülmektedir. Normallik testinde sig. değerinin anlamlı çıkması istediğimiz bir durum değildir. Bu durum teste tabi tuttuğumuz verilerimizin normal dağılmadığını söylemektedir. Fakat sosyal bilimler spss analizlerinde genellikle değerlerimizin normal dağılım göstermesi çok nadir rastlanan bir durumdur. Sosyal bilimlerde spss anket soruları likert ölçekli sorular olduğundan dolayı bizim değerlerimizin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için ikinci tablomuz da bulunan Skewness Değeri ve Kurtosis Değerine (çarpıklık ve basıklık kat sayıları) bakmamız gerekmektedir.

Çarpıklık ve basıklık katsayılarımız $\pm 1,5$ (tabashnik) değerleri arasında olduğunda değerlerimiz normal kabul edilebilir. Çarpıklık ve basıklık değerlerimizin hepsinin $\pm 1,5$ değeri arasında bulunmamasından çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sorularının normal dağılmadığı görülmüştür. Analizlerimize non-parametrik testler uygulanacağı saptanmıştır.

Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Normallik Testi Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
İstatistik	Df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
,097	205	,000	,929	205	,000

	İstatistik	Standart Hata
Ortalama	3,0244	,03959
Medyan	3,0000	
Varyans	,321	
Standart Sapma	,56680	
Minimum	1,00	
Maximum	5,00	
Skewness	,358	,170
Kurtosis	3,047	,338

Anketimizde katılan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sorularının yer aldığı normallik testi ve tanımlayıcı istatistikleri Tablo 19'da gösterilmiştir. Verilerimizin normalliğinin belirlenebilmesi için yukarıda bulunan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov Testine ve Shapiro-Wilk Testlerinden verilerimizin normal dağılıp dağılmadığını anlamak amacıyla en doğru sonucu Shapiro-Wilk Testimize bakmalıyız.

Shapiro-Wilk sig. değerine baktığımız da anlamlı çıktığını (Sig.<0,05) görülmektedir. Normallik testinde sig. değerinin anlamlı çıkması istediğimiz bir durum değildir. Bu durum teste tabi tuttuğumuz verilerimizin normal dağılmadığını söylemektedir. Fakat sosyal bilimler spss analizlerinde genellikle değerlerimizin normal dağılım göstermesi çok nadir rastlanan bir durumdur. Sosyal bilimlerde spss anket soruları likert ölçekli sorular olduğundan dolayı bizim değerlerimizin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için ikinci tablomuz da bulunan Skewness Değeri ve Kurtosis Değerine(çarpıklık ve basıklık kat sayıları) bakmamız gerekmektedir.

Çarpıklık ve basıklık katsayılarımız $\pm 1,5$ (tabashnik) değerleri arasında olduğunda değerlerimiz normal kabul edilebilir. Çarpıklık ve basıklık değerlerimizin hepsinin $\pm 1,5$ değeri arasında bulunmamasından çalışanların örgütsel bağımlılık sorularının normal dağılmadığı görülmüştür. Analizlerimize non-parametrik testler uygulanacağı saptanmıştır.

4.2.6. Hipotezlerin Test Edilmesi ve Bulgular

4.2.6.1. Cinsiyet Dağılımına Göre Farklılık

H1a; İmalat sanayisinde çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H2a; İmalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

Tablo 20. Cinsiyet Dağılımına Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Önemlilik Testi
Mobbing	Kadın	61	105,81	6454,50	Z= -0,444
	Erkek	144	101,81	14660,50	p= 0,657
Örgütsel Bağımlılık	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Z= -0,928 p= 0,354
	Kadın	61	97,11	5923,50	
	Erkek	144	105,50	15191,50	

Z; Mann-Whitney U Testi

Mann-Whitney U testi değerleri Tablo 20’de görülmektedir. Kadın çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) ortalama skoru $105,81 \pm 6454,50$ iken erkek çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) ortalama skoru $101,81 \pm 14660,50$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,657 > 0,05$). Yani, çalışanların cinsiyetleri ile çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arasında farklılık oluşmamakta ve her cinsiyet grubundan çalışana uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) orta düzeydedir. Yani çalışana uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların cinsiyetleri ile alakalı değildir. Bu durumda H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.

Mann-Whitney U testi değerleri Tablo 20’de görülmektedir. Kadın çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili ortalama skoru $97,11 \pm 5923,50$ iken erkek çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili ortalama skoru $105,50 \pm 15191,50$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,354 > 0,05$). Yani, çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmamakta ve her cinsiyet grubundan çalışanın örgütsel bağımlılığı orta düzeydedir. Yani çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların cinsiyetleri ile alakalı değildir. Bu durumda H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.

4.2.6.2. Yaş Gruplarına Göre Farklılık

H1b; İmalat sanayisinde çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir.

H2b; İmalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 21. Yaş Grupları Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Mobbing	18 ile 25 Yaş Arasında	32	97,89	KW=2,314 p=0,678
	26 ile 35 Yaş Arasında	79	103,09	
	36 ile 45 Yaş Arasında	58	106,29	
	46 ile 55 Yaş Arasında	31	107,47	
	56 Yaş ve Üzeri	5	68,40	
	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Örgütsel Bağımlılık	18 ile 25 Yaş Arasında	32	97,03	KW=16,855 p=0,002*
	26 ile 35 Yaş Arasında	79	85,02	
	36 ile 45 Yaş Arasında	58	122,50	
	46 ile 55 Yaş Arasında	31	120,55	
	56 Yaş ve Üzeri	5	90,30	

KW= Kruskal-Wallis Testi

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 21’de görülmektedir. 18 ile 25 yaş arasında bulunan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 97,89 iken 26 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 103,09, 36 ile 45 yaş arasında bulunan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 106,29, 46 ile 55 yaş arasında bulunan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 107,47 ve 56 yaş ve üzerinde bulunan çalışanların mbobing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması ise 68,40 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,678>0,05$). Yani, çalışanların yaşları ile çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arasında farklılık oluşmamakta ve her çalışan yaş grubundan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algıları orta düzeydedir. Yani çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların yaşları ile alakalı değildir. Bu durumda H_{1b} hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 21’de görülmektedir. 18 ile 25 yaş arasında bulunan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 97,03 iken 26 ile 35 yaşla arasında bulunan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 85,02, 36 ile 45 yaş arasında çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 122,50, 46 ile 55 yaş arasında çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 120,55 ve 56 yaş ve üzerinde bulunan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 90,30 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,002<0,05$). Yani, çalışanların yaşları ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmakta ve her yaş grubundan çalışanın örgütsel bağımlılık algıları farklı düzeydedir. Yani çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların yaşları ile alakalıdır. Bu durumda H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir. En büyük farklılığın hangi yaş gurubundan kaynaklı olduğunu anlamak amacıyla Tablo 22’de bulunan Games-Howell testine bakmamız gerekir.

