



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:
KARAMAN İLİNDE BİR UYGULAMA**

Hazırlayan

Merve KAYA

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Prof. Dr. Ercan OKTAY

KARAMAN – 2019



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:
KARAMAN İLİNDE BİR UYGULAMA**

Hazırlayan
Merve KAYA

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Prof. Dr. Ercan OKTAY

KARAMAN – 2019

	TEZ ONAY SAYFASI FORMU	Doküman No	FR-285
		İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
		Revizyon Tarihi	
		Revizyon No	00
		Sayfa No	1/1

MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: KARAMAN İLİNDE BİR UYGULAMA

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 23.08.2019

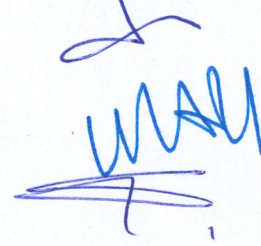
Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof. Dr. Ercan OKTAY

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Vasfiye ÇELİK

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Şerife PEKKÜÇÜKŞEN

İmzası



Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 08.08.2019 tarihli ve 35/502 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



Mühür
İmza

Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında engin bilgi ve tecrübesiyle daima yol gösteren, kendisiyle çalışmaktan gurur ve mutluluk duyduğum danışman hocam sayın Prof. Dr. Ercan Oktay’a, yardım, öneri ve desteklerini asla esirgemeyen Doç. Dr. Hakan Candan ve Arş. Gör Selime Yıldırım hocalarıma sonsuz teşekkür ediyorum.

Hayatımın her alanında desteğini hissettiğim, her türlü zorluğun üstesinden birlikte geldiğimiz canım aileme minnettarım, iyi ki varsınız.

Bu süreçte her zaman yanımda olan arkadaşlarım Demet Köroğlu, Tuğba Çelik, Fatma Özer ve Merve Kil’e teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, mobbing algısının akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileme düzeyini belirlemektir. Araştırma üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde mobbing kavramı ele alınırken ikinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi hakkında literatür taraması yapıldıktan sonra Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlere uygulanan anket sonuçlarına ve değerlendirmelerine yer verilmiştir. Araştırmada Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ile Leymann tarafından geliştirilip Özcan (2011) tarafından kısaltılan 'Mobbing Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler IBM SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuca göre, çalışanların mobbing algıları, örgütsel bağlılık düzeylerini negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Bağlılık, Akademisyenler

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of mobbing perception on the organizational commitment of academicians. The research consists of three parts. In the first part, the concept of mobbing was studied and in the second part the concept of organizational commitment was studied. In the third part of the study, after conducting a literature survey on mobbing and organizational commitment, the results of the questionnaires and evaluations of the academicians working at Karamanoğlu Mehmetbey University were included. The Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen and the Mobbing Scale which was developed by Leymann and shortened by Özcan (2011) were used in the study. Data collected within the scope of the research were analyzed by IBM SPSS 25 program. According to the results obtained from the study, mobbing perceptions of employees affect the levels of organizational commitment negatively and significantly.

Key Words: Mobbing, Organizational Commitment, Academics

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM : MOBBİNG

1.1.Mobbing Kavramının Tanımı Ve Gelişimi	3
1.2.Mobbing İle İlgili Kavramlar	8
1.2.1.Zorbalık	8
1.2.2.Çatışma	9
1.2.3.Saldırganlık.....	9
1.2.4.Şiddet.....	10
1.3.Mobbing Davranışları.....	10
1.4.Mobbing Sürecinde Rol Alan Aktörler	14
1.4.1.Mobbing Uygulayıcıları	14
1.4.2.Mobbing Mağdurları	16
1.4.3.Mobbing İzleyicileri	17
1.5.Mobbing Türleri	18
1.5.1.Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing	20
1.5.2.Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing	20
1.5.3.Fonksiyonel(Yatay) Mobbing	21

1.6.Mobbinge Neden Olan Faktörler	21
1.6.1.Kişisel Faktörler	21
1.6.2.Örgütsel Faktörler	23
1.7.Mobbingin Etkileri	24
1.7.1.Mobbingin Bireysel Etkileri	24
1.7.2.Mobbingin Örgütsel Etkileri.....	26
1.8.Mobbingin Önlenmesi	27
1.8.1.Bireysel Önlemler.....	27
1.8.2.Örgütsel Önlemler	29

İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	30
2.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi	32
2.3.Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	33
2.3.1.Tutumsal Yaklaşım.....	34
2.3.2.Davranışsal Yaklaşım	34
2.4.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	34
2.4.1.Meyer Ve Allen'in Sınıflandırması	35
2.4.2.Kanter'in Sınıflandırması	37
2.4.3.O'reilly Ve Chatman'ın Sınıflandırması	38
2.4.4.Etzioni'nin Sınıflandırması	38
2.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	39
2.5.1.Bireysel Faktörler	39
2.5.2.Örgütsel Faktörler.....	40
2.5.2.1.Örgütsel Güven.....	40

2.5.2.2.Örgütsel Adalet.....	41
2.5.2.3.İşin Niteliği Ve Önemi	42
2.5.2.5.Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı.....	42
2.6.Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri.....	43
2.6.1.Düşük Örgütsel Bağlılık	43
2.6.2.İlımlı Örgütsel Bağlılık.....	44
2.6.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık	44
2.7.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	45
2.7.1.Örgütsel Performans	45
2.7.2.İş Tatmini	46
2.7.3.Devamsızlık	47
2.7.4.İşten Ayrılma Niyeti	47
2.7.5.Motivasyon	48
2.7.6.Verimlilik	48
2.7.7.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR UYGULAMA

3.1.Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	50
3.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	52
3.3.Araştırmanın Kısıtları	52
3.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	52
3.5.Veriler Toplama Aracı.....	53
3.6.Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler	53
3.6.1.Demografik Özellikler.....	54

3.6.2.Mobbing Ölçeği İle İlgili Analizler	55
3.6.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği İle İlgili Analizler	58
3.6.4.Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi.....	60
3.6.5.Demografik Özelliklere İlişkin Fark Bulguları	64
SONUÇ	78
KAYNAKÇA.....	83
EK 1: ANKET FORMU	97

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Literatürde Mobbing İçin Kullanılan Kavramlar ve Tanımlar	7
Tablo 2. Şiddetin Uygulanma Yönü Açısından Mobbing Türleri	19
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum, Görev Süresi ve Unvanlarına İlişkin Bulgular	54
Tablo 4. Mobbingin Faktör Analizi	56
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi	58
Tablo 6. Pearson Korelasyon Analiz Tablosu	60
Tablo 7. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Basit Doğrusal Regresyon Analizi	62
Tablo 8. Mobbing ve Duygusal Bağlılık Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	62
Tablo 9. Mobbing ve Devam Bağlılığı Basit Doğrusal Regresyon Analizi	63
Tablo 10. Mobbing ve Normatif Bağlılık Basit Doğrusal Regresyon Analizi	63
Tablo 11. Cinsiyete Göre Mobbing Algısı Fark Testi	64
Tablo 12. Medeni Duruma Göre Mobbing Algısı Fark Testi	64
Tablo 13. Görev Süresine Göre Mobbing Algısı Fark Testi.....	65
Tablo 14. Görev Süresine Göre Mobbing Algısı Tukey Testi.....	65
Tablo 15. Unvanlarına Göre Mobbing Algısı Fark Testi.....	66

Tablo 16. Unvanlarına Göre Mobbing Algısı Tukey Testi.....	66
Tablo 17. Cinsiyete Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi.....	68
Tablo 18. Medeni Duruma Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi.....	68
Tablo 19. Görev Süresine Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi	68
Tablo 20. Unvanlarına Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi	69
Tablo 21. Unvanlarına Göre Duygusal Bağlılık Algısı Tukey Testi	69
Tablo 22. Cinsiyete Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi	70
Tablo 23. Medeni Duruma Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi	71
Tablo 24. Görev Süresine Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi.....	71
Tablo 25. Görev Süresine Göre Devam Bağlılığı Algısı Tukey Testi.....	71
Tablo 26. Unvanlarına Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi.....	72
Tablo 27. Cinsiyete Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi	73
Tablo 28. Medeni Duruma Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi	73
Tablo 29. Görev Süresine Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi.....	73
Tablo 30. Unvanlarına Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi.....	74
Tablo 31. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi	74
Tablo 32. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi	74
Tablo 33. Görev Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi.....	75

Tablo 34. Unvanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi.....	75
Tablo 35. Hipotez Sonuçları	76
Tablo 36. Demografik Özelliklere İlişkin Fark Bulguları	76

GİRİŞ

Örgüt, bireylere mal ve hizmet üretmek için bir araya gelen insan topluluğundan oluşur. Örgütlerin temel yapı taşları insandır. Örgütler için önem arz eden etkinlik ve verimlilik anlayışının yerleşmesi için insan faktörü esas alınarak hareket edilmelidir. Bu yapılsa örgütteki bireyler (işgörenler) örgütün vizyonu, misyonu ve hedefleri çerçevesinde çaba gösterirler. Örgütsel hedefler için çaba gösteren işgörenlerin örgüt üyelikleri devam eder.

İşgörenlerin örgütün hedeflerini gerçekleştirme noktasında örgüte olan bağlılıkları önemli bir yere sahiptir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütün hedeflerini benimseyip bu hedefler için çabalamasıdır. Örgütün çıkarlarını kişisel çıkarlarının önünde tutan, örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler daha iyi alternatiflerle karşılaşsalar bile örgütteki konumlarını tercih ederler. İşgörenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olması örgütlerin arzulayacağı bir durum olduğu için bunu olumsuz etkileyecek durumlara da engel olmaya çalışacaklardır.

Mobbing örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyecek faktörlerin başında gelmektedir. Mobbing 'bireye bir ya da birkaç kişi tarafından sistematik olarak bilerek ve isteyerek uygulanan psikolojik şiddet' olarak ifade edilmektedir. Bu şiddet, bireylere ruhsal olarak zarar verirken fiziksel rahatsızlıklara da sebebiyet verebilmektedir.

Mobbing örgütlerde hemen hemen herkesin karşılaşabileceği bir olgudur. Yine de belli bir takım özelliklere sahip bazı bireylerin (yalnız bir kişi, acayip bir kişi, başarılı bir kişi, yeni gelen bir kişi), mobbinge uğrama ihtimalleri daha yüksektir. Öte yandan mobbing hiyerarşik olarak uygulanabileceği gibi (astın üstüne veya üstün astına), eş pozisyonlarda bulunan işgörenler arasında da gerçekleşebilmektedir.

Bu çalışmada, mobbing ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde mobbing kavramı ele alınmıştır. Bu bölümde mobbing ile ilgili farklı tanımlara, mobbing ile ilgili kavramlara, mobbing sürecinde rol alan aktörlere, mobbing türlerine, mobbinge neden olan faktörlere, mobbingin etkilerine ve mobbingin önlenmesi için birey ve örgüte düşen görevlere yer verilmiştir.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar, örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

nc bölümde öncelikli olarak mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken bu alanda yapılmış bazı çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitiye yönelik olarak Karamanoğlu Mehmetbey niversitesi'nde yapılan çalışmaya ve bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG

1.1.Mobbingin Tanımı ve Kavramsal Gelişimi

Giderek tüm ülkelerde en önemli yönetim sorunlarından biri haline gelen yıldırma kavramı, batı literatüründe daha çok ‘mobbing’ veya ‘bullying’ sözcükleri ile ifade edilmektedir. İş hayatında farklı biçimlerde uygulanabilen mobbing, ülkemizde de kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanlar üzerinde uygulanmaktadır (Köse ve Uysal, 2010: 263).

İçinde bulunduğumuz dönemin en önemli sorunlarından biri olan ruhsal bunalımın örgütteki nedenlerinden biri de mobbingdir. Mobbing bireyi olumsuz etkilediği gibi, örgütün de işleyişini aksatmaktadır. Araştırmalar sonucu elde edilen bulgulara göre mobbingin herhangi bir kritere bağlı olmadan her zaman ve herkese uygulanabileceği tespit edilmiştir (Taş ve Korkmaz, 2014: 30-32).

Mobbing kavramı, ilk kez hayvan davranışlarını tanımlamak için Konrad Lorenz tarafından ortaya atılmıştır. Daha sonra İsveç’te zayıf bir öğrenci grubunun daha güçlü bir öğrenciye uyguladıkları saldırı için kullanılmıştır. 1980’lere gelindiğinde ise Leymann tarafından işyerinde taciz manasında kullanılmaya başlanmıştır (Tutar ve Akbolat, 2012: 20).

