



**PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG) ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ**

E. Ebru Şentürk

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ARALIK, 2014

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren yirmi dört (24) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : E. Ebru

Soyadı : Şentürk

Bölümü : Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi

İngilizce Adı : The Effect of The Psychological Violence (Mobbing) on
Organizational Commitment

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : E. Ebru Şentürk

İmza :

Jüri onay sayfası

E. Ebru ŞENTÜRK tarafından hazırlanan “Psikolojik şiddetin (mobbing) örgütsel bağlılığa etkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ

Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

.....

Başkan: Yrd.Doç. Dr. Selami ERYILMAZ

(Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi)

.....

Üye: Yrd.Doç.Dr. Hakan KOÇ

(Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 15/12/2014

Bu tezin Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Unvan Ad Soyad

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Servet KARABAĞ

.....

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında her aşamada bana yardımlarını ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ'a ve meslektaşım Öğr. Gör. Gamze KILIÇARSLAN AY'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca geçmişten bugüne kadar özveri ile maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen aileme ve tezimin yazılması sırasında sevgisi ve sabrı ile sonsuz destek veren eşime ve kızıma teşekkür ederim.

PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG) ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

E. Ebru Şentürk

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Aralık 2014

ÖZ

Bu araştırma ile sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki sağlık örgütlerinde görev alan 42,681 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen 390 kişilik örneklem grubu üzerinden hareket edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümü demografik özellikleri tanımlamaya yöneliktir. Veri toplama aracının ikinci bölümünde Heinz Leymann'ın mobbing tipolojisinden faydalanarak oluşturulan psikolojik şiddet ölçeği, üçüncü bölümünde ise Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır.

Araştırmanın problemini desteklemek üzere yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarının maruz kaldığı psikolojik şiddetin örgütsel bağlılıklarını etkilemediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddet artarken devamlılık bağlılıkları da artmakta ancak duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları azalmaktadır. Ayrıca sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkeni devamlılık bağlılığı boyutunda; yaş değişkeni psikolojik şiddete maruz kalmalarında ve normatif bağlılık boyutunda; öğrenim durumu değişkeni örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında; örgütteki hizmet süresi değişkeni psikolojik şiddete maruz kalmalarında ve örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında; sektör değişkeni psikolojik şiddete maruz kalmalarında; unvan değişkeni psikolojik şiddete maruz kalmalarında ve örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında; gelir durumu değişkeni ise normatif bağlılık boyutunda anlamlı bir farklılık yaratmaktadır.

Bilim Kodu : 20.310.130.70

Anahtar Kelimeler : Psikolojik şiddet, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık
bağlılığı, normatif bağlılık

Sayfa Adedi : 94

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE (MOBBING) ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Post Graduate Thesis

E. Ebru Şentürk

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

December 2014

ABSTRACT

This research was conducted with the purpose of determining the influence (effect) of psychological violence (mobbing) on organizational commitment of healthcare workers. This research has targeted the 42,681 healthcare workers located in the province of Ankara. Due to the fact that it is not possible to access all of the healthcare workers, the study was limited to a coincidental sample group of 390 health workers.

As a data collection tool, a survey consisting of 3 sections is utilised. The first section of the data collection tool is intended to identify demographic characteristics. The second section of the data collection tool is based on the psychological violence scale developed by using Heinz Leymann's mobbing typology. The third part of the data collection tool is based on the organisational commitment scale developed by Allen and Meyer.

The final analysis shows that psychological violence (mobbing) has no significant influence on organizational commitment for healthcare workers. However, with the increase of psychological violence (mobbing) exposure, it has been observed that while the healthcare workers' attendance commitment increases their emotional and normative commitment decreases. The attendance commitment of healthcare workers varies based on gender; psychological violence (mobbing) exposure and normative commitment varies based on age; organizational commitment varies based on education level; psychological violence (mobbing) and organizational commitment varies based on duration of service; psychological violence (mobbing) varies based on sectorial changes; psychological violence (mobbing) and organizational commitment varies based on title changes; there is a significant link between normative commitment and income status.

Science Code : 20.310.130.70

Key Words : Psychological violence, organizational commitment, emotional
commitment, continuance commitment, normative commitment.

Page Number : 94

Supervisor : Ass. Prof. Dr. Ercan YAVUZ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI ve TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
Jüri onay sayfası	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu	4
Araştırmanın Önemi.....	4
Araştırmanın Amacı	5
Varsayımlar	7
Sınırlılıklar.....	7
Tanımlar	7
BÖLÜM 2.....	9
YÖNTEM.....	9
Araştırma Modeli.....	9
Evren ve Örneklem	10
Veri Toplama Yöntemi	11
Verilerin Analizi.....	12
BÖLÜM 3.....	13
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13
Psikolojik Şiddet (Mobbing)	13

Psikolojik Şiddet Kavramı.....	13
Psikolojik Şiddet ile İlgili Terimler.....	15
Psikolojik Şiddet Tarafları	17
Psikolojik Şiddet Mağdurları	17
Psikolojik Şiddet Uygulayıcıları.....	19
Psikolojik Şiddet Seyircileri.....	20
Psikolojik Şiddet Aşamaları	22
Anlaşmazlık Aşaması/Çatışma	22
Saldırgan Eylemler Aşaması	22
Yönetimin Katılımı Aşaması	23
Psikolojik Şiddet Türleri	23
Dikey Psikolojik Şiddet	23
Yatay Psikolojik Şiddet.....	23
Psikolojik Şiddete Neden Olan Etmenler	24
Örgütsel Nedenler.....	24
Bireysel Nedenler	24
Psikolojik Şiddetin Sonuçları	25
Psikolojik Şiddetin Psikosomatik Sonuçları	25
Psikolojik Şiddetin Örgütsel Sonuçları	26
Örgütsel Bağlılık	26
Örgütsel Bağlılık Kavramı	26
Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	27
Tutumsal Yaklaşımlar.....	27
<i>Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....</i>	<i>28</i>
<i>Etzioni'nin Yaklaşımı.....</i>	<i>29</i>
<i>Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....</i>	<i>30</i>
<i>O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı</i>	<i>31</i>
<i>Kanter'in Yaklaşımı</i>	<i>32</i>
<i>Buchanan'ın Yaklaşımı.....</i>	<i>32</i>
Davranışsal Yaklaşım.....	32
<i>Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı</i>	<i>32</i>
<i>Becker'in Taraf Tutma Teorisi</i>	<i>33</i>
<i>Salancik'in Yaklaşımı</i>	<i>33</i>
<i>Mowday, Steers ve Porter'ın Yaklaşımı</i>	<i>34</i>

Çoklu Bağlılıklar	34
<i>Reicher's Yaklaşımı</i>	35
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	35
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	36
BÖLÜM 4	37
İlgili Araştırmalar	37
Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık ile İlişisini İnceleyen Çalışmalardan	
Örnekler	37
Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık ile İlişisini İnceleyen Çalışmaların	
Ortak Sonuçları	42
BÖLÜM 5	43
BULGULAR	43
Araştırma Grubunun Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı	43
Araştırma Grubunun Psikolojik Şiddet Algısına Yönelik Bulgular	46
Araştırma Grubunun Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Bulgular	49
Araştırma Grubunun Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık Ortalamalarının	
Demografik Değişkenler Açısından Farklılaşmasına Ait Bulgular	52
Araştırma Grubunun Psikolojik Şiddete Maruz Kalması ile Örgütsel	
Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Ait	67
BÖLÜM 6	69
SONUÇ VE TARTIŞMA	69
Sonuçlar	69
Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Demografik Değişkenlerine	
Ait Sonuçlar	69
Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Şiddet ve	
Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine Verdikleri Yanıtlara Ait Sonuçlar	70
Araştırmanın Problemine Ait Sonuçlar	71
Öneriler	76
KAYNAKLAR	79
EKLER	87

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Güvenirlik Katsayıları	12
Tablo 2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımları	43
Tablo 3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durum Dağılımları	43
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımları.....	44
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumu Dağılımları	44
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalıştıkları Örgütün Ait Olduğu Kurum Türü Dağılımları	45
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalıştıkları Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımları	45
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Çalışanların Unvan Dağılımları	45
Tablo 9: Araştırmaya Katılan Çalışanların Gelir Dağılımları.....	46
Tablo 10: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları.....	47
Tablo 10'un Devamı: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları	48
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Çalışanların Duygusal Bağlılığa İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları.....	49
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Çalışanların Devamlılık Bağlılığına İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları	50
Tablo 13: Araştırmaya Katılan Çalışanların Normatif Bağlılığa İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları.....	51
Tablo 14: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılığa İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Ortalaması	52
Tablo 15: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	53
Tablo 16: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	53

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi	54
Tablo 18: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi	55
Tablo 19: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	55
Tablo 20: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	57
Tablo 21: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi	58
Tablo 22: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi	59
Tablo 23: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Örgütteki Hizmet Süreleri Değişkeni Açısından İncelenmesi	60
Tablo 24: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştıkları Örgütteki Hizmet Süreleri Değişkeni Açısından İncelenmesi	61
Tablo 25: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Çalıştıkları Sektör Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	62
Tablo 26: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştıkları Sektör Değişkeni Açısından İncelenmesi	63
Tablo 27: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Örgütteki Unvanları Değişkeni Açısından İncelenmesi	63
Tablo 28: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Örgütteki Unvanları Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	64
Tablo 29: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Gelir Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi	65
Tablo 30: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Gelir Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	66
Tablo 31: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular	67
Tablo 32: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Devamlılık Bağlılığı Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular.....	67
Tablo 33: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Normatif Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular.....	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Araştırmanın modeli	9
Şekil 2 : Psikolojik şiddet tarafları.....	21

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

LIPT	The Leymann Inveniory of Psychological Terrorization
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
σ	Standart Sapma
$\overline{x}$	Aritmetik Ortalama
s.d.	Serbestlik Değeri
t	t İstatistiği
n	Birey Gözlem Sayısı
p	Parametre Olasılığı (Oranı)
F	Frekans/Sıklık
R ²	Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişkeni Açıklama Yüzdesi

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Örgütlerde iş arkadaşları ve üstlerle olan ilişkiler, çalışanların sosyal çevresiyle ilişkilerini oluşturur. Çalışanlar, içinde bulundukları sosyal çevreden etkilenirler. Çalışanların zamanlarının büyük bölümünü iş ortamında geçirdikleri göz önüne alındığında, iş ortamındaki sosyal ilişkilerin hayatlarında çok büyük yer tuttuğu kaçınılmaz bir gerçektir.

Toker Gökçe'ye (2008) göre çalışanların aralarında kurdukları doğal iletişim biçimi, örgütün biçimsel iletişiminden daha önemlidir. Örgütteki sosyal ortamdan doyum sağlayan kişi, örgüte bağlılık da gösterir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki olumlu sosyal ortam örgütsel bağlılığı artırırken, çatışmalar stres kaynaklarını oluşturur. Örgütlerde yaşanan çatışmalar çoğu zaman gizli olmakla birlikte algılanabilir ve hissedilebilir. Bu çatışmaların en büyük nedenlerinden biri psikolojik şiddettir (mobbing). Son yıllarda örgütlerde yaşanan çatışmalar stres kavramını aşmış ve psikolojik baskı şeklinde gelişmeye başlamıştır.

Mobbing üzerine araştırma yapanlar Türkçede; iş yerinde zorbalık, duygusal taciz, duygusal saldırı, yıldırma, psikolojik şiddet, psiko-terör gibi çeşitli isimler kullanmaktadırlar. Bu araştırmada mobbing olgusu “psikolojik şiddet” kavramı ile ele alınmıştır.

Tınaz (2006), psikolojik şiddetin, örgüt içerisindeki rekabetten kaynaklanan baskılarla ortaya çıktığını ancak şiddetinin ve büyüklüğünün sık sık işten istifalara götüren bir olgu olduğunu belirtir.

İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing), örgütsel sağlığı bozan, çalışanların iş tatmini ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur (Tutar, 2005, s. 1).

Psikolojik şiddet tanımlamalarında öne çıkan üç kavram bulunmaktadır; sıklık, süreklilik ve güç farklılıkları. Bir olgunun psikolojik şiddet olduğunu söyleyebilmek için en az 6 aydır uygulanıyor olması gerekmektedir, Tınaz (2006) genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay olduğunu bununla birlikte psikolojik şiddete maruz kalma süresinin 2-4 yıl arasında olması durumunda kalıcı etkilerinin çok ağır olduğunu belirtmektedir.

Yapılan uluslararası araştırma sonuçları psikolojik şiddet mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte çoğu psikolojik şiddet mağduru ya maruz kaldığı durumun farkında değildir ya da çeşitli nedenlerle yaşadıklarına göz yummaktadır.

Psikolojik şiddet, mağduru olumsuz etkilediği kadar, psikolojik şiddetin uygulandığı örgütü de olumsuz etkilemektedir. İşletmeler psikolojik şiddet sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur ve çalışanların moralleri bozulur (Tınaz, 2006, s. 158).

Psikolojik şiddet kavramı Türkiye’de yeni dikkat çekmeye başlayan bir kavramdır. Bununla birlikte sıkça yaşanır bir olgu olması nedeniyle birçok üniversite bünyesinde mobbing ofisi kurulmuştur.

Ülke genelinde psikolojik şiddet mağdurlarının faydalanabileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi bünyesinde ALO 170 Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur. Özer (2012), bu alanda psikologlar görevlendirildiğini ve 4 Ekim 2012 itibarıyla psikolojik şiddet şikâyet ve ihbar hattına toplam 4,028 başvuru olduğunu belirtmektedir. Bunların %68’i özel sektörden, %32’si kamudandır. Özel sektörden gelenlerin %44’ü kadın, %51’i erkektir

Resmi Gazete’de (2011), 27879 sayı numarası ile Başbakanlık tarafından iş yerlerinde psikolojik şiddetin önlenmesine ilişkin bir genelge yayınlanmıştır Bu genelge ile işyerlerinde çalışanların psikolojik şiddetten korunmasının sorumluluğu işverene verilmiştir.

Ayrıca psikolojik şiddet mağdurları tarafından açılmış psikolojik şiddet davaları bulunmaktadır. Türkiye’de bilinen, açılmış ilk psikolojik şiddet davası 2005 yılında olmakla birlikte kazanılan ilk mobbing davası 2006 yılındadır (Özer, 2012).

Açılmış davalardan bir tanesi Kocaeli Üniversitesinde görevli Mustafa Çakır’a aittir. Net Haber Gazetesi’nin (2013) haberine göre, Çakır, kendisine psikolojik baskı yapılmak amacıyla yurt dışına gönderilmediği iddiası ile savcılığa suç duyurusunda bulunmuştur. Yüksek Öğretim Kurumu tarafından konu ile ilgili soruşturma başlatılmış ancak açılan iki soruşturmada da men-i muhakeme kararı çıkınca Çakır konuyu Danıştay’a taşımıştır. Danıştay Çakır’ı haklı bularak şikâyetçi olduğu kişilerden biri hakkında görevi kötüye kullanmaktan ceza mahkemesinde yargılanmasına hüküm vermiştir.

Örgütlerin varlığını sürdürmesi örgütün kaynaklarının verimli kullanılmasına bağlıdır. İnsan ise bu kaynakların başında gelmektedir. İnsan kaynağının verimli kullanılabilmesi için, kaynağın kendini örgüte ait ve bağlı hissetmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık; örgüte bağlı bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi, bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlı olması, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunmasıdır. Bu üyeler örgüte üyeliklerinin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahiptirler. Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve bireylerin organizasyonla ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamaktadırlar.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları irdelenmiştir.

Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği psikolojik şiddet üzerinde yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalırken, pek çok ülkede, konuya yönelik farkındalığı artırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır.

Tınaz'a (2006) göre, iş görenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin birçok olumsuz sonucu vardır. Psikolojik şiddetin süresi uzadıkça etkisi de artar. Kişi önce ruhsal ardından fiziksel sağlık problemleri yaşamaya başlar. Birey sağlığına kavuşmak için doktora, ilaca ve çeşitli tedavi yöntemlerine paralar döker. Psikolojik şiddet sürdükçe kişi işinden ayrılma yoluna başvurabilir. Düzenli gelirini kaybeden kişinin aynı zamanda sosyal ilişkileri ve aile ilişkileri de etkilenir.

Psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık konuları hakkında yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalar psikolojik şiddetin kapsamı, sınırları, hangi sektörlerde daha çok görüldüğü, örgüt yapısının, kişisel özelliklerin psikolojik şiddetin mağduru olmada bir etkisinin olup olmadığı, mobbing stratejileri gibi konuları kapsamaktadır. Ayrıca psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık ilişkisi de incelenmiştir. Türkiye'de yapılan araştırmalar genel olarak eğitim sektörü üzerinde yoğunlaşmıştır.

Akşam Gazetesi'nin haberine göre, ERA Research & Consultancy ve Futurebrighth araştırma ortaklığı tarafından Türkiye'de psikolojik şiddet araştırması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %10'u kendisinin, %6'sı ise bir yakınının psikolojik şiddet ile karşılaştığını belirtmiştir. En sık yaşandığı belirtilen psikolojik şiddet

türleri arasında genel olarak yıldırma, yıpratma, kapasitenin üzerinde iş yüklemek ve alay, küçük düşürmek ve hakaret gelmektedir. Psikolojik şiddet ile başa çıkma yollarına bakıldığında ise mağdurların fazla bir çıkış noktası olmadığına, başa çıkma ve mücadele yollarını sınırlı gördüklerine değinilmektedir. Genellikle işi kaybetme korkusu ile çatışmaya girmekten kaçınılmakta ve süreç kabullenilerek, iş hayatı sürdürülmeye çalışılmaktadır. Psikolojik şiddetin arttığı durumlarda, mağdurlar durumu psikolojik şiddet uygulayan kişi ile paylaşmakta, rahatsızlıklarını dile getirmektedirler. Bu noktada işi kaybetme riskinin göze alınması, alternatiflerin varlığı, durumu gören, bilen tanıkların olması, aynı kişi tarafından psikolojik şiddete maruz kalan başkalarının varlığı mağdurun süreçle başa çıkmasını kolaylaştıran faktörler olarak görülmektedir.

Problem Durumu

Bu çalışmanın konusu; sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisidir. Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddetin örgütsel bağlılığa etkisi araştırmanın ana hipotezini oluşturmaktadır.

Ayrıca sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalmalarının, duygusal bağlılıklarının, devamlılık bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılık yaratıp yaratmadığı da problem olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın Önemi

İş hayatında artan rekabet ortamı, insanları her geçen gün daha stresli hale getirmektedir. Artan stres örgütlerde üst-ast, çalışan-çalışan ve müşteri-çalışan ilişkilerinde çatışmalara neden olmaktadır. Çatışmalar zamanla psikolojik şiddete dönüşmektedir.

Psikolojik şiddete maruz kalanlar durumunun farkında olsun ya da olmasın bir süre sonra maruz kaldıkları şiddet kabul edilmez hale geldiğinde örgütten ayrılmayı düşünmeye başlarlar. Çalışanların örgüte bağlılığı azalır. Bağlılığın azaldığı örgütte çalışanların performansı düşer, örgütün verimi azalır. Örgütten ayrılan personelin kayıpları kadar örgütün de kayıpları olmaktadır.

Ülkemizde yıllardır psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık hakkında çalışmalar yapılmaktadır ancak psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmalar sınırlı sayıda

araştırmacı tarafından çalışılmıştır. Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının psikolojik şiddete uğramaları durumunda nasıl bir değişim gösterdiği araştırılmıştır.

Araştırma sağlık sektöründe yapılmıştır. Sağlık sektörünün hizmet verdiği kitle göz önüne alındığında, sağlık sektörü çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddetin örgütsel bağlılıklarına etkisinin şimdiye kadar ayrıntılı biçimde incelenmemiş olması, bu çalışmanın yapılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Ülkemizde yeteri kadar incelenemeyen bu konunun araştırılması ulusal literatürdeki eksikliği giderecek ve sosyal bilimlere katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddetin örgütsel bağlılıklarına etkisinin belirlenmesidir. Bu amaca ulaşmak için araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H₁: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

Buna bağlı olarak alt hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_{1.1}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterir.

H_{1.2}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterir.

H_{1.3}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları yaş değişkeni açısından farklılık gösterir.

H_{1.4}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterir.

H_{1.5}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkeni açısından farklılık gösterir.

H_{1.6}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları çalıştıkları örgütün ait olduğu sektör değişkeni açısından farklılık gösterir.

H1.7: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları unvan değişkeni açısından farklılık gösterir.

H1.8: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları gelir durumu değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

Buna bağlı olarak alt hipotezler aşağıdaki gibidir:

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları;

H2.1: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2.2: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2.3: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları yaş değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2.4: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2.5: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2.6: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları çalıştıkları örgütün ait olduğu sektör değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2.7: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları unvan değişkeni açısından farklılık gösterir.