Tablo 22. Yaş Grupları Dağılımına Göre Games-Howell Testi

Yaş	Yaş	Ortalama Farklılık	S.S	Sig.
18 ile 25 Yaş Arasında	26 ile 35 Yaş Arasında	,10089	,11051	,891
	36 ile 45 Yaş Arasında	-,16402	,11418	,607
	46 ile 55 Yaş Arasında	-,06615	,16767	,995
	56 Yaş ve Üzeri	,09245	,15084	,970
26 ile 35 Yaş Arasında	18 ile 25 Yaş Arasında	-,10089	,11051	,891
	36 ile 45 Yaş Arasında	-,26490*	,08871	,028
	46 ile 55 Yaş Arasında	-,16704	,15148	,804
	56 Yaş ve Üzeri	-,00844	,13261	1,000
36 ile 45 Yaş Arasında	18 ile 25 Yaş Arasında	,16402	,11418	,607
	26 ile 35 Yaş Arasında	,26490*	,08871	,028
	46 ile 55 Yaş Arasında	,09786	,15418	,969
	56 Yaş ve Üzeri	,25647	,13568	,402
46 ile 55 Yaş Arasında	18 ile 25 Yaş Arasında	,06615	,16767	,995
	26 ile 35 Yaş Arasında	,16704	,15148	,804
	36 ile 45 Yaş Arasında	-,09786	,15418	,969
	56 Yaş ve Üzeri	,15860	,18299	,905
56 Yaş ve Üzeri	18 ile 25 Yaş Arasında	-,09245	,15084	,970
	26 ile 35 Yaş Arasında	,00844	,13261	1,000
	36 ile 45 Yaş Arasında	-,25647	,13568	,402
	46 ile 55 Yaş Arasında	-,15860	,18299	,905

Farklılık= Games-Howell Testi

Tablo 22’de belirtilen örgütsel bağımlılık ile yaş arasındaki farklılığın belirlenmesi için yapılan Games-Howell testi sonuçlarına göre, yaşa göre çalışanların örgütsel bağımlılıklarında farklılık vardır. Bu farklılığa göre ise 26 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların örgütsel bağımlılıkları, 36 ile 45 yaş arasında bulunan çalışanların örgütsel bağımlılıklarından daha düşük olduğu saptanmıştır.

4.2.6.3. Eğitim Durumuna Göre Farklılık

H1c; İmalat sanayisinde çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

H2c; İmalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 23. Eğitim Durumu Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Mobbing	İlköğretim	64	98,76	KW=4,657 p=0,327
	Lise	69	114,36	
	Ön Lisans	24	98,00	
	Lisans	41	97,71	
	Yüksek Lisans	7	78,00	
	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Örgütsel Bağımlılık	İlköğretim	64	114,11	KW=4,378 p=0,357
	Lise	69	94,52	
	Ön Lisans	24	99,52	
	Lisans	41	99,34	
	Yüksek Lisans	7	118,36	

KW= Kruskal-Wallis Testi

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 23'te görülmektedir. İlköğretim mezunu çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 98,76 iken lise mezunu çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 114,36, önlisans mezunu çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 98,00, lisans mezunu çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 97,71 ve yüksek lisans mezunu çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması ise 78,00 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,327>0,05$). Yani, çalışanların eğitim durumları ile çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arasında farklılık oluşmamakta ve her eğitim durumu grubundan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algıları orta düzeydedir. Yani çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların eğitim durumu ile alakalı değildir. Bu durumda H_{1c} hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 23'te görülmektedir. İlköğretim mezunu çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 114,11 iken lise mezunu

çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 94,52, önlisans mezunu çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 99,52, lisans mezunu çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 99,34 ve yüksek lisans mezunu çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 118,36 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p=0,357>0,05$). Yani, çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmamakta ve her eğitim durumu grubundan çalışanın örgütsel bağımlılık algıları orta düzeydedir. Yani çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların eğitim durumları ile alakalı değildir. Bu durumda H_{2c} hipotezi reddedilmiştir.

4.2.6.4. Medeni Duruma Göre Farklılık

H1d; İmalat sanayisinde çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterir.

H2d; İmalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterir.

Tablo 24. Medeni Durum Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Mobbing	Evli	143	106,98	KW=3,022 p=0,221
	Bekar	52	96,88	
	Dul(Boşanmış)	10	77,85	
	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Örgütsel Bağımlılık	Evli	143	106,48	KW=2,632 p=0,268
	Bekar	52	98,26	
	Dul(Boşanmış)	10	77,85	

KW= Kruskal-Wallis Testi

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 24'de görülmektedir. Evli çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 106,98 iken bekar çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 96,88 ve dul(boşanmış) çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması ise 77,85 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,221>0,05$). Yani, çalışanların medeni durumları ile çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arasında farklılık oluşmamakta ve her medeni durum grubundan çalışanların mobbing

(psikolojik şiddet) algıları orta düzeydedir. Yani çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların medeni durumları ile alakalı değildir. Bu durumda H_{1d} hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 24’de görülmektedir. Evli çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 106,48 iken bekar çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 98,26 ve dul (boşanmış) çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 77,85 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,268>0,05$). Yani, çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmamakta ve her medeni durumu grubundan çalışanın örgütsel bağımlılık algıları orta düzeydedir. Yani çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların medeni durumları ile alakalı değildir. Bu durumda H_{2d} hipotezi reddedilmiştir.

4.2.6.5. Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Farklılık

H1e; İmalat sanayisinde çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların kurumdaki hizmet yılına göre farklılık gösterir.

H2e; İmalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların kurumdaki hizmet yılına göre farklılık gösterir.

Tablo 25. Kurumdaki Hizmet Yılı Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi

	Kurum Hizmet Yılı	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Mobbing	1 Yıldan Az	22	98,59	KW=1,552 p=0,817
	1 ile 5 Yıl Arasında	76	100,79	
	6 ile 10 Yıl Arasında	51	108,07	
	11 ile 20 Yıl Arasında	34	109,29	
	20 Yıl ve Üzeri	22	93,57	
	Kurum Hizmet Yılı	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Örgütsel Bağımlılık	1 Yıldan Az	22	90,14	KW=13,326 p=0,01*
	1 ile 5 Yıl Arasında	76	97,61	
	6 ile 10 Yıl Arasında	51	92,18	
	11 ile 20 Yıl Arasında	34	116,28	
	20 Yıl ve Üzeri	22	139,05	