1990’da İngiliz gazeteci Andrea Adams, yayımlanan dizisinde mobbing olaylarına yer vermiştir.1992’de ise Adams adıyla kurulan vakfın amacı, mobbing kurbanlarına yardım etmektir. Vakıf, örgütteki mobbingin dereceleri ile ilgili çalışmalar yaparken aynı zamanda cinsel ve ırksal tacizleri de ortaya çıkarmıştır.1998’de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun yayınladıkları Violence at Work (İş Yerinde Şiddet) adlı raporda,

mobbing farklı şiddet hareketleriyle beraber ele alınıp incelenmiştir (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 336-337).

Avustralya’da mobbing kavramı yerine bullying kavramı kullanılmaktadır. Fakat bullying kavramı mobbing kavramına tam olarak karşılık gelmemektedir. Bullying’te psikolojik saldırıdan ziyade bedensel bir saldırı hedef alınmaktadır. Örgütlerdeki fiziksel saldırı mobbingde çok az görülür (Akyol, 2017: 29). Mobbingde temel hedef kişiyi psikolojik açıdan çökertmektir. Her ne kadar mobbingin sonuçları kişiyi fiziksel açıdan olumsuz etkilese de uygulanma aşamasında amaç bullyingte olduğu gibi fiziksel bir zarar verme eğilimi değildir.

İşyerinde mobbing kavramının tanımı, ilk kez 1980’li yılların sonunda Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından yapılmıştır. Leymann, işyerinde “mobbing”i birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi (nadir olarak dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması, şeklinde tanımlamıştır (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011: 2).

Düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelen ‘mob’ sözcüğü, “mobile vulgus” kelimelerinden meydana gelmiştir. Psikolojik şiddet, taciz, rahatsız etme anlamına gelen ‘mobbing’ kavramı, bu “mob” kökünün eylem biçimidir. Birçok ülkede mobbing kavramı çeviri yapılmadan olduğu gibi kullanılmaktadır. Bunun nedeni ise bu kavramın net bir tanımının olmayışındır (Karsavuran, 2014: 273).

Mobbing için yapılmış tanımlardan birisi de Field’e aittir. Field’e göre mobbing, maruz kalan kişilerin özgüvenine ve özsaygılarına bir saldırıdır. Buradaki amaç, mağdurun benliğini yok ederek, mağdur üzerinde hâkimiyet kurmaya çalışmaktır (Şahin, 2013: 3).

Mağdur özgüveni kırıldıktan sonra bir anlamda etkisiz hale gelecektir. Böylece mağdur üzerinde otorite sağlanarak, mağdur istenilen amaç doğrultusunda yönlendirilebilecektir.

Sheehan mobbing kavramını, bireyi örgütten alıkoymak ve bireye zarar vermek için bilerek ve isteyerek yapılan davranışlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Çobanoğlu ise mobbingi, örgütte bilinçli ve düzenli olarak bireylerin üzerine giderek etik dışı davranışlarla bu bireylerin örgütten ayrılmalarını sağlamak olarak tanımlamaktadır (Samırkaş ve Çalışkan, 2011: 29).

Mobbing, bireye agresif ve kabaca bir tutum sergileyerek onu sosyal çevresinden uzaklaştırmak ve örgütteki pozisyonunu yapabileceğinden daha alt seviyede görevler vererek küçük düşürme eylemidir. Mağdurlar bu eylemi ilk başta ciddiye almamaktadırlar. İlerleyen süreçlerde bu eylemler süreklilik kazanınca kurban artık örgütten kırılmış ve hırpalanmış olarak ayrılır. Kurban bu sürecin sonunda kendisine ve etrafına yabancılaşmaya başlar (Çalış ve Tokat, 2013: 105-106).

Mobbing, haksız ithamlar, rahatsızlık verme ve psikolojik olarak bezdirme yoluyla bireyi örgütten dışlamayı amaç edinen art niyetli bir eylemdir. Mobbing bir bireyin, idarecileri, örgütü ve çalışma arkadaşlarını organize ederek mağdura karşı cephe oluşturulmasıdır. Mağdur, örgütün bu durum karşısında sessiz kaldığını hatta bazen desteklediğini görünce çaresiz kalır. Sonuçta mağdur fiziksel veya psikolojik olarak zarar görür ve genellikle örgütten uzaklaştırılır veya kendi isteğiyle uzaklaşır (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011: 4).

İşyerinde mobbing, çalışanların istifa etmeleri amacıyla çalışanlara kasıtlı olarak yani bilerek ve isteyerek olumsuz davranışların sergilenmesidir. Bireyi pes ettirmek ve örgütten ayrılmasını sağlamak için bu eylemler sık sık ve uzun bir vadede devam ettirilir.

Örgütler de yapısal farklılıklardan dolayı mobbing olgusu karşısında farklı tutumlar sergileyebilirler.

Mobbing en sade tanımıyla örgütte bir ya da birkaç birey tarafından bir başka bireye etik dışı bir yaklaşım kullanılarak yapılan psikolojik şiddettir. Bir başka tanıma göre de mobbing, işçiler üzerinde psikolojik baskı kurarak veya onları yanlış yapmaya yönlendirerek kendisini yükseltmeye çalışmaktır. Bu ifadelerden yola çıkıp genel bir mobbing tanımı şu şekilde yapılabilir: Mobbing, örgütte meydana gelen, bir ya da birkaç bireyin, diğer bazı bireylere sık sık ve düzenli olarak, bireyi bastırmak amacıyla, etik dışı bir tavırla uygulanan psikolojik saldırı davranışıdır (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 48-49).

Mobbingte süreç, bireyin olumsuz ve etik olmayan bir davranışa maruz kalmasıyla başlar. İlk başlarda bir ya da birkaç bireyin karşı tarafa düşmanlığı şeklinde başlayan bu durum zamanla kurban için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu olumsuz sonuçlara rağmen birçok kurban işini kaybetme endişesi yüzünden maruz kaldıkları mobbingi gizlemektedir (Acar ve Dündar, 2008: 112-113).

Mobbing işyerinde çalışanların iş tatminsizliği, stres ve bıkkınlık yaşamalarına sebep olan faktörlerden birisidir. Mobbing, örgütlerde gergin ve çatışmalı bir çalışma ortamına zemin hazırlar. Bu da hem çalışan hem de örgüt açısından birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarır (Cemaloğlu ve Okçu, 2012: 215). Fark edilip gereken tedbirler alınmazsa mobbingin olumsuz sonuçları gittikçe yayılıp, büyümeye devam eder.

Yukarıda da görüldüğü gibi mobbinge ait birden fazla tanım bulunmaktadır. Buna bağlı olarak farklı bilim insanlarının mobbing için kullandıkları kavram ve tanımlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo1:Literatürde Mobbing İçin Kullanılan Kavramlar ve Tanımlar

BİLİM İNSANI	KULLANDIĞI KAVRAM	KULLANDIĞI TANIM
Brodsky(1976)	Taciz	Bir kimsenin bir başkasını tedirgin ve rahatsız etmek, aynı zamanda onun da atağa geçmesini sağlamak amacıyla sürekli olarak bir eylem girişiminde olmasıdır.
Thylefors(1987)	İftira(Başkasının Suçunu Yükleme)	Bir ya da daha fazla bireyin, belirli bir zaman dilimi süresince kişi veya kişilere karşı kötü davranışlarda bulunmalarıdır.
Matthiesen, Raknes & Rrökkum (1989)	Mobbing	Birey ya da bireylerce iş arkadaşlarına karşı devamlı olarak sergilenen olumsuz tutumlardır.
Leymann(1990)	Mobbing(Psikolojik Terör)	Hedef alınan bir bireye karşı, kişi veya kişilerce ahlaki olmayan bir biçimde yöneltilen düşmanca tavidir.
Kile(1990)	Sağlığı Tehlikeye Sokan Liderlik	Bir yöneticinin açık açık ya da gizlice, geniş bir zaman dilimi boyunca sergilediği aşağılayıcı veya rahatsızlık veren davranışlarıdır.
Wilson(1991)	İşyeri Travması	Bir üstün, devamlı ve bilinçli bir şekilde yaptığı acı veren eylemleri neticesinde, işgörenin kişiliğinin zedelenmesidir.
Vartia(1993)	Taciz	Bir bireyin, başka bir bireye sıklıkla ve geniş bir zaman dilimine yayacak şekilde olumsuz

		tutumlar sergilemesi halidir.
Björkqvist, Österman & Helt-Back (1994)	İşyerinde Taciz	Pasif durumda olan birey yada bireyleri hedef alan, psikolojik veya fiziksel olarak rahatsız etme amacı güden, sürekli tekrarlanan eylemlerdir.
Adams(1992)	Bullying/Zorbalık	Çalışma hayatında, bireyi aşağılamayı hedefleyen, genellikle eleştiri ve kişisel saldırı olarak kendini gösteren davranışlar bütünüdür.

Kaynak: Özkul ve Çarıkçı ,2010: 485).

1.2.Mobbing İle İlgili Kavramlar

Kimi zaman mobbingi çağrıştıran kimi zamanda mobbing yerine kullanılabilen bazı kavramlar vardır. Bu kavramlar mobbingi tamamen karşılamamakla birlikte uygulanma amacı, uygulanma şekli ve sonuçları açısından benzer özellikler taşımaktadır.

1.2.1.Zorbalık

Zorbalık; kuvvetli kişilerin bu kuvvetten destek alarak hâkimiyeti altında olan bireylerin düşünce ve davranış özgürlüğünü kısıtlamasıdır (Tutar, 2015: 16). Zorbalıkta taraflar arasında bir güç dengesizliği vardır. Zorbalık davranışlarını sergileyen kişi mağdura göre baskın ve güçlüdür. Bireyi umursamamak, görmezden gelmek, dalga geçmek ve iftira atmak zorbalık eylemleri arasında yer alır. Taraflar arasında orantısız güç dağılımının olması ve psikolojik olarak sindirme amacıyla yapılması zorbalığı mobbinge örtüştürmektedir.

Mobbingin zorbalıktan farkı; zorbalığın daha çok okullarda öğrencilerin karşı tarafa uyguladıkları olumsuz davranışları ve tutumları ifade etmesi, mobbingde ise bu eylemlerin örgütlerde görülmesidir (Atalay, 2010: 5).

1.2.2.Çatışma

Çatışma, birkaç kişi ya da topluluk arasında bazı sebeplerle ortaya çıkan ters düşme, zıtlasma, anlaşamama eğilimidir. Çatışma kavramı ile mobbing arasında güçlü bir bağlantı olduğu öngörülmektedir. Bu anlamda mobbing sürecinde, örgüt ile alakalı çatışmaların bu sürece yön verdiğini, hatta tetiklediğini söyleyebiliriz. Çatışmanın yaşandığı bir örgütte, avantajlı taraf karşı tarafa olumsuz tutumlar sergiler. Burada amaç, mağduru bastırmak, çekinmesini sağlamak veya ürkütmektir (Asunakutlu ve Safran, 2006: 117-119).

1.2.3.Saldırganlık

Saldırganlık, kişiye doğrudan veya dolaylı olarak duygusal ya da fiziksel olarak zarar vermektir (Tutar, 2015: 76). Saldırganlık olumsuz bir davranış türüdür. Bu davranışın sonucunda kişinin fiziksel olarak zarar görebileceği gibi maddi ve manevi zarara uğraması da mümkündür. Saldırganlık bireyin motivasyonunu düşürmek, bireyi bastırmak, bireyin özgüvenini kırmak amacıyla psikolojik olarak da uygulanabilmektedir. Saldırganlık bu yönüyle de mobbingi anımsatmaktadır.

Saldırganlık kavramının psikiyatrideki tanımı ise; sinir ve kin duygularının açığa vurulmasıyla meydana gelen zarar verici davranışlar bütünü olduğudur (Deniz, 2012: 22-23). Birey burada bastıramadığı ve etkisinde kaldığı nefret dolu duyguları dışa vurur. Akabinde bu duygularıyla hareket ederek karşıdaki kişinin canını yakmak ister. Bu durum neticesinde de karşıdaki birey psikolojik veya fiziksel olarak zarar görür.

Saldırganlığın mobbingden farkı ise; saldırganlık belirli bir davranışı ifade ederken, mobbing sürekliliği olan ve ilerleyen bir olgudur (Atalay, 2010: 3).