H2.8: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları gelir durumu değişkeni açısından farklılık gösterir.

H3: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları örgütsel bağlılıklarını etkiler.

Buna bağlı olarak alt hipotezler aşağıdaki gibidir:

H3.1: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları duygusal bağlılığı, etkiler.

H3.2: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları devamlılık bağlılığını etkiler.

H3.3: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları normatif bağlılığı etkiler.

Varsayımlar

Bu çalışmada, seçilen örneklemin evreni temsil yeterliğine sahip olduğu ve araştırmaya katılanların araştırma ölçeğini objektif olarak cevapladıkları varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu çalışma sağlık çalışanları üzerine yapılmış olup, psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık kavramları üzerinde durulmuştur. Çalışma Ankara ili sınırları içerisindeki kamu ve özel sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Maddi kısıtlılıklar ve zaman sıkıntısı nedeniyle tüm evrene ulaşılammıştır. Araştırma, psikolojik şiddetin sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi ile sınırlandırılmış olup, örgütsel bağlılığa etki eden diğer etmenler dikkate alınmamıştır. Araştırma, çalışma grubunu oluşturan kişilerin veri toplama araçları kapsamındaki ölçeklere verdikleri yanıtlardan elde edilen verilerle sınırlıdır. Bulgular, örneklem genişliği ve araştırmanın yapılacağı zaman açısından belirli bir çerçeve içinde düşünülmüştür. Çünkü görüşlerde zaman içinde değişiklikler olması mümkündür.

Tanımlar

Psikolojik Şiddet: Örgüt üyeleri arasındaki çatışma yüklü iletişim türüdür. Çatışma yerine psikolojik şiddet diyebilmek için uygulanan davranışlar bilinçli olarak yapılmalı, sık sık tekrarlanmalı ve bu davranışlar maruz kalan tarafından algılanmalı ki psikolojik şiddetten söz edilebilsin. (Leymann, 1996, s.168).

Bullying: Güçlünün kendinden daha güçsüze uyguladığı devamlılık gösteren psikolojik ya da fiziksel baskıdır (Lewis'ten aktaran, Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011, s. 9) Bu kavram daha çok okullarda çocukların birbirine uyguladığı zorbalığı anlatmak için kullanılmaktadır.

Harasment (Taciz): Bir kişinin, bir başkasını yıpratmak, ona engel olmak veya eziyet etmek için sürekli ve tekrar eden provokatif davranışlarda bulunması, baskı yaratması rahatsızlık vermesi halidir (Akgeyik, Omay, Uşen ve Güngör, 2008, s. 100).

İş yeri travması: “Bir amirin, algılanan veya gerçek olan, sürekli ve kasti kötü muamelesi sonucu çalışanın öz benliğinin parçalanmasıdır” (Akgeyik vd., 2009, s. 100)

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların örgütte kalıp kalmama eğilimlerini belirleyen psikolojik durumdur (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Duygusal Bağlılık: bu bağlılık türünde birey örgütün bir üyesi olmayı kendisi ister ve örgüte üye olmaktan haz duyar (Durna ve Eren, 2005, s. 211).

Normatif Bağlılık: “Örgütün değer ve amaçlarına bağlılığı ifade eden normatif bağlılık “burada çalışıyorum çünkü bir işe ihtiyaç duyduğum dönemde beni işe aldılar, onlara borçluyum.” cümlesinde yansıtıldığı gibi bir zorunluluk hissidir” (Izgar, 2008, s. 319).

Devamlılık Bağlılığı: Örgüte yapılan yatırım ve örgütte kurulan ilişkilerden beslenen örgütten ayrılma durumunda karşılaşılabilecek durumu kıyaslayarak örgütte kalmayı gerektiren bağlılık türüdür (Durna ve Eren, 2005, s. 211-212).

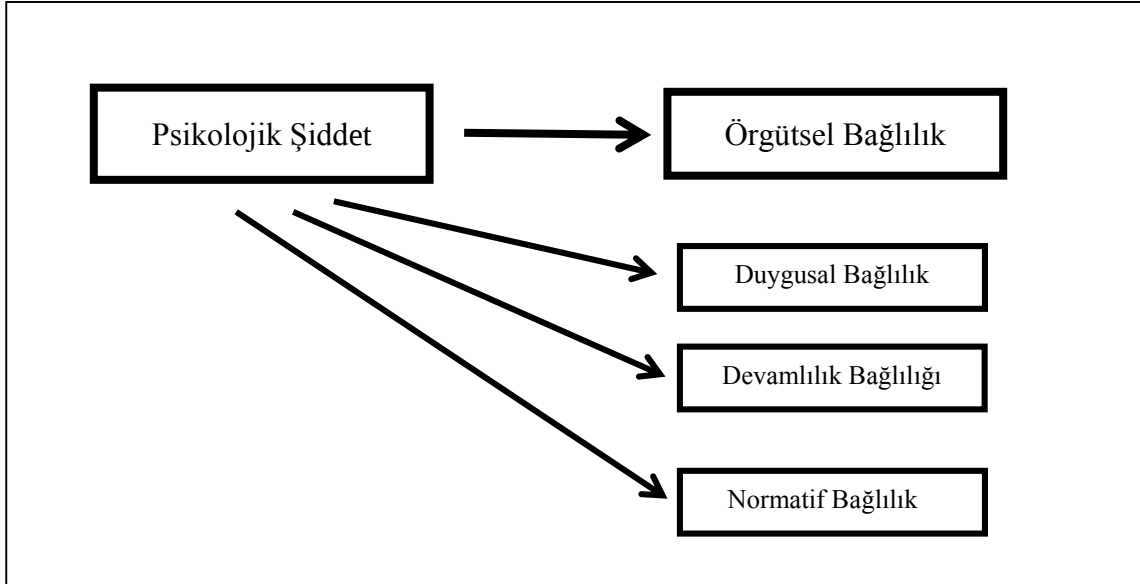
BÖLÜM 2

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem ile verilerin toplanması ve verilerin analizi konuları üzerinde durulacaktır.

Araştırma Modeli

Araştırmada psikolojik şiddetin örgütsel bağlılığa etkisi ana hipotez olarak ele alınmıştır. Buna bağlı olarak da alt hipotezler geliştirilmiştir. Bu araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Sağlık çalışanlarının yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumu, unvanı, medeni durumu, gelir seviyesi ve kamu ya da özel sektör çalışanı olma durumu ile çalıştıkları örgütteki hizmet sürelerine

göre psikolojik şiddete maruz kalma derecelerinin ve örgütsel bağlılıklarının farklılaşabileceği düşünülmüş ve araştırma verileri bu özellikler açısından karşılaştırılmıştır. Psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık iki kavram olarak ele alınmış olup, bu kavramlar arasındaki etkileşim araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ankara ilindeki hizmet örgütleri altında yer alan sağlık sektörü çalışanları oluşturmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan 2011 yılı verilene göre Ankara ilinde 44 adet kamu hastanesi ve 29 adet özel hastane bulunmaktadır. Yine aynı kurumdan alınan bilgiye göre Ankara ilinde yer alan bu hastanelerde çalışan 42,681 sağlık personeli bulunmaktadır (<http://www.tuik.gov.tr>, 2012). Maddi olanaklar ve zaman sınırlılıkları nedeniyle tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından araştırma örneklem üzerinden yürütülmüştür.

İlgili literatürde (Arıkan, 2000; Baş, 2001; Çil, 2003) örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yönelik çeşitli formüller verilmekle birlikte bu çalışmada Yamane (2001) tarafından belirtilen aşağıdaki formülden yararlanılmıştır:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n: örneklem çapı

N: yığın çapı

Z: standart normal dağılım tablo değeri

d= duyarlılık (0,05)

p: bir bireyin örneğe seçilme olasılığı

q: bir bireyin örneğe seçilmeme olasılığı

p.q: araştırmaya konu olan özellikleri taşıyan bireylerin yüzdesi (0.25)

$$381 = \frac{42,681 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{42,681 \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

formülü kullanılarak kolayda örneklem yöntemiyle evren için %95 güven aralığında $\pm$ %5 örnekleme hatası ile örneklem büyüklüğü n=381 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Araştırmanın kavramsal ve kuramsal kısmında daha önceden yapılan çalışmalar, makaleler, tezler gibi yazılı kaynaklar taranmıştır. Bu kaynaklar ışığında psikolojik şiddetin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplama aracına cevap alamama ve çalışmaya katılmak istememe gibi olasılıklar dikkate alınarak 450 veri toplama aracı dağıtılmış, 425 geri dönüş olmuştur. Verilerin girişi sırasında eksik cevapları olan veri toplama araçları elenerek sadece istatistiksel olarak uygun olanlar kayıt edilmiştir. Buna göre 390 anket elde edilmiştir.

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının birinci bölümü demografik özellikleri tanımlamaya yöneliktir. Veri toplama aracının ikinci bölümünde Heinz Leymann'ın 45 maddelik mobbing tipolojisinden faydalanarak oluşturulan 33 soruluk psikolojik şiddet ölçeği (Akdemir Mansur, 2008) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen 18 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği (Al, 2007; Akdemir Mansur, 2008) kullanılmıştır. Güvenirlik analizi sırasında güvenilirlik düzeyini düşürdüğü tespit edilen “benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şuan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.” sorusu örgütsel bağlılık ölçeğinden çıkartılmıştır.

Toplam 17 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin 1-6. maddeleri duygusal bağlılık alt boyutunu, 7-12. maddeleri devamlılık bağlılığı alt boyutunu ve 13-17. maddeleri ise normatif bağlılık alt boyutunu temsil etmektedir.

Psikolojik şiddete ait davranışlara katılım derecelerini belirlemek üzere 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler “Hiç (1)”, “Nadiren (2)”, “Bazen (3)”, “ Sık (4)”, “Çok Sık (5)” olarak ölçeklendirilmiştir. Örgütsel bağlılığa ait davranışlara katılım derecelerini belirlemek üzere 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “ Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle katılıyorum (5)” olarak ölçeklendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Veri toplama araçlarına verilen yanıtlar bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Aktarılan veriler üzerinde istatistiksel çözümler için SPSS-20,0 ve Microsoft Office 2013 Excel paket programlarından yararlanılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan ölçekler için güvenirlik çalışmaları daha önceden yapılmış olmasına rağmen yine de 60 kişilik çalışma grubu üzerinde pilot uygulaması yapılarak her bir ölçek için yeniden güvenirlik katsayısı hesaplaması yapılmıştır.

Ölçüm güvenirlik düzeyini saptamak amacıyla Alpha Modeli ve Cronbach Alfa güvenirlik testleri kullanılmıştır. Uygulanan güvenirlik analizi sonucunda ölçekler için Cronbach Alfa katsayıları şu şekildedir:

Tablo 1: Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alfa Katsayısı
Psikolojik Şiddet	,93
Örgütsel Bağlılık	,84
Duygusal Bağlılık	,81
Devamlılık Bağlılığı	,80
Normatif Bağlılık	,72

Özdamar'a (2002) göre güvenirlik katsayısı,

$0,60\alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80\alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistiki analizler (frekans analizi, one-way anova testi, regresyon analizi ve t testi) kullanılarak yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

BÖLÜM 3

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın ana hipotezini oluşturan psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmıştır.

Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Bu bölümde psikolojik şiddet kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, psikolojik şiddet ile ilgili diğer kavramlar, psikolojik şiddetin tarafları, psikolojik şiddetin belirtileri, psikolojik şiddetin aşamaları, psikolojik şiddetin dereceleri, psikolojik şiddetin türleri, psikolojik şiddetin nedenleri, psikolojik şiddetin sonuçları ve psikolojik şiddetle başa çıkma yöntemlerine ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

Psikolojik Şiddet Kavramı

Latince “mobile vulgus” kelimelerinden gelen mob kavramı, İngilizcede; isyan eden özellikle yıkıcı bir eylem üzerinde olan büyük ya da düzensiz insan topluluğu anlamına gelmektedir (<http://www.merriam-webster.com>). Türk Dil Kurumu (TDK) psikolojik şiddet kelimesinin karşılığını “bezdiri” kavramı ile açıklamaktadır. Bezdiriyi ise, “iş yerlerinde, okullarda, vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Tutar (2005), psikolojik şiddet mağdurunun, uygulayan kişinin saldırgan ya da hakaret edici davranışlarından dolayı kendisini tehdit edilmiş ve aşağılanmış hissettiğini belirtir.

Baykal (2005), psikolojik şiddeti, çalışanları bilerek hataya sürüklemek ya da onlara manevi baskı uygulamak yoluyla kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden

kurtulmak olarak tanımlar. Psikolojik şiddet davranışının, örgütsel hiyerarşide hangi seviyede uygulandığı psikolojik şiddetin niteliğini değiştirmemektedir (Ünal ve Karaoğlu, 2013, s. 320).

Tınaz (2006), psikolojik şiddet kelimesinin yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını belirtmek amacıyla 19. yüzyılda ilk kez biyologlar tarafından kullanıldığını aktarmaktadır.

Konrad Lorenz 1960'lı yıllarda, küçük hayvan gruplarının kendilerini tehdit eden, büyük hayvanlara karşı tepkilerini tanımlamak için psikolojik şiddet kavramını kullanmıştır.

Daha sonra 1972 yılında İsveçli Heinemann, aynı terimi bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini açıklamak için kullanmıştır (Ergenekon, 2006, s. 30). 1976 yılında Carroll Brodsky taciz edilen çalışan isimli bir kitap yayımlamıştır. Kitabında tek bir kişiye yönelik olarak sürekli, aşağılayıcı, baskılayıcı, sindirici, rahatsızlık verici hareketleri taciz olarak tanımlamıştır (Öğretmen, 2013, s. 7)

1980'lerde, Heinz Leymann benzer davranışları çalışanlar arasında gözlemlemiştir. Psikolojik şiddet kavramını işyerinde çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz etmeleri, birbirlerine kötü muamele uygulamalarını tanımlamak için kullanmıştır. Bu bağlamda psikolojik şiddet kavramını insan davranışlarında ilk kez kullanan Leymann olmuştur (Çam, 2013, s. 7).

Leymann, işyerinde psikolojik yıldırma davranışının sadece varlığını belirtmekle kalmamış, aynı zamanda davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır (Tınaz, 2006, s. 11).

1983'te ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı Norveç'te çok geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Araştırmayı Prof. Dr. Dan Olweus idare etmiş ve okullardaki psikolojik şiddet davranışları ve mağdurların durumlarını ortaya çıkartmaya çalışmıştır. Araştırmada bullying terimi kullanılmıştır (Çam, 2013, s. 8).

Gazeteci yazar Adams 1988 yılında İş Ortamında Bullying: Nasıl Baş Edilir? isimli kitabını yayımlamıştır. Bu kitapta günümüzde psikolojik şiddet olarak tanımlanan konuları, işçinin iş kazası geçirmesine yol açan, iş yerindeki sorunlar olarak adlandırmıştır (Öğretmen, 2013, s. 8). Aynı yıl Adams BBC'de yayınladığı bir dizide İngiltere'de işyerinde yaşanan psikolojik şiddete dikkati çekmiştir. Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddete ilişkin ilginin birden artmasının sebebi Adams'ın ulusal radyo ve televizyon kanallarında yüksek düzeyde psikolojik şiddet yaşandığına dikkati çekmiş olmasıdır (Çam, 2013, s. 9).

1985-1992 yılları arasında psikolojik şiddet ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. 1990 yılında Leymann yayımladığı Psikolojik Terör Envanteri (The Leymann Inveniority of Psychological Terrorization, LIPT) isimli kitabında psikolojik şiddetin nasıl ölçülebileceğini ortaya koymuştur. Leymann 45 farklı psikolojik şiddet davranışı belirlemiş ve bu davranışlardan en az birinin altı ay süreyle ve haftada en az bir kez görülmesini psikolojik şiddet olarak belirlemiştir (Öğretmen, 2013, s. 8).

Araştırmalar, Türk tarihinde de bazı olayların arkasında psikolojik şiddet davranışlarının etkisinin olduğunu göstermektedir. Kanuni Sultan Süleyman döneminde Hüsrev Paşa'nın intiharının arkasında Hürrem Sultan ve Rüstem Paşa tarafından uygulanan psikolojik şiddet davranışlarının olduğu düşünülmektedir (Baykal, 2005, s. 198).

Psikolojik şiddet kavramı ile ilgili Türkiye'de de araştırmalar yapılmış, kitaplar yazılmıştır. Gökçe (2008), Kirel (2008), Tınaz (2006), Tutar (2004) bunlardan bazılarıdır.

Psikolojik şiddet konusu tarihsel açıdan bakıldığında hem kişiler hem de kurumlar için büyük kayıplar yaratmıştır. Bu nedenle psikolojik şiddet konusu araştırılmaya başlanmış ve konu ile ilgili çalışmalar da çoğalmaya devam etmektedir.

Psikolojik Şiddet ile İlgili Terimler

Mobbing kavramı, içinde psikolojik şiddet, yıldırma, kötü muamele, duygusal istismar, zorbalık, psikolojik taciz, iş yeri terörü, bezdiri, psikolojik terör gibi birçok alt kavramı bulundurur. Bu çalışmada mobbing kavramı psikolojik şiddet kavramı olarak ele alınmıştır. Ortak bir mobbing tanımı bulunmadığı gibi mobbing kavramı ülkeden ülkeye de farklı isimlendirilmektedir.

Psikolojik şiddet kavramı yerine, İskandinavya ve Almanca konuşulan ülkelerde mobbing (Çam, 2013, s. 11), ABD'de işyerinde yıldırma (Gökçe, 2006, s. 33), Norveç'te bullying (Öğretmen, 2013, s. 8), Türkiye'de yıldırma, bezdiri terimleri kullanılmaktadır.

Zorbalık (Bullying): İngiltere'de ve İngilizce konuşulan birtakım ülkelerde, psikolojik şiddet davranışları olarak adlandırılan pek çok davranışı ifade etmek amacıyla zorbalık kavramı kullanılmaktadır. ABD'de yapılan araştırmalar da, okullarda uygulanan psikolojik şiddet davranışları için zorbalık, iş yerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışları için mobbing ifadeleri kullanılmaktadır.

1983'te ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı Norveç'te geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Araştırma sonucunda okullardaki psikolojik şiddet davranışlarını açıklamak için bullying terimi kullanılmıştır (Çam, 2013, s. 8).

Zorbalık daha çok okullarda öğrenciler arasındaki gruplaşmaları ve bu grupların davranışlarını inceleyen disiplini ifade etmek için kullanılmıştır (Karakale, 2011, s. 11).

Çatışma: Bu kavram çeşitli disiplinlerde ve bilimlerde, değişik yazarlarca farklı şekillerde tanımlanmıştır. Sözlük anlamı kavga, arbede ve savaş (<http://www.tdk.gov.tr>) olmasına rağmen çatışmanın kesin bir tanımını yapmak zordur (Odabaşoğlu, 2013, s. 11).

Güney (2011) çatışmayı, iş yaşamında kişi veya grupların kendi içlerinde, aralarında ya da işletmelerde, çeşitli sebeplerden kaynaklanan bir uyuşmazlık, anlaşmazlık, zıtlık ve birbirine ters gelme muhalefetlik şeklinde oluşan dinamik süreç olarak tanımlar.

Diğer bir deyişle çatışma, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki, insanların duygusal durumları, bireylerin kavrama durumları ve bireylerin davranış durumları gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan anlaşmazlıklar olarak tanımlanabilir.

Gruplarda çatışma, grup üyeleri arasında görülen çatışma ve birey-grup çatışması olarak iki şekilde görülebilir (Güney, 2011, s. 160). İş yerinde yaşanan herhangi bir çatışmayla, psikolojik şiddet olgusunun ayrımını yapmak çok önemlidir. Geçici ve nadiren yaşanan çatışma durumları psikolojik şiddet olarak algılanmamalıdır (Karakale, 2011, s. 14).

Stres: Kelime olarak Latince kökenli estrectia sözcüğünden gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi, 19. yüzyılda güç, baskı ve zor gibi anlamlarda kullanılmıştır (Güney, 2011, s. 406).

Sürücü (2013), stresi bireysel ya da çevresel etmenler sonucu oluşan, bireyi sıkıntılı bir ruh haline sokan, sonucunda gerginlik ve düzen bozukluğu yaratan, şiddeti ile yapı ve görevlerde köklü değişime ve çöküntülere yol açan güç olarak tanımlar.

Can (1992), stresi bütün fizyolojik, psikolojik ve patolojik etmenlerin organizma üzerinde yarattığı kaba ve sert tepki olarak ifade eder.