KW= Kruskal-Wallis Testi

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 25'te görülmektedir. 1 yıldan az kurumunda çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 98,59 iken 1 ile 5 yıl arasında kurumunda çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 100,79, 6 ile 10 yıl arasında kurumunda çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 108,07, 11 ile 20 yıl arasında kurumunda çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 109,29 ve 20 yıl üzerinde kurumunda çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması ise 93,57 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,817>0,05$). Yani, alışanların kurumdaki hizmet yılları ile çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arasında farklılık oluşmamakta ve her kurumdaki hizmet yılı grubundan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algıları orta düzeydedir. Yani alışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların kurumlarındaki hizmet yılları alakalı değildir. Bu durumda H_{1e} hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 25'te görülmektedir. 1 yıldan az kurumunda çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 90,14 iken 1 ile 5 yıl arasında bulunan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 97,61, 6 ile 10 yıl arasında kurumda çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 92,18, 11 ile 20 yıl arasında kurumda çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 116,28 ve 20 yıl ve üzerinde kurumunda çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 139,05 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,01<0,05$). Yani, alışanların kurumlarındaki hizmet yılları ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmakta ve her kurumdaki hizmet yılı grubundan çalışanın örgütsel bağımlılık algıları farklı düzeydedir. Yani alışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların kurumlarındaki hizmet yılları ile alakalıdır. Bu durumda H_{2e} hipotezi kabul edilmiştir. En büyük farklılığın hangi hizmet yılı gurubundan kaynaklı olduğunu anlamak amacıyla Tablo 26'de bulunan Games-Howell testine bakmamız gerekir.

Tablo 26. Kurumdaki Hizmet Yılı Dağılımına Göre Games-Howell Testi

Hizmet Yılı	Hizmet Yılı	Ortalama Farklılık	S.S	Sig.
1 Yıldan Az	1 ile 5 Yıl Arasında	-,14130	,12449	,787
	6 ile 10 Yıl Arasında	-,05262	,11903	,992
	11 ile 20 Yıl Arasında	-,20377	,15713	,694
	20 Yıl ve Üzeri	-,37879	,13730	,062
1 ile 5 Yıl Arasında	1 Yıldan Az	,14130	,12449	,787
	6 ile 10 Yıl Arasında	,08868	,09407	,880
	11 ile 20 Yıl Arasında	-,06247	,13917	,991
	20 Yıl ve Üzeri	-,23749	,11632	,262
6 ile 10 Yıl Arasında	1 Yıldan Az	,05262	,11903	,992
	1 ile 5 Yıl Arasında	-,08868	,09407	,880
	11 ile 20 Yıl Arasında	-,15114	,13432	,792
	20 Yıl ve Üzeri	-,32617*	,11047	,040
11 ile 20 Yıl Arasında	1 Yıldan Az	,20377	,15713	,694
	1 ile 5 Yıl Arasında	,06247	,13917	,991
	6 ile 10 Yıl Arasında	,15114	,13432	,792
	20 Yıl ve Üzeri	-,17502	,15075	,773
20 Yıl ve Üzeri	1 Yıldan Az	,37879	,13730	,062
	1 ile 5 Yıl Arasında	,23749	,11632	,262
	6 ile 10 Yıl Arasında	,32617*	,11047	,040
	11 ile 20 Yıl Arasında	,17502	,15075	,773

Farklılık= Games-Howell Testi

Tablo 26’da belirtilen örgütsel bağımlılık ile kurumdaki hizmet yılı arasındaki farklılığın belirlenmesi için yapılan Games-Howell testi sonuçlarına göre, kurumdaki hizmet yılına göre çalışanların örgütsel bağımlılıklarında farklılık vardır. Bu farklılığa göre ise 6 ile 10 yıl arasında kurumunda çalışanların örgütsel bağımlılıkları, 20 yıl ve üzerinde kurumunda çalışanların örgütsel bağımlılıklarından daha düşük olduğu saptanmıştır.

4.2.6.6. Meslek Gruplarına Göre Farklılık

H1f; İmalat sanayisinde çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların mesleklerine göre farklılık gösterir.

H2f; İmalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların mesleklerine göre farklılık gösterir.

Tablo 27. Meslek Grupları Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi

	Meslek	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Mobbing	Üst Düzey Yönetici	3	140,33	KW=7,685 p=0,174
	Orta Düzey Yönetici	15	71,30	
	Uzman/Uzman Yrd.	20	108,25	
	Sorumlu/Şef	12	82,96	
	İşçi	142	105,64	
	Diğer	13	112,54	
	Meslek	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Örgütsel Bağımlılık	Üst Düzey Yönetici	3	85,50	KW=1,575 p=0,904
	Orta Düzey Yönetici	15	94,00	
	Uzman/Uzman Yrd.	20	95,75	
	Sorumlu/Şef	12	101,96	
	İşçi	142	104,27	
	Diğer	13	115,69	

KW= Kruskal-Wallis Testi

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 27’de görülmektedir. Üst düzey yönetici statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 140,33 iken, orta düzey yönetici statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 71,30, uzman/uzman yardımcısı olarak çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 108,25, sorumlu/şef statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 82,96, işçi statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 105,64 ve ve diğer mesleklerde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması ise 112,54 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,174>0,05$). Yani, çalışanların meslekleri ile çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arasında farklılık oluşmamakta ve her meslek grubundan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algıları orta düzeydedir. Yani çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların meslekleri ile alakalı değildir. Bu durumda H_{1f} hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 27’de görülmektedir. Üst düzey yönetici statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 85,50 iken, orta düzey yönetici statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 94,00, uzman/uzman yardımcısı olarak çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 95,75, sorumlu/şef statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 101,96, işçi statüsünde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 104,27 ve ve diğer

mesleklerde çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması ise 115,69 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,904>0,05$). Yani, çalışanların meslekleri ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmamakta ve her meslek grubundan çalışanın örgütsel bağımlılık algıları orta düzeydedir. Yani çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların meslekleri ile alakalı değildir. Bu durumda H_{2f} hipotezi reddedilmiştir.

4.2.6.7. Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılık

H1g; İmalat sanayisinde çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların aylık gelir durumuna göre farklılık gösterir.

H2g; İmalat sanayisinde çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların aylık gelir durumuna göre farklılık gösterir.

Tablo 28. Aylık Gelir Durumu Dağılımına Göre Kruskal-Wallis Testi;

	Aylık Gelir	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Mobbing	2020TL ve Altı	59	107,95	KW=3,621 p=0,460
	2021TL ile 4000TL Arasında	119	103,23	
	4001TL ile 6000TL Arasında	23	84,37	
	6001TL ile 8000TL arasında	3	126,33	
	8001TL ile 10000TL Arasında	1	142,50	
	Aylık Gelir	N	Sıra Ortalaması	Önemlilik Testi
Örgütsel Bağımlılık	2020TL ve Altı	59	91,28	KW=11,712 p=0,02*
	2021TL ile 4000TL Arasında	119	101,71	
	4001TL ile 6000TL Arasında	23	138,59	
	6001TL ile 8000TL arasında	3	92,67	
	8001TL ile 10000TL Arasında	1	160,50	

KW= Kruskal-Wallis Testi

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 28’de görülmektedir. 2020TL ve altında aylık gelire sahip çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 107,95 iken 2021TL ile 4000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 103,23, 4001TL ile 6000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 84,37, 6001TL ile 8000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması 126,33 ve