1.2.4.Şiddet

Şiddet, çok yönlü bir kavram olmakla birlikte birden fazla tanımı yapılabilmektedir. En genel tanımıyla şiddet, kişinin bir başkasına fiziksel ve ruhsal olarak acı çektirmesidir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 23). Şiddet kavramı genelde somut ve fiziksel bir olgu olarak düşünülür. Toplumsal hayatta da bu yönüyle birçok örneğine rastlamak mümkündür. Şiddetin soyut ve psikolojik yönü olan mobbing de, en az fiziksel yönü kadar önemli ve tehlikelidir. Mobbing sonucunda bireyler üzerinde şiddetin fiziksel ve psikolojik olarak her iki sonucu da görülebilir.

1.3.Mobbing Davranışları

Leymann ve Klaus Niedl'in anket tekniği kullanarak geliştirdikleri LIPT(Leymann Inventory of Psychological Terror) ile 5 ayrı grupta toplanan 45 farklı mobbing davranışı ortaya konulmuştur. Günümüzde mobbing ölçümleri bu gruplar (teknikler) baz alınarak yapılmaktadır. Bunlar (Altuntaş, 2010: 3000) :

- Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme,
- Sosyal ilişkileri etkileme,
- Kişinin itibarını etkileme,
- Kişinin yaşam kalitesini ve mesleki durumunu etkileme,
- Kişinin sağlığını etkileme olarak listelenmiştir.

Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumunu Etkileme: Burada idareciler, kurbanın açıklama yapmasına imkân tanımamaktadırlar. Kurbanı söz hakkı tanınmaması,

yüksek ses tonuyla konuşulması, çalışma arkadaşları veya üstleriyle iletişim kurmasının engellenmesi bu davranış grubuna örnek olarak verilebilir (Kalay, Oğrak ve Nişancı, 2014: 129).

Kendini gösterme ve iletişim oluşumu etkileme sonrasında karşılaşılan durumlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Yalçın ve Ülbeği, 2016: 16) :

- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler alırsınız.
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar.
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.
- Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.
- Sözüünüz sürekli kesilir.

Sosyal İlişkilere Saldırıları: Kurbanın mağduriyetini dile getirme imkanları kısıtlanmaya çalışılır. Kurban çalışma arkadaşlarından uzaklaştırılır ve kendisiyle iletişim kuran bireylere kötü gözle bakılır (Tutar, 2015: 138).

Sosyal ilişkilere saldırılar sonrasında karşılaşılan durumlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014: 35-36) :

- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.
- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.

- Size diğerklerinden ayrılmış bir iş yeri verilir.
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.

İtibara Saldırı: Kişisel itibara saldırı; mağdura iftira atılması, mağdurun hal ve hareketleriyle, değer yargılarıyla alay edilmesi davranışlarıdır. İtibara saldırı akabinde meydana gelen durumlar şunlardır (Deniz, 2012: 50):

- Cinsel imalar yapılır.
- Dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir.
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- Milliyetinizle alay edilir.
- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Gülünç durumlara düşürölürsünüz.
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Bir özrünüzle alay edilir.
- Özel yaşamınızla alay edilir.

Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları: Burada mağdur, hak ve yetkilerinden mahrum bırakılır ve haklarına kavuşması adına yargı yoluna

başvurması şart koşulur. Lehine olacak hükümler bilerek ve istenerek engellenir. Kapasitesinin altında sorumluluklar verilerek işi bırakması için çaba sarf edilir (Tutar, 2015: 138).

Kişinin yaşam ve iş kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar sonucunda meydana gelen durumlar şunlardır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 17-18):

- İşiniz sürekli izlenir ve denetlenir.
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
- Evinize veya örgütünüzüze zarar verilir.
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışında işiniz değiştirilir ve zor işler size verilir.
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işlerde çalıştırılırsınız.
- Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur.
- Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- Atama, terfi ve yönetsel işlemlerde sürekli engellerle karşılaşılırsınız.
- Çalışma güç ve veriminizde düşüş yaşarsınız.
- Hak ve özgürlükleriniz kısıtlanır.
- İşiniz sürekli değiştirilmektedir.
- Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.

Kişinin Sağlığına Doğrudan Yapılan Saldırıları: Bu davranış grubunda mağdur için tehlike arz eden görevler verilerek bunların yerine getirilmesi konusunda baskı yapılır. Fiziksel şiddet ve tehdide başvurularak mağdur üzerinde kalıcı hasarlar bırakılmaya çalışılır (Kalay, Oğrak ve Nişancı, 2014: 129).

Kişinin sağlığına doğrudan yapılan saldırılar sonucunda ortaya çıkan durumlar şunlardır (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014: 37):

- Fiziksel olarak zarar görürsünüz.
- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.

1.4.Mobbing Sürecinde Rol Alan Aktörler

Mobbing sürecinde rol alan üç farklı aktör bulunmaktadır. Bunlar mobbing uygulayanlar, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileridir.

1.4.1.Mobbing Uygulayıcıları

Mobbing uygulayıcılarını tanımlarken tek tip bir model üzerinden açıklamamız mümkün değildir. Bu yüzden mobbing uygulayıcıları belli bir takım karakteristik özelliklere göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmada yer alan başlıca tipler aşağıda açıklanmaktadır.

Narsisist Mobbingciler: Bu kişiler, kabul etmedikleri içsel sorunlarını başka kişilere yüklemeye çalışan yıldırımcılardır. Bu topluluktaki bireyler, kendilerini çok zeki, güzel ve mükemmel olarak algıladıkları için her şeyi hak ettiklerini sanmaktadırlar (Günel, 2010: 41).

Hiddetli Mobbingciler: Karakteristik yapısı sebebiyle ani çıkışlı kişilerdir. Devamlı olarak yüksek sesle konuşup, agresif halleri ve geçimsizlikleri sebebiyle örgütü itici bir yer haline getirirler. Bireylerin fikir ve hislerini küçümserler (Tetik, 2010: 84). Bu kişilerin nerede, ne tepki vereceği daha önceden kestirilemez. Bu durumda diğer çalışanlarda

sıklıkla tedirgin olurlar. Bu mobbingciler yüzünden örgütte sürekli olarak gergin bir atmosfer söz konusudur.

İkiyüzlü Yılan Mobbingciler: Çalışma arkadaşlarının yetkinliğini ve ilerlemelerini kıskandıkları için sürekli olarak karşı tarafa zarar verme düşüncesindedirler. Bu kişiler karşı tarafı strese sokmak için sürekli yeni arayışlar içindedirler. Bunu bilerek ve isteyerek yaparlar. Bu tutumlarını belli etmemek için devamlı gülümserler ve bazen olumlu davranışlar sergilerler. Diğer çalışma arkadaşlarına iyi görünmeye çalışırken kurbanlara karşı her zaman çok katıdırlar (Tınaz, 2006: 19-20).

İkiyüzlü yılan mobbingciler iş ve sorumluluklarından ziyade birilerine zarar verme düşüncesine odaklanırlar. Kendileri işe dair sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getiremedikleri gibi hedef olarak seçtikleri kişilerin de bunu yapmasına engel olurlar. Bu durumdan mağdurun yanı sıra örgütte etkilenir.

Megaloman Mobbingciler: Bu bireyler kişisel farklılıklara ve başkalarının kabiliyetlerine değer vermemektedirler. Kendilerine olan güvensizliklerinden dolayı karşı tarafa kin, öfke ve çekememezlik gibi duygular barındırırlar. Kendileri de farklı bir kişiliğe bürünmeye çalışıp asıl kişiliklerini gizlerler (Çelebi ve Kaya, 2014: 46).

Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: Bu tür mobbingciler, iş hayatı dışında gündelik hayatlarında yaşadıkları tüm sorun ve olumsuzlukları çalışma arkadaşlarına aksettirirler (Tetik, 2010: 84). Bu kişiler sorun yaşayıp mutsuz oldukları için, başka insanların mutluluklarını da çekemezler. Kendi hayatlarına dair kötü gidişatı bir nevi karşı tarafa ödetmeye çalışırlar. Profesyonellikten ve çalışma disiplininin uzak bu kişiler iş hayatı ve özel hayat ayrımını yapamayan ve ikisi arasında sıkışıp kalmış kişilerdir.

1.4.2.Mobbing Mağdurları

Mobbing günümüzde iş ortamında hemen hemen herkesin karşılaşılabileceği kaçınılmaz bir olgudur. Diğer bir deyişle, herkes her an mobbing mağduru olabilmektedir. Buna rağmen, birtakım farklılıkları sebebiyle azınlık konumuna düşen kişilerin, bu durumla karşı karşıya kalma ihtimalleri daha yüksektir. Bu kişiler yalnız bir kişi, acayip bir kişi, başarılı bir kişi ve yeni gelen bir kişi olarak gruplandırılmaktadır.

Yalnız Bir Kişi: Burada birey cinsiyetinden dolayı mobbingcinin hedefi haline gelebilmektedir. Bu kişi genellikle erkeklerin yoğun olduğu çalışma ortamında tek bir kadın ya da tam tersine kadınların yoğun olduğu çalışma ortamında tek bir erkektir (Tınaz, 2006: 20).

Acayip Bir Kişi: Birtakım nitelikleriyle çalışma arkadaşlarından farklı olan kişiler mobbing kurbanı olabilmektedirler. Giyim tarzı farklı bir birey veya engeli olan bir birey bu gruba örnek olarak gösterilebilir. (Gürhan, 2013: 39).

Başarılı Bir Kişi: Örgütlerde kimi zaman bazı bireyler diğer çalışma arkadaşlarına göre daha azimli, daha yaratıcı ve çalışkan olabilmektedirler. Bu durum da üst yönetimin gözünden kaçmaz. Bu kişiler idarecilerinin takdirini kazanır hatta bazen de bu kişiler için ödüllendirme sistemine gidilebilir. Bu durum karşısında kişi çalışma arkadaşlarının çekememezliğine uğrayıp düşmanlıklarını kazanabilir. Daha kötüsü, başarılarından dolayı bir yandan takdir edilen birey diğer yandan mobbing kurbanı olabilmektedir (Tınaz, 2006: 20-21).

Yeni Gelen Bir Kişi: Örgüte yeni katılan bir kişi, farklı nitelikleri olduğu için çalışma arkadaşları tarafından benimsenmeyebilir. Bu kişiye karşı daha genç, daha başarılı veya daha güzel olduğu için kıskançlık duyulması muhtemeldir. Bu kişinin işini nasıl yaptığının

ve örgüte olan katkılarının bir önemi yoktur. Örgüte yeni gelen birey belli bir süreden sonra aralarına dahil olduğu için de çalışma arkadaşları tarafından dışlanabilir. Örgütte uzun süredir çalışan kişiler arasında bir samimiyet ortamı söz konusudur. Bu kişiler ortak bir çalışma alanını paylaşmanın da verdiği hissiyatla artık kaynaşmışlardır. Bu sebeple örgüte daha sonradan katılan bir bireyi belli birtakım özelliklere sahip olsun veya olmasın dışlamaları ve psikolojik yönden yıpratmaya çalışmaları olası ihtimaller arasındadır (Beşoğlu, 2014: 20).

1.4.3.Mobbing İzleyicileri

Örgütte meydana gelen mobbing eyleminde, mobbing uygulayan ve mobbing kurbanı haricindeki bütün işgörenlere izleyici denir. İzleyicilerin nadir olarak kurbanın yanında olmaya çalıştığı söylenebilir. Bu problemin asıl sebebi, kurbanın yanında yer almanın sonucunda, aynı davranışa maruz kalmaktan endişe etmeleridir (Çögenli ve Asunakutlu, 2016: 19).

Mobbing izleyicilerinin bir kısmı çekinerek de olsa kurbanın yanında yer almaya çalışırken, bir kısmı da mobbing uygulayıcılarına gizliden gizliye ya da açık açık destek vermektedirler. Bunların yanında olaylardan uzak durmaya çalışan her iki tarafa karşı da çekimser bir tutum sergileyen bir izleyici grubu da bulunmaktadır. Bu izleyici grupları aşağıda açıklanmaktadır.

Diplomatik İzleyici: Bu kişiler, olayların çözümü için anlaşmacı ve uzlaşmacı tavır takınırlar. Bir nevi arabulucu konumunda olan bu bireylerin dikkatleri üstüne çekmeleri ve ilerde mobbing mağduru olmaları söz konusu olabilir. Kimsenin zarar görmesini istemeyen bu kişiler iyi niyetlidir. Tarafsız bir yaklaşım içinde bulunmaya çalışan bu kişiler, mobbing olayının sonlanması ve herkesin mümkün olduğu kadar bu olayı en az zararla atlattması için

abalarlar. Hiçbir çıkarı olmayan bu kişiler, kaostan uzak huzur ve güven ortamını sağlamak için uğraşırlar (Gürhan, 2013: 41).