Bireyler çalışma yaşamlarında stres yaratan birçok psikolojik ve sosyal etmenle karşılaşılır. Stresin sıklığı ve süresi baş edebilme gücünden fazla olduğunda sorunlar ortaya çıkmaktadır. Stres bireyi çok yönlü etkilemenin yanında, çalışılan iş yerini de etkileyerek kurumda deneyimli personel kaybına ve buna bağlı kurumsal sorunlara da neden olabilmektedir (Demirel, 2009, s. 123).

Birey stres kaynağına tepki verirken elinde olmadan başka bir stres kaynağı yaratmış olur. Psikolojik şiddette de durum benzerdir. Hedef tepki verdikçe, saldırgan daha farklı olumsuz davranış gösterir ve süreç devam eder. Bu açıdan bakıldığında psikolojik şiddet iş yerindeki stres kaynaklarının en uç noktasıdır (Gökçe, 2008, s. 69). Ancak stres sonucu oluşan duruma psikolojik şiddet denebilmesi için yapılan davranışların belirli bir süredir devam ediyor olması ve tekrarlanıyor olması gerekir.

Şiddet: TDK (2014) şiddeti, karşıt görüşte olanlara kaba güç kullanma, duygu ve davranışta aşırılık olarak tanımlamaktadır. Şiddeti genelde algılandığı gibi yalnızca fiziksel zarar ile açıklamak yeterli değildir. Ruhsal anlamda da bireyde ya da toplumsal boyutta değişken sürelerde, hatta kalıcı etkileri olabilir (Atman, 2003, s. 333).

Şiddet; güç ve baskı uygulayarak insanların bedensel ya da ruhsal açıdan zarar görmesine neden olan bireysel veya grupsal hareketlerin tümüdür. Şiddet; fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddet olmak üzere dört grupta incelenmektedir (Anabilim Eğitim Kurumları, 2009, s. 1).

Psikolojik şiddet iş yerinde şiddetin en hızlı büyüyen şeklidir. Bu şiddet türünde, iş yerinde saldırgan bir kişinin, işini daha iyi yapabilecek yetenek ve güce sahip bir başka kişiye veya gruba karşı çalışma hayatını zorlaştırıcı bir takım davranışlar sergilemesi söz konusudur (Karakale, 2011, s. 18).

Psikolojik Şiddet Tarafları

Psikolojik şiddet sürecinde rol alan tarafları üçe ayırmak mümkündür. Bu taraflar, psikolojik şiddet mağdurları, psikolojik şiddet uygulayıcıları ve psikolojik şiddet seyircileri yani psikolojik şiddete göz yumanlardır. Bu üç grubun her birinin kendi özellikleri ve etkinliği olduğu gibi birbirlerini etkileme durumları da bulunmaktadır (Karakale, 2011, s. 19).

Psikolojik Şiddet Mağdurları

Psikolojik şiddet ile mağdurun karakter veya psikolojik yapısıyla ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bununla birlikte mağdurları ayırt edici net bir özellik bulunamamıştır (Arslanhan, 2014, s. 14).

Bir kişinin iş yerinde psikolojik şiddet mağduru kabul edilebilmesi için, bu kişinin iş yerinde maruz kaldığı davranışlar karşısında kendini koruyamayacak durumda olması gerekir (Gökçe, 2008, s. 37). Cinsiyet, eğitim ya da herhangi bir şeye bağlı olmaksızın psikolojik şiddet uygulanabildiğinden herkes psikolojik şiddet mağduru olabilir.

Rennie'e göre (2003), iş yerlerinde, özellikle psikolojik şiddet uygulayan kişi bir yönetici ise, diğerlerine oranla daha savunmasız olan bir grup insan bulunmaktadır. Bunlar kısa vadeli iş sözleşmesi ile çalışanlar ve alt kademede çalışanlardır. Bu kişiler işlerini kaybetmekten çok korkarlar ve yöneticinin sözü karşısında kimsenin kendilerine inanmayacağını dřnrlер.

Rennie (2003), psikolojik şiddet mağduru olabilecek kişileri şöyle sıralamaktadır;

Farklı din, cinsiyet ya da cinsel tercihe sahip olan kişiler,

- Utangaç mizaçlı kişiler,
- abuk hastalanan kişiler
- Eski hükümlüler,
- Fiziksel olarak fark edilebilir özelliklere sahip kişiler,
- Sendikaya ye olmayan alışanlar,
- Fiziksel olarak çekici olan kişiler,
- Yaşlı/genç çalışanlar,
- Çok zeki ya da çok vasat olan alışanlar.

Psikolojik şiddet sürecinde en fazla zarar gören taraf mağdurdur. Psikolojik şiddetle karşı karşıya kalan kişi, önüne geçilmez biçimde yıldırlılmaktadır.

Tınaz (2008), psikolojik şiddet süreci içerisinde kurbanın yaşadıklarını ř şekilde sıralamaktadır;

- Kişide hastalık belirtileri baş gösterir, işe gelemmez ve işine son verilir.
- Kişi yoğun stres altında kalır, ağır depresyon yaşar ve intiharı bile düşünebilir.
- Bir yanda yaşadıklarında suçu olmadığına inanırken, bir yandan da sürekli hatası var mı diye düşünür.
- Kendine güveni kalmaz, kararsızlık yaşar.
- rgttен dışlanmış hisseder.
- Her şeyden kendini sorumlu tutar, hiç sorumluluk almaz.

Yapılan araştırmalarda belirgin biçimde mağdurun cinsiyet ve kişilik özellikleri saptanamamakta ancak her mağdurun psikolojik şiddetten kendi kişilik özelliklerine göre

etkilendiği ve bu özellikler çerçevesinde tepki verdiği belirtilmektedir (Karakale, 2011, s. 21).

Psikolojik Şiddet Uygulayıcıları

Kimlerin psikolojik şiddet mağduru olabileceğini belirlemede net bir özellik olmadığı gibi kimlerin psikolojik şiddet uygulayıcısı olabileceğini belirlemede de net ölçütler yoktur.

İnsanın doğasında insanı kavgaya yönelten üç faktör bulunmaktadır. Bunlar rekabet, şöhret ve güvensizliktir. Güloğlu'na (2014) göre, saldırgan bu faktörlere ihtiyaç duyar, kışkırtıcı davranışlarda bulunur, çatışmadan ve acı çektmekten zevk alır. Çobanoğlu (2005) ise, saldırganları tacize yönelten nedenlerin başında duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve insani değerlerden uzak olma gibi faktörlerin yer aldığını ifade etmektedir.

Psikolojik şiddet uygulayıcıları bazen tek kişi iken bazen bir grup olabilirler. Rennie (2003), yapılan bir araştırmada elde edilen, psikolojik şiddet uygulayıcıların yarısının bayan yarısının ise erkek olduğu sonucundan yola çıkarak psikolojik şiddet uygulamanın kişinin cinsiyetiyle ilgisi olmadığını ifade eder.

Leymann, psikolojik şiddet uygulayıcılarını bu tür davranışlara iten dört sebepten bahsetmektedir. Bu sebepler (Güngör'den aktaran Öğretmen, 2013)

- Kişiyi bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak,
- Düşmanlıktan hoşlanmak,
- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı,
- Önyargıları pekiştirmek.

Psikolojik şiddet uygulayanlar, çalışma ortamında herkes tarafından iyi bilinen, normal davranışlar sergileyen, kimliklerini bir maske ardına saklayan kişilerdir. Bu kişiler mağdura yönelttikleri aşağılayıcı ve mesleki onurunu zedeleyici hareketlerle kendilerini yücelttiklerini düşünen, iş ortamında ki konumlarını sağlamlaştırdıklarına inanan kişilerdir (Öğretmen, 2013, s. 18).

Örgüt yapısı içinde üst konumda olan saldırgan, üstlerine karşı nazik ve güler yüzlü davranırken, meslektaşlarına ve/veya astlarına nezaket adı altında ince ince düşmanca tavırlar sergileyebilir (Güloğlu, 2014, s. 14).

İş yerlerinde, daha üst konumda olan biri psikolojik şiddet uygulayacaksa genellikle doğrudan kendisi psikolojik şiddet uygulamamaktadır. Yanına çektiği daha alt kademedeki insanları, hedef kişi veya kişilerin üzerine göndererek psikolojik şiddet uygulayabilmektedir (Karakale, 2011, s. 25)

Psikolojik Şiddet Seyircileri

Psikolojik şiddet sürecinde yer alan son taraf psikolojik şiddet seyircileridir. Bir kişiye psikolojik şiddet seyircisi diyebilmek için bu kişinin uygulanan psikolojik şiddetin farkına varmış olması gerekmektedir. Bu kişiler direk olarak psikolojik şiddet olgusunun içinde olmamakla birlikte dolaylı olarak psikolojik şiddete katılmakta çeşitli sebeplerle psikolojik şiddet sonuçlarından etkilenmektedirler.

Seyirciler psikolojik şiddeti algıladıkları andan itibaren psikolojik şiddet karşısındaki tutumları ile psikolojik şiddeti sona erdirebilecekleri gibi devam da ettirebilirler (Karakale, 2011, s. 26).

Psikolojik şiddet sürecinde seyirciler, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Tınaz (2008) seyircileri üç grupta ele almaktadır:

Psikolojik şiddet ortakları: Destek vermek ve/veya işbirliği yapmak sureti ile psikolojik şiddet uygulayana yardım ederler. Bazen bir sonraki kurban olmaktan korktukları için, bazen de gerçekten bu sürece dâhil olmayı sevdikleri için ortak olurlar.

İlgisizler: Psikolojik şiddet uygulayıcının aşağılayıcı ve yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalır ve belki de psikolojik şiddet davranışından zevk duyarlar. Böylelikle psikolojik şiddet sürecinin devam etmesine göz yumarlar.

Karşıtlar: İşyerindeki bu gergin havadan hoşlanmayan seyirciler, kurbanı yardım etmeye çalışır veya en azından bir çözüm üretmeye çalışırlar.

Uygulayanlar		Mağdurlar		Seyirciler	
Fesatçı	Karışıklık ve kargaşa, yaratır, arabozucudur	Yalnız bir kişi	İş ortamında tek başınadır	Diplomatik	Çatışmalarda arabulucudur
Hiddetli	Öfkelidir	Farklı bir kişi	Herhangi bir özelliği ile diğer çalışanlardan farklıdır (giyim, ırk, mezhep vb.)	Fazla ilgili	Olan bitenleri en ince ayrıntılarına kadar sorgular
Megaloman	Kendini her şeyden üstün görür	Başarılı bir kişi	Göze batacak şekilde diğer çalışanların önüne geçmiş ve takdir kazanmıştır	Bir şeye karışmayan	İlgisiz ve duyarsızdır, uzak durur, müdahil olmaz
Sadist	Acı çektmekten zevk duyar	Yeni gelen bir kişi	Örgütte yeni katılmıştır	İkiyüzlü	Uygulayan ve uygulanan ile farklı şekilde diyalog kurar
Dalkavuk	Yaranmaya çalışır				
Korkak	Başkasının yükselmesinden korkar				
Eleştiren	Hiçbir şeyden hoşlanmaz				
Hayal kırıklığı Olan	Çalışma yaşamı dâhil tüm yaşamı istediğinden farklıdır				

Şekil 2: Psikolojik şiddet tarafları (Mete, 2013)

Mete (2013) ise, Şekil 2 de görüldüğü gibi seyircileri özellikleri bakımından dört gruba ayırmaktadır:

Diplomatik seyirciler: Çatışmalarda arabulucudurlar.

Fazla ilgili seyirciler: Olan bitenleri en ince ayrıntılarına kadar sorgularlar.

Bir şeye karışmayan seyirciler: İlgisiz, duyarsız, uzak duran, müdahil olmayan kişilerdir.

İkiyüzlü seyirciler: Uygulayan ve uygulanan ile farklı şekilde diyalog kuran ve korkan kişilerdir.

Psikolojik şiddet sürecinde, bazen mağdur yaşadıklarından bahsetmediğinden, bazen de seyirciler mağdurun yanında yer alarak çatışmaya dâhil olmak istemediklerinden sessiz kalabilirler. Oysaki mağdurun yanında yer alıp psikolojik şiddete karşı birlik olsalar çatışma ortamının ortadan kalkmasını sağlayabilirler.

Psikolojik Şiddet Aşamaları

Psikolojik şiddet mağduru çalıştığı ortamda huzursuz eden, zamanla şiddetinin artmasıyla mağdurda psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara sebep olan ve sonunda da işi bırakmayla sonlanan bir süreçtir. Psikolojik şiddetin başlangıcı ve gelişim süreci içinde bulunan toplumun kültürüne göre zamanla değişiklik gösterir (Gökçe, 2008, s. 39). Psikolojik şiddetin ilk başlangıcından son anına kadar olan süreci Leymann Kuzey Avrupa ülkelerine uyan şekilde (Karakale, 2011, s. 33; Gökçe, 2008, s. 39) anlaşmazlık, saldırgan eylemler, yönetimin katılımı, zor veya akıl hastası olarak damgalanma ve işine son verilme olarak beş aşamada ele almıştır (Davenport vd., 2003, s. 20; Öğretmen, 2013, s. 11).

Anlaşmazlık Aşaması/Çatışma

Bu aşamada çatışma ya da anlaşmazlık şeklinde ortaya çıkan bir olay gerçekleşir. Bu aşamada birey psikolojik ya da fiziksel bir rahatsızlık duymaya başlamadığı için (Karakale, 2011, s. 33) henüz psikolojik şiddetten bahsedilmez (Güloğlu, 2014, s. 7; Gökçe, 2008, s. 40; Öğretmen, 2013, s. 11). Bu aşamada saldırgan davranış açıkça yapılmamaktadır.

Saldırgan Eylemler Aşaması

Bu aşamada saldırgan davranışlar açıkça yapılmaya başlar. Taciz edici davranışlar hemen hemen her gün ortaya çıkmaya başlar ve mağduru grup içerisinde yalnız bırakmaya yönelik eylemlere dönüşebilir (Öğretmen, 2013, s. 11). Mağdurun kişiliğindeki yetersizlikleri doğrudan hedef alır. Mağdur hakkında yönetime aslı olmayan şikâyetler gitmeye başlar. Mağdur örgüt için bir problemmiş gibi gösterilir (Gökçe, 2008, s. 40).

Bu aşamada yapılan davranışlar aktif ve pasif saldırganlık olarak ikiye ayrılır. Aktif saldırganlar niyetlerini mağdura açıkça belli ederler ve saldırgan davranışları açıkça anlaşılır şekildedir. Bu nedenle aktif saldırganları fark etmek ve başa çıkmak bir nebze daha kolaydır.

Ancak pasif saldırganlar niyetlerini gizlemek için mağdura yardım ediyormuş gibi görünebilir, nazik ve kibar davranıyor olabilirler. Bu nedenle pasif saldırganları fark etmek, amaçlarını anlamak ve onlarla baş etmek daha zordur (Davenport vd., 2003, s. 16; Gökçe, 2006, s. 47-48).

Yönetimin Katılımı Aşaması

Bu aşamada, bir önceki aşamada yönetime giden asılsız söylentiler ya da abartılmış olaylara yönetimin inanması ya da yeterince araştırmadan konuyu problem olarak kabul etmesi söz konusudur. Yönetim ve iş arkadaşları mağdurun işteki yetenekleriyle değil, kişilik özellikleri ile ilgili açıklar bulmakla ilgilidirler.

Psikolojik Şiddet Türleri

Psikolojik şiddet, uygulayanlar bakımından dikey (hiyerarşik) psikolojik şiddet ve yatay (fonksiyonel) psikolojik şiddet olarak ikiye ayrılmaktadır.

Dikey Psikolojik Şiddet

Daha çok üstler tarafından astlara uygulanmakla birlikte, nadir de olsa astlar tarafından üstlere de uygulanabilmektedir (Ayhan, 2012, s. 10; Yavuz, 2007, s. 42). Hiyerarşik yapıda astların birlik olarak, üstleri hakkında dedikodu çıkartması, işleri yavaşlatması ya da engellemesi, sürekli üst hakkında şikâyetle bulunulması gibi davranışlarla astlardan üstlere de psikolojik şiddet uygulanabilir (Doğan, 2009, s. 29). Emir verme yetkisine sahip olan üst kişiliğinde de bunu kullanma özelliği taşıyorsa psikolojik şiddet uygulamaya meyilli olabilir. Ancak astı yaptığı hatadan dolayı azarlaması üstün her zaman psikolojik şiddet uyguladığını göstermez.

Yatay Psikolojik Şiddet

Aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında (Yavuz, 2007, s. 43) görülmekle birlikte hiyerarşik psikolojik şiddetteki kadar net görülür değildir. İşlerin karşılıklı bağımlılığından kaynaklanan çatışmalarla psikolojik şiddet birbirine

kariştırılabilmektedir (Yavuz, 2007, s. 43). Yatay psikolojik şiddet daha çok birbirini çekememe, kıskançlık, kişisel hoşlanmama gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Psikolojik şiddete Neden Olan Etmenler

Literatür incelendiğinde psikolojik şiddete neden olan etmenler hakkında kesin bir görüş birlikteliği olmadığı görülmüştür. Örgütlerde psikolojik şiddet yaşanmasını Gökçe (2008) “tavuk ve yumurta olayına” benzetmektedir. Psikolojik şiddete neden olan bir faktör, başka bir durumda psikolojik şiddetin sonucu da olabilmektedir.

Örgütsel Nedenler

Örgütün yapısı psikolojik şiddet yaşanmasında önemli rol oynar. Örgüt yapısının katı hiyerarşiye sahip olması ikili ilişkilerde samimiyetsizlik doğuracağından (Arslanhan, 2014, s. 11) ve yönetim gücü insancılığı göz ardı edeceğinden (Gökçe, 2008, s. 30) psikolojik şiddet yaşanması doğaldır.

Ayrıca örgütün büyüklüğü de psikolojik şiddet olaylarını etkiler. Büyük rgtlerde küçük örgütlere göre daha çok psikolojik şiddet uygulandığı düşünülebilir çünkü bu örgütlerde olumsuz davranışları gizlemek daha kolaydır (Gökçe, 2008, s. 30).

Çalışma koşullarının oluşturulması sırasında insancıl durumların göz ardı edilmesi, uygulanan psikolojik şiddetin görmezden gelinmesi ya da teşvik edilmesi, baskıcı liderlik tarzının sınırının korunmaması, yöneticilerin yetkilerinin ofis içindeki kurallarla sınırlı olduğunu gözden kaçırması, yetersiz iletişim gibi yönetim yapısından kaynaklanan nedenler psikolojik şiddeti yaratmakta ya da desteklemektedir (Arslanhan, 2014, s. 12; Gökçe, 2008, s. 31; Yavuz, 2007, s. 44).

Bireysel Nedenler

Örgütlerde psikolojik şiddete maruz kalma hem mağdurun hem de saldırganın kişilik özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Genel olarak bireysel nedenlerin başında kıskançlık gelmektedir.

Mağdur, saldırganın kendinde olmasını istediği ama olmayan bir özelliğe sahip olabilir (Doğan, 2009, s. 41), saldırganın talip olduğu bir mevkiye rakip olabilir (Gökçe, 2008, s. 35), örgüte yeni gelmiş ve çok sevilen birinin yerini almış olabilir (Öğretmen, 2013, s. 17).

Saldırgan, düşmanlık yapmaktan hoşlanıyor olabilir, can sıkıntısını gidermek için diğer kişilerin eksiklikleri ve hatalarıyla uğraşmaktan zevk alıyor olabilir, sosyal, cinsiyete dayalı ya da ırk ayrımcılığı gibi konularda önyargıları pekiştirmekten hoşlanıyor olabilir (Öğretmen, 2013, s. 18).

Psikolojik Şiddetin Sonuçları

Psikolojik şiddet sadece mağdura değil, içinde bulunduğu örgüte ve sosyal çevreye de zarar verir. Psikolojik şiddetin sonuçlarını psikosomatik ve örgütsel sonuçlar olarak ikiye ayırmak doğru olacaktır.

Psikolojik Şiddetin Psikosomatik Sonuçları

Psikolojik şiddet sırasında mağdur aşırı derecede stres kaynağına maruz kaldığı için gerek psikolojik gerekse fiziksel olarak hastalık belirtileri gösterir (Gökçe, 2008, s. 46). Mağdurda uykusuzluk, gerginlik, iştahsızlık, depresyon, ağlama krizleri, unutkanlık, yaşama arzusunu kaybetme gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri baş gösterir (Öğretmen, 2013, s. 20). Psikolojik etkileri takiben mide yanması, karın ağrısı, tansiyon problemleri gibi psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkmaya başlar.

Kişi yaşadığı psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar sonucunda psikolojik ve fiziksel sağlığına yeniden kavuşmak için gerek ilaçlara gerekse hastanelere başvurup ciddi paralar harcamaktadır. Psikolojik sağlığına kavuşmak için psikolojik yardım alan mağdur, işten ayrılmış olmasına rağmen psikosomatik rahatsızlıklar yaşamaya devam edebilmektedir (Yavuz ve Başar, 2014, s. 74).