8001TL ile 10000TL arasında aylık gelire sahip çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) sıra ortalaması ise 142,50 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,460>0,05$). Yani, çalışanların aylık geliri ile çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arasında farklılık oluşmamakta ve her aylık gelir grubundan çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algıları orta düzeydedir. Yani çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet), çalışanların aylık geliri alakalı değildir. Bu durumda H_{1g} hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal-Wallis Testi değerleri Tablo 28’de görülmektedir. 2020TL ve altında aylık gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 91,28 iken 20201TL ile 4000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 101,71, 4001TL ile 6000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 138,59, 6001TL ile 8000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 92,67 ve 8001TL ile 10000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağımlılık ile ilgili sıra ortalaması 160,50 olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,02<0,05$). Yani, çalışanların aylık geliri ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmakta ve her aylık gelir grubundan çalışanın örgütsel bağımlılık algıları farklı düzeydedir. Yani çalışanların örgütsel bağımlılıkları, çalışanların aylık geliri ile alakalıdır. Bu durumda H_{2g} hipotezi kabul edilmiştir. En büyük farklılık ise 8001TL ile 10000TL arasında aylık gelire sahip olanların, diğer aylık gelir gruplarından daha yüksek olduğu ile açıklanır.

4.2.7. Korelasyon Analizi

H3a; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3d; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile kurumdaki hizmet yılları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3f; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile meslekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3g; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4a; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4b; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4c; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4d; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4e; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile kurumdaki hizmet yılları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4f; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile meslekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4g; Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 29. Mobbing – Demografik Bilgiler Korelasyon Analizi

Mobbing	r	p
Cinsiyet	-0,031	0,658
Yaş	0,022	0,752
Eğitim Durumu	-0,033	0,538
Medeni Durum	-0,110	0,115
Kurumdaki Hizmet Yılı	0,023	0,740
Meslek	0,136	0,052
Aylık Gelir	-0,075	0,287

r: spearman's korelasyon katsayısı
Anlamlılık 0.01 düzeyinde değerlendirilmiştir. **

Tablo 30. Örgütsel Bağlılık – Demografik Bilgiler Korelasyon Analizi

Örgütsel Bağlılık	r	p
Cinsiyet	0,065	0,355
Yaş	0,206**	0,003
Eğitim Durumu	-0,076	0,282
Medeni Durum	-0,098	0,162
Kurumdaki Hizmet Yılı	0,193**	0,006
Meslek	0,066	0,344
Aylık Gelir	0,193**	0,006

r: spearman's korelasyon katsayısı

Anlamlılık 0.01 düzeyinde değerlendirilmiştir. **

Tablo 29 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının cinsiyet ile mobbing (psikolojik şiddet) algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=-0,031$) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,658>0,05$). Yani çalışanların cinsiyetleri ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında bir ilişki olmayıp, mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların cinsiyetleri birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 29 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının yaş ile mobbing (psikolojik şiddet) algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,022$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,752>0,05$). Yani çalışanların yaşları ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında bir ilişki olmayıp, mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların yaşları birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 29 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının eğitim durumu ile mobbing (psikolojik şiddet) algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=-0,033$) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,538>0,05$). Yani çalışanların eğitim durumları ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında bir ilişki olmayıp, mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların eğitim durumları birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 29 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının medeni durumları ile mobbing (psikolojik şiddet) algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=-0,110$) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,115>0,05$). Yani çalışanların medeni durumları ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında bir ilişki olmayıp, mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların medeni durumları birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 29 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının kurumdaki hizmet yılları ile mobbing (psikolojik şiddet) algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,023$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,740>0,05$). Yani çalışanların

kurumdaki hizmet yılları ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında bir ilişki olmayıp, mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların kurumdaki hizmet yılları birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 29 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının meslek ile mobbing (psikolojik şiddet) algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,136$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,052>0,05$). Yani çalışanların meslekleri ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında bir ilişki olmayıp, mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların meslekleri birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 29 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının aylık gelir ile mobbing (psikolojik şiddet) algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=-0,075$) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,287>0,05$). Yani çalışanların aylık geliri ile mobbing (psikolojik şiddet) arasında bir ilişki olmayıp, mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların aylık geliri birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 30 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının cinsiyet ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,065$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,355>0,05$). Yani çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağımlılık arasında bir ilişki olmayıp, örgütsel bağımlılık ile çalışanların cinsiyetleri birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 30 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının yaş ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,206^{**}$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. ($p=0,003<0,01$). Yani çalışanların yaşları ile örgütsel bağımlılık arasında bir ilişki olup, çalışanların yaşları arttıkça ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları da aynı oranda olmasa da çok düşük bir derecede artış gösterecektir.

Tablo 30 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının eğitim durumu ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=-0,076$) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,282>0,05$). Yani çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağımlılık arasında bir ilişki olmayıp, örgütsel bağımlılık ile çalışanların eğitim durumları birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 30 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının medeni durumları ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=-0,098$) negatif yönlü

istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,162>0,05$). Yani çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağımlılık arasında bir ilişki olmayıp, örgütsel bağımlılık ile çalışanların yaşları birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 30 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının kurumdaki hizmet yılı ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,193^{**}$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. ($p=0,006<0,01$). Yani çalışanların kurumlarındaki hizmet yılları ile örgütsel bağımlılık arasında bir ilişki olup, çalışanların kurumlarındaki hizmet yılları arttıkça ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları da aynı oranda olmasa da çok düşük bir derecede artış gösterecektir.

Tablo 30 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının meslek ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,066$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişki saptanmıştır. ($p=0,344>0,05$). Yani çalışanların meslekleri ile örgütsel bağımlılık arasında bir ilişki olmayıp, örgütsel bağımlılık ile çalışanların meslekleri birbirlerinden etkilenmemektedir.

Tablo 30 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının aylık gelir ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=0,193^{**}$) pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. ($p=0,006<0,01$). Yani çalışanların aylık geliri ile örgütsel bağımlılık arasında bir ilişki olup, çalışanların aylık geliri arttıkça ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları da aynı oranda olmasa da çok düşük bir derecede artış gösterecektir.

H5; Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 31. Mobbing – Örgütsel Bağımlılık Korelasyon Analizi

		Mobbing	Örgütsel Bağımlılık
Mobbing	Korelasyon	1	-0,169**
	Sig.		0,001
	N	399	399
Örgütsel Bağımlılık	Korelasyon	-0,169**	1
	Sig.	0,001	
	N	399	399

r: spearman's korelasyon katsayısı
Anlamlılık 0.01 düzeyinde değerlendirilmiştir. **

Tablo 31 incelendiğinde, Spearman's korelasyon araştırmasının mobbing (psikolojik şiddet) ile örgütsel bağımlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirten ($r=-0,169^{**}$) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf bir ilişki saptanmıştır. ($p=0,001<0,01$). Yani çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında negatif bir ilişki olup, çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik şiddet) arttıkça ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları da aynı oranda olmasa da ters bir derecede azalış gösterecektir.