Yardaki İzleyici: Bu izleyiciler mobbingcinin yanında yer almalarına rağmen bunun bilinmesini istemezler ve gizlemeye çalışırlar (Karakale, 2011: 27). Mobbing uygulayıcılarına destek verirler ve gerekirse yardımcı olurlar.

Fazla İlgili İzleyici: Bu kişiler tamamen merak amaçlı olarak olayın içine girmeye ve olayla ilgilenmeye çalışırlar. Amaçları ne kurbanı destek olmak ne de mobbing uygulayıcısının yanında yer almaktır. Olayları sadece izlemekle yetinip merak duygularını tatmin etmeye çalışan bu kişilerin, mobbingin her iki tarafıyla da bir bağlantıları bulunmamaktadır (Gürhan, 2013: 41).

Bir şeye Karışmayan İzleyici: Bu tip izleyiciler olabildiğince olaylardan ve taraflardan uzak durmaya çalışırlar. Müdahale etmekten kaçınırlar. Ne mobbing uygulayıcılarının ne de kurbanın yanında yer almak istemezler. Olayları uzaktan izlemekle yetinirler (Tınaz, 2006: 22).

İki Yüzlü Yılan İzleyici: Bu bireyler belli bir düşünceye sahip olup belli bir tarafa destek vermelerine rağmen tarafsız mış gibi görünmeye çalışırlar. Mobbing mağduru olma endişesiyle mobbing uygulayıcılarının yanında yer alırlar (Bölükbaşı, 2015: 36).

1.5.Mobbing Türleri

Literatürde mobbingin  türünden söz etmek mümkündür. Bunlar; yukarıdan aşağıya doğru (dikey) mobbing, aşağıdan yukarıya doğru mobbing ve fonksiyonel (yatay) mobbingtir.

Yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya doğru uygulanan mobbingde bir üst-ast (idareci-işgören) çekişmesi söz konusu iken, fonksiyonel mobbingde eş pozisyonlarda olan bireyler yani çalışma arkadaşları arasında görülen bir çekişme söz konusudur. Mobbingin türlerine ilişkin tabloya aşağıda yer verilmiştir:

Tablo 2: Şiddetin Uygulanma Yönü Açısından Mobbing Türleri

ŞİDDET EKSENİ	ŞİDDET YÖNÜ	İÇERİĞİ	BAŞLICA NEDENLERİ
DİKEY	Aşağıdan Yukarı	Alt kademenin üst kademeye yani çalışanların yöneticilerine mobbing uygulamasıdır. Mobbingin bu çeşidiyle karşılaşılma ihtimali oldukça düşüktür.	1. Yöneticinin kişiliğinin ve otoritesinin zayıf olması, 2. Yöneticinin topluluğun niteliklerine sahip olmaması, 3.Yöneticinin genç olması, 4.Yöneticinin deneyimsiz olması.
	Yukarıdan Aşağıya	Yukarıdan aşağıya doğru yani üstlerden astlara doğru yöneltilen bir psikolojik baskı söz konusudur. Mobbingin en sık rastlanan türüdür.	1.Dini ve politik sebepler, 2.Çalışanın idareciden daha etkin ve başarılı olması, 3.Kişisel faktörler, 4.Cinsiyet farklılığı.
YATAY	Eş Pozisyon	Aynı konumda bulunan çalışma arkadaşlarının birbirlerine mobbing uygulamalarıdır.	1.Siyasi nedenler, 2.Coğrafi konum olarak farklı bir yerden gelme, 3.Hasetlik, 4.Bireysel nedenler.

Kaynak: Öztürk ve Cevher (2016).

1.5.1.Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing

Yukarıdan aşağıya doğru mobbingde çeşitli sebeplerden dolayı yöneticinin mağdura oldukça sert davranması söz konusudur. Yönetici; bulunduğu konumu kullanarak olumsuz davranışlar sergileyebilir. Kişi kendisini üstün göstermek istediği için de böyle bir çaba içine girebilir. Eğer ast üstünden daha yetenekliyse ve üstünden daha çok emek sarfediyorsa bu durumda üst imajının tehlikeye gireceğini düşünüp astın çalışmalarına engel olabilir (Çekin, 2014: 9).

Bir yönetici, kurumdaki statüsünden dolayı elde ettiği gücün bilincindeyse ve bu gücü adil olmayacak bir şekilde kullanmaya eğilimliyse, bu yöneticinin sürekli olarak mobbing uygulama ihtimali vardır. Bu gücünü özellikle menfaatleri tehlikeye düştüğünde kullanabilir (Temizel, 2013: 201).

1.5.2.Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Mobbingin bu türüne nadir de olsa rastlanabilmektedir. Burada astların yani çalışanların birleşerek üstlerine mobbing uygulamaları söz konusudur. Yerine getirilen olumlu faaliyetleri üstten gizleme, üste sürekli olarak olumsuz dönüşlerde bulunma, görevleri zamanında yapmama bu türde görülebilecek davranışlar arasındadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 207).

Yöneticinin örgüte yeni geldiği için benimsenememesi, alt düzeydeki çalışanlardan herhangi birinin yöneticinin konumuna gelmek istemesi ve bu yüzden yöneticiyi çekememesi de aşağıdan yukarıya doğru yapılan mobbinge neden olan faktörlerdendir. Yöneticinin adil ve eşit davranmadığı düşünülüyorsa da üste mobbing uygulanma olasılığı yüksektir (Ciceralli ve Ciceralli, 2015: 28).

1.5.3.Fonksiyonel (Yatay) Mobbing

Fonksiyonel mobbing, aynı konumda bulunan bireyler arasında gerçekleşen mobbing türüdür. Bu mobbing türünde genelde birden fazla kişi birleşip bir kişiye mobbing uygular. Burada mağdur, kendisiyle eşit statüde bulunan çalışma arkadaşları tarafından seçilir. Bu kişi, karakter ve yetkinliğinin etkisiyle grupta kabul edilmiş iç dengeyi bozar. Bu kişiler genellikle alanında uzmanlaşmış ve hislerini karşı taraftan gizleyemeyen bireylerdir. Bu yüzden örgütte uğradığı haksız tutumlardan çok fazla etkilenirler (Temizel, 2013: 202).

Fonksiyonel mobbing türünde genellikle örgüte başka bir örgütten veya aynı örgütün farklı kademelerinden gelen yeni kişilere karşı uygulanan bir mobbing söz konusudur (Yalçın ve Ülbeği, 2016: 32). Örgüte sonradan katılan bu bireyin çalışma arkadaşları tarafından kabul edilememesi ve dışlanması söz konusudur. Bireye uygulanan kötü muamele ile bireyin örgütten uzaklaştırılacağı düşünülür. Bu bireye karşı kıskançlık ve çekememezlik duyguları ağır basar.

1.6.Mobbinge Neden Olan Faktörler

Mobbinge neden olan faktörleri kişisel faktörler ve dışsal faktörler olarak iki grupta toplayabiliriz.

1.6.1.Kişisel Faktörler

Mobbinge neden olan kişisel faktörler arasında mobbingi uygulayan kişinin ve mağdurun kişiliği ve ruh sağlığı önemli bir yer tutar. Örgütlerde iş arkadaşlarından farklı birtakım davranışlar sergileyen, özgüven eksikliği olan ve azınlık topluluklara dahil olan bireylerin mobbinge karşılaşma olasılığı daha yüksektir. Mağdurların bu durumdaki noksanlıkları, karşı karşıya kaldıkları durumu dile getirmemeleri ve yetkili mercilere

bildirmemeleridir. Ürkeklik ve ahlaki değerlerde eksiklik bireyleri mobbing uygulamaya yönelten sebepler arasındadır (Aygün, 2012: 98-99).

Mobbing uygulayan kişiler genelde farklılıklara kapalı kişilerdir. Herhangi bir özelliğiyle diğerlerinden farklı olan kişi örgüte dahil olduğunda mobbingcinin korku ve endişeleri artar. Bunun temeli de mobbing uygulayan kişinin özgüven eksikliğinden kaynaklıdır. Aşırı kontrolcü bir yapıya sahip olan mobbing uygulayıcıları ortaya çıkan farklılıkları benimseyemez ve endişeli bir tutumla bunu ortadan kaldırmak için mobbinge başvurur (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014: 56).

Mobbing uygulayan bireyler genelde başkalarının başarılarını çekemeyen kıskanç bireylerdir. Başarılı bireylerin övülmelerine, takdir edilmelerine ve sevimlerine dayanamazlar. Başkaları gibi başarılı olmak için çabalamak yerine başarılı kişileri sindirmeyi, ezmeyi, bunaltmayı tercih ederler. Bu durum da mobbingcilerin aciz kişiler olduklarının bir göstergesidir (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2013: 650).

Kişilerin duygusal zekâlarının düşük olması da mobbinge neden olabilmektedir. Duygusal zekâ; kişinin kendisinde mevcut olan güçlü ve zayıf yanlarının farkında olması ve buna göre davranmasıdır. Duygusal zekâsı yüksek olan yani kişisel farkındalığı olan bireyler örgüte uyum sağlayabilmektedirler ve duygusal zekâdan yoksun üstlerinin psikolojik şiddetleriyle karşı karşıya geldiklerinde bu durumun üstesinden gelebilmektedirler. Duygusal zekâsı düşük olan bireyler ise bir başkasının fikirlerini önemsememekle birlikte bencilce davranışlar sergileyerek karşılarındaki kişileri olumsuz yönde etkileyebilmektedirler (Erdemir ve Murat, 2014: 326-327).

İşgörenlerin işlerin aksamaması ve zamanında teslim edilmesi için bulundukları kurumda gereğinden daha fazla vakit geçirmeleri de mobbinge neden olan faktörlerdendir

(Ciceralli ve Ciceralli, 2015: 29). Çalışanlar sabit çalışma saatlerinin dışına çıktıkları zaman mobbingi uygulamak için ekstra zamana sahip olacaklardır. Bu bir nevi mobbing uygulayıcıları için fırsattır.

Bazı araştırmacılara göre kurbanların birtakım özellikleri de mobbinge neden olabilmektedir. Kurbanların mobbing eylemleri ile mücadele etme yetisinden mahrum olmaları, düşük bir özgüvene ve kapasiteye sahip olmaları mobbinge uygun bir zemin hazırlar (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2013: 651). Mağdurlar kendilerini güçsüz ve çaresiz hissedip bunu etrafa yansıttıkları zaman mobbing uygulamak için fırsat kollayan mobbingcilerin eline koz vermektedirler.

1.6.2.Örgütsel Faktörler

Mobbingin uygulanmasında kişisel faktörler dışında örgütün yapısı ve yönetimden kaynaklanan faktörler de etkili olabilmektedir. Kontrol mekanizmasının gelişmediği veya aşırı kontrolcü bir iş ortamı, yöneticinin başarısızlığı, baskıcı bir yönetim şekli, rollerin açık ve net olmayışı bu faktörlerdendir (Çimen ve Saç, 2017: 187).

Bireylerin kendi tercihleri ile belirleyemedikleri kişilerle iş ortamını paylaşma zorunluluğu mobbinge sebep olan faktörlerdendir. Farklı karakteristik özelliklere sahip bireylerin bir arada bulunmaları mecburiyeti bir süre sonra tartışmaları ve kargaşayı doğurabilir (Tutar, 2015: 142).

Örgütte idarecilerin mobbing olgusuna yabancı olmaları ve mobbingin gerçekleşmesine inanmamaları da mobbinge ve mobbingin ilerlemesine neden olan faktörlerdendir. Örgütte yöneticiler eğer mobbing hakkında bilgi sahibi değiller ise sonuçlarının da personel ve örgüt açısından olumsuz olacağını bilemezler. Mobbingin ilerleyen süreçlerinde de mağduru anlamaya çalışmadıkları ve gerekli önlemleri

alamadıkları için aslında bir nevi mobbing uygulayıcılarının işini kolaylaştırırlar (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014: 66).

Örgütte idarecilerin mobbing olgusuna yabancı olmaları bir yana, bu durumu yakından takip edip saf tutmaları yani mobbingi uygulayan tarafı desteklemeleri de işi iyice çıkmaza sürüklemektedir. Örgütlerde hiyerarşik olarak üstte bulunan kişiler kimi zaman birtakım çıkarlarını gözeterek kimi zamanda sırf keyfi olarak mobbingin uygulandığını görmelerine rağmen tepki vermemektedirler (Ciceralli ve Ciceralli, 2015: 41).