Psikolojik Şiddetin Örgütsel Sonuçları

Maruz kaldığı psikolojik şiddetin dozu arttıkça kişi işe gitmek istememeye, iş yerindeki arkadaşlarıyla konuşmamaya, sosyal çevresine karşı içine kapanmaya başlar. Tüm bunlar sonucunda birey maddi ve manevi zarara uğrar. Psikolojik şiddet sonucunda mağdur ya işten ayrılır ya da kovulur (Öğretmen, 2013, s. 20).

Psikolojik şiddete ikinci kez maruz kalanların ilk sefere göre daha ciddi yaralandıkları Hoel ve diğerlerinin yaptıkları çalışmayla ortaya konulmuştur (Hoel vd., aktaran Gökçe, 2008).

Psikolojik şiddet, içinde bulunulan örgüte de zarar verir. Yavuz ve Başar (2014) psikolojik şiddetin örgütsel anlamda en belirgin sonucunun işe devamsızlık olduğunu belirtmektedir. Mağdurun psikolojik ve fiziki sağlık sorunları örgüt içerisindeki performansının düşmesine neden olacaktır. Örgüt içerisinde yaşanan çatışma, örgüt içi iletişimi zayıflatarak verimliliğin azalmasına ve kayıplar yaşanmasına sebep olacaktır (Ünal ve Karaoğul, 2013, s. 324). Ayrıca örgüt içerisindeki işçi dönüşüm oranı yükselecek, psikolojik şiddete maruz kalan kişi işte daha fazla hata yapmaya başlayacak ve mağdurun iş tatmini azalacaktır (Yavuz ve Başar, 2014, s. 74).

Örgütsel Bağlılık

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramının tanımı, örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar, örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, örgüte sevgi duyma ya da onunla özdeşleşmedir. Böyle bir sevgi, özellikle işgörenin, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inandığında ve/veya örgüt üyeliğini sürdürme noktasında güçlü bir istek taşıdığına geliştirilen duygusal bir tepki olduğu söylenebilir (Kim, Leong ve Lee, 2005, s. 24). Bu bağlamda üç faktör öne çıkmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir kabul ve inanç, örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliği ve örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik güçlü bir istek duygusudur (Riketta'dan aktaran Cihangiroğlu, 2011).

Örgütsel bağlılık işgörenin çalıştığı örgüte karşı gösterdiği sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Bayram, 2005, s. 125).

Çalışanların işle ilgili başlıca tutumlarından biri olan ve örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktör olarak görülen örgütsel bağlılık, çalışanların gönüllülükle örgütün bir parçası olmak istemeleri, örgütün amaç ve faaliyetlerini gerçekleştirme arzusu duyacak biçimde onunla kimlik oluşturmalarıdır (Dick and Metcalfe, 2001, s. 112).

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar tutumsal yaklaşımlar, davranışsal yaklaşımlar ve çoklu bağlılıklar olarak üç grupta ele alınmaktadır.

Tutumlar kişileri belli davranışlara yönlendiren eğilimlerdir (Gül, 2002, s. 49). Tutumlar öğrenilerek kazanılırlar ve davranışlar gibi dışarıdan gözlemlenemezler. Ancak çoğu zaman davranışlara bakarak tutumlar tahmin edilebilmektedir. Tutumsal yaklaşımda içinde bulunan koşulların bireyin psikolojisini nasıl etkilediği ve bunun davranışına nasıl yansıdığı önemlidir.

Davranışsal yaklaşımda bireyin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlılığı söz konusudur. Davranışsal bağlılıkta örgütün kendisinden çok bireyin kendi davranışları önemlidir. Birey geçmiş davranışları nedeniyle örgüte bağlanmaya, örgütten ayrılmamaya ve örgüt kültürünü benimsemeye meyillidir. Tutumsal yaklaşımdan farklı olarak bireyin davranış etmenleri etkiler ve etmenler bu şekilde bireyin psikolojik durumunu ve yeniden nasıl davranacağını etkiler.

Çoklu bağlılıklar yaklaşımı bireyin tek başına örgüte karşı bağlılık duyamayacağını ifade eder. Örgütü oluşturan gruplar, yönetim birimleri, kamuoyu bireyin bağlılığının sebepleri olabilir. Bireyin bağlılığının sebebini bulmaya çalışırken tek bir noktaya değil, birden fazla noktaya aynı anda bakmak gerekir.

Tutumsal Yaklaşımlar

Tutumsal yaklaşımlar başlığı altında Allen ve Meyer Yaklaşımı, Penley ve Gould Yaklaşımı, O'reilly ve Chatman Yaklaşımı, Kanter Yaklaşımı, Bucheman Yaklaşımı yer almaktadır.

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı, bireyin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün devamlı üyesi olma kararını almasını sağlayan bir davranış olarak tanımlar. Örgütsel bağlılık boyutlarında dört ortak özellik vardır. Bunlar; psikolojik bir durumu yansıtması, örgüt üyeliğini sürdürme kararı, birey ile örgüt arasındaki ilişkileri göstermeleri ve işgücü devrini azaltıcı yönde etkilerinin bulunmasıdır. Örgütsel bağlılık boyutları arasında ortak yönler bulunmasına rağmen her biri birbirinden farklı yapıya sahiptir (Kurtbaş, 2011, s. 52).

Allen ve Meyer 1984 yılında örgütsel bağlılıkla ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu model duygusal ve devamlılık bağlılığından bahsetmektedir. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık modellerine 1990 yılında, orijinali Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki araştırmalarına dayanan normatif bağlılık isimli üçüncü bir unsuru eklemişlerdir (İnce ve Gül, 2005, s. 38). Bu ayrımlar daha çok “bir birey niçin çalıştığı örgütte kalmaktadır” sorusunu yanıtlar niteliktedir (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003, s. 131).

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini içermektedir. Güçlü bir duygusal bağlılıkta örgütte kalan iş görenler, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Koç ve Topaloğlu, 2010, s. 176).

İş gören bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma isteği olarak tanımlanmıştır. Bireyin kendini örgütüyle özdeşleştirdiği, etkileşim halinde olduğu ve örgütün bir üyesi olmaktan memnun olduğu durumları ifade eder. Örgüte karşı oluşan duygusal bağlılığı geliştiren faktörleri; kişisel faktörler, işe ilişkin faktörler, iş deneyimleri olarak ifade etmek mümkündür. Bunlardan iş yaşantıları, personelin örgütte ve iş rolünde kendisini rahat hissetmesine olanak veren psikolojik gereksinimleri kapsamaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 2-4; Meyer ve Allen, 1997, s. 11).

Devamlılık Bağlılığı: Bireyin farklı yönde davranmasının getireceği maliyeti düşünerek tutarlı davranışlar göstermesi ve örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetler sebebiyle bireyin örgütte kalmaya kendini zorunlu hissetmesini ifade etmektedir. Bu maliyetler, örgütte çalışmanın uzunluğuna göre vazgeçilecek olan bireysel kazançlar ve iş olanaklarının kısıtlılığıdır. Birey kendine uygun iş olanaklarının az olduğunu düşündüğünde örgüte olan bağlılığı daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990, s. 3-4).

Normatif Bağlılık: İş görenlerin örgütte kalmaları ile ilgili sorumluluk duygularını ifade eden normatif bağlılıkta esas olan zorunluluktur. Bu anlamda bireylerin örgütte çalışmaya devam etme kararlarında, bunun doğru ve ahlaki bir görev olduğuna inanmalarının etkili olduğu belirtilmektedir (Allen ve Meyer, 1997, s. 60). Diğer bir ifadeyle çalışan, örgütüne karşı kendini sorumlu hisseder ve örgütü için yerine getirmek zorunda olduğuna inandığı yükümlülükleri olduğunu düşünür. Bu açıklamalardan hareketle normatif bağlılık; bireylerin ahlaki sorumluluk duygusu ile “zorunluluk hissettikleri için” gösterdikleri bağlılık şeklinde tanımlanabilir.

Normatif bağlılığı yüksek olan kişiler, bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak düşündüğünden ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin “doğru bir davranış” olduğunu hissettiklerinden örgüt üyeliğini devam ettirirler (Uyguç ve Çımrın, 2004, s. 93).

Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkinliklerinin üyenin örgüte yaklaşmasıyla ilgili olduğunu ileri sürmektedir ve örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç grupta sınıflandırmıştır (Koç ve Topaloğlu, 2010, s. 159).

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Kişiler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlılık göstermektedirler (Koç ve Topaloğlu, 2010, s. 159).

Hesapçı Bağlılık: Örgütle birey arasında daha az yoğun bir ilişkiyi temsil eder (Mowday vd., 1982, s. 21). İşgörenin, örgüte yaptığı katkılar ile örgütten edindiği kazanımları karşılaştırması sonucu gelişen pozitif ya da negatif yönlü bir eğilimdir (Zangaro, 2001, s. 15). Bu bağlılık türünde bireylerin bağlılık düzeyleri örgütle kişi arasındaki çıkar ilişkisine göre değişmektedir. Birey, örgütün kendine sağladığı teşvikler oranında örgüte katkı sağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, katkı ve kazanım dengesini sürekli olarak ayarlama girişiminde bulunmaktadır. (Newton ve Shore, 1992, s. 277).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışın ciddi şekilde kısıtlandığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yabancılaştırıcı

bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Koç ve Topaloğlu, 2010, s. 161; Yavuz, 2008, s. 76).

Örneğin, cezaevi mahkûmları, öyle tercih ettikleri için değil, toplumsal kurallara aykırı davranışlarından ötürü örgütte kalmak durumundadırlar. Benzer şekilde, suçları daha hafif nitelikteki bireylere ceza ve rehabilitasyon amacıyla verilen sosyal hizmetlerde yer alma görevi de zorunlulukla yapıldığı için bu kapsama girer (Seymen, 2008, s. 167).

Sonuç olarak, Etzioni tarafından yapılan örgütsel bağlılık türleri değerlendirildiğinde, örgütler tarafından arzulanan bağlılık türünün “ahlaki bağlılık” türü olduğu söylenebilir.

Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin örgütsel katılım (bağlılık) modelinin, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını açıklaması bakımından oldukça uygun olduğunu, fakat bu modelin gerek karmaşıklığı, gerekse modelin makro bir özellik göstermesi ve de bağlılık türlerini ölçmek için uygun ölçeğin bulunmaması nedeniyle, modelin literatürde gereken ilgiyi görmediğini ifade etmişlerdir. Modelin karmaşıklığına kanıt olarak da, üç boyutta inceledikleri örgütsel bağlılığın boyutları içinde yer alan hem ahlaki bağlılığın, hem de yabancılaştırıcı bağlılığın her ikisinin de duygusal yaklaşımın iki boyutunu oluşturmasını göstermişlerdir. Çünkü bu iki kavramın birbirinden bağımsız mı yoksa birbirinin zıddı kavramlar mı olduğu konusuna açıklık getirilememiştir. Eğer bu iki kavram birbirine zıt kavramlar ise, bu durumda yabancılaştırıcı bağlılık kavramının kullanımına gerek yoktur. Onun yerine ahlaki bağlılığın yokluğundan söz etmenin daha uygun olacağını ileri sürmüşlerdir.

Penley ve Gould (1988), adı geçen kavramların birbirinden bağımsız olduğundan hareketle Etzioni'nin yaklaşımına benzer şekilde örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç ayrı boyutta ele almıştır (Penley ve Gould, 1988, s. 45; Zangaro, 2001, s. 16).

Ahlaki Bağlılık: Örgütsel bağlılık kavramının duygusal biçimlerinden biridir. Ahlaki bağlılık; örgütsel amaçları ve değerleri kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır (Penley ve Gould, 1988, s. 47).

Çıkarıcı Bağlılık: Örgütsel bağlılık kavramının araçsal biçimini temsil etmektedir. Çalışanların örgütü için ortaya koyduğu katkılar ile örgütten edindiği ödül ve teşvikleri

karşılaştırması sonucunda ortaya çıkabilecek olumlu ya da olumsuz bir eğilimdir (Penley ve Gould, 1988, s. 46-48).

Çıkarıcı bağıllıkta bireyin örgüte duyduğu bağıllık, çıkar ilişkisine dayanmaktadır. Bu bağıllık türünde birey, özellikle örgüt içindeki ödül ve kaynak dağıtımını yapan, terfi kararında söz sahibi olan etkili kişiler tarafından fark edildiği anda örgüt için maksimum çaba sarf etme eğilimi göstermektedir (Zangaro, 2001, s. 17).

Yabancılaştırıcı Bağıllık: Bireylerin, örgütün iç çevresine karşı kontrolünün yetersiz kaldığı ve alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamaları sonucunda örgütlerine karşı gelişen bağıllık türüdür. Yabancılaştırıcı bağıllığa sahip olan bireyler, ödül ve cezaların, kendilerinin yapmış oldukları işin kalitesi ve miktarıyla orantılı olarak değil, rastgele verildiğini düşünmektedirler. Bu bağıllık türünün oluşmasının en temel nedeni, çalışanların başka iş ve örgüt alternatiflerin yokluğunu algılanmasından ve bireyin iş ve kariyer ile ilgili sonuçlar üzerindeki kontrol eksikliği duygusundan kaynaklanmaktadır (Penley ve Gould, 1988, s. 47-48).

O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) kişinin örgüte olan psikolojik bağıllığını, örgütsel bağıllık olarak tanımlamışlar ve bu bağıllığı “uyum”, “özdeşleşme” ve “içselleştirme” olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Newton ve Shore, 1992, s. 277).

Uyum: Belli dışsal ödüllere ulaşmak amaçlanmaktadır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Balay, 2000, s. 23).

Özdeşleşme: Kişiler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve doyum sağlamak için, diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiğinde özdeşleşme ortaya çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşme; örgütteki bireyin örgüt üyeliğini, benliğiyle ya bilişsel olarak (kendini örgütün bir parçası olarak görmek gibi) ya da duygusal olarak (üyelikten gurur duymak gibi) veya her iki şekilde birden ilişkilendirmesidir (Balay, 2000, s. 23; Özdemir, 2007, s. 68).

İçselleştirme: Bu boyuttaki tutum ve davranışlar; bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir (Balay, 2000, s. 23; Kılıçaslan, 2010, s. 90).

Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'e (1968)'e göre bağlılık, sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki farklı sistem içinde de ortaya çıkar. Sosyal sistem; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığını içerirken, kişilik sistemi; bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelir. Bu iki sisteme göre bağlılığın üç türünden bahsetmek mümkündür. Bunlar; devamlılık bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.

Buchanan'ın Yaklaşımı

Buchanan'a göre bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine, kişinin bu amaç ve değerlere göre belirlenen rolüne ve çıkara dayalı değerinden ayrı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır (Yüceler, 2009, s. 448).

Buchanan; örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmakta; özdeşleşme, sarılma ve sadakat şeklinde değerlendirmektedir. Buchanan çalışmasında, işgörenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal bağlılığın; onun rolünün dışında ve ayrı olarak tamamen duygusal nedenlerle bağlanma veya bireyin amaç ve değerlerle olan uyumu ve ilgisi sonucu örgüte bağlanma, örgütün bireyin nazarındaki hatırı ile bağlılığın birbirinden farklı ve bağımsız olduğu belirtilmiştir (Mahmutoğlu, 2007, s. 46-53).

Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşımlar başlığı altında Katz ve Kahn Yaklaşımı, Becker Yaklaşımı, Salancik Yaklaşımı ile Mowdey, Steers ve Porter Yaklaşımı yer almaktadır.

Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı

Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki çalışanları, rollerinin gereklerini yerine getirmeye; yani onları örgüte bağlılık duymaya yöneltten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşgörenlerin örgüt içindeki davranışları, iç ve dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin örgüte bağlılığının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre

söz konusudur. Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda araçsal devreden söz edilmektedir (Balay, 2000a, s. 23-24).

Becker'in Taraf Tutma Teorisi

Kurtbaş (2011), örgütsel bağlılık, çalışanın harcadığı emek, zaman ve çabası ile sahip olduğu statü ve maaşı örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceğini düşünmesi yüzünden örgüte bağlı kalmasıdır. Yan faydalar olarak ifade edilen, bireyin sosyal bir örgüte katılmasının sonucu elde edeceğini düşündüğü ekonomik ve sosyal faydalar, bireyin davranışlarını kısıtlayarak belirli sınırlar içerisinde hareket etmesini sağlar. Bunun sebebi bireyin yeni yan faydalar elde etmek istemesi ve yan faydaları kaybetmemeye çalışmasıdır. Sosyal açıdan, tutarlı davranışların desteklenmesi, tutarsız davranışların ise cezalandırılması nedeniyle birey tutarlı davranışlar sergiler. Psikolojik açıdan ise ihtiyaçları karşılamak ve sahip oldukları yan faydaları kaybetmemek için örgüt üyeliğini devam ettirir (Becker, 1960, s. 32-38).

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaptığı tanımda örgütsel bağlılık, bireyin davranışsal eylemlerine bağlanması olarak ifade edilmektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981, s. 598). Becker'in yaklaşımında olduğu gibi bu yaklaşımda da birey daha önceki davranışlarına bağlanarak, onlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (Oliver, 1990, s. 20).

Salancik'in "tutumsal-davranışsal bağlılık" yaklaşımı, bağlılığın birbirinden oldukça farklı iki olguyu tanımlamak için kullanıldığını ileri sürmektedir. Bunlardan ilki örgütsel davranış araştırmacılarının yaklaşımı olan "davranışsal bağlılık", ikincisi ise sosyal-psikoloji araştırmacılarının yaklaşımı olan "tutumsal bağlılık" olarak ele alınmıştır (Sığı, 2007, s. 263).

Salancik'e göre bağlılık; bir bireyin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanmasıdır. Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyumu esas almaktadır. Bireyin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman birey, gerilim ve stres yaşayacaktır. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığın oluşmasını sağlayacaktır. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanamayacağını belirtmektedir. Bireyin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara

olan bağıllığı etkiler. Açık, kesin ve şüpheye yer bırakmayan, bir defa yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkalarının şahit olduğu ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağıllığı etkilemektedir (Gül, 2002, s. 49)

Mowday, Steers ve Porter'ın Yaklaşımı

Örgütsel bağıllığı, kişinin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması şeklinde tanımlayarak, davranışsal ve tutumsal bağıllık olarak iki boyutta sınıflandırmıştır (Mowday vd., 1979, s. 224).

Davranışsal Bağıllık: Daha çok kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süresiyle ilgilidir (Mowday vd., 1979, s. 224). Davranışsal bağıllık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavram olup, işgörenin örgütün kendisinden çok, yaptıkları belli bir faaliyete bağlı olmasıdır. Kişi bir davranışta bulunduktan sonra, bazı faktörler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını artırmaktadır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007, s. 57).

Tutumsal Bağıllık: Kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi, örgütle bütünleşmesi ve bu doğrultuda çalışma istekliliğidir. Bu tür bir bağıllık, bireylerin bazı manevi ödül ve çıkarlar karşılığı örgüte bağıllıklarını devam ettirdikleri bir alış veriş ilişkisidir (Mowday vd., 1979, s. 225).

Çoklu Bağıllıklar

Çoklu bağıllık yaklaşımı tutumsal yaklaşımın geliştirilmiş halidir. Tutumsal yaklaşımda örgütsel bağıllığın örgütün tümüne karşı hissedildiği görüşü savunulmaktadır. Ancak çoklu bağıllık örgütsel bağıllığın bir bütün olarak ele alınamayacağını, örgütü oluşturan farklı unsurların farklı seviyelerde bağıllık geliştireceği görüşünü savunmaktadır (Gül, 2002, s. 49).

Reicher's Yaklaşımı

Reicher's a göre örgüt içindeki çeşitli gruplar ve bu grupların hedef ve amaçları ile örgütün iklimi bireyler için çoklu bağlılıkların temelini oluşturmaktadır (Gül, 2002, s. 50).

Reichers'a (1985) göre örgüt içerisindeki bireylerin bağlılık sebepleri ve çeşitleri birbirinden farklı olabilir. Bireylerin bağlılıklarının kaynağını genel olarak, çeşitli gruplar, yöneticiler, iş arkadaşları, müşteriler, sendikalar ve kamuoyu oluşturmaktadır. Bu sebeple, bir bireyin bağlılığının sebebi yöneticilerin adil liderlik tarzı iken bir başkasının bağlılık sebebi örgütün kamuoyundaki güvenilirliği olabilmektedir.

Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Literatür incelendiğinde Randall'ın (1987) örgütsel bağlılığı düşük, ılımlı ve yüksek olarak üç grupta ele aldığı görüşmüştür.