4.2.8. Regresyon Analizi

H6; Çalışanlara uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet), çalışanların örgütsel bağımlılıklarını etkilemektedir.

Tablo 32. Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatalar Tahmini	Sig.
1	,065 ^a	,004	-,001	,44255	0,353

Tablo 33. Anova Tablosu

	Kareler Toplamı	Diferansiyel	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	,170	1	,170	0,867	,353 ^b
Artan	39,757	203	,196		
Toplam	39,927	204			

Tablo 34. Aralarındaki Katsayılar

	Standardize edilememiş Katsayılar		Standardize edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Standar Hata	Beta		
Sabit	1,468	,168		8,730	,000
Örgütsel Bağımlılık	-,051	,055	-,065	-,931	,353

Tablo 32, 33, 34'te görüldüğü gibi mobbing (psikolojik şiddet) bağımlı değişkendir. Örgütsel bağımlılık ise bağımsız değişkendir. Analiz sonucunda $p<0,05$ seviyesinde, F değeri 0,867; R değeri 0,065; düzeltilmiş R kare değeri -0,001 olarak tespit edilmiştir. Modeldeki mobbing (psikolojik şiddet), örgütsel bağımlılık algısını $p=353>0,05$ 'ten olduğundan dolayı tanımlayamamaktadır. Açıklanan regresyon modeli değerleri

sonucunda mobbing (psikolojik Şiddet) ile örgütsel bağımlılık arasında ilişki olmadığı saptanmıştır. Mobbing (psikolojik Şiddet), örgütsel bağımlılık üzerine herhangi bir etkiye sahip değildir. Bu sonuç çalışanlara uygulanan mobbingin (psikolojik Şiddet), çalışanların örgütsel bağımlılıkları üzerinde etkisi vardır hipotezini desteklememektedir. H6 hipotezi reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada, Konya ilinde bulunan imalat sanayiindeki çalışanlarda mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir.

Veriler “SPSS for Windows 22,0” paket programı kullanılarak, frekans dağılımları ve bu dağılımlarında faydalanılarak oluşturulan tanımlayıcı istatistikler verilmiştir, daha sonra güvenilirlik testleri, tek değişkenli t-testleri, varyansların homojenliği testleri, normallik testleri, frekans analizleri, post hoc, tukey, anova testleri, kolerasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın uygulama kısmında ise; üç bölümden oluşan anket formu hazırlanarak ilk bölümde yedi soru, ikinci bölümde kırk beş ve üçüncü bölümde ise yirmi dört sorudan oluşan toplamda ise 76 soru bir işletmeye anket formu yüz yüze görüşme tekniği yöntemiyle yapılmıştır.

Araştırmanın ilk bölümündeki yedi soru kapsamında imalat sanayiinde çalışanların; Cinsiyetleri, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, meslek yılları, meslekleri ve aylık gelirlerine göre özelliklerinin dağılımı aşağıdaki gibi;

Cinsiyet frekans dağılımı %29,8'i kadın iken %70,2'si erkektir. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıklandığında da ise kadın çalışan sayısı 61, erkek çalışan sayısı ise 144 olarak saptandığı, yaş frekans dağılımı %15,6'sı 18 ile 25 yaş arasında, %38,5'i 26 ile 35 yaş arasında, %28,3'ü 36 ile 45 yaş arasında, %15,1'i 46 ile 55 yaş arasında ve %2,4'ü ise 56 yaş ve üzerindedir. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıklandığında ise 18 ile 25 yaş arasında bulunan çalışan sayısı 32, 26 ile 35 yaş arasında bulunan çalışan sayısı 79, 36 ile 45 yaş arasındaki çalışan sayısı 58, 46 ile 55 yaş arasındaki çalışan sayısı 31 ve 56 yaş ve üzerinde bulunan çalışan sayısı ise sadece 5 kişi ile sınırlı kaldığı,

Eğitim frekans dağılımı, %31,2'si ilköğretim mezunu, %33,7'si lise mezunu, %11,7'si ön lisans mezunu, %20'si lisans mezunu ve %3,4'ü ise yüksek lisans mezunudur. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanlar arasında doktora mezunu olan kişiye rastlanmadığı görülmüştür. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıkladığımız da ise ilköğretim mezunu olan çalışan sayısı 64, lise mezunu olan çalışan sayısı 69, ön lisans mezunu olan çalışan sayısı 24, lisans mezunu çalışan sayısı 41 ve yüksek lisans mezunu çalışan sayısı ise sadece 7 kişi ile sınırlı kaldığı,

Medeni frekans dağılımı, %69,8'i evli olan çalışanlar, %25,4'ünü bekar olan çalışanlar ve %4,9'unu dul (boşanmış) olan çalışanların oluşturmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanlar arasında dul (eşi vefat etmiş) olan kişiye rastlanmadığı görülmüştür. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıkladığımız da ise evli olan çalışan sayısı 143, bekar olan çalışan sayısı 52 ve dul (boşanmış) olan çalışan sayısı ise 10 kişi olarak sınırlı kaldığı,

Meslek yıllarına göre frekans dağılımı %10,7'si 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcılardan, %37,1'i 1 yıl ile 5 yıl arasında çalışma süresine sahip katılımcılardan, %24,9'u 6 yıl ile 10 yıl arasında çalışma süresine sahip katılımcılardan, %16,6'sı 11 ile 20 yıl arasında ve %10,7'si ise 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılardan oluşmuştur. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıklandığında ise 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların sayısı 22, 1 ile 5 yıl arasında çalışma süresin olan çalışanların sayısı 76, 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi olan çalışanların sayısı 51, 11 ile 20 yıl arasında çalışma süresi olan çalışanların sayısı 34 ve 20 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan çalışanların sayısı ise 22 kişi olarak saptandığı,

Mesleklerine frekans dağılımı, %1,5'i üst düzey yönetici, %7,3'ü orta düzey yönetici, %9,8'i uzman/uzman yardımcısı, %5,9'u sorumlu/şef, %69,3'ü işçi ve %6,3'ü ise diğer sektörlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıklandığında ise üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan sayısı 3, orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan sayısı 15, uzman/uzman yardımcısı olarak çalışan sayısı 20, sorumlu/şef pozisyonunda çalışan sayısı 12, işçi olarak çalışan sayısı 142 ve diğer sektörlerde çalışan sayısı ise 13 kişi olarak saptandığı,

Aylık gelirlerine frekans dağılımı ise %28,8'i 2020TL ve altında aylık gelire sahip, %58'i 2021TL ve 4000TL arasında aylık gelire sahip, %11,2'si 4001TL ve 6000TL arasında aylık gelire sahip, %1,5'i 6001TL ve 8000TL arasında aylık gelire sahip ve %0,5'i ise 8001TL ve 10000TL arasında aylık gelire sahip olanlardan oluşmuştur. Ayrıca 10001TL ve 12000TL arasında, 12001TL ve 14000TL arasında ve 14001TL ve üzerinde aylık gelire sahip bir katılımcıya rastlanmamıştır. Bu yüzdeler değeri sayısal olarak açıkladığımız da ise 2020TL ve altı aylık gelire sahip olan çalışan sayısı 59, 2021TL ve 4000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışan sayısı 119, 4001TL ve 6000TL arasında aylık gelire sahip olan çalışan sayısı 23, 6001TL ve 8000TL arasında aylık gelire sahip

çalışan sayısı 3 ve 8001TL ve 10000TL arasında aylık gelire sahip çalışan sayısı ise sadece 1 kişi ile sınırlı kaldığı, tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerin sonuçları aşağıdaki gibi listelenmiştir.