Örgütün büyüklüğü ve yapısı da mobbingi belirleyen etkenler arasında yer alır. Örgüt büyük ve karmaşık bir yapıya sahip ise mobbingin görülme olasılığı ve sıklığı daha yüksektir. Bu tür örgüt yapılarında mobbingin fark edilmesi ve önlenmesi de daha zordur (Altuntaş, 2010: 3001).

1.7.Mobbingin Etkileri

Mobbing etki alanı oldukça geniş olan bir husustur. Özellikle birey ve örgüt açısından sonuçları küçümsenemeyecek kadar önemlidir. Mobbingin etkileri bireysel ve örgütsel düzeyde sınıflandırılmaktadır.

1.7.1.Mobbingin Bireysel Etkileri

Örgütler için büyük bir sorun teşkil eden mobbingin etki alanı da oldukça geniştir. Mobbingin kurban üzerinde ekonomik, psikolojik ve toplumsal etkileri söz konusudur. Özellikle psikolojik ve fiziksel etkileri oldukça önemlidir. Bu etkiler mobbingin süreçlerine ve uygulanış biçimine göre değişiklik gösterir. Devam eden mobbing sürecinde mağdur kendisini çok çaresiz hissetmekle birlikte karşılaştığı durumun sebebinin dahi algılayamamaktadır (Göktürk ve Bulut, 2012: 58-59).

Bilinçli ve düzenli olarak uygulanan mobbing davranışları genelde bir üst tarafından uygulandığı için kurban kendini çaresiz hisseder. Yapılan çalışmalar sonucunda da mobbing uygulanan bireylerin psikolojik dengelerinin bozulduğu ortaya konulmuştur. Kötü bir örgüt ortamından kurban ile birlikte diğer çalışanlar da etkilenecektir. Bununla birlikte işten ayrılmak zorunda kalan mağdur yeni bir iş arayışına girdiğinde ‘başarısız bir birey’ olarak görülecektir (Şahin, 2013: 9).

Mobbing mağdurlarında psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra çok çeşitli fiziksel rahatsızlıklar da görülebilir. Şiddetli baş ağrıları, sırt ağrıları, iştahsızlık, mide bulantıları, zayıflama mobbingin belli başlı fiziksel etkileridir. Mağdurların hastalanma oranlarındaki artış ve bağışıklık sistemlerinin zayıflaması görülebilecek diğer fiziksel etkilerindendir (Karakale, 2011: 32).

Zaman zaman basit bir olgu olarak görülen ve hala önemi net olarak kavranmayan mobbing olgusu çok sıklıkla olmasa dahi kalp rahatsızlıklarına ve kimi zaman da intiharlara sebebiyet verebilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulan istatistiki verilere göre mobbingin sebep olduğu intiharların sayısı yıllar geçtikçe artmaktadır (Cicerale ve Cicerale, 2015: 46). Yaşadığı bunalımlı süreç boyunca iç dünyasına kapanan ve yardım almayan bireyler bir süre sonra bunun üstesinden gelememektedirler. Ruh sağlığı gittikçe bozulan kurbanlar hayatlarına son vermek istemektedirler.

Mobbingin bireyler üzerindeki bir diğer etkisi de bireyin örgüte yabancılaşmasıdır. Birey mobbinge maruz kaldığı örgütten ekonomik veya toplumsal nedenlerden ötürü ayrılamayabilir. Örgütte kalmaya mecbur olan birey hiçbir şey olmamış gibi davranmaya devam edemez. Devam eden süreçte birey çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı farklı

tutumlar sergileyebilir. İşine karşı yabancılaşan birey, örgütteki diğer insanlarla da iletişimini artık daha kısıtlı tutabilir. Bu olumsuz durumun sonucu da doğrudan bireyi ve psikolojisini ve devamında doğal olarak örgütü ve verimliliğini etkileyecektir (Deniz, 2012: 55).

Mobbing mağduru olan bireyin ailevi ilişkileri de bu durumdan zarar görecektir (Cicerali ve Cicerali, 2015: 53). Mağdur örgütteki bu olumsuz davranışlar bütününden etkileneceği için akşam eve geldiğinde bunu ailesine yansıtacaktır. Ailesi de artık mağdur gibi huzursuz ve endişeli olacaktır. Aile ortamında kaygı, korku ve gerginlik egemen olacaktır. Mağdurun bu durumunun işten ayrılmasına sebebiyet verebileceği düşüncesiyle maddi konudaki endişeleri de artacaktır. Aynı zamanda mağdur bu durumu ailesinden gizlemek için kendisini soyutlayıp bu durumu gizlemeye de çalışabilir. Böyle bir durumda da her zamankinden farklı davranışlar sergilendiğini fark eden aile bireylerinin yine endişe ve kaygıları artacaktır. Kısacası mağdurla beraber ailesi de mobbing davranışından oldukça fazla etkilenecektir.

1.7.2.Mobbingin Örgütsel Etkileri

Mobbing, örgütü de bireyi etkilediği gibi negatif yönde etkilemektedir. Örgütler, mobbing yüzünden başarılı çalışanlarını kaybedebilmektedir. Belli bir süreden sonra örgüt gücünü kaybederek maddi ve manevi zarara uğrayabilmektedir. Bununla beraber çalışanların örgüte bağlılıkları azalacağı için örgütlerin temel amacı olan verimlilikte de bir kayıp yaşanacaktır (Şener ,2013: 48-49).

Mobbing, çalışma koşullarını da negatif yönde etkilemektedir. Çalışanlar arasındaki tartışmalar, kötü bir çalışma alanı, birbirlerine saygı duymayan çalışanlar, işyerindeki tüm çalışanların yetkinliğine engel olur. Çalışanlar mobbing mağduru olurlarsa işlerinden

tatmin olmazlar. Bu durum da örgüt dışında konuşulacağı için örgütün saygınlığı ve konumu zarar görür (Karahana ve Yılmaz, 2014: 5698).

Mobbinge uğrayan bireylerin çalışma tempolarında bir düşüş görülür. Bu bireyler işle ilgili konularda sıklıkla yanlış yapmaya başlarlar. Dikkat dağınıklığı yaşayan bu bireyler sorumluluklarını ihmal etmeye başlarlar (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2013: 652).

Mobbing sonucunda örgütün maddi kaybı da söz konusudur (Tutar, 2015: 157). Örgüt mobbing sonucunda nitelikli çalışanını kaybedebilir. Örgüt bu bireylerin işten ayrılmaları sonucunda tazminat ödemek zorunda kalacaktır. İşten ayrılan çalışanın yerine alacağı yeni çalışanın masrafları da örgüt için ayrıca bir maliyettir. Mobbing mağduru bireyler için örgütten ayrılmadan önce ilk etapta devamsızlık yapmaları da söz konusudur. Bu durum yine örgüt için verimlilik kaybı ve ek bir maliyettir.

1.8.Mobbingin Önlenmesi

Mobbing tüm dünyada olduğu kadar ülkemizde de önem arz eden, örgütlerin verimlilik ve etkinlik boyutlarını doğrudan doğruya etkileyen, mağdurlar üzerinde ağır hasarlar bırakan bir olgudur. Bu yüzden mobbingi ve sonuçlarını görmezlikten gelmek mümkün değildir. Mobbingi tamamen ortadan kaldırmak ütöpik bir düşünce olsa bile, mobbingin oluşmasını ve ilerlemesini önlemeye çalışmak mümkündür. Bu konuda alınabilecek önlemleri bireysel ve örgütsel önlemler olarak iki gruba ayırabiliriz.

1.8.1.Bireysel Önlemler

Mobbingin önlenmesi ve etkilerinin azaltılabilmesi için bireylerin karakterleri ve düşünce yapıları önemli rol oynamaktadır. Psikolojik güçlölük, mobbingin önlenmesinde en önemli yer tutan bireysel önlemlerdendir. Psikolojik güçlölük, bireyin tüm olumsuzluklar karşısında dayanabilme yetisidir. İnsanlar iş hayatlarında da sosyal

hayatlarında da birtakım sorunlarla karşılaşabilirler. İş hayatlarında karşılaşabilecekleri en önemli sorunlardan birisi de mobbingdir. Bireylerin mobbingin üstesinden gelmeye çalışırken yıkılmamaları, güçlü ve kararlı olarak olayların karşısında durabilmeleri gerekmektedir. Bireyin böyle bir tutum sergilememesi halinde mobbingci eylemlerinde ısrarcı olmaya devam edecektir. Unutulmamalıdır ki korkması ve çekinmesi gereken taraf mağdur değil, mobbingcidir (Tutar, 2015: 201).

Bireylerin mobbinge karşı alabilecekleri önlemlerden bir tanesi de işten ayrılmak yerine mobbingcilerle mücadele etmeleridir. Mobbinge karşılaşan bireyler genelde mobbingcilerle mücadele etmekten çekinmektedirler. Daha sonrasında mobbingin şiddetinin artmasıyla bu duruma dayanamayıp örgütten ayrılırlar. Bunun yerine yapılması gereken öncelikle mobbing olayını üst kademeye bildirmektir. Aynı zamanda mobbingcinin karşısında güçlü ve kendinden emin bir duruş sergilemek de önem arz eder. Yöneticilerin çözümsüz veya tepkisiz kalmaları halinde birey hukuki yollara başvurup hakkını aramalıdır. Bireyin bu çözümler yerine işten ayrılmayı tercih etmesi başka kişilerin de aynı kişi tarafından mobbing kurbanı olma riskini artırır (Yalçın ve Ülbeği, 2016: 64).

Bireyler alışlagelmiş acizliklerinden kurtulurlarsa mobbinge mücadele etmeye başlayabilirler. Acizlik, kişinin yaşadığı herhangi olumsuz bir durumdan genelleme yaparak bunu diğer durumlara da yansıtmasıdır. Bu davranışı sergileyen bireylerde aktifliğini yitirme ve özgüven eksikliği de görülmeye başlayacaktır (Çimen ve Saç ,2017: 189). Bu durumda mobbing davranışına engel olmaya çalışması söz konusu bile olamaz. Birey bu acizliğinden sıyrılırsa mobbingin önlenmesinde önemli bir rol oynamaya başlayacaktır.

1.8.2.Örgütsel Önlemler

Mobbing ile mücadelede bireysel önlemlerin yanı sıra örgütsel önlemler de çok önemli bir yere sahiptir. İdarenin mobbing olgusunu fark etmesine rağmen sessiz ve tepkisiz kalması mobbingin ilerlemesine sebep olan önemli bir faktördür. Mobbing örgütlerde gittikçe artan bir olgu olduğu için idarecilerin de bu konudaki sorumlulukları artmaktadır. Öncelikle idareciler çalışanlarla daha samimi ilişkiler kurmalıdırlar. Bu sayede olumsuz bir durumun varlığını fark etmeleri kolaylaşacaktır. Mobbingin varlığını öğrendikleri andan itibaren bu durumun bir an önce sonlanması için ne gerekiyorsa yapmalıdırlar. Aksi takdirde, mobbingin varlığından haberdar olup görmezlikten gelmeleri durumunda mobbing önlemi alınmayacak bir biçimde ilerleyebilir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 62-63).

Örgütlerin alabilecekleri önlemlerden bir diğeri de çalışanlarını bilgilendirip bilinçlendirmektir (Altuntaş, 2010: 3013). Yönetim, çalışanlarını mobbing konusunda bilinçlendirmek için gerekirse uzman kişilerden yardım alıp konferanslar düzenlemelidir.

Örgütün sağlıklı bir yapıya kavuşturulması da mobbingi ve etkilerini azaltır. Bu tip örgütlerde iletişim kolaydır. Astlar istek ve sıkıntılarını üstlerine karşı kolaylıkla dile getirebilirler. Bireyler bu tip örgütlerde kendilerini daha rahat ve daha huzurlu hissetmektedirler (Çimen ve Saç, 2017: 189).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Bağlılık, bir kişiye, bir fikre, bir kuruluşa veya kendimizden daha güçlü gördüğümüz bir şeye karşı sadık olma durumudur. Topluluk duygusunun olduğu her yerde var olmakla birlikte duygusal boyutu ağır basan bir kavramdır. Bağlılık, yerine getirmekle mükellef olduğumuz sorumluluklarımızı anlatır (Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis, 2009: 485). Başka bir ifadeye göre bağlılık, kişinin kendi tercihleri neticesinde seçenekler arasından birine yakınlık duyup, ona yönelme durumudur (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015: 201). Kişiye zoraki olarak dayatılabilecek bir tutum veya his değildir.