Düşük örgütsel bağlılık: Bu grupta yer alan işgörenler örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmek için çabalamaz ve sürekli alternatif iş arayışı içerisinde olurlar. Verilen görevleri yerine getirmek için aceleleri yoktur. Örgütle ilgili çaba sarf etmedikleri için duygusuz işgörenler olarak adlandırılırlar (Demir ve Öztürk, 2011, s. 25; Bayram, 2005, s. 135).

İlmlı örgütsel bağlılık: Bu grupta yer alan işgörenler örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirme yönünde tutum sahibi olmakla birlikte kişisel değerler ile işin gereklerinin farklılaştığı noktada problemler yaşayabilirler (Demir ve Öztürk, 2011, s. 25). Bu bağlılık düzeyine sahip iş görenler topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmek ve örgüt çıkarlarını korumak arasında bocalayabilirler (Davran, 2014, s. 93).

Yüksek örgütsel bağlılık: bu grupta yer alan iş görenler örgütün tüm hedef ve amaçlarını, tüm değer yargılarını benimseme eğilimindedirler. Kendilerini örgütlerine adanmışlardır (Davran, 2014, s. 93). İş gören örgütün başarılı olabilmesi için üstün bir çaba gösterir (Aksoy, 2014, s. 27) ve bunun karşılığında terfi, ücret artışı, meslekte başarı gibi ödüller alır (Bayram, 2005, s. 136; Davran, 2014, s. 93).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçlarını olumlu ve olumsuz sonuçlar olarak ayırmak doğru olacaktır. Örgütsel bağlılığın sonuçları bağlılığın şiddetine göre değişiklik göstermektedir (Aksoy, 2014, s. 27). Örgütün amaçları iş görenler tarafından kabul edilirse örgütsel bağlılık artar ve örgüt güçlenir, kabul edilmemesi durumunda bağlılık düşeceği için örgütün zarar görmesi beklenir (Balay'dan aktaran Aksoy, 2014).

Örgütsel bağlılığı yüksek iş gören örgüt amaçlarını benimseyecek ve örgüt için çok çalışacaktır. Bu noktada bağlılığı iş görene başarı ve ücret artıcı getirebileceği gibi terfi etme ihtimalini de arttıracaktır. (Bayram, 2005, s. 136). Örgüt kendisine bağlı iş görenleri sayesinde verimliliğini arttırabilecektir. Bununla birlikte yüksek örgütsel bağlılık bireyin yaratıcılığını yok edebilir ve birimde uyum sorunları da yaratabilir (Randall, 1987, s. 465).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş gören, işine odaklanacağı için ailesini ve sosyal yaşantısını ihmal ederek özel yaşantısında olumsuz sonuçlarla da karşılaşabilir. Bununla birlikte iş gören işine sıkı sıkıya bağlı olacağı için, örgütteki işçi dönüşüm oranı azalacak, iş görenin iş tatmini ve motivasyonu artacak, örgütsel verimlilik artacak, sağlık sorunları dışında işe devamsızlık düşecektir (Yavuz, 2008, 92-94).

Örgütsel bağlılığı düşük olan iş gören sürekli örgütten ayrılma eğiliminde olacaktır. İş görende işe devamsızlık, işe geç kalma, performans düşüklüğü, aşırı stres (Davran, 2014, s. 110), örgüte sadakatsizlik, dedikodu çıkartma gibi davranışlar görülebilir. Bunun sonucunda hem çalışan hem örgüt maddi kayıplara uğrayabilir. Yavuz (2008), örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanın sürekli alternatif iş arayışında olacağını ve yeni bir iş bulması durumunda işten ayrılacağını belirtmektedir. Yavuz'a (2008) göre örgütsel bağlılığı düşük olan iş görenin örgütten ayrılmasıyla birlikte diğer iş görenlerin tutumlarında iyileşme olmaktadır. İşten ayrılan iş gören yerine örgüte daha fazla katkı sağlayacak yeni bir iş gören kazanılabileceği ve örgütsel kazanımların bununla artabileceğini vurgulamaktadır.

BÖLÜM 4

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Alanyazın incelendiğinde psikolojik şiddet, psikolojik şiddetin tarafları, psikolojik şiddetin çeşitli kavramlarla ilişkisi, psikolojik şiddetin etkileri, psikolojik şiddetin sonuçları, örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları, örgütsel bağlılığın diğer kavramlarla olan ilişkisini inceleyen birçok makale, kitap ve tez bulunmaktadır.

Alanyazın taraması sırasında psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmaların ülkemizde daha çok eğitim sektöründe yoğunlaştığı, diğer sektörlerde bu alanda bir çalışma boşluğu olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanları üzerine yapılan bu konudaki çalışmaların da oldukça yetersiz olduğu görülmektedir.

Bu alanda çalışmamızın konusunu oluşturan psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisini ölçen çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisini İnceleyen Çalışmalardan Örnekler

Alanyazında yer alan psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalardan bazıları şöyledir:

Ergener (2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını, İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırlarında yer alan ilköğretim okullarında çalışan 513 öğretmen üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Psikolojik şiddetin görev, iletişim ve sosyal ilişkiler alt boyutları, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarıyla ise ters yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bununla birlikte psikolojik şiddetin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Katılımcıların psikolojik şiddetin görev alt boyutunda yukarıdan aşağıya doğru-dikey, örgüt içi iletişim alt boyutunda

yatay, sosyal ilişkiler alt boyutunda ise hem dikey hem de yatay psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı benimseme düzeylerine bakıldığında uyum alt boyutunda öğretmenlerin bağlılık taşımadığı, özdeşleşme alt boyutunda orta ve düşük düzeyde bağlılık taşıdıkları, içselleştirme alt boyutunda ise yine düşük bir bağlılık olduğu tespit edilmiştir.

Demirgil (2008) işletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği çalışmasını yapı sektöründe faaliyette bulunan iki farklı firmanın çalışanlarından 165 kişi üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Psikolojik şiddete maruz kalma sıklığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ayrıca mobbinge uğrama sıklığı ile işten ayrılma niyeti arasında da bir ilişki vardır ve bu ilişki aynı yönlüdür. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları ve psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Akdemir Mansur (2008) psikolojik şiddetin örgütsel bağlılığa etkisini incelediği çalışmasını Ankara'da bulunan bir üniversite hastanesinin 320 personeli üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Katılımcıların %78,7'si mobbinge maruz kaldığını beyan etmiştir. Mobbing uygulayıcıları büyük oranda yöneticiler ve iş arkadaşlarıdır. Mobbinge maruz kalanlar bunun nedenini çoğunlukla stresli iş ortamına bağlamaktadır. Mobbinge maruz kalanların büyük çoğunluğu bu durum karşısında sessiz kaldığını belirtmiştir. Mobbinge maruz kalma ile medeni durum ve unvan faktörleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Mobbinge maruz kalma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Psikolojik şiddet ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki mevcutken devamlılık bağlılığı ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tunçel (2009) kişilik ve örgüt bağlamında yıldırma davranışının örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelediği çalışmasını, Muğla ilindeki kamu ve özel hastanelerde görev yapan 146 hemşire üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Psikolojik şiddete maruz kalma oranlarına katılımcıların psikolojik şiddete maruz kalmadıkları görülmektedir. Hemşirelere %52,7 oranı ile en çok psikolojik şiddet uygulayan grubun doktorlar olduğu görülmektedir. Katılımcılar psikolojik şiddete maruz bırakılmalarını kendilerinin başarılı bir kişilik olmasına bağlamaktadır. Katılımcıların %28,1'i psikolojik şiddet karşısında sessiz

kaldığını belirtmiştir. Katılımcıların %26'sı psikolojik şiddete maruz kalma sonucunda daha planlı ve daha çok çalışmaya özen gösterdiğini belirtirken %24'7'si daha sinirli olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarına verdikleri yanıtlar incelendiğinde sadece 3,08'lik bir ortalama ile duygusal bağlılık hissettikleri görülmektedir. Örgütsel bağlılık üzerine yıldırmanın negatif, kişilik özelliklerinin ve örgüt kültürünün pozitif etkisi vardır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına bakıldığında duygusal bağlılık örgüt kültüründen pozitif yönde etkilenmektedir. Devamlılık bağlılığı yıldırma ve örgüt kültüründen negatif, kişilik özelliklerinden pozitif yönde etkilenmektedir. Normatif bağlılık ise kişilik özelliklerinden olumlu yönde etkilenmektedir.

Başak (2010) mobbingin örgütsel bağlılığa etkisini incelediği çalışmasını Kütahya ilinde görev yapan MEB'e bağlı 1212 öğretmen üzerinde yapmıştır. Mobbing ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Polat (2011) psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelediği çalışmasını Kahramanmaraş ili Elbistan ilçesinde kamu sektöründe çalışan 195 kişi üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Psikolojik taciz ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik tacizin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Medeni durum ve cinsiyet faktörleri psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ayrıca yaş faktörü de psikolojik tacizin itibara yönelik saldırılar boyutunda anlamlı bir farklılık yaratmaktadır.

Kurtbaş (2011), akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını Ankara, İstanbul, İzmir ve Eskişehir illerindeki kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan 408 akademisyen üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Katılımcılar psikolojik şiddete maruz kalmamaktadır. Katılımcılar örgütlerine karşı duygusal bağlılık taşımaktadırlar. Yaş değişkeni psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Unvan değişkeni örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterirken psikolojik şiddetin bir tek kişinin sağlığına doğrudan saldırılar alt boyutunda anlamlı farklılık göstermemektedir. Hizmet süresi faktörü duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kurum türü faktörü psikolojik şiddetin yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir.

Psikolojik şiddet ile duygusal bağıllık ve normatif bağıllık arasında negatif yönde bir ilişki varken devamlılık bağıllığı ile ilişki olmadığı görülmektedir.

Aras (2012), ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağıllık ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını, 2009-2010 eğitim öğretim döneminde Ankara il merkezinde yer alan ilköğretim okullarında çalışan 248 müzik öğretmeni üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sadece %24,6'sı psikolojik şiddete maruz kalmıştır. Psikolojik şiddete maruz kalma, demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durumu kıdem ve eğitim durumu) göre anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Örgütsel bağıllığa bakıldığında, yaş ve medeni durum faktörlerinin uyum ve özdeşleşme boyutlarında, kıdem faktörünün ise içselleştirme boyutunda; iş doyumuna bakıldığında ise yaş ve medeni durum faktörlerinin dışsal boyutta anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Çalışmanın ana hipotezi olan mobbing, iş doyum ve örgütsel bağıllık ilişkisine bakıldığında katılımcıların psikolojik şiddet yaşama düzeylerindeki artış, iş doyum ve örgütsel bağıllıklarını düşürmektedir. Ayrıca psikolojik şiddete maruz kalma iş doyumunu örgütsel bağıllıktan daha fazla etkilemektedir sonucuna ulaşmıştır.

Şahin (2012), hemşireler arasında psikolojik şiddet ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını İstanbul'da özel bir hastanede en az bir yıldır çalışan ve yöneticilik vasfı olmayan 140 bayan hemşire üzerine yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Hemşireler daha çok diğer üstlerden psikolojik şiddet görmektedir. Psikolojik şiddetin sebebi olarak meslektaşlarının kişisel problemlerini öncelikli görmektedirler. Psikolojik şiddetin alt boyutları olan kurbanın kendini ifade ve iletişim şekline saldırılar, fiziksel sağlığa yönelik saldırılar, kurbanın sosyal itibarına yönelik saldırılar ve mesleki statüsüne yönelik saldırılar ile örgütsel bağıllık arasında zayıf düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte kurbanın sosyal ilişkilerine saldırılar ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte psikolojik şiddet ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yaş değişkenine göre örgütsel bağıllık ve alt boyutu olan duygusal bağıllık anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi değişkenine göre ise normatif bağıllık anlamlı bir farklılık göstermektedir. Psikolojik şiddet ise sadece işten memnuniyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel bağıllık ile psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere saldırılar, sosyal itibara saldırılar, mesleki statüye saldırılar ve fiziki sağlığa yönelik saldırılar alt boyutları arasında pozitif

yönlü bir ilişki varken kendini ifade ve iletişim şekline saldırılar alt boyutu ile negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Yumuşak (2013), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını Tokat il merkezi ve tüm ilçelerinde görev yapan 750 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Katılımcılar duygusal bağlılık alt grubunda daha yüksek bağlılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık ile bezdiri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bezdiri örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile orta düzeyde ve negatif yönlü, devamlılık bağlılığı ile ise düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki göstermektedir.

Mutlu (2013), sınıf öğretmenlerine göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelediği çalışmasını 2012-2013 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezinde bulunan devlet ve özel ilkokullarda çalışan 422 sınıf öğretmeni üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Katılımcılar psikolojik yıldırmaya maruz kalmamaktadır. Katılımcıların medeni durum, okul türü ve görev yaptığı okuldan memnuniyet değişkenlerine göre psikolojik yıldırma algıları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir. Bununla birlikte cinsiyet değişkeni içselleştirme alt boyutunda, yaş ve hizmet yılı değişkenleri özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Okul türü ve görev yaptıkları okuldan memnuniyet değişkenleri ise tüm örgütsel bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm alt boyutlar ile yüksek düzeyde ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Gülle (2013) yıldırma algısı ile örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği çalışmasını 2012-2013 eğitim öğretim yılında Hatay il merkezi ve ilçelerinde görev yapan 301 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda şu bilgilere ulaşmıştır. Yıldırma ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum arasında pozitif yönlü, içselleştirme ve özdeşleşme arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Cinsiyet faktörü yıldırma ve içselleştirme boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kıdem yılı, yaş ve medeni durum faktörleri özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, ders yükü ve eğitim düzeyi faktörleri örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisini İnceleyen Çalışmaların Ortak Sonuçları

Alanyazın incelemesi sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle son 10 yıl içerisinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların büyük bir çoğunluğu psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Demirgil, 2008; Tunçel, 2009; Polat, 2011; Aras, 2012; Yumuşak, 2013; Mutlu, 2013). Yani bireyler psikolojik şiddete maruz kaldıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır.

Araştırmalara katılanlar çoğunlukla kurumlarına duygusal bağlılıkla yaklaşmaktadır (Yumuşak, 2013; Kurtbaş, 2011; Tunçel, 2009). Duygusal bağlılığı normatif bağlılık takip etmektedir. Bu şu anlama gelmektedir: katılımcılar kendi istekleri ile örgütte kalmaktadır. Katılımcılar örgütleri ile özdeşleşmiş kendini örgüte ait hissetmektedir. Ayrıca kendilerini örgütlerine karşı sorumlu hissetmektedirler. Örgütten ayrılmasının kendilerine getireceği maliyeti değil örgüte ve iş arkadaşlarına getireceği maliyeti düşünme eğilimindedirler.

Araştırmaların büyük çoğunluğunda demografik özellikler açısından anlamlı farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık açısından özellikle yaş (Polat, 2011; Kurtbaş, 2011; Şahin, 2012; Gülle, 2013) cinsiyet ve medeni durum (Polat, 2011; Mutlu, 2013; Gülle, 2013) faktörleri bakımından anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

BÖLÜM 5

BULGULAR

Bu bölümde veri toplama araçlarına verilen yanıtlardan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu ulaşılan bulgular ve hipotezlerin karşılaştırılmasına ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Araştırma Grubunun Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı

Bu bölümde araştırmaya konu olan araştırma grubunun genel yapısına yönelik tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	n	%
Kadın	155	39,7
Erkek	235	60,3
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların %60,3'ü erkek, %39,7'si kadın olarak belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durum Dağılımları

Medeni Durum	n	%
Evli	237	60,8
Bekâr	122	31,3
Boşanmış	31	7,9
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların %60,8'i evli, %31,3'ü bekâr ve %7,9'unun ise boşanmış olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımları

Yaş	n	%
20 ve altı	12	3,1
21 - 30	109	27,9
31 – 40	156	40,0
41 – 50	87	22,3
51 ve üzeri	26	6,7
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %3,1'inin 20 yaş ve altında, %27,9'unun 21-30 yaş aralığında, %40'ının 31-40 yaş aralığında, %22,3'ünün 41-50 yaş aralığında ve %6,7'sinin ise 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Öğrenim Durumu Dağılımları

Öğrenim Durumu	n	%
İlköğretim	5	1,3
Ortaöğretim	54	13,8
Ön lisans	107	27,4
Lisans	163	41,8
Lisansüstü	61	15,6
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının (%41,8) lisans eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra %13,8'i ortaöğretim düzeyinde bir eğitime, %27,4'ü ön lisans düzeyinde bir eğitime ve %15,6'sı da lisansüstü bir eğitime sahiptir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalıştıkları Örgütün Ait Olduğu Kurum Türü Dağılımları

Çalıştığınız Örgütün Ait Olduğu Kurum Türü	n	%
Kamu	208	53,3
Özel	182	46,7
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları örgütün ait olduğu kurum türüne göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %53,3'ü kamu kurumunda çalışırken, %46,7'sinin özel bir kurumda çalıştığı tespit edilmiştir. Ancak yüzdelik dağılımdaki fark çok fazla değildir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalıştıkları Kurumdaki Hizmet Süresi Dağılımları

Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz	n	%
0 – 5 Yıl	202	51,8
6 – 10 Yıl	96	24,6
11 – 15 Yıl	30	7,7
16 – 20 Yıl	47	12,1
21 Yıl ve üzeri	15	3,8
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları kurumdaki hizmet sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%51,8) 0-5 yıl aralığında bir süredir aynı kurumda çalıştıkları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %24,6'sı 6-10 yıl aralığında bir süre, %7,7'si 11-15 yıl aralığında bir süre, %12,8'i 16-20 yıl aralığında bir süre ve kalan %3,8'i ise 21 yıl ve üzerinde bir süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Çalışanların Unvan Dağılımları

Unvanınız	n	%
Doktor	104	26,7
Yardımcı Sağlık Personeli	103	26,4
Sağlık Memuru	84	21,5
Personel	78	20,0
Yönetici	21	5,4
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, %26,7'sinin doktor, %26,4'ünün yardımcı sağlık personeli (Başhemşire, hemşire, ebe), %21,5'inin sağlık memuru (Teknisyen, Tekniker), %20'sinin personel (tıbbi sekreter, hasta bakıcı) ve %5,4'ünün yönetici vasfında görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Çalışanların Gelir Dağılımları

Gelir (TL)	n	%
1.000,00 TL ve altı	46	11,8
1.001,00 – 1.500,00 TL	54	13,8
1.501,00 – 2.000,00 TL	48	12,3
2.001,00 – 2.500,00 TL	91	23,3
2.501,00 TL ve üzeri	151	38,7
Toplam	390	100,0

Son olarak da araştırmaya katılan çalışanların gelir durumlarına göre dağılımların incelendiğinde, katılımcıların %11,8'inin 1.000,00 TL ve altında bir gelire, %13,8'inin 1.001,00 – 1.500,00 TL arasında bir gelire, %12,3'ünün 1.501,00 -2.000,00 TL arasında bir gelire, %23,3'ünün 2.001,00 -2.500,00 TL arasında bir gelire ve %38,7'sinin 2.501,00 TL ve üzerinde bir gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

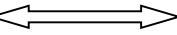
Araştırma Grubunun Psikolojik Şiddet Algısına Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırma grubunun psikolojik şiddet ölçeğine verdikleri yanıtların frekans, yüzde dağılımları, ortalaması ve standart sapmasına yer verilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