Çalışanların cinsiyetleri ile çalışanlara uygulanan mobbing ve çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Çalışanların yaşları ile çalışanlara uygulanan mobbing arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Fakat çalışanların yaşları ile çalışanların örgütsel bağımlılık algıları farklı düzeyde saptanmıştır. Çalışanların örgütsel bağımlılıkları ve yaşları arasındaki farklılığa göre 26 ile 35 yaş arasında bulunan çalışanların örgütsel bağımlılıkları, 36 ile 45 yaş arasında bulunan çalışanların örgütsel bağımlılıklarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların eğitim durumları ile çalışanlara uygulanan mobbing ve çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Tüm eğitim durumu gruplarında bulunan çalışanların mobbing algıları orta olduğu görülmüştür.

Çalışanların medeni durumları ile çalışanlara uygulanan mobbing ve çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Çalışanların kurumdaki hizmet yılları ile çalışanlara uygulanan mobbing arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak çalışanların kurumdaki hizmet yılları ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmuştur. Bu farklılığa göre 6 – 10 yıl arasında kurumda çalışanların örgütsel bağımlılıkları 20 yıl ve üzeri kurumda çalışanların örgütsel bağımlılıklarından daha düşük olduğu saptanmıştır.

Çalışanların meslek grupları ile çalışanlara uygulanan mobbing ve çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Çalışanların aylık gelirleri ile çalışanlara uygulanan mobbing arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak çalışanların aylık gelirleri ile örgütsel bağımlılıkları arasında farklılık oluşmuştur. Bu farklılığa göre ise 8001 TL ile 10000 TL arasında aylık gelire sahip olanların örgütsel bağımlılıkları diğer aylık gelir gruplarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma çerçevesinde yapılan korelasyon sonuçlarına göre; kurumda çalışanların cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, kurumdaki hizmet yılları,

meslekleri ve aylık gelirleri ile çalışanlara uygulanan mobbing arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kurumda çalışanların cinsiyetleri, eğitim durumları, medeni durumları ve meslekleri ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Fakat çalışanların yaşları, kurumdaki hizmet yılları ve aylık gelir durumları ile çalışanların örgütsel bağımlılık algıları arasında zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışanlara uygulanan mobbing ile çalışanların örgütsel bağımlılıkları arasında çok zayıf negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Yani çalışanlara uygulanan mobbing arttıkça çalışanların örgütsel bağımlılıkları da aynı oranda olmasa da belli bir düzeyde azalış göstermektedir.

Araştırma çerçevesinde yapılan regresyon sonuçlarına göre; çalışanlara uygulanan mobbing çalışanların örgütsel bağımlılıkları üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Yani mobbing örgütsel bağımlılık üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir.

Bu bulgular neticesinde, mobbing ile örgütsel bağlılık arasında bir incele yapmak isteyen araştırmacıların örneklem seçimi yaparken deneklerin sosyal ve kültürel yapılarına dikkat ederek hareket etmeleri daha sağlıklı sonuçlar almalarını sağlayacaktır. Bu çalışmada olduğu gibi özel sektör çalışanları üzerinde yapılan çalışmaların anket verilerinin yöneticileri ile paylaşılacağı korkusu istenilen verilerin toplanamamasına neden olacağı düşünülmektedir. Ayrıca daha doğru sonuçlar almak adına mobbing konusunda farkındalığın artırılması ve örneklemin daha geniş tutulması gerektiği düşünülmektedir. Bunu için yapılacak diğer çalışmalarda araştırmacıların daha geniş kitleler üzerinde araştırma yapması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, Aslı Beyhan ve Dündar, Gönen (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 111-120.
- Akbıyık İ, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele için Öneriler, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 2013; 1(2):33-38
- Akgeyik, Tekin, Meltem Güngör, Şelale Uşan ve Umut Omay (2007). “İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler”. Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Haşmet Başar’a Armağan Özel Sayısı, 53. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Akgül, A., & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek OFSET.
- Aras, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atalay, İ. (2010). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (3), 139-150.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2013). Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 68, No 2.
- Aydemir, M. (2007). İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Aydın, İ. S. (2008). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, Ş., Özkul, E. (2007). İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4- 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 7
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Balay, Refik. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, E. (1982). “Örgütsel Davranış,” Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Ankara: Sayıştay Dergisi. S: 59.
- Bennett, R. (1997). Organisational Behaviour. 3. Edition: London. Bilimler Fakültesi Dergisi. 2(1), 1-7.
- Budak, S. (2000). Psikoloji Sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- Can, H. (2005). Organizasyon ve Yönetim. (7. baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, No: 5.2, 345.
- Chappell, Duncan ve Vittorio Di Martino (2006). "Violence At Work", International Labour Office, Cenova, Third Edition, 1-384.
- Çekmecelioğlu, Hülya; (2006), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Haziran, 8(2), s:153-168
- Çetin, Ahmet (2015). "İş Hayatında Yıldırma'nın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Kurumuna Yönelik Araştırma," Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzeri Kavramlarla İlişkisi, Endüstri İlişkileri Dergisi, 6(2):1-11.
- Çukur, C., 2012. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi. 26 (2), ss. 34-48.
- Dangaç, G. (2007). Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Davenport, N. Schwartz R.D. Elliot, G.P. (2003). Mobbing, İş Yerinde Duygusal Taciz Çeviren: O.C. Öner Toy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. Elliott, G. P. (2003). Mobbing Emotional Abuse in The Amerikan Workplace Mobbing. (Çeviren): Osman Cem Öner Toy. İstanbul. Sistem Yayıncılık.
- Davenport, N.Z., Elliot, G.E. ve Schwartz, R.D., 2014. Mobbing işyerinde psikolojik taciz. O.C. Öner Toy (Çev.), İstanbul: Ray Yayıncılık
- Deniz, D. (2012). Mobbing (İşyerinde Yıldırma), Fam Yayınları, İstanbul.
- Doğan, S. (2005). Çalışan İlişkileri Yönetimi. İstanbul: Kare Yayınları.
- Dokuzer, B. (2018). Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama) Doktora Tezi, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Eğilmezkol, Güneş (2011). Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Einarsen, S. & Skogstad A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations, European Work and Organizational Psychologist, 5(2): 185-201.

- Erdoğan G, Mobbing (İşyerine Psikolojik Taciz), Türkiye Barolar Birliği (TBB) Dergisi, 2009; 83: 318-352.
- Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi. (4. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ertürk, A. (2013). Mobbing Behaviour: Victims and the Affected. Educational Sciences:Theory & Practice, 13(1), 169-173.
- Ezgi Oylum, A. (2017). Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fettahoğlu, O. (2008). Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgütlerde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gök S, İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), 2013: 35.
- Gökçe, A. T. (2008). Mobbing: İşyerinde Yıldıрма Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi, 2(1):37-55.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). "Örgütsel İletişim İletişim Doyumu ve Örgütsel bağlılık," Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gün, H. (2010). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing/Bullying). Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Gündoğan, Taner. (2009), "Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması" Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara
- Güngör M, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, 1. Baskı, İstanbul, Derin Yayınevi, 2008; 55-96.
- Gürbüz, S. (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, cilt: 3, sayı: 1, s. 48-75.
- İnce, M., Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İnce, Mehmet ve Hasan Gül (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İleri Giden Ofset, Ankara
- İri, Serap (2015). Mobbingin Örgütsel Davranışlarla ilişkisi: Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Tükenmişlik ve Liderlik Algısına Yönelik Bir Meta- Analiz Çalışması. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- İzmir, G ve Fazlıoğlu A, (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6

- Kara, H. T. (2013). İstihdamın Kayıp Yüzü: Alt İşverende Çalışan İşçiler Ve Örgütsel Bağlılık (İki Kamu Kurumu Örneğinde), Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Karatuna, I. Tınaz, P. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz, Ankara. Ziraat Gurup Matbaacılık.
- Karavardar, Gülşah (2009). İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi.
- Karcıoğlu, Fatih ve Sevil Akbaş (2010). "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 139-161.
- Karip, E. (2010). Çatışma Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Karşlıoğlu G, Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz. 1. Basım, Ankara, Ağustos 2013;15-87.
- Kaya N, (2016), "Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" Doktora Tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Keskin, Özgür (2015), "Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık ve Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisi" Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Khoo SB.Academic Mobbing:Hidden health hazard at workplace. Malays Fam Physician. 2010; 5 (2): 61-67.
- Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kocacık, F. (2010). Şiddet Olgusu Üzerine. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari
- Koç, Mustafa ve Hilal Urasoğlu Bulut (2009). "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi". International Online Journal of Educational Sciences, 1(1), 64-80.
- Koçel, Tamer (2007). İşletme Yöneticiliği. (11. baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayın
- Korkmaz Durmuş, Ü. (2015). Mobbing Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Sakarya İmalat Sanayisinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Leymann, Heinz (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". Violence and Victims, 5(2), 119-126.
- Leymann, Heinz (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work" European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-185.
- Luthans, F. (1992): "Organizational Behavior," McGraw- Hill, 6th Edition.

- Mimaroğlu, Hande ve Özgen, Hüseyin (2008). Örgütlerde Güncel Bir Sorun “Mobbing”. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8(15), 201-226.
- Minibaş-Poussard, Jale ve İdiğ-Çamuroğlu, Meltem (2009). Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kabus, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Mizrahi R, Çalışma Hayatında Mobbing Mücadele Yöntemleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi,2013; 5 (2): 443-452.
- Nalçinkaya, Ö. (2012). Kamu Yöneticisinin Takdir Yetkisi Bağlamında Bezdire (Mobbing), Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Outcomes of Workplace Aggression and Violence. Journal of Occupational
- Ölçüm Çetin,M. (2004). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık” (1.Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdemir, S.İ, Tosun, B. ve Yava, A. (2012), Hemşire Kaleminden Mobbing: İşyerinde Psikolojik Saldırı. Taf Preventive Medicine Bulletin, 12(2).
- Özkan, V. G. (2011). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkaya O., Deveci Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006).”Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması,” Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2):76-96.
- Özler, D. E. ve Mercan, N. (2009). Yönetimsel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör. (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Öztürk H, Sökmen S, Yılmaz F, Çilingir D, Measuring Mobbing Experiences Of Academic Nurses: Development Of A Mobbing Scale”, Journal of the American Academy of Nurse Practitioners, 2008; 20.
- Öztürk H, Yılmaz F, Hindistan S. Hemşireler için Mobbing Ölçeği ve Hemşirelerin Yaşadığı Mobbing .Hastane Yönetimi 2007; 11 (1-2), 63-69.
- Pehlivan, İ. (1998). Örgütsel ve Yönetimsel Etik. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pelit, E., Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4(2), 122-140.
- Penley, E. Larry and Gould, Sam (1988). “Etzioni’s Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment To Organizations”, Journal of Organizational Behavior, 9(1), p. 43-59.
- Randall, D. M (1987), “Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited”, Academy of Management Review, 12(3).
- Reichers, A.E (1985):”A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment“ Academy of Management Review, Vol:10,No:3 ,July,465-476
- Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Saunders P, Huynh A, Delahunty JG. Defining workplace bullying behaviour Professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*. 2007; 30 (5): 340-354
- Schat, A. C. H. and Kelloway, K. E. (2000). The Effects of Perceived Control on the Outcomes of Workplace Aggression and Violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 386-402.
- Selda, A. (2015). İstanbulda Bulunan Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma) Yaşama Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Serpin, Doğan, M. (2012). Örgüt Kültürü ve Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Uygulamalarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Tekingündüz, S. (2012). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18).
- Tengilimoğlu, D., Akdemir Mansur F. (2009) İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, C:1, S:3.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). (2. baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P., Bayram, F ve Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, Pınar (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Tokat, M. Bülent, Cindiloğlu, Mihriban ve Kara, Hakan (2011). Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing, Ekin Kitabevi Yayınları, Kütahya
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. İstanbul: Platin Yayınları.
- Uygur, A. (2004). Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması, Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünsal, A. (1996). Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi. *Cogito (Düşünce)*, 6-7, 29- 37.
- Wiener, Y. (1982): "Commitment in Organizations: A Normative view ". *Academy of Management Review*, Vol: 7, No., 418-428

Yağcı, K. (2003) Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer- Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Yağcı, K. (2007). Meyer- Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İş görenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 9, S: 3, İzmir.

Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet Mobbing. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zapf, D. and Einarsen, S. (2001). Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice-an Introduction, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 10, Nr. 4, 369-373

Zorlu, Ceren Zeynep. (2017), ‘‘Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi:Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma,’’ Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Elektronik Kaynak

Alparslan, M. A. ve Tunç, H. (2010). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duyusal Zeka Etkisi, <http://sdu.edu.tr/edergi>, (Erişim Tarihi:12.07.2017).