Bağlılık, bireysel ve sosyal ilişkilerde beraber zaman geçirme arzusunda olma, bir topluluğa girme ve kendi isteğiyle sorumluluk alma gibi olguları meydana getirir (Çubukçu ve Tarakçioğlu, 2010: 59). Örgütsel bağlılık ise bireyin çalıştığı işe karşı hissiyatını ve sadakatini ifade eder (Bağcı, 2013: 167). Bireyin örgütün çıkarlarını kendi kişisel çıkarlarının üstünde görmesi, örgütün verimliliği için elinden geleni yapması, işini severek yapması, örgüt ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olmaması, devamsızlık yapmaması örgüte olan bağlılığının yüksek olduğunun göstergesidir.

Örgütsel bağlılık, örgütün tüm faaliyet ve menfaatlerinin benimsenmesidir. Bireyin örgütün menfaatleri için örgütteki konumunda ısrarcı olması ve bunun için çabalaması söz konusudur. Bağlılığı olan bireyin faaliyet gösterirken örgütün hedeflerine olan inancı tamdır (İbicioğlu, 2000: 13).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün hedefleri doğrultusunda hareket etmesi ve örgüt için çabalamasıdır (Sezgin, 2010: 145). Bireye bu, zoraki bir güçle yaptırılmaz. Burada

bireyin istekli ve hevesli olarak, örgütün başarısı için gayret etmesi söz konusudur (Karataş ve Güleç, 2010: 77).

Örgütsel bağlılık aynı zamanda bireyin, örgütün gaye ve değerleri için özveride bulunması ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmesi durumudur. Örgütsel bağlılıkta bireyin kendisini örgüte ait hissetmesi ve aynı zamanda örgütü de benimsemesi durumu söz konusudur (Turan, Karadağ ve Bektaş, 2011: 629). Bağlılığı olan birey örgütle bütünleşmiş durumdadır ve örgüt bireyin hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Çoğu zaman örgütün hedeflerini kendi kişisel çıkarlarının önünde tutar. Bunu da gönüllü ve istekli olarak yapar.

Kidran'a göre örgütsel bağlılık; kişinin daha iyi seçeneklerinin olmasına rağmen örgütteki konumunda ısrarcı olmasıdır. Kişinin karşısına bazı dönemlerde daha iyi fırsatlar çıkabilmektedir. Mevkii olarak da maddi olarak da daha avantajlı bu alternatifleri birey örgütüne bağlı olduğu için kabul etmeyecektir (Serin ve Buluç, 2012: 441).

Örgütsel bağlılık yazınında önemli bir yere sahip olan Meyer ve Allen'e göre ise örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimseyip, örgütün devamlı bir personeli olmaları için gösterdikleri çabalar bütünüdür (Tak ve Çiftçiöglü, 2009: 102). Meyer ve Allen, bu tanımlamayı yaparlarken bireyin hissiyatını esas almaktadırlar.

Yapılan bazı çalışmalar örgütsel bağlılığı, işgörenlerin psikolojik ihtiyaçlarının bir yansıması olarak da tanımlamaktadır. Bu tanımlamayı yapanlara göre işgörenle örgüt arasında güçlü duygusal bir bağ vardır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 241).

Jaworski ve Kohli(1993) örgütsel bağlılığı; işgörenlerin örgüte karşı aşırı alakalı olması ve örgütün ideallerini kendi gelecekleriyle bir tutmaları olarak tanımlamaktadırlar

(Sökmen, Benk ve Gavaker, 2017: 422). İşgörenler örgütü hayatlarının vazgeçilmez bir unsuru olarak gördükleri için örgüt adına her türlü fedakârlığı yapmaya hazırdırlar.

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin kendi istekleriyle örgütten ayrılmalarını azaltan, işgören ile örgüt arasındaki duygusal bir bağdır (Karagöz, Sarıtaş ve Karabuğa, 2017: 140). Bu bağ sayesinde çalışanlar örgütten ayrılma veya farklı bir iş bulma eğilimine girmezler.

Örgütsel bağlılığa ilişkin bir diğer tanım Becker tarafından yapılmıştır. Becker, örgütsel bağlılığın bilinenin aksine gönüllülük esaslı değil zorunluluktan kaynaklanabileceğine değinerek diğerlerinden farklı bir tanımlama yapmıştır. Becker'e göre birey örgüte olan katkılarını ve edinmiş olduğu statüyü göz önünde bulundurduğu için örgüte bir bağlılık hisseder. Yani bu bağlılık, örgütü ve değerlerini benimsediği için değil harcadığı emeğin ziyan olmaması ve edindiği kazanımları kaybetmemek için duyulan bir bağlılıktır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 426).

2.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, hem bireyin iş tatminini arttırması hem de işe gelmeme, işe vaktinden geç gelme ve işten çıkma gibi negatif sonuçlar doğuracak durumları azaltması sebebiyle örgütler açısından son derece önem arz eden bir konudur. İşgörenlerin kurumla aralarındaki bu bağ, meydana gelen mal ve hizmetlerin kalitesini ve etkinlik düzeyini etkileyecektir (Ünlü, 2017: 152). Örgütsel bağlılığın düşük olması durumunda bu kalite düşeceği gibi verimlilik düzeyinde de bir azalış meydana gelecektir.

Örgütler sürekli olarak hizmet sundukları insanların farklılaşan istekleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Örgütler bu durumlarda çalışanlarının emeğine daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Bu durumda da örgüt ile çalışan arasındaki bağın önemi giderek

artmaktadır (Tayfun ve Tekbalkan, 2014: 65). Yani örgüte olan bağlılığın oluşması zorunlu hale gelmektedir.

Günümüzde nitelikli işgörenleri örgütte tutmanın en iyi yolu maddi imkanları düzeltmek değildir. Örgütten ayrılan nitelikli personellerin daha az bir ücretle başka örgütlerde çalışması bu kanıyı destekler niteliktedir. Bu durumun tam tersi de mümkündür. İşgören daha iyi şartlara rağmen örgütünde kalmakta ısrarcı olabilmektedir. Çalışanların bu konudaki tavırlarını belirleyen etkenlerden en önemlisi, örgütlere olan bağlılık düzeyleridir (Duran ve Çelik, 2011: 397).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için temel bir faktördür. İşgörenlerin bağlılık düzeyi arttıkça daha mutlu ve daha sıkı çalışırlar. Ayrıca bulundukları örgüte maksimum verimi sağlamaya çalışıp, yönlendirilmeye ve kontrol edilmeye gereksinim duymazlar. Bu kişiler sadece kendilerinden bekleneni yapmakla da yetinmezler. Örgütün etkin bir şekilde işleyişi için fedakârlık yapmaktan kaçınmazlar (Karataş, 2016: 74).

2.3.Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Literatürde örgütsel bağlılığın henüz net bir tanımının olmamasından kaynaklı birçok farklı tanım yer almaktadır. Bu tanımlar iki temel yaklaşımda toplanmıştır. Bunlar tutumsal ve davranışsal yaklaşımlardır. Tutumsal yaklaşım, bağlılığı birey ve kurum arasındaki ilişkinin uzantısı olarak görüp bir tutum olarak nitelerken; davranışsal yaklaşım, bağlılık durumunun kurumdan ziyade çalışanın eylemlerinden kaynaklandığını savunmaktadır (Uçar ve Uçar, 2014: 2).

2.3.1.Tutumsal Yaklaşım

Tutumsal yaklaşım, çalışanların yöneticilerine ve örgüte karşı duygusal bağlılıklarının olduğu fikrini benimsemektedir. Bu yaklaşıma göre bireyler örgütle bütünleşmişlerdir (Yavuz, 2009: 55).

Tutumsal yaklaşıma göre çalışanlar, kurumun hedeflerini özümsemişlerdir ve bu yönde gönüllü olarak sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Bu yaklaşımın odak noktası çalışanlar ile kurum arasındaki iletişimidir. Çünkü bireylerin çalışma ortamı ruhsal durumlarına etki etmektedir. Bu durum da çalışanların eylemlerinin devamlılığını sağlamaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 6).

2.3.2.Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşım, örgütsel bağlılığın bireyin açıkça sergilediği davranışlardan anlaşılabilceği fikrini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre birey bulunduğu örgütteki konumunda ısrarcı olarak görev ve sorumluluklarını arttırır. Sorumlulukları artan birey işten ayrılma fikrinden de uzaklaşır (Yavuz, 2009: 55).

Davranışsal yaklaşıma göre bireyin örgüte bağlılığının sebebi örgüt içerisinde önceki dönemlerde yapmış olduğu davranışlarıdır. Çalışanlar bazı durumlarda hal ve hareketlerine yön verecek birtakım davranışlar geliştirmektedirler ve bu davranışları örgüt içerisindeki faaliyetlerini yerine getirirken sürdürmektedirler. Belli bir zaman sonra yerine getirdikleri bu davranışa bağlılık hissetmektedirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 6).

2.4.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık farklı kişiler tarafından farklı sınıflandırmalara tabii tutulmuştur. Bu sınıflandırmaların bazıları aşağıda açıklanmıştır:

2.4.1.Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen'in sınıflandırması örgütsel bağlılık yazınında genel kabul gören bir sınıflandırmadır. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı sınıflandırırken üç boyutlu olarak ele almışlardır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Karataş ve Güleş, 2010: 77).

Duygusal Bağlılık: Bireyin örgüte olan hisleriyle ilgili bağlılık türüdür (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009: 78). Birey örgütte kalmak zorunda olduğu için değil, işini ve örgütü sevdiği için çalışmaya devam etmektedir. Burada birey kendisini örgüte ait hissetmektedir.

Duygusal bağlılığı yüksek olan birey örgütün gaye ve amaçlarını kendi gaye ve amaçları gibi özümser (Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 287). Bu amaçlar için de elinden gelen fedakârlığı yapmaktan kaçınmaz.

Duygusal bağlılık sadece bireyin örgütün emirlerine uyması değil, örgütün rekabet halinde olduğu örgütlerden daha iyi konuma gelebilmesi için örgütle arasında oluşan güçlü bağ sayesinde her türlü özveride bulunmasıdır (Gürbüz, 2006: 59). Duygusal bağlılık örgütler tarafından en çok istenen bağlılık türüdür (Çöl ve Gül, 2005: 293). Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan birey kendinden beklenenden daha fazla emek sarf edip daha üstün performans gösterecektir. Aynı zamanda duygusal bağlılığı yüksek olan kişinin devamsızlık oranı düşük olacak ve kolay kolay işten ayrılma gibi bir düşünceye de sahip olmayacaktır. Bu da örgütler için olumlu bir durumdur. Zira bu durumda örgütler yeni bir personel arayışına girmek zorunda kalmayacaklar, dolayısıyla da ek bir maliyete katlanmayacaklardır.

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, bireylerin gereksinim duydukları için örgütte kalmalarını ifade eder (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010: 102). Birey burada kendi ihtiyaçlarını düşündüğü için örgüte bağlıdır. İşsiz kalma ya da daha iyi bir iş bulamama korkusu bireyi örgüte bağlar. Burada birey duygusal bağlılıktan farklı olarak kendi çıkarlarını gözetir.

Devam bağlılığında bireyin kariyer, kıdem ve yükselme planları söz konusudur (Yenihan, 2014: 173). Birey bulunduğu örgütte ilerleyebileceğini düşündüğü için örgütte kalmaya devam etmektedir.

Bireyin burada örgüte bağlılığının bir diğer sebebi de örgütte zaman içinde edindiği deneyim ve kazanımlarını kaybetmek istememesidir (Yalçın ve İplik, 2005: 398). Birey bulunduğu örgütte zaman içinde emek vererek deneyim sahibi olmuştur ve yetkinliği artmıştır. Ayrıca maddi olarak da bir birikime sahip olmuştur. Birey örgütten ayrılırsa bunları kaybedeceğini düşünür ve örgütte kalmaya devam eder. Yani bireyin buradaki bağlılığının sebebi kendi kişisel fayda ve çıkarlarıdır.

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, ahlaki duygulardan kaynaklı olarak bireyin örgüte sadakatini ifade eder (Taşkın ve Dilek, 2010: 40). Birey bu bağlılık türünde kendisini örgütte kalmaya zorunlu hisseder. Fakat bu zorunluluk devam bağlılığındaki zorunluluktan farklıdır. Devam bağlılığında zorunluluk kişisel çıkarlardan kaynaklı iken; burada örgütsel çıkarlar nedeniyle bir zorunlu hissetme durumu söz konusudur. Bağlılığın bu türünde birey sorumluluklarının farkındadır ve bunları gerçekleştirmek için çabalamaktadır.

Normatif bağlılığı yüksek olan kişiler, örgütte kalmayı kendilerine vazife olarak görmektedirler. Dolayısıyla bireyler örgüte bağlı olmanın etik ilkelere uygun olduğunu

düşünmektedirler (Tutar, 2007: 106). Örgütten ayrılmaları durumunda ise kendilerini kötü hissetmekte ve bu davranışı yanlış olarak nitelendirmektedirler.

Normatif bağlılığa sahip bireyler örgüt için iyi olanı yapma sorumluluğunu taşırlar. Bunun için de görevlerini yerine getirirken gönüllü ve isteklidirler (Polat ve Meyda, 2011: 158). Bu nedenledir ki sorumluluklarını yerine getirirken herhangi bir itici kuvvete ihtiyaç duymamaktadırlar.

2.4.2.Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, kişilerin güçlerini ve bağlılıklarını sosyal sisteme vermeye gönüllü olmaları, talep ve gereksinimlerini karşılayacak toplumsal ilişkilerle benliklerini bütünleştirmeleridir. Kurumların toplumsal bir model olarak bazı talep ve ihtiyaçları bulunmaktadır. İşgörenler bunları, kuruma karşı olumlu davranışlar sergileyerek gerçekleştirebilirler. Kanter'e göre kurumun bireylerden beklentileri neticesinde üç bağlılık türü ortaya çıkmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Demirgil, 2008: 47).

Devama Yönelik Bağlılık: Devama yönelik bağlılıkta çalışan örgüte olan katkılarından dolayı örgütteki konumunda ısrarcı olmaktadır. Örgütten ayrılması durumunda mali kaybını da göz önünde bulundurması bu kararını desteklemektedir (Eğilmezko, 2011: 38).

Kenetlenme Bağlılığı: Kenetlenme bağlılığı, çalışanların çalışma arkadaşlarına ve örgütüne olan sadakatini ve örgütüne duygusal yaklaşımını ifade eder. Çalışanların kenetlenme bağlılığının yüksek olması örgütlere avantaj sağlar. Bu örgütler rakiplerinden gelebilecek olumsuzluklar karşısında iyi bir savunma mekanizması oluşturabilirler (Beşoğul, 2014: 57).

Kontrol Bağlılığı: Kontrol bağlılığı çalışanların yöneticinin buyruk ve kaidelerini yerine getirmesine denir. Kanter kontrol bağlılığını, çalışanların bireysel tutumlarını kurumun istediği gibi yani örgütün normlarına göre şekillendirmesi olarak tanımlamıştır (Demirgil, 2008: 48).

2.4.3.O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç grupta incelemişlerdir. Araştırmacılara göre çalışanların kurumdaki avantaj sağlamasıyla uyum boyutu başlamış olur. Çalışan kurumdaki umduğu kazanımları sağladığı ölçüde kurumla özdeşleşir. İçselleştirmede ise çalışan ve kurum arasında tam anlamıyla bir uyum yakalanmış olur. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın son basamağına geçilmiş yani birey kurumun hedeflerini benimsemiştir (Karataş, 2016: 73).

2.4.4.Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel bağlılığı sınıflandıran bir diğer araştırmacıdır. Etzioni işgörenler ile örgüt arasındaki ilişkiyi, işgörenin örgüte olan yaklaşmasının belirlediğini savunmaktadır. Örgütsel bağlılığı da işgörenlerin örgüte yaklaşması açısından değerlendirip üçe ayırmıştır. Bunlar; ahlaki açıdan yaklaşma, çıkarı dayalı yaklaşma ve yabancılaştırıcı yaklaşımdır. Ahlaki açıdan yaklaşımda, işgören örgütün hedeflerini ve örgütteki görevlerini önemsemektedir. Çıkarı dayalı yaklaşımda, işgören ahlaki açıdan yaklaşımda olduğu kadar yoğun bir bağlılığa sahip değildir. Aldığı maaş karşılığında kendisinden beklenen ölçüde sorumluluklarını yerine getirmektedir. Yabancılaştırıcı yaklaşımda ise işgörenin örgüte duygusal bağlılığı bulunmamasına rağmen örgütteki konumunu devam ettirmektedir (Demirgil, 2008: 49).

2.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireylerin örgüte bağlılığını etkileyen pek çok faktör vardır. Bunları genel olarak bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında toplayabiliriz.

2.5.1.Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, bireylerin sahip oldukları kişisel özelliklerine dayalı olarak örgüte olan bağlılığının derecesini belirleyen faktörlerdir. Bu faktörler aşağıda açıklanmıştır.

Yaş: Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki henüz netlik kazanmamıştır. Bazı araştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre bireylerin yaşları ilerledikçe örgüte bağlılıkları da artmaktadır. Yaşı ilerleyen bireyler gençlere göre işlerinden ve statülerinden daha çok memnun kalmaktadırlar (Onay Özkaya, Deveci Kocakoç ve Karaa, 2006: 80). Bunun tam tersini öne süren araştırmalarda mevcuttur. Meyer ve Allen araştırmaları sonucunda genç çalışanların bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Arslan ve Esatoğlu, 2017: 320).

Medeni Durum: Evli bireylerin ailevi sorumlulukları ve işini kaybetme kaygıları daha fazla olduğu için örgüte daha bağlı oldukları savunulmaktadır. Öte yandan bekâr bireylerin daha iyi bir iş fırsatı bulduklarında bunu değerlendirmekten kaçınmayacakları, dolayısıyla da örgütsel bağlılıklarının daha düşük olacağı ifade edilmektedir (Bakan, 2011: 126-127).

Cinsiyet: Örgütsel bağlılığın etkili faktörlerinden biri olan cinsiyetin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi netlik kazanabilmiş değildir. Yani bazı araştırmacılar erkeklerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu savunurken, bazıları kadınların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir (Yeşil, Arpat ve Şaşmaz, 2015: 332).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Eğitim düzeyi arttığında alternatif iş olanakları söz konusu olacağından bireyin örgütsel bağlılığı düşük olacaktır. Fakat bireyin eğitim düzeyi düşük ise farklı bir iş bulabilme ihtimali çok düşük olacağı için kendisini örgüte muhtaç hisseder ve örgütsel bağlılığı yüksek olur (Bakan, 2011: 123-124).

Çalışma Süresi (Kıdem): Cohen'e göre(1993), işgörenlerin örgütte geçirdiği süre arttıkça kazanımları da artmaktadır. Kişi bu kazanımlarını kaybetmemek için örgüte daha çok bağlanmaktadır (Yeşil, Arpat ve Şaşmaz, 2015: 332). Dolayısıyla çalışma süresinin artması örgüte olan bağlılığı arttırmaktadır.

Ücret Düzeyi: Bütün bireyler çalıştıkları örgütten emeklerinin karşılığını alabilecek düzeyde maddi bir beklentiye girmektedirler. Ücret düzeyi bireylerin örgüte olan bağlılıklarına doğrudan etki eden bireysel faktörlerdendir. Ücretin adaletli dağılımı da bireyin örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. İşgören ücret dağılımını ne kadar adaletli bulursa örgüte olan bağlılığı da o derece artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 296).

2.5.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, örgütün yapısı ve örgüt içi ilişkilerden kaynaklı olarak örgütsel bağlılığın derecesini belirleyen faktörlerdir. Bu faktörlerin bazıları aşağıda verilmiştir.

2.5.2.1.Örgütsel Güven

Güven, örgütlerde işin gerçekleşmesini sağlayan ve işgörenler arasındaki etkileşimi ve dayanışmayı kolaylaştıran bir unsurdur. Örgütsel güven kişiler arasında prestij ve deneyim zemininde kurulan bir faktördür (Özgan, 2011: 230).

Örgütsel güven, örgüt içinde hakim olan inanç ortamıdır. Aynı zamanda çalışanların diğer örgüt üyelerinden beklediği olumlu davranışlardır. Örgütsel güvenin

yüksek olduğu örgütler rakiplerine göre daha başarılıdırlar ve gelişime karşı adaptasyonları daha kolaydır (Arslan ve Esatoğlu, 2017: 317).

Sağlam Arı, 2003 yılında yaptığı araştırma sonucunda idareciye duyulan güven ile örgütsel bağlılık ilişkisinin net şekilde görülebileceğini tespit etmiştir. Neves ve Caetano ise 2006 yılında yaptığı çalışmada, idareciye güvenin duygusal bağlılığı arttırdığını ifade etmişlerdir (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010: 63).

2.5.2.2.Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; işgörenlere verilen sorumluluk, maaş, ödüllendirme sistemi, çalışma saatleri gibi kriterleri esas alarak bir değerlendirilmenin yapılmasıdır. İşgörenler kendisiyle benzer statüde bulunan ve farklı örgütte çalışan bir başka kişiyle kendisini kıyaslayabilmekte ve bunun sonucunda (adaletin olması/olmaması durumuna göre) üstüne ve örgüte karşı birtakım tavırlar geliştirebilmektedir (Yeşil, Arpat ve Şaşmaz, 2015: 333).

İşgörenler üstlerinin davranışları sonucunda eğer haksızlığa uğradıklarını fark ederlerse bunu işlerine olumsuz olarak yansıtmaktadırlar. Bu koşullar altında örgütü zora düşürecek davranışlar sergilemekten çekinmemektedirler. Bu durumun tam tersi yaşandığında da, yani yöneticilerinin adil kararlar aldıklarını gözlemlediklerinde örgüte olumlu dönüşler yapmaktadırlar. Bu durum da işgören ile örgüt arasındaki bağın derecesini kuvvetlendirmektedir (Bağcı, 2013: 168).

Örgütsel adalet, örgütsel yönetimin en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. Araştırmalar neticesinde işgörenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu durumlarda örgütsel hedeflere karşı daha yüksek bir bağlılık hissi gösterildiği tespit edilmiştir (Tutar, 2007: 100-101).

2.5.2.3.İşin Niteliği ve Önemi

İşin önemi, örgütteki veya örgüt dışındaki bir görevin kişilerin hayatındaki etkisi olarak tanımlanmaktadır. Statü bakımından düşük olan kişilerin örgüte olan bağlılığını daha çok demografik değişkenler belirlerken, statüsü yüksek kişilerin örgüte olan bağlılığını işin niteliği gibi örgütsel faktörler belirlemektedir. İşin nitelikleri, işle ilgili kişiye düşen görevler ve işin psikolojik olarak nasıl hissettirdiği gibi faktörler bağlılık konusunda belirleyici rol oynamaktadırlar (Demirgil, 2008: 58-59).

İşgören için yaptığı işin kıymet ve ehemmiyetinin yüksek olması yani yetki devrini alması örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Diğer bir deyişle işgörenin işinin anlam kazanması örgütsel bağlılığını arttıracaktır (Zorlu, 2017: 62).

2.5.2.4.Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Örgütün büyüklüğü ve yapısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki netlik kazanmamış konulardan biridir.

Sommer ve arkadaşlarının çalışmalarına göre, örgütün büyüklüğü arttıkça üst ile ast arasındaki iletişim zorlaşır. Ast fikirlerini rahatça beyan edemez ve ihtiyacı olduğunda kimseden yardım alamaz. Bu da bireyin örgüte olan bağlılığını zayıflatır (Bakan, 2011: 175). Örgütlerin yapısının büyüdüğü örgütsel bağlılığın azaldığını savunan görüşe göre, örgütler bu sebepten dolayı küçülme arayışlarına girmektedirler. Küçülen örgütlerde iletişimin daha kolay olduğunu ve karar verme mekanizmasının daha hızlı işlediğini ifade ederler.

Bu düşüncenin tersini savunan görüşe göre büyük örgütler bu durumlarını avantaja çevirerek çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilirler. Bunu çalışanların

yükselmelerine ve ilerlemelerine katkı sağlayarak ve işgörenler arasındaki iletişimi daha kaliteli hale getirerek gerçekleştirebilirler (Çetin Gürkan, 2006: 39).

2.6.Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri

Tüm bireylerin örgüte olan bağlılık düzeyleri aynı olamaz. Kişisel veya örgütsel sebeplere bağlı olarak kişilerin örgüte olan bağlılığı artıp azalabilmektedir. Bu bağlılık düzeyleri de örgüt açısından farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Örgütsel bağlılığa ilişkin söz konusu bu düzeyleri düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık olarak sınıflandırmak mümkündür.

2.6.1.Düşük Örgütsel Bağlılık

Örgüte bağlılığı düşük olan bireyin devamsızlık ve işe geç kalma oranı da yüksek olacaktır. Birey olabildiğince işten kaytarmaya çalışacaktır. Bu durum bireyin iş tatmininde gittikçe bir düşüşe neden olacaktır. Öte yandan bireyin burada örgütün aleyhine yapılan eylemlere katılması da olası bir durum olacaktır (Yağcı, 2007: 120).