İFADELER	Hiç								Çok Sık		$\bar{X}$	σ
	1		2		3		4		5			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor.	133	34,1	86	22,1	103	26,	45	11,5	23	5,9	2,33	1,22
Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor.	111	28,5	100	25,6	118	30,3	47	12,1	14	3,6	2,37	1,12
İyi çalışmama rağmen bana bağırılıyor ve azarlanıyorum.	203	52,1	77	19,7	65	16,7	29	7,4	16	4,1	1,92	1,16
Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	143	36,7	110	28,2	104	26,7	27	6,9	6	1,5	2,08	1,02
Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor.	271	69,5	52	13,3	35	9,0	20	5,1	12	3,1	1,59	1,04
Telefonla kasıtlı olarak gereksiz yere aranıyorum.	248	63,6	66	16,9	56	14,4	15	3,8	5	1,3	1,62	,95
Sözle tehdit ediliyorum.	248	63,6	66	16,9	49	12,6	27	6,9	-	-	1,63	,95
Yazılı tehditler alıyorum.	360	92,3	21	5,4	3	,8	6	1,5	-	-	1,12	,45
Jestler, bakışlar yoluyla, iletişim kurmam engelleniyor.	252	64,6	62	15,9	53	13,6	23	5,9	-	-	1,61	,93
İş arkadaşlarım /Üstlerim benimle konuşmuyor.	327	83,8	20	5,1	28	7,2	10	2,6	5	1,3	1,32	,82
İş arkadaşlarımla benimle konuşması engelleniyor.	317	81,3	60	15,4	6	1,5	2	,5	5	1,3	1,25	,63
Diğer çalışanlardan ayrı bir yerde çalışmaya zorlanıyorum.	364	93,3	14	3,6	7	1,8	-	-	5	1,3	1,12	,54
Bulunduğum ortamda yokmuşum gibi davranılıyor.	286	73,3	64	16,4	28	7,2	9	2,3	3	,8	1,41	,78
Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor.	283	72,6	61	15,6	32	8,2	6	1,5	8	2,1	1,45	,86
Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor.	318	81,5	40	10,3	18	4,6	9	2,3	5	1,3	1,32	,77
Psikolojik sorunlarım olduğu yönünde imalı sözler ediliyor, davranışlar sergileniyor.	335	85,9	40	10,3	8	2,1	5	1,3	2	,5	1,20	,58
Psikolojik tedavi almam yönünde baskı yapılıyor.	370	94,9	12	3,1	3	,8	5	1,3	-	-	1,08	,41
Bir özrümla alay ediliyor.	346	88,7	28	7,2	8	2,1	8	2,1	-	-	1,17	,55
Dini inancımdan / Siyasi görüşümden dolayı alay ediliyorum.	361	92,6	14	3,6	13	3,3	-	-	2	,5	1,12	,48
Özel yaşantımla alay ediliyor.	335	85,9	34	8,7	9	2,3	10	2,6	2	,5	1,23	,66
Özgüvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen işleri yapmam konusunda baskı görüyorum.	302	77,4	51	13,1	16	4,1	14	3,6	7	1,8	1,39	,86

Tablo 10'un Devamı: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

İFADELER	Hiç												Çok Sık				$\bar{X}$	σ
	1		2		3		4		5									
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%								
Çabalarım yağcılık olarak değerlendiriliyor.	244	62,6	75	19,2	32	8,2	24	6,2	15	3,8	1,69	1,10						
İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor.	180	46,2	105	26,9	55	14,1	32	8,2	18	4,6	1,98	1,16						
Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum.	371	95,1	14	3,6	-	-	2	,5	3	,8	1,08	,44						
Cinsel imalarda bulunuluyor.	366	93,8	18	4,6	6	1,5	-	-	-	-	1,08	,31						
Verilen görevler geri alınıyor, işim sürekli değiştiriliyor.	265	67,9	66	16,9	23	5,9	18	4,6	18	4,6	1,61	1,09						
Niteliklerim dışında, daha az yetenek gerektiren işler veriliyor.	270	69,2	62	15,9	20	5,1	21	5,4	17	4,4	1,60	1,09						
Özel bir görev tanımım yok, yapmam için anlamsız işler veriliyor.	248	63,6	51	13,1	46	11,8	11	2,8	34	8,7	1,80	1,27						
Özel eşyalarım zarar veriliyor.	336	86,2	42	10,8	10	2,6	2	,5	-	-	1,17	,47						
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorum.	296	75,9	48	12,3	13	3,3	25	6,4	8	2,1	1,46	,97						
Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum.	323	82,8	42	10,8	17	4,4	8	2,1	-	-	1,26	,63						
Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor, fiziksel zarar görüyorum.	371	95,1	11	2,8	2	,5	6	1,5	-	-	1,08	,42						
Cinsel tacize uğruyorum.	373	95,6	11	2,8	3	,8	3	,8	-	-	1,07	,35						

Tablo 10'da araştırmaya katılan çalışanların, çalıştıkları kurumlarda maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtların dağılımları gösterilmektedir. Sorulara verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında psikolojik şiddete ilişkin “Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor” (ort=2,37), “Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor” (ort=2,33) ve “Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor” (ort=2,08) ifadeleri en yüksek puanı alan ifadeler olarak belirlenmiştir.

Bunun yanı sıra “Cinsel tacize uğruyorum” (ort=1,07), “Psikolojik tedavi almam yönünde baskı yapılıyor” (ort=1,08) ve “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor, fiziksel zarar görüyorum” (ort=1,08) ifadeleri en düşük ortalama puanları alan ifadeler olarak tespit edilmiştir.

İfadelerin tamamına bakıldığında, çalışanların psikolojik şiddete ilişkin verdikleri yanıtların genel itibari ile ortalama altında kaldığı belirlenmiştir. Bu durumda, araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları kurumlarda psikolojik şiddete dair bir problemlerinin olmadığı söylenebilir. Akdemir Mansur (2008) çalışmasında araştırma katılımcılarının %78,7'sinin psikolojik şiddete maruz kaldığını beyan ettiğini belirtmektedir. Ulaşılan bu sonuç benzer araştırmaların birçoğu ile benzerlik gösterirken Akdemir Mansur'un (2008) çalışması ile farklılık göstermektedir.

Araştırma Grubunun Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri yanıtların frekans, yüzde dağılımları, ortalaması ve standart sapmasına yer verilmiştir.

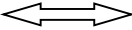
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Çalışanların Duygusal Bağlılığa İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

İFADELER	Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum										X	σ
	1		2		3		4		5			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Meslek hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	83	21,3	67	17,2	87	22,3	105	26,9	48	12,3	2,92	1,33
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.	48	12,3	84	21,5	37	9,5	160	41,0	61	15,6	3,26	1,29
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	60	15,4	85	21,8	103	26,4	79	20,3	63	16,2	3,00	1,29
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.	71	18,2	133	34,1	47	12,1	88	22,6	51	13,1	2,78	1,33
Bu kurumun benim için anlamı büyüktür.	57	14,6	88	22,6	63	16,2	130	33,3	52	13,3	3,08	1,29
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	60	15,4	78	20,0	89	22,8	105	26,9	58	14,9	3,06	1,29

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 1-6. maddeleri duygusal bağlılık alt boyutunu ölçen sorulardan oluşmaktadır.

Tablo 11'e bakıldığında çalışanların %39,2'si (%26,9 katılıyorum + %12,3 tamamen katılıyorum) meslek hayatının geriye kalanını çalıştığı kurumda geçirmekten mutluluk duyacağını ifade ederken, %38,5'i (%21,3 hiç katılmıyorum + %17,2 katılmıyorum) meslek hayatının geriye kalanını çalıştığı kurumda geçirmekten mutluluk duymayacağını ifade etmektedir. Çalışanların %56,6'sı çalıştığı kurumun problemlerini kendi problemi gibi görürken %33,8'i kendi problemi gibi görmemektedir. Bulunduğu kurumda kendini ailenin bir parçası gibi hisseden sağlık çalışanlarının oranı %37,2 iken böyle hissetmeyenlerin oranı %36,5'tir. Çalışanların %52,3'ü kurumuna karşı duygusal bir bağ hissederken %35,7'si duygusal bağ hissetmediğini ifade etmektedir. Çalışanların %46,6'sı bu kurumun anlamı benim için büyüktür görüşüne katılırken %37,2'si aksini düşünmektedir. Çalışanların %35,4'ü kurumuna karşı güçlü bir bağ hissederken %41,8'i güçlü bir bağ hissetmediğini ifade etmektedir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Çalışanların Devamlılık Bağlılığına İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

İFADELER	Hiç Katılmıyorum						Tamamen Katılıyorum				$\overline{X}$	σ
	1		2		3		4		5			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İstesem bile şuan bu kurumdan ayrılmak benim için çok güç olurdu.	57	14,6	55	14,1	77	19,7	108	27,7	93	23,8	3,32	1,36
Şuan bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem yaşantım büyük oranda alt üst olur.	68	17,4	98	25,1	50	12,8	95	24,4	79	20,3	3,05	1,41
Şuan bu kurumda kalmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	35	9,0	47	12,1	35	9,0	162	41,5	111	28,5	3,68	1,25
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatifim olduğuna inanıyorum.	55	14,1	85	21,8	45	11,5	136	34,9	69	17,7	3,20	1,34
Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin azlığıdır.	47	12,1	100	25,6	28	7,2	139	35,6	76	19,5	3,25	1,34
Bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir iş düşünebilirdim.	68	17,4	98	25,1	76	19,5	77	19,7	71	18,2	2,96	1,37

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 7-12. maddeleri devamlılık bağlılığı alt boyutunu ölçen sorulardan oluşmaktadır.

Tablo 12'ye bakıldığında çalışanların %51,5'i istese bile şuan kurumdan ayrılmasının güç olacağını ifade ederken %28,8'i bir güçlük olmayacağını düşünmektedir. Çalışanların %44,7'si kurumundan ayrılırsa hayatının büyük oranda altüst olacağını ifade etmektedir. Çalışanların %42,5'i kurumdan ayrılmanın hayatını alt üst etmeyeceğini ifade etmektedir. Çalışanların %70'i kurumda kalma sebebini bir istek olduğu kadar bir gereklilik olarak da görmekteyken %21,1'i aksini düşünmektedir. Kurumundan ayrılmak için çok az alternatifi olduğunu düşünen çalışanların oranı %52,6 iken %35,9'u alternatiflerin az olmadığını düşünmektedir. Ayrıca katılımcıların %55,1'i kurumdan ayrılmasının olumsuz sonuçlarından birini alternatiflerin azlığı olarak görürken %37,7'si buna katılmamaktadır. Katılımcıların %37,9'u bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir iş düşünebilirdim derken %42,5'i böyle düşünmemektedir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Çalışanların Normatif Bağlılığa İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

İFADELER	Hiç Katılmıyorum ↔ Tamamen Katılıyorum										X	S.S
	1		2		3		4		5			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Mevcut işyerimde kalmak için, hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	83	21,3	91	23,3	63	16,2	123	31,5	30	7,7	2,81	1,29
Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissi duyarım.	117	30,0	105	26,9	80	20,5	43	11,0	45	11,5	2,47	1,32
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	86	22,1	77	19,7	120	30,8	66	16,9	41	10,5	2,74	1,26
Bu kurumdan şuan ayrılamam, çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk duyuyorum.	88	22,6	101	25,9	55	14,1	115	29,5	31	7,9	2,74	1,30
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	100	25,6	105	26,9	87	22,3	68	17,4	30	7,7	2,55	1,25

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 7-12. maddeleri devamlılık bağlılığı alt boyutunu ölçen sorulardan oluşmaktadır.

Çalışanların %39,2'si mevcut iş yerinde kalmak için hiçbir zorunluluk hissetmediğini ifade ederken %44,6'sı zorunluluk hissettiğini ifade etmiştir. Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk duyarım ifadesine katılanların oranı %22,5 iken aksini düşünenlerin

oranı %56,9'dur. Çalışanların %27,4'ü bu kurum benim sadakatimi hak ediyor ifadesine katılırken %41,8'i katılmamaktadır. Katılımcıların %37,4'ü bu kurumdan şuan ayrılamam, çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk duyuyorum derken %48,5'i aksini söylemektedir. Katılımcıların %25,1'i kurumuna çok şey borçlu olduğunu düşünmektedir. Bu ifadeye katılmayanların oranı %52,5'tir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılığa İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Ortalaması

	$\bar{X}$	σ
Duygusal Bağlılık	3,01	,51
Devamlılık Bağlılığı	3,24	,96
Normatif Bağlılık	2,66	,91

Tablo 14'te çalışanların örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtların ortalama değerlerinin dağılımı incelenmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kuruma karşı genel olarak ortalama düzeyde bir bağlılık hissettikleri belirlenmiştir. Ancak bu bağlılığın işletmeye karşı duyulan bir aidiyet duygusundan ziyade, mevcut durumda çalıştıkları kurumdan ayrılmalarının onları çeşitli nedenlerle zora sokacağını düşünmelerinden olduğu şeklinde ifade edilebilir. Bunun yanı sıra, kurum değiştirmeme kararlarının alternatiflerinin az olmasından kaynaklandığı da bir diğer göze çarpan unsurdur.

Örgütsel bağlılığa ilişkin sorulara verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında çalışanların devamlılık bağlılığı algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazında incelenen birçok çalışmada (Tunçel (2009), Kurtbaş (2011), Yumuşak (2013)) katılımcıların daha çok duygusal bağlılık gösterdikleri yönünde sonuçlarla karşılaşmıştır.

Araştırma Grubunun Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık Ortalamalarının Demografik Değişkenler Açısından Farklılaşmasına Ait Bulgular

Bu bölümde araştırma grubunun psikolojik şiddet algıları ile örgütsel bağlılık ortalamalarının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği ile ilgili iki bağımsız t-testi ve one way anova testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	X	σ	t	s.d.	p
Erkek	155	1,43	0,45	-1,126	388	0,261
Kadın	235	1,49	0,51			

H_{1.1}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 15’te verilmiştir. Bu sonuca göre 0,261 önem düzeyi ile **H_{1.1} hipotezi kabul edilememiştir.** Bir diğer ifade ile çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermez. ($p>0,05$).

Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Ancak Polat (2011) çalışmasında cinsiyet değişkeninin psikolojik şiddet üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir.

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	t	s.d.	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	155	3,00	,57	-,262	388	,793
	Erkek	235	3,02	,48			
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	155	3,41	1,06	-2,901	388	,004
	Erkek	235	3,13	,87			
Normatif Bağlılık	Kadın	155	2,72	1,07	1,032	388	,303
	Erkek	235	2,62	,78			

H_{2.1}: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 16’da verilmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu ,793 önem düzeyi ile cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çalışanların devamlılık bağlılığı alt boyutunda cinsiyet

değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır ($p<0,05$). Normatif bağlılık alt boyutu da ,303 önem düzeyi ile cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bir diğer ifade ile çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından devamlılık bağlılığı boyutunda cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır. **H_{2.1} hipotezi kabul edilmiştir.**

Benzer çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ki bu sonuç bu çalışmanın bulgularından farklılık göstermektedir.

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	$\bar{X}$	σ	F	s.d.	p
Evli	237	1,46	0,47	,669	2	0,513
Bekâr	122	1,47	0,50			
Boşanmış	31	1,36	0,40			

H_{1.2}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların medeni durumlarına göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. Bu sonuca göre 0,513 önem düzeyi ile **H_{1.2} hipotezi kabul edilememiştir ($p>0,05$).** Bir diğer ifade ile çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermez.

Polat (2011), Akdemir Mansur (2008) ve Mutlu (2013) medeni durum değişkeninin psikolojik şiddet üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmişlerdir.

H_{2.2}: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	F	s.d.	p
Duygusal Bağlılık	Evli	237	3,04	,54	1,142	2	,320
	Bekâr	122	2,96	,49			
	Boşanmış	31	2,98	,33			
Devamlılık Bağlılığı	Evli	237	3,23	1,01	,030	2	,971
	Bekâr	122	3,25	,85			
	Boşanmış	31	3,27	1,03			
Normatif Bağlılık	Evli	237	2,59	,89	3,000	2	,051
	Bekâr	122	2,82	,94			
	Boşanmış	31	2,53	,82			

Duygusal bağlılık alt boyutu ,320 önem düzeyi ile, devamlılık bağlılığı alt boyutu ,971 önem düzeyi ile ve normatif bağlılık alt boyutu ise ,051 önem düzeyi ile medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. **H_{2.2} hipotezi kabul edilememiştir.** Bir diğer ifade ile çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Polat (2011) medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Gülle (2013) medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir.

Tablo 19: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	F	s.d.	p
20 yaş ve altı		12	1,21	0,18	4,102	4	0,003
21-30 yaş		109	1,52	0,54			
31-40 yaş		156	1,45	0,48			
41-50 yaş		87	1,51	0,41			
50 yaş ve üzeri		26	1,17	0,16			

H_{1.3}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları yaş değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların yaşlarına göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 19’da gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,003 önem düzeyi ile **H_{1.3} hipotezi kabul edilmiştir (p<0,05)**. Bir diğer ifade ile çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Polat (2011) çalışmasında yaş değişkeninin psikolojik tacizin itibara yönelik saldırılar alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Kurtbaş (2011) ise yaş değişkeninin psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını belirtmektedir.

Ayrıca ankete verilen cevaplar neticesinde psikolojik şiddete maruz kalmalarının yaşlara göre farklılığı incelendiğinde; psikolojik şiddete en fazla maruz kalanların 21-30 yaş aralığında olduğu (ort:1,52), öte yandan; 50 yaş ve üzeri kişilerin ise psikolojik şiddete en az maruz kaldıkları (ort:1,17) tespit edilmiştir.

H_{2.3}: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları yaş değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların yaşlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 20’de verilmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu ,416 önem düzeyi ile ve devamlılık bağlılığı alt boyutu ,078 önem düzeyi ile yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Normatif bağlılık alt boyutu ,046 önem düzeyi ile yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. **H_{2.3} hipotezi kabul edilmiştir.** Bir diğer ifade ile çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık boyutunda yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Demirgil (2008) çalışmasında yaş değişkeninin anlamlı bir değişiklik yaratmadığını belirtirken Aras (2012) yaş değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Şahin (2012) ise yaş değişkeninin hem örgütsel bağlılıkta hem de alt boyutu olan duygusal bağlılıkta anlamlı bir farklılık yarattığını belirtmektedir.

Tablo 20: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	F	s.d.	p
Duygusal Bağlılık	20 yaş ve altı	12	3,12	1,17	,984	4	,416
	21-30 yaş	109	2,98	,31			
	31-40 yaş	156	3,04	,41			
	41-50 yaş	87	2,95	,66			
	50 yaş ve üzeri	26	3,13	,72			
Devamlılık Bağlılığı	20 yaş ve altı	12	3,54	1,55	2,120	4	,078
	21-30 yaş	109	3,04	,86			
	31-40 yaş	156	3,26	,95			
	41-50 yaş	87	3,41	,96			
	50 yaş ve üzeri	26	3,25	,97			
Normatif Bağlılık	20 yaş ve altı	12	3,25	1,44	2,452	4	,046
	21-30 yaş	109	2,50	,93			
	31-40 yaş	156	2,71	,85			
	41-50 yaş	87	2,64	,96			
	50 yaş ve üzeri	26	2,82	,47			

Ayrıca ankete verilen cevaplar neticesinde örgütsel bağlılık alt boyutlarının yaşlara göre farklılığı incelendiğinde; 20 yaş ve altında olan katılımcıların devamlılık bağlılığı (ort:3,54) ve normatif bağlılık (ort:3,25) eğilimlerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. 50 yaş ve üstü katılımcılar duygusal bağlılığı (ort:3,13) en yüksek yaş grubu iken, 41-50 yaş aralığındaki katılımcılar en az duygusal bağlılık (ort=2,95) taşıyan gruptur. Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarına bakıldığında 21-30 yaş aralığındaki katılımcıların genel olarak en düşük bağlılık oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak çalışanların 21-30 yaş aralığında tüm alt boyutlarda ciddi bir bağlılık azalması yaşadığı söylenebilir.

Tablo 21: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	$\bar{x}$	σ	F	s.d.	p
İlköğretim	5	1,74	0,26	1,287	4	0,275
Ortaöğretim	54	1,51	0,47			
Ön lisans	107	1,50	0,56			
Lisans	163	1,41	0,42			
Lisansüstü	61	1,44	0,44			

H_{1.4}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların öğrenim durumlarına göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 21’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,275 önem düzeyi ile **H_{1.4} hipotezi kabul edilememiştir** ($p>0,05$). Bir diğer ifade ile katılımcıların psikolojik şiddete maruz kalmaları öğrenim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermez.

Bu sonuç benzer araştırmalarla tutarlıdır.

H_{2.4}: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların öğrenim durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 22’de verilmiştir. Öğrenim durumu değişkeni duygusal bağlılık alt boyutunda ,016 önem düzeyi ile, devamlılık bağlılığı alt boyutunda ,047 önem düzeyi ile ve normatif bağlılık alt boyutunda ,000 önem düzeyi ile anlamlı bir farklılık göstermektedir. **H_{2.4} hipotezi kabul edilmiştir.** Bir diğer ifade ile çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının tümünde öğrenim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 22: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	F	s.d.	p
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	5	2,90	,09	3,094	4	,016
	Ortaöğretim	54	3,12	,63			
	Ön lisans	107	2,87	,47			
	Lisans	163	3,06	,55			
	Lisansüstü	61	3,05	,31			
Devamlılık Bağlılığı	İlköğretim	5	3,93	1,46	2,437	4	,047
	Ortaöğretim	54	3,48	1,20			
	Ön lisans	107	3,28	,95			
	Lisans	163	3,19	,82			
	Lisansüstü	61	3,03	1,00			
Normatif Bağlılık	İlköğretim	5	3,80	1,09	10,738	4	,000
	Ortaöğretim	54	2,88	,86			
	Ön lisans	107	2,50	,82			
	Lisans	163	2,84	,76			
	Lisansüstü	61	2,16	1,14			

Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık gösterirken Gülle (2013) çalışmasında eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir.