Yüçetürk, E 2011, Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?, 14 Mayıs 2014,

<http://www.bilgiyonetimi.org>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Emet ÖZDEMİR

Doğum Yeri ve Tarihi : Konya - 16.04.1982

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi-İşletme

Yüksek Lisan Öğrenimi : KTO Karatay Üniversitesi- İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : Anka Kalıp ve Üretim Sanayi A.Ş.

MSD Sigorta

KTO Karatay Üniversitesi (devam ediyor)

İletişim

E-Posta Adresi : emet.ozdemir@gmail.com

Tarih : 06/12/2019

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yaptığım yüksek lisans tezimin uygulama aşamasıdır. Anket formu Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi; Konya ilinde imalat sanayiinde çalışanlara uygulamayı ölçmek için hazırlanmıştır.

Ankete vereceğiniz yanıtlar araştırmanın amacı dışında kesinlikle kullanılmayacak, yalnızca araştırmacı tarafından değerlendirilecektir. Değerli zamanınızı ayırdığınız ve sorulara verdiğiniz içten cevaplar için teşekkür ederim.

Lütfen görüşünüzü, sizin için en uygun olan kutucuğa (✓) işaretini koyarak belirtiniz.

Emet ÖZDEMİR

Ek-1 Demografik Bilgiler

A.	Kişisel Bilgiler		
1	Cinsiyetiniz? <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek		
2	Yaşınız? <input type="checkbox"/> 18 - 25 arası <input type="checkbox"/> 26 - 35 arası <input type="checkbox"/> 36 - 45 arası <input type="checkbox"/> 46 - 55 arası <input type="checkbox"/> 56 ve üzeri		
3	Eğitim Durumunuz? <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora		
4	Medeni Durumunuz? <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Dul (Boşanmış) <input type="checkbox"/> Dul (Eşi Vefat Etmiş)		
5	Kurumdaki Hizmet Yılıınız? <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1 – 5 yıl arası <input type="checkbox"/> 6 – 10 yıl arası <input type="checkbox"/> 11 – 20 yıl arası <input type="checkbox"/> 20 yıl ve üzeri		
6	Mesleğiniz? <input type="checkbox"/> Üst Düzey Yönetici <input type="checkbox"/> Orta Düzey Yönetici <input type="checkbox"/> Uzman/Uzman Yrd. <input type="checkbox"/> Sorumlu/Şef <input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/> Diğer		
7	Aylık Geliriniz? <input type="checkbox"/> 2020 TL ve altı <input type="checkbox"/> 2021 TL - 4000 TL <input type="checkbox"/> 4001 TL - 6000 TL <input type="checkbox"/> 6001 TL - 8000 TL <input type="checkbox"/> 8001 TL - 10000 TL <input type="checkbox"/> 10001 TL - 12000 TL <input type="checkbox"/> 12001 TL - 14000 TL <input type="checkbox"/> 14001 TL ve üzeri		

Ek-2 Mobbing (Psikolojik Şiddet) İle İlgili Sorular

B.	Mobbing (Psikolojik Şiddet)	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Çok Sık
1	Üstünüz, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.					
2	Sözünüz sürekli kesiliyor.					
3	Birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.					
4	Yüzünüze bağırlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorsunuz.					
5	Yaptığınız iş sürekli eleştiriliyor.					
6	Özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor.					
7	Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.					
8	Sözlü tehditler alıyorsunuz.					
9	Yazılı tehditler alıyorsunuz.					
10	Jestler ve bakışlarla arkadaşlar/üstleriniz sizinle konuşmayı reddediyor.					
11	İmalar yoluyla sizinle konuşmayı reddediyorlar.					
12	Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmuyor.					
13	Kimseyle konuşamadığınız gibi başkalarına ulaşmanız engelleniyor.					
14	Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri veriliyor.					
15	Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor.					
16	Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılıyor.					
17	İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor.					

18	Sizinle ilgili asılsız söylentiler ortalarda dolaşıyor.					
19	Gülünç durumlara düşürülüyorsunuz.					
20	Akıl hastasıymışsınız gibi davranılıyor.					
21	Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılıyor.					
22	Bir özrünüzle alay ediliyor.					
23	Gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit ediliyor.					
24	Dini veya siyasi görüşünüzle alay ediliyor.					
25	Milliyetinizle alay ediliyor.					
26	Özel yaşamınızla alay ediliyor.					
27	Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanıyorsunuz.					
28	Çabalarınız yanlış anlaşılıyor ve küçültücü şekilde yargılanıyorsunuz.					
29	Kararlarınız sürekli sorgulanıyor, fikirlerinize saygı duyulmuyor.					
30	Alçaltıcı isimlerle lakaplarla anılıyorsunuz.					
31	Cinsel imalara maruz kalıyorsunuz.					
32	Sizin için hiçbir özel görev yok, uyduruk işler size veriliyor.					
33	Size verilen işler geri alınıyor, kendinize yeni iş bile yaratamıyorsunuz.					
34	Sürdürmeniz için anlamsız işler veriliyor.					
35	Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor.					
36	İşiniz sürekli değiştiriliyor.					
37	Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler veriliyor.					
38	İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler veriliyor.					
39	Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunuyor.					
40	Evinize ya da işyerinize zarar veriliyor.					
41	Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsunuz.					
42	Fiziksel şiddet tehditlere maruz kalıyorsunuz.					
43	Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.					
44	Fiziksel zarara uğratılıyorsunuz.					
45	Doğrudan cinsel tacize maruz kalıyorsunuz.					

Ek-3 Örgütsel Bağlılık İle İlgili Sorular

C.	Örgütsel Bağlılık	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.					
2	Kurumumu, kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan/ konuşmaktan zevk alırım.					
3	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.					
4	Bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.					
5	Kurumumda kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.					
6	Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
7	Bu kurum, benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor					
8	Kendimi çok fazla bu kuruma ait hissetmiyorum.					
9	Bir iş bulmadan, işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum					
10	Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmam benim için çok zordur.					
11	Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.					

12	Kurumumu Şu anda terk etmek bana çok fazla maddi külfet (kayıp) getirmeyebilir.					
13	Şu anda, kurumumda kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.					
14	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.					
15	Bu kurumdan ayrılacak olsaydım, ayrılmamın önemli sonuçlarından biri mevcut alternatiflerin (iş firsatı) azlığı olurdu.					
16	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, buradan ayrılmanın önemli derecede kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir kurum, benim Şu anda burada faydalandığım her Şeyi (zlk hakları vs) aynen sağlamayabilir.					
17	Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum					
18	Kişinin çalıştığı kuruma daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.					
19	Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor.					
20	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin sebeplerinden birisi, sadakatimin önemli olduğuna inanıyor olmam ve burada kalmam konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir					
21	Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, kurumumu terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.					
22	Kişinin kurumuna sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.					
23	İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir kurumda geçirmeleri daha iyidir					
24	İŞ adamı ya da iş kadını olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum.					

ETİK KURUL ONAYI