Bağlılık düzeyi düşük bireyler genellikle sorun çıkarmaya, örgütün huzurunu bozmaya meyilli bireylerdir. İş arkadaşlarıyla veya üstleriyle sorun yaşamaktan çekinmezler. Örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin onlar için pek bir önemi yoktur. O yüzden kısa zamanda iyi işler başarmak için çaba sarf etmezler. Daha iyi koşulları olan bir iş bulurlarsa bu fırsatı kaçırmazlar. Örgüte karşı bir minnet duygusu barındırıp, örgütte kalmayı düşünmezler.

Düşük örgütsel bağlılık sonucunda müşterilerin talepleri karşılanmadığı için şikayetler artacaktır. Bu durumun gerek örgüt içinde gerekse örgüt dışında yayılmasıyla birlikte örgüt prestijini kaybedecektir ve maddi olarak da zarara uğramaya başlayacaktır.

Örgütün otoritesi sarsılacak aynı zamanda üst yönetime itaat zorlaşacaktır (Bayram, 2005: 135-136).

2.6.2.İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli örgütsel bağlılıkta birey tecrübelidir fakat bağlılık tam anlamıyla sağlanamamıştır. Bu kişiler örgütün kendilerini tekrar biçimlendirmesine karşı çıkmakta, kendi benliklerini korumaya çalışmaktadırlar. Bunu yanında bir yandan örgüt için üstlerine düşen sorumlulukları yerine getirirken diğer yandan da örgüte tam anlamıyla teslim olmamaya yani kimliklerini korumaya çalışırlar. Birey bazen tam da bu noktada çatışma yaşayabilir. Örgütün beklentileriyle kişisel değerleri ters düşebilir. Bu durum da ılımlı örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçlarından (Doğan ve Kılıç, 2007: 54).

İlimli bağlılık türünde işgörenler örgütün kendilerine ihtiyacı olduğunu ve örgütü yüzüstü bırakmanın doğru bir karar olmayacağını düşündükleri için örgütteki varlıklarını sürdürürler. Diğer yandan örgütte kalmayı o an için en iyi seçenek olarak görürler (Demir ve Öztürk, 2011: 25). Bu işgörenlerin örgütü tam anlamıyla benimseyememekle birlikte pozisyonlarındaki devamlılıkları bu nedenledir.

2.6.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin aynı zamanda işlerine olan bağlılıkları da yüksektir. Bu kişiler kendilerine verilen sorumlulukları severek ve isteyerek yerine getirirler. Örgüte olan katkılarından dolayı mutluluk duyarlar. Örgüte olan bu olumlu tutumları örgütün verimlilik artışını da sağlar. Öte yandan örgüte karşı olumlu hisler barındırdıkları için daha iyi veya daha farklı bir iş bulma eğilimine girmezler. Yani kendisine daha iyi fırsatlar sunan bir örgütü değerlendirmezler (Yavuz ve Tokmak, 2009: 23).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi adına kendilerinden beklenenden daha fazla performans göstermektedirler. Kendini, örgütün hedeflerine ulaşmasına adanmış işgörenlerin duygusal bağlılığı ve iş tatmini oldukça yüksek olacaktır (Sezgin, 2010: 146).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen olumsuz sonuçlar da doğurabilir. Pozisyonunda ısrarcı olan bireyin ilerlemesi ve gelişmesi kısıtlanabilir. Bu da bireyin yaratıcı olmasına engel teşkil eder (Doğan ve Kılıç, 2007: 55). Dolayısıyla da doğrudan örgütün verimliliği etkilenir.

2.7.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bireylerin örgüte olan bağlılıkları örgüte karşı tutum ve davranışlarını belirlemektedir. Bu tutum ve davranışlardan yani örgütsel bağlılığın sonuçlarından bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

2.7.1.Örgütsel Performans

Performans, işgörenlerin sorumluluklarını yerine getirmek için yapmış oldukları eylemler, vermiş oldukları emek ile beraber işgörenlerin bu eylem ve emekler neticesinde sorumluluklarını gerçekleştirmeleri veya amaçlarına ulaşmaları olarak tanımlanmaktadır. Benligiray' a göre performans, bir işi yapan kişinin, topluluğun veya kurumun o işle hedeflenen amaca yönelik olarak, neyi gerçekleştirebildiğini belirten bir kavramdır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 426).

Araştırmacılara göre bireylerin performansına bakılarak örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilgili bilgiye ulaşılabilir. Bireylerin performansını arttırmak için yapılan teşvik ve ödüllendirme sistemleriyle aynı zamanda örgütsel bağlılığın da artışı sağlanabilir (Balay, 2000: 138). Eğer bireyler kendilerinden beklenen performansı sergileyip örgüt için

aba sarf ediyorlarsa örgütsel bağlılıkları da yüksektir, fakat bireyler kendilerinden beklenen davranışları ve sorumluluklarını yerine getirmiyorlarsa örgütsel bağlılığı da düşüktür diyebiliriz.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlara sahip kurumlar diğer kurumlara göre daha aktiftirler. Kurumun hedeflerini içselleştiren bu çalışanlar bu hedefler için kendilerinden beklenenin ötesinde bir çaba göstermektedirler. Kurum için olumlu düşünceler barındıran çalışanlar etkin bir performans sergileyerek, rakip kurumların nitelikli çalışanlarını kendi kurumlarına çekmeye çalışırlar (elik, 2017: 51).

2.7.2.İş Tatmini

İş tatmini, iřėörenlerin işlerine karşı hissettikleri memnuniyettir. Bireyin aradığı vasıflar o işte toplanıyorsa iş tatmini ortaya çıkar (Kurşunluoğlu Yarımğlu ve Ersnmez, 2017: 82). İş tatmini olumlu bir kavram olmakla birlikte örgüt açısından son derece önemlilik arz eder.

İş tatmini bireyin işine karşı sergilediği davranışlar bütünü iken, örgütsel bağlılık bireyin örgüte karşı sergilediği davranışlar bütünüdür. İki kavram arasındaki temel fark örgütsel bağlılıkta devreye duygusal boyutun girmesinden kaynaklanır. Örgütsel bağlılıkta bireyin duygusal tepkileri incelenirken, iş tatmininde bireyin işine karşı gösterdiği tutuma yer verilir (Sığrı, 2007: 267).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini birbirlerini etkileyen ve aynı yönde ilerleyen iki kavramdır. İş tatmini yüksek olan bireyin örgüte olan bağlılığı da yüksek olacaktır. Aynı zamanda bireyin iş tatmini düşük ise örgütsel bağlılığı da düşük olacaktır (Zorlu, 2017: 57).

2.7.3.Devamsızlık

Örgütsel bağlılıkla doğrudan bağlantılı olup araştırmalara en fazla konu olan faktörlerden birisi devamsızlıktır. İşgörenin devamsızlık yapması durumu örgüte olumsuz olarak yansımaktadır. İşgörenlerin örgüte olan bağlılıkları yüksek ise devamsızlık hususunda daha dikkatli olurlar. İşgörenin örgütsel bağlılığının düşük olduğu durumlarda ise devamsızlık artacaktır (Çelik, 2017: 52).

2.7.4.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin iş ile ilgili şartlardan memnun olmamaları halinde aktif olarak göstermiş oldukları davranışlar bütünüdür (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008:3). Başka bir tanıma göre işten ayrılma niyeti, işgörenin bulunduğu kurumdan ayrılarak farklı bir kurumda çalışmaya devam etme düşüncesidir (Engin, 2012: 72). Bu düşüncenin davranışa dönüşmesi örgütlerin yeni bir işgören alımı için ek bir maliyete katlanmasına yol açar. Yeni işgören alınana kadar işlerin ağırlaşması, mal ve hizmet üretilmemesi durumları da örgüt için tamamen olumsuz durumlardır. Bunun yanında personel devir hızındaki yükseklik örgütün prestiji için de önemli bir kayıptır (Tarakcı ve Öneren, 2018: 77).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden birisidir. İşgörenlerin çalıştıkları kurumun hedef ve değer yargılarına olan bağlılığı arttıkça kurumda kalma konusundaki ısrarları artmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle işgörenin örgüte olan bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Karataş, 2016: 75).

2.7.5.Motivasyon

Motivasyon, kurumsal hedeflere ulaşabilmek amacıyla bireyin istek ve hevesinin artırılması yönünde ilerleyebilen duygusal bir süreçtir. Bireyler farklı karakteristik özelliklere sahip olduğu için onları motive edecek unsurları da bir kalıba sokmak mümkün değildir. Yani evrensel motivasyon unsurlarından söz etmemiz zordur (Bakan, 2011: 254-255).

Bireylerin örgütlerin beklentilerini karşılayabilmeleri için belli bir performans göstermeleri gerekmektedir. Performanslarında da en belirleyici iki etken; bireylerin kabiliyetleri ve motivasyonlarıdır (Sığırı, 2007: 267). Bireylerin motivasyonlarının oluşmasında ise örgüte olan bağlılıklarının payı büyüktür. Bireyin örgüte olan bağlılığının yüksek olması motivasyonunu da arttıracaktır. Dolayısıyla da örgütsel bağlılık motivasyonu arttıracaktır.

2.7.6.Verimlilik

Verimlilik, bir örgütün birtakım sonuçlara ulaşabilmek için kullandığı kaynaklardan nasıl çıktılar elde edildiğinin bir göstergesidir. Ulaşılacak istenen hedefle bir önceki çıktılar kıyaslanarak verimliliğin derecesine ulaşılabilir. Birey açısından verimlilik kavramı incelendiğinde, bireyin ne kadar sürede, hangi kaynaklarla, ne miktarda iş çıkardığı ölçüt alınır (Çakır, 2001: 171).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların verimliliklerinin de artacağı ifade edilmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamak bu anlamda son derece önemli bir husustur (Poyraz ve Kama, 2008: 148).

2.7.7.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Meyer ve Allen'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenin kendisinden beklenenin üstüne çıkarak, sarf ettiği davranışlar bütünüdür. Örgütsel vatandaşlık davranışı, görev dağılımında belirtilmeyen yerine getirilmesi tamamen işgörenin gönüllülüğüne bağlı olan ve örgütün işlevlerinin etkin biçimde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak da tanımlanır. Bu davranışların yerine getirilmesi bireysel tercihe bağlı olduğu için yerine getirilmediğinde herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır (Gürbüz, 2006: 50).

O'Reilly ve Chapman yaptıkları araştırmalar neticesinde örgütsel bağlılığın kurumla bağdaşma ve kurumun amaçlarını benimseme boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları sergilenmesine sebep olduğunu ortaya koymuşlardır. Yapılan bazı araştırmalar neticesinde de örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışını önemli ölçüde etkilediği vurgulanmıştır (Birinci, 2018: 116).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR UYGULAMA

3.1.Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Mobbing örgütler için kötü ve ağır bir hastalık gibidir. Vakit kaybedilmeden tedavi edilmeye başlanmalıdır. Mobbing yüzünden işgörenlerin kuruma karşı bağlılık hisleri yok olur. Bulundukları kuruma dair memnuniyetsizlikleri nedeniyle yeni alternatif arayışına girerler (Başak, 2010: 46).

Yapılan bazı çalışmalar neticesinde mobbingin çalışanların örgüte olan davranış ve tutumlarını olumsuz etkilediği ve örgüte bağlılıklarını azalttığı tespit edilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre, mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütlerde mobbing mağduru olan çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azaldığı vurgulanmıştır (Beşoğlu, 2014: 77).

Mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan birisi Karahan ve Yılmaz (2014) tarafından yapılmıştır. Karahan ve Yılmaz, mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için sağlık sektörü çalışanlarından anket tekniği ile veriler toplamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan mobbing ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve mobbingin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir.

Karcıoğlu ve Çelik(2012), iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek için Erzurum'da bankacılık sektörü çalışanları üzerinde çalışmasını yürütmüşlerdir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket 80 çalışana yüz yüze görüşme

yöntemiyle uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Mobbing çalışanların bağlılık düzeylerini özellikle de duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilemiştir.

İlgaz Yıldırım ve diğerleri(2014), konaklama işletmesi çalışanlarının mobbing algılarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Antalya ilinin Belek ilçesinde faaliyet gösteren 12 konaklama işletmesinde çalışmasını yürütmüştür. Toplamda 325 adet anketten geri dönüş alınmıştır. Anket sonuçlarının istatistiksel olarak yorumlanması sonucunda otel çalışanlarının bağlılıklarının yüksek, mobbinge uğrama sıklıklarının ise