Ayrıca ankete verilen cevaplar neticesinde örgütsel bağlılık alt boyutlarının öğrenim durumuna göre farklılığı incelendiğinde; ilköğretim mezunu olan katılımcılar en düşük duygusal bağlılık düzeyine sahipken ortaöğretim mezunu katılımcılar en yüksek duygusal bağlılığa sahiptirler. İlköğretim mezunu katılımcılar devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında (ort:3,93, 3,80) en yüksek bağlılığa sahipken, lisanüstü mezunu katılımcıların bu iki alt boyutta da (ort:3,03, 2,16) en düşük bağlılık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ortalamalara bakıldığında öğrenim durumu arttıkça örgütsel bağlılık düşer diyebiliriz.

Tablo 23: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Örgütteki Hizmet Süreleri Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	$\bar{x}$	σ	F	s.d.	p
0-5 yıl	202	1,44	0,46	3,013	4	0,018
6-10 yıl	96	1,49	0,56			
11-15 yıl	30	1,59	0,37			
16-20 yıl	47	1,49	0,40			
21 yıl ve üzeri	15	1,10	0,07			

H_{1.5}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların örgütteki hizmet sürelerine göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 23'te gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,018 önem düzeyi ile **H_{1.5} hipotezi kabul edilmiştir** ($p < 0,05$). Bir diğer ifade ile çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarında çalıştıkları örgütteki hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Bu sonuç benzer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmaların psikolojik şiddetin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koydukları gözlemlenmiştir.

Ayrıca katılımcıların ankete verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde en fazla psikolojik şiddete maruz kalanların 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğu tespit edilmiştir (ort:1,59). Öte yandan 21 yıl ve üzeri çalışanların ise en az psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir (ort:1,10).

H_{2.5}: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların çalıştıkları örgütteki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 24'te verilmiştir. Hizmet süresi değişkeni duygusal bağlılık alt boyutunda ,029 önem düzeyi ile, devamlılık bağlılığı alt boyutunda ,026 önem düzeyi ile ve normatif bağlılık alt boyutunda ,001 önem düzeyi ile anlamlı bir farklılık göstermektedir. **H_{2.5} hipotezi kabul edilmiştir**. Bir diğer ifade ile çalışanların örgütsel bağlılıklarının tüm alt boyutlarında çalıştıkları örgütteki hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştıkları Örgütteki Hizmet Süreleri Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	F	s.d.	p
Duygusal Bağlılık	0-5 yıl	202	3,07	,47	2,722	4	,029
	6-10 yıl	96	2,87	,59			
	11-15 yıl	30	3,09	,49			
	16-20 yıl	47	3,04	,54			
	21 yıl ve üzeri	15	2,93	,31			
Devamlılık Bağlılığı	0-5 yıl	202	3,17	,97	2,784	4	,026
	6-10 yıl	96	3,36	,99			
	11-15 yıl	30	3,64	,88			
	16-20 yıl	47	2,99	,87			
	21 yıl ve üzeri	15	3,30	,84			
Normatif Bağlılık	0-5 yıl	202	2,69	,93	5,039	4	,001
	6-10 yıl	96	2,38	,94			
	11-15 yıl	30	3,12	,79			
	16-20 yıl	47	2,68	,78			
	21 yıl ve üzeri	15	3,02	,47			

Gülle (2013) çalışmasında kıdem yılı değişkeninin, Mutlu (2013) hizmet yılı değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmişlerdir. Aras (2012) ise kıdem değişkeninin içselleştirme boyutunda farklılık yarattığına dikkat çekmektedir.

Ayrıca katılımcıların ankete verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde tüm alt boyutlarda en fazla bağlılık gösterenlerin 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğu tespit edilmiştir (ort:3,09, 3,64, 3,12). Öte yandan 6-10 yıl aralığında çalışanların ise en az duygusal bağlılık ve normatif bağlılık duydukları tespit edilmiştir (ort:2,87, 2,38). En az devamlılık bağlılığı duyan grup ise 2,99 ortalama ile 16-20 yıl arası hizmet süresi olan sağlık çalışanlarıdır.

Tablo 25: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Çalıştıkları Sektör Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	$\bar{x}$	σ	t	s.d.	p
Kamu	208	1,51	0,53	2,413	388	0,016
Özel	182	1,39	0,39			

H_{1.6}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları çalıştıkları sektör değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların çalıştıkları sektöre göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere iki bağımsız t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 25’te verilmiştir. Bu sonuca göre 0,016 önem düzeyi ile **H_{1.6} hipotezi kabul edilmiştir** ($p < 0,05$). Bir diğer ifade ile katılımcıların psikolojik şiddete maruz kalmalarında çalıştıkları sektöre göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Bu sonuç benzer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmaların psikolojik şiddetin sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koydukları gözlemlenmiştir.

Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde ise kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

H_{2.6}: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları çalıştıkları sektör değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların çalıştıkları sektöre göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 26’da verilmiştir. Hizmet süresi değişkeni alt boyutların hiçbirinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. **H_{2.6} hipotezi kabul edilememiştir.** Başka bir ifadeyle katılımcıların örgütsel bağlılıklarının hiçbir alt boyutunda çalıştıkları sektöre göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 26: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştıkları Sektör Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	t	s.d.	p
Duygusal Bağlılık	Kamu	208	3,03	,45	,870	388	,385
	Özel	182	2,99	,58			
Devamlılık Bağlılığı	Kamu	208	3,30	,94	1,280	388	,201
	Özel	182	3,17	,98			
Normatif Bağlılık	Kamu	208	2,58	,92	-1,831	388	,068
	Özel	182	2,75	,89			

Mutlu (2013) çalışmasında okul türü değişkeninin (özel ya da devlet okulu) örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymuştur.

Tablo 27: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Örgütteki Unvanları Değişkeni Açısından İncelenmesi

Grup İstatistiği				Test İstatistiği		
	n	x	σ	F	s.d.	p
Doktor	104	1,47	0,49	2,839	4	0,024
Yardımcı Sağlık Personeli	103	1,35	0,30			
Sağlık Memuru	84	1,55	0,62			
Personel	78	1,51	0,48			
Yönetici	21	1,34	0,18			

H_{1.7}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları örgütteki unvanları değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların örgütteki unvanlarına göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 27’de gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,024 önem düzeyi ile **H_{1.7} hipotezi kabul edilmiştir** ($p < 0,05$). Bir diğer ifade ile çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarında çalıştıkları örgütteki unvanlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Akdemir Mansur (2008) çalışmasında psikolojik şiddete maruz kalmanın unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Kurtbaş (2011) ise unvan

değişkeninin psikolojik şiddetin bir tek kişinin sağlığına doğrudan saldırılar alt boyutunda anlamlı farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur.

Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde sağlık memurlarının ve personelin en fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir (ort:1,55; 1,51). Öte yandan yönetici statüsünde çalışanlar ise en az psikolojik şiddete maruz kalan çalışanlar arasındadır (ort:1,34).

Tablo 28: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Örgütteki Unvanları Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	σ	F	s.d.	p
Duygusal Bağlılık	Doktor	104	2,92	,46	3,791	4	,005
	Yar. Sağ. Personeli	103	3,11	,59			
	Sağlık Memuru	84	2,93	,48			
	Personel	78	3,02	,34			
	Yönetici	21	3,29	,82			
Devamlılık Bağlılığı	Doktor	104	3,17	1,00	3,505	4	,008
	Yar. Sağ. Personeli	103	3,18	,71			
	Sağlık Memuru	84	3,05	1,13			
	Personel	78	3,55	,97			
	Yönetici	21	3,50	,77			
Normatif Bağlılık	Doktor	104	2,69	1,05	2,917	4	,021
	Yar. Sağ. Personeli	103	2,61	,74			
	Sağlık Memuru	84	2,42	,93			
	Personel	78	2,88	,83			
	Yönetici	21	2,84	,91			

H2.7: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları örgütteki unvanları değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların unvanlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 28’de verilmiştir. Unvan değişkeni duygusal bağlılık alt boyutunda ,005 önem düzeyi ile, devamlılık bağlılığı alt boyutunda ,008 önem düzeyi ile ve

normatif bağıllık alt boyutunda ,021 önem düzeyi ile anlamlı bir farklılık göstermektedir. **H_{2.7} hipotezi kabul edilmiştir.** Bir diğer ifade ile çalışanların örgütsel bağıllıklarının tüm alt boyutlarında çalıştıkları örgütteki unvanlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Kurtbaş (2011) çalışmasında bu çalışmayla benzer olarak, unvan değişkeninin örgütsel bağıllığın tüm alt boyutlarında (duygusal bağıllık, devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllık) anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymuştur.

Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde yönetici unvanlı çalışanlar en yüksek duygusal bağıllık ortalamasına sahipken (ort:3,29), doktorların en düşük duygusal bağıllığa sahip oldukları (ort:2,92) tespit edilmiştir. Devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllığı en yüksek olan grup personeller iken (ort:3,55; 2,88), en düşük olan grup sağlık memurlarıdır (ort:3,05; 2,42). Unvan boyutunda bağıllık alt boyutlarına genel olarak baktığımızda tüm çalışanların normatif bağıllığının daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 29: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Gelir Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
	n	$\bar{x}$	σ	F	s.d.	p
1.000,00 TL ve altı	46	1,60	0,48	1,846	4	0,119
1.001,00-1.500,00 TL	54	1,42	0,36			
1.501,00-2.000,00 TL	48	1,42	0,41			
2.001,00-2.500,00 TL	91	1,38	0,39			
2.501,00 TL ve üzeri	151	1,48	0,56			

H_{1.8}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları gelir değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların gelir durumlarına göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 29’da gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,119 önem düzeyi ile **H_{1.8} hipotezi kabul edilememiştir** ($p>0,05$). Bir diğer ifade ile katılımcıların psikolojik şiddete maruz kalmalarında gelir durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir.

Tablo 30: Araştırmaya Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Gelir Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	X	S.S.	F	SD	p
Duygusal Bağlılık	1.000,00 TL ve altı	46	2,92	,37	,826	4	,509
	1.001,00-1.500,00 TL	54	3,08	,40			
	1.501,00-2.000,00 TL	48	3,07	,63			
	2.001,00-2.500,00 TL	91	2,98	,40			
	2.501,00 TL ve üzeri	151	3,01	,60			
Devamlılık Bağlılığı	1.000,00 TL ve altı	46	3,55	1,09	3,855	4	,004
	1.001,00-1.500,00 TL	54	3,31	,92			
	1.501,00-2.000,00 TL	48	3,05	1,05			
	2.001,00-2.500,00 TL	91	2,98	,72			
	2.501,00 TL ve üzeri	151	3,34	,99			
Normatif Bağlılık	1.000,00 TL ve altı	46	2,58	,61	2,775	4	,027
	1.001,00-1.500,00 TL	54	2,97	,92			
	1.501,00-2.000,00 TL	48	2,39	,97			
	2.001,00-2.500,00 TL	91	2,66	,79			
	2.501,00 TL ve üzeri	151	2,65	1,00			

H_{2.8}: Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları gelir değişkeni açısından farklılık gösterir. Çalışanların gelirlerine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 30’da verilmiştir. Unvan değişkeni duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermezken ($p=0,509$) devamlılık bağlılığı alt boyutunda ,004 önem düzeyi ile ve normatif bağlılık alt boyutunda ,027 önem düzeyi ile anlamlı bir farklılık göstermektedir. **H_{2.8} hipotezi kabul edilmiştir.** Bir diğer ifade ile çalışanların örgütsel bağlılıklarının devamlılık bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutunda gelir durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermemektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmaların örgütsel bağlılığın alt boyutlarında gelir değişkeni açısından anlamlı bir farklılık saptanamadığı görülmüştür.

Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde 1.000,00 TL ve altı geliri olan katılımcılar (ort:3,55) en yüksek devamlılık bağlılığına sahipken 2.001,00 – 2.500,00 TL arası geliri olan katılımcıların (ort:2,98) en düşük devamlılık

bağılılığına sahip olduğu tespit edilmiştir. 1.001,00 – 1.500,00 TL arası geliri olan katılımcılar (ort:2,97) normatif bağılılığı en yüksek grupken geliri 1.501,00 – 2.000,00 TL arası olan katılımcıların (ort:2,39) normatif bağılılığı en düşük olan gruptur.

Araştırma Grubunun Psikolojik Şiddete Maruz Kalması ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 31:Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular

Bağımlı	Beta	t
Duygusal Bağlılık	- ,150	38,809
R²	F	p
,022	8,884	,003

H_{3.1}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları duygusal bağılılığı etkiler. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının duygusal bağılılıkları üzerine etki edip etmediğini incelemek üzere regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 31’de verilmiştir. Tablo 31 incelendiğinde R² değerinin ,022 olduğu görülmektedir. İncelenen psikolojik şiddetin örgüt çalışanlarının duygusal bağılılık oluşumlarını %2 oranında etkilediği söylenebilir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin duygusal bağılılık üzerinde (p<0,05; Beta: -0,150) negatif yönde etkisi vardır. Bu bağlamda **H_{3.1} hipotezi kabul edilmiştir.** Bir diğer ifade ile örgütte psikolojik şiddet arttığında duygusal bağılılık azalmaktadır.

Tunçel (2009) psikolojik şiddetin duygusal bağılılık alt boyutu üzerinde etkisi olmadığını tespit etmiştir.

Tablo 32: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Devamlılık Bağlılığı Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular

Bağımlı	Beta	t
Devamlılık Bağlılığı	,188	17,358
R²	F	p
,035	14,213	,000

H_{3.2}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları devamlılık bağlılığını etkiler.

Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının devamlılık bağlılıkları üzerine etki edip etmediğini incelemek üzere regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 32’de verilmiştir. Tablo 32 incelendiğinde R^2 değerinin ,035 olduğu görülmektedir. İncelenen psikolojik şiddetin çalışanların devamlılık bağlılığı oluşumlarını %3 oranında etkilediği söylenebilir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır ($p<0,05$; Beta:0,188). Bu bağlamda **H_{3.2} hipotezi kabul edilmiştir**. Bir diğer ifade ile örgütte psikolojik şiddet arttığında devamlılık bağlılığı da artmaktadır.

Demirgil (2008) ve Tunçel (2009) yaptıkları çalışmalarda psikolojik şiddet ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit ederken, Akdemir Mansur (2008) ile Kurtbaş (2011) psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 33: Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddete Maruz Kalmalarının Normatif Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular

Bağımlı	Beta	t
Normatif Bağlılık	- ,181	21,908
R^2	F	p
,033	13,173	,000

H_{3.3}: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları normatif bağlılığı etkiler.

Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının normatif bağlılıkları üzerine etki edip etmediğini incelemek üzere regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 33’te verilmiştir. Tablo incelendiğinde R^2 değerinin 0,033 olduğu görülmektedir. İncelenen psikolojik şiddetin çalışanların normatif bağlılık oluşumlarını %3 oranında etkilediği söylenebilir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin normatif bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi vardır ($p<0,05$; Beta:- 0,181). Bu bağlamda **H_{3.3} hipotezi kabul edilmiştir**. Bir diğer ifade ile örgütte psikolojik şiddet arttığında normatif bağlılık azalmaktadır.

Bu çalışmanın aksine Demirgil (2008) ve Tunçel (2009) yaptıkları çalışmalarda psikolojik şiddet ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmişlerdir

BÖLÜM 6

SONUÇ VE TARTIŞMA

Sonuçlar

Araştırmanın problemini desteklemek üzere yapılmış olan analizlerde elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Değişkenlerine Ait Sonuçlar

1. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet dağılımlarına göre, katılımcıların %60,3'ü erkek, %39,7'si kadındır. Katılımcıların çoğunluğunu erkek sağlık çalışanları oluşturmaktadır.
2. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durum dağılımlarına göre, katılımcıların %60,8'i evli, %31,3'ü bekâr ve %7,9'u ise boşanmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanları arasında en fazla katılımcı %60,8'lik oranla evlilere aittir.
3. Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımlarına göre, katılımcıların %3,1'i 20 yaş ve altında, %27,9'u 21-30 yaş aralığında, %40'ı 31-40 yaş aralığında, %22,3'ü 41-50 yaş aralığında ve %6,7'si ise 51 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya en fazla katılım 31-40 yaş aralığındaki sağlık çalışanlarına aittir.
4. Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, araştırmaya en fazla katılımın %41,8 oranıyla lisans eğitime sahip sağlık çalışanlarına ait olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların %13,8'i ortaöğretim düzeyinde bir eğitime, %27,4'ü ön lisans düzeyinde bir eğitime ve %15,6'sı da lisansüstü bir eğitime sahiptir.

5. Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları örgütün ait olduğu kurum türüne göre, katılımcıların %53,3'ü kamu kurumunda çalışırken, %46,7'sinin özel bir kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.
6. Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları kurumdaki hizmet sürelerine göre, katılımcıların çoğunluğu (%51,8) 0-5 yıl aralığında bir süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların %24,6'sı 6-10 yıl aralığında bir süre, %7,7'si 11-15 yıl aralığında bir süre, %12,8'i 16-20 yıl aralığında bir süre ve kalan %3,8'i ise 21 yıl ve üzerinde bir süredir aynı kurumda çalışmaktadır.
7. Araştırmaya katılan çalışanların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, %26,7'sinin doktor, %26,4'ünün yardımcı sağlık personeli (Başhemşire, hemşire, ebe), %21,5'inin sağlık memuru (Teknisyen, Tekniker), %20'sinin personel (tıbbi sekreter, hasta bakıcı) ve %5,4'ünün yönetici vasfında görev yaptıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya en az katılım yönetici vasfındaki sağlık çalışanları tarafından.
8. Araştırmaya katılan çalışanların gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, araştırmaya en fazla katılım %38,7 oranı ile 2.501,00 TL ve üzeri gelire sahip sağlık çalışanları tarafından. Ayrıca katılımcıların %11,8'i 1.000,00 TL ve altında bir gelire, %13,8'i 1.001,00 – 1.500,00 TL arasında bir gelire, %12,3'ü 1.501,00 -2.000,00 TL arasında bir gelire ve %23,3'ü ise 2.001,00 -2.500,00 TL arasında bir gelire sahiptir.

Araştırmaya Katılan Çalışanların Psikolojik Şiddet ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine Verdikleri Yanıtlara Ait Sonuçlar

1. Psikolojik şiddet ölçeğine verilen yanıtların tamamına bakıldığında, çalışanların psikolojik şiddete ilişkin verdikleri yanıtların genel itibari ile ortalama altında kaldığı belirlenmiştir. Bu durumda, araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları kurumlarda psikolojik şiddete dair bir problemlerinin olmadığı söylenebilir.
2. Psikolojik şiddet ölçeğine verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında çalışanların en çok “Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor”, “Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor” ve “Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor” ifadelerine katıldıkları görülmektedir.

3. Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık tutumlarında ilk sırayı devamlılık bağlılığı, ikinci sırayı duygusal bağlılık ve son sırayı da normatif bağlılık almaktadır. Bununla birlikte katılımcıların çalıştıkları kuruma karşı genel olarak ortalama düzeyde bir bağlılık hissettikleri belirlenmiştir. Bu bağlılığın işletmeye karşı duyulan bir aidiyet duygusundan ziyade, mevcut durumda çalıştıkları kurumdan ayrılmasının onları çeşitli nedenlerle zora sokacağını düşünmelerinden olduğu şeklinde ifade edilebilir. Bunun yanı sıra, kurum değiştirmeme kararlarının alternatiflerinin az olmasından kaynaklandığı da bir diğer göze çarpan unsurdur.
4. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutuna verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında, çalışanların en çok “çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum”, “bu kurumun benim için anlamı büyüktür” ve “çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum” ifadelerine katıldıkları görülmektedir.
5. Örgütsel bağlılık ölçeğinin devamlılık bağlılığı alt boyutuna verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında, çalışanların en çok “şuan bu kurumda kalmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir”, “istesem bile şuan bu kurumdan ayrılmak benim için çok güç olurdu” ve “bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin azlığıdır” ifadelerine katıldıkları görülmektedir.
6. Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt boyutuna verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında, çalışanların en çok “mevcut işyerimde kalmak için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum”, “bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” ve “bu kurumdan şuan ayrılamam, çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk duyuyorum” ifadelerine katıldıkları görülmektedir.

Araştırmanın Problemine Ait Sonuçlar

1. Çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının farklılık gösterip göstermediği araştırılmış olup; analiz sonucunda psikolojik şiddet ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. **H_{1.1} hipotezi kabul edilememiştir.** Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Ancak Polat (2011) çalışmasında cinsiyet değişkeninin psikolojik şiddet üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir.

2. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış olup; analiz sonucunda çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında devamlılık bağlılığı alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. **H_{2.1} hipotezi kabul edilmiştir.** Benzer çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ki bu sonuç bu çalışmanın bulgularından farklılık göstermektedir.
3. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda psikolojik şiddet ile medeni durum değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. **H_{1.2} hipotezi kabul edilememiştir.** Polat (2011), Akdemir Mansur (2008) ve Mutlu (2013) medeni durum değişkeninin psikolojik şiddet üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmişlerdir.
4. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutlarında medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. **H_{2.2} hipotezi kabul edilememiştir.** Polat (2011) çalışmasında medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Gülle (2013) ise medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir.
5. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. **H_{1.3} hipotezi kabul edilmiştir.** Ankete verilen cevaplar neticesinde psikolojik şiddete maruz kalmalarının yaşlara göre farklılığı incelendiğinde; psikolojik şiddete en fazla maruz kalanların 21-30 yaş aralığında olduğu, öte yandan; 50 yaş ve üzeri kişilerin ise psikolojik şiddete en az maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Polat (2011) çalışmasında yaş değişkeninin psikolojik tacizin itibara yönelik saldırılar alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Kurtbaş (2011) ise yaş değişkeninin psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını belirtmektedir.
6. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; normatif bağlılık alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. **H_{2.3} hipotezi kabul edilmiştir.** Ankete verilen cevaplar neticesinde normatif bağlılık alt boyutunun yaşlara göre farklılığı incelendiğinde; 20

yaş ve altında olan katılımcıların normatif bağlılık eğilimlerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarına bakıldığında 21-30 yaş aralığındaki katılımcıların genel olarak en düşük bağlılık oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak çalışanların mesleğe başladıktan sonraki on yıl içerisinde tüm alt boyutlarda ciddi bir bağlılık azalması yaşadığı söylenebilir. Demirgil (2008) çalışmasında yaş değişkeninin anlamlı bir değişiklik yaratmadığını belirtirken Aras (2012) yaş değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Şahin (2012) ise yaş değişkeninin hem örgütsel bağlılıkta hem de alt boyutu olan duygusal bağlılıkta anlamlı bir farklılık yarattığını belirtmektedir.

7. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. **H_{1.4} hipotezi kabul edilememiştir.** Benzer araştırmalarda da aynı sonucun elde edildiği tespit edilmiştir.
8. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanların öğrenim durumları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık vardır. **H_{2.4} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık gösterirken Gölle (2013) çalışmasında eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Ayrıca ankete verilen cevaplar neticesinde örgütsel bağlılık alt boyutlarının öğrenim durumuna göre farklılığı incelendiğinde; ilköğretim mezunu olan katılımcılar en düşük duygusal bağlılık düzeyine sahipken ortaöğretim mezunu katılımcılar en yüksek duygusal bağlılığa sahiptirler. İlköğretim mezunu katılımcılar devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında en yüksek bağlılığa sahipken, lisanüstü mezunu katılımcıların bu iki alt boyutta da en düşük bağlılık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ortalamalara bakıldığında öğrenim durumu arttıkça örgütsel bağlılık düşer diyebiliriz.
9. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. **H_{1.5} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu sonuç benzer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmaların psikolojik şiddetin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koydukları gözlemlenmiştir. Ayrıca

katılımcıların ankete verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde en fazla psikolojik şiddete maruz kalanların 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan 21 yıl ve üzeri çalışanların ise en az psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

10. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Analiz sonucunda çalışanların çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. **H_{2.5} hipotezi kabul edilmiştir.** Gülle (2013) çalışmasında kıdem yılı değişkeninin, Mutlu (2013) hizmet yılı değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmişlerdir. Aras (2012) ise kıdem değişkeninin içselleştirme boyutunda farklılık yarattığına dikkat çekmektedir. Ayrıca katılımcıların ankete verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde tüm alt boyutlarda en fazla bağlılık gösterenlerin 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan 6-10 yıl aralığında çalışanların ise en az duygusal bağlılık ve normatif bağlılık duydukları tespit edilmiştir. En az devamlılık bağlılığı duyan grup ise 16-20 yıl arası hizmet süresi olan sağlık çalışanlarıdır.
11. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının çalıştıkları sektör değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda psikolojik şiddetin çalışılan sektör değişkeni açısından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. **H_{1.6} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu sonuç benzer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmaların psikolojik şiddetin sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koydukları gözlemlenmiştir. Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde ise kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir.
12. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalıştıkları sektör değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. **H_{2.6} hipotezi kabul edilememiştir.** Mutlu (2013) çalışmasında bu araştırmanın tersine okul türü değişkeninin (özel ya da devlet okulu) örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymuştur.

13. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütteki unvanları değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda psikolojik şiddetin unvan değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. **H_{1.7} hipotezi kabul edilmiştir.** Kurtbaş (2011) unvan değişkeninin psikolojik şiddetin, bir tek, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar alt boyutunda anlamlı farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde sağlık memurlarının ve personelin en fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Öte yandan yönetici statüsünde çalışanlar ise en az psikolojik şiddete maruz kalan çalışanlar arasındadır.
14. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütteki unvanları değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Unvan değişkeni örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. **H_{2.7} hipotezi kabul edilmiştir.** Kurtbaş (2011) çalışmasında bu çalışmayla benzer olarak, unvan değişkeninin örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymuştur. Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde yönetici unvanlı çalışanlar en yüksek duygusal bağlılık ortalamasına sahipken, doktorların en düşük duygusal bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı en yüksek olan grup personeller iken, en düşük olan grup sağlık memurlarıdır. Unvan boyutunda bağlılık alt boyutlarına genel olarak baktığımızda tüm çalışanların normatif bağlılığının daha düşük olduğu görülmektedir.
15. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının gelir değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. **H_{1.8} hipotezi kabul edilememiştir.** Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir.
16. Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının gelir değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Analiz sonucunda unvan değişkeninin örgütsel bağlılığın devamlılık bağlılığı alt boyutunda ve normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. **H_{2.8} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermemektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmalarda örgütsel bağlılığın alt boyutlarında gelir değişkeni açısından anlamlı bir farklılık saptanamadığı görülmüştür. Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara

ilişkin ortalamalar incelendiğinde 1 000 TL ve altı geliri olan katılımcılar en yüksek devamlılık bağlılığına sahipken 2 001 – 2 500 TL arası geliri olan katılımcıların en düşük devamlılık bağlılığına sahip olduğu tespit edilmiştir. 1 001 – 1 500 TL arası geliri olan katılımcılar normatif bağlılığı en yüksek grupken geliri 1 501 – 2 000 TL arası olan katılımcılar normatif bağlılığı en düşük olan gruptur.

17. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının duygusal bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırılmış; yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik şiddetin çalışanların duygusal bağlılık oluşumlarını %2 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet arttığında, çalışanların duygusal bağlılıkları azalmaktadır. Bu bağlamda **H_{3.1} hipotezi kabul edilmiştir**. Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık gösterirken, Tunçel (2009) psikolojik şiddetin duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde etkisi olmadığını tespit etmiştir.
18. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının devamlılık bağlılığını etkileyip etkilemediği araştırılmış; yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik şiddetin çalışanların devamlılık bağlılığı oluşumlarını %3 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların maruz kaldıkları psikolojik şiddet arttıkça, çalışanların devamlılık bağlılığı da artmaktadır. **H_{3.2} hipotezi kabul edilmiştir**. Demirgil (2008) ve Tunçel (2009) yaptıkları çalışmalarda psikolojik şiddet arttıkça devamlılık bağlılığının azaldığını tespit ederken, Akdemir Mansur (2008) ile Kurtbaş (2011) psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.
19. Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları normatif bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırılmış; yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik şiddetin çalışanların normatif bağlılığı oluşumlarını %3 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin normatif bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi vardır. Bir diğer ifade ile çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet arttığında, normatif bağlılıkları azalmaktadır. Bu bağlamda **H_{3.3} hipotezi kabul edilmiştir**. Bu çalışmanın aksine Demirgil (2008) ve Tunçel (2009) yaptıkları çalışmalarda psikolojik şiddet ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmişlerdir.

Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına dayalı olarak uygulayıcılar ve konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

1. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalama düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen diğer unsurlar araştırılmalı ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırıcı çalışmalar yapılmalıdır.
2. Çalışanların psikolojik şiddete 21-30 yaş aralığında daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların mesleğe başladıkları yaş grubu olan 21-30 yaş aralığında tüm alt boyutlarda örgütsel bağlılıklarının da en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu yaş grubu üzerine daha detaylı bir çalışma yapılabilir.
3. Kamu hastanelerinde çalışan katılımcıların özel hastanelerde çalışan katılımcılardan daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Kamu hastanelerinde çalışan çalışanların psikolojik şiddet algısını etkileyen faktörler ve psikolojik şiddete maruz kalma sebepleri tespit edilmeli ve psikolojik şiddete maruz kalmalarını önlemek için çalışmalar yapılmalıdır.
4. Unvan değişkenine göre katılımcıların maruz kaldıkları psikolojik şiddetin değiştiği tespit edilmiş, ancak zaman kısıtlılığı nedeniyle bireylerin kimler tarafından psikolojik şiddete tabii tutulduğu araştırılamamıştır. Bu konuda ayrı bir çalışma yapılabilir.
5. Bu araştırmada Ankara ilinde görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının tüm sağlık çalışanlarını temsil ettiğini söylemek yanlış olacaktır. Bölgesel farklılıklar değişkeni dikkate alınarak araştırma yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Al, A. (2007). *Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Akdemir Mansur, F. (2008). *İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, M. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi Diyarbakır hastanelerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anabilim Eğitim Kurumları. Aile içi şiddet. (2009). 12 Ocak 2014 tarihinde http://www.anabilim.k12.tr/images/content/Aile_ici_Siddet2012116.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arıkan, R. (2000). *Araştırma teknikleri ve rapor yazma*. Ankara: Gazi.
- Arslanhan, Ü. N. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Atman, Ü. C. (2003). Kadına yönelik şiddet, cinsel taciz/ırza geçme. *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*, 12(9), 333-335. 19 Temmuz 2013 tarihinde www.ttb.org.tr/STED/sted0903/kadin.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Ayhan, G. (2012). *Hemşirelerde psikolojik şiddet (mobbing) ile atılganlık düzeyi ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Baş, T. (2001). *Anket*. Ankara: Seçkin.
- Başak, Ö. (2010). *Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet Kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. İstanbul: Sistem.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55–74.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 9-16.
- Çam, A. (2013). *Özel ve resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çil, B. (2003). *İstatistik*. Ankara: Detay.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: iş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timas.
- Davenport N., Schwartz Distler, R., & Elliot, G. P. (2003). *Mobbing, işyerinde duygusal taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev.). İstanbul: Sistem.

- Davran, D. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Demir, C., & Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirel, Y. (2009). *Psikolojik taciz davranışının kamu kurumları arasındaki karşılaştırılması üzerine bir araştırma*. Ankara: Tisk akademi.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment: a comparative study of police officers and civilian staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergenekon Gazetesi. İşyerlerinin görünmez sorunu. (2006). 06 Eylül 2013 tarihinde <http://www.evrensel.net/06/09/13/toplum.html> sayfasından erişilmiştir.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerine yapılan bir araştırma*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 49.
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi (Hatay ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Güloğlu, F. C. (2014). *İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing) olgusunun verimlilik üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma*. Konya: Çizgi.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organizations: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–516.
- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (H. Can & Y. Bayer, Çev.) Ankara: T.O.D.A.İ.E.
- Kılıçaslan, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Ij Hosman*, 24, 171-193.
- Koç, H., & Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim bilimi*. Ankara: Seçkin.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Merriam - Webster, Dictionary and Thesaurus. (2014). 11 Ocak 2014 tarihinde <http://www.merriam-webster.com/dictionary/mob> sayfasından erişilmiştir.

- Mete, Y. A. (2013). Yükseköğretim kurumlarında psikolojik yıldırma (terör): uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2), 977-993.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *The Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Newyork: Academic Press.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Net-Haberci, İnternet Gazetesi. Son dakika haberleri, Danıştay'dan emsal mobbing kararı. (2013). 24 Şubat 2014 tarihinde <http://nethaberci.com/sondakika-ekonomi-haberleri/danistaydan-emsal-mobbing-karari-177794.html> sayfasından erişilmiştir.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: instrumentality, commitment and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.
- O'reilly, C., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26(4), 597-616.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Odabaşıoğlu, F. (2013). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin liderlik davranışları ve çatışma yönetimi stillerine göre ilişkin öğretmen algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.

- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin iş doyumuna etkisi: Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan.
- Özdemir, M., & Açıkgöz, B. (2007, Mayıs). *Mobbinge maruz kalanların tepki seviyelerinin ölçümü*. XV. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Özer, Y. Ayşecik'teki bezdirme, mobbing oldu. (2012). 05 Mart 2013 tarihinde <http://yaprakozer.com/2012/12/05/aysecikteki-bezdirme-mobbing-oldu/> sayfasından erişilmiştir.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Polat, F. (2011). *Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), 460-471.
- Rennie, P. (2003). *Dignity at work: eliminate bullying and create a positive working environment*. Sussex: Routledge Taylor and Francis Group.
- Sağlam Arı, G., & Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 129-149.
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma*. Ankara: Detay.
- Sığırı, Ü. (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Bahar(18), 49-62.
- Sürücü, Ş. (2013). *Üstün yeteneklilerin psikolojik belirtileri, stres kaynakları ve stres karşısındaki tepkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

- Şahin, T. (2012). *The relationship between mobbing and organizational commitment among nurses*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- T. C. Resmi Gazete, Mevzuat. (2011). *İşyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi ile ilgili 2011/2 sayılı Başbakanlık genelgesi* (19 Mart 2011 tarihli ve 27879 Sayılı Resmi Gazete).
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: iş yerinde yıldırma eğitim örneği*. İstanbul: Öğreti.
- Tunçel, Ö. (2009). *Kişilik ve örgüt kültürü bağlamında yıldırma davranışının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: ampirik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin.
- Tutar, H. (2005). Genel olarak işyerinde psikolojik şiddet (mobbing). 09 Mayıs 2014 tarihinde
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. Güncel Türkçe Sözlük. (2014). 11 Ocak 2014 tarihinde
http://www.tdk.gov.tr/index.php?Option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54281ad0834f21.46242134 sayfasından erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. Güncel Türkçe Sözlük. (2014). 11 Ocak 2014 tarihinde
http://www.tdk.gov.tr/index.php?Option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5428184a6a4420.30319261) sayfasından erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu, Konularına Göre İstatistikler, Sağlık Ve Sosyal Koruma, Sağlık İstatistikleri. (2012). 05 Mart 2013 tarihinde
http://www.tuik.gov.tr/veribilgi.do?Alt_id=6 sayfasından erişilmiştir.

- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91–99.
- Ünal, Ö. F., & Karaoğlu, Z. (2013, Ekim). *Psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: büro sekreterleri üzerine bir araştırma*. 11. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi’nde sunulmuş bildiri, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Vikipedi, Özgür Ansiklopedi. Mobbing. (2013). 10 Ekim 2013 tarihinde <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing> sayfasından erişilmiştir.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örneklem Yöntemleri*. (A. Esin, A. Bakır, C. Aydın & E. Gürbüzsel, Çev.) İstanbul: Literatür.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, E., & Başar, B. (2014). Örgütlerde psikolojik şiddet “mobbing” kavramı üzerine çalışma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(2), 68-79.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tokat il örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: a concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 42-47. 28 Haziran 2013 tarihinde <http://www.ebscohost.com> sayfasından erişilmiştir.

EKLER

EK 1. Anket Formu

ANKET FORMU			
Aşağıdaki anket Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket çalışmakta olduğunuz kurum ya da sizin isim bilgilerinizi içermemektedir. Bu bilgiler teze veri sağlamak amacıyla kullanılacak olup anketin uygulandığı kurum bilgisi üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ankette sizinle ve çalışma ortamınızla ilgili sorular bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmanın amacı işyerinde uygulanan psikolojik şiddetin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yöneliktir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Soruların veya ifadelerin ne şekilde cevaplandırılacağı bölümlerin başında açıklanmıştır. Soruları ve ifadeleri size en çok uyan biçimde cevaplandırmanız çalışma için son derece önemlidir. Katılımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim. Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ Hazırlayan: E. Ebru ŞENTÜRK ebrucesurr@gmail.com 0553 348 90 96			
A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER			
Cevabınızı lütfen parantez içerisine çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.			
1. Cinsiyetiniz:	☐ Kadın		☐ Erkek
2. Medeni Durumunuz:	☐ Evli	☐ Bekar	☐ Boşanmış
3. Yaşınız:	☐ 20 ve Altı ☐ 21 - 30 ☐ 31 - 40 ☐ 41 -50 ☐ 50 ve Üzeri		
4. Öğrenim Durumunuz:	☐ İlkÖğretim ☐ OrtaÖğretim ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü		
5. Çalıştığınız Örgütün Ait Olduğu Kurum Türü:	☐ Kamu		☐ Özel
6. Çalıştığınız Örgütteki Hizmet Süreniz:	☐ 0 – 5 Yıl ☐ 6 – 10 Yıl ☐ 11 – 15 Yıl ☐ 16 – 20 Yıl ☐ 21 Yıl ve Üzeri		
7. Unvanınız:	☐ Doktor ☐ Yardımcı Sağlık Personeli (Başhemşire, Hemşire, Ebe) ☐ Sağlık Memuru (Teknisyen, Tekniker, vb.) ☐ Personel (Tıbbi Sekreter, Hasta Bakıcı, VHKİ, Şoför, vb.) ☐ Yönetici (Başhekim, Başhekim Yardımcısı, Müdür, vb.)		
8. Gelir Durumunuz:	☐ 1.000.00 TL ve Altı ☐ 1.001.00 - 1.500.00 TL ☐ 1.501.00 - 2.000.00 TL ☐ 2.001.00 - 2.500.00 TL ☐ 2.501.00 TL ve Üzeri		

B. PSİKOLOJİK ŞİDDET

Cevabınızı lütfen size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe “X” işareti koyarak belirtiniz.

No	İFADELER	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık	Çok Sık
1.	Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor.					
2.	Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor.					
3.	İyi çalışmama rağmen bana bağırlıyor ve azarlanıyorum.					
4.	Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.					
5.	Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor.					
6.	Telefonla kasıtlı olarak gereksiz yere aranıyorum.					
7.	Sözle tehdit ediliyorum.					
8.	Yazılı tehditler alıyorum.					
9.	Jestler, bakışlar yoluyla, iletişim kurmam engelleniyor.					
10.	İş arkadaşlarım/Üstlerim benimle konuşmuyor.					
11.	İş arkadaşlarımdan benimle konuşması engelleniyor.					
12.	Diğer çalışanlardan ayrı bir yerde çalışmaya zorlanıyorum.					
13.	Bulunduğum ortamda yokmuşum gibi davranılıyor.					
14.	Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor.					
15.	Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor.					
16.	Psikolojik sorunlarım olduğu yönünde imalı sözler ediliyor, davranışlar sergileniyor.					
17.	Psikolojik tedavi almam yönünde baskı yapılıyor.					
18.	Bir özümlle alay ediliyor.					
19.	Dini inancımdan / Siyasi görüşümden dolayı alay ediliyorum.					
20.	Özel yaşantımla alay ediliyor.					
21.	Özgüvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen işleri yapmam konusunda baskı görüyorum.					
22.	Çabalarım yağcılık olarak değerlendiriliyor.					
23.	İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor.					
24.	Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum.					
25.	Cinsel imalarda bulunuluyor.					

26.	Verilen görevler geri alınıyor, işim sürekli değiştiriliyor.					
27.	Niteliklerim dışında, daha az yetenek gerektiren işler veriliyor.					
28.	Özel bir görev tanımım yok, yapmam için anlamsız işler veriliyor.					
29.	Özel eşyalarım zarar veriliyor.					
30.	Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorum.					
31.	Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum.					
32.	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor, fiziksel zarar görüyorum.					
33.	Cinsel tacize uğruyorum.					

C. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Cevabinizi lütfen size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe “X” işareti koyarak belirtiniz.

No	İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Meslek hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2.	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.					
3.	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
4.	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.					
5.	Bu kurumun benim için anlamı büyüktür.					
6.	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.					
7.	İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok güç olurdu.					
8.	Şu an bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem yaşantım büyük oranda alt üst olur.					
9.	Şu an bu kurumda kalmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.					
10.	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatifim olduğuna inanıyorum.					
11.	Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin azlığıdır.					
12.	Bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir iş düşünebilirdim.					
13.	Mevcut işyerimde kalmak için, hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					

14.	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şuan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.					
15.	Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissi duyarım.					
16.	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17.	Bu kurumdan şuan ayrılamam, çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk duyuyorum.					
18.	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					



GAZİ GELECEKTİR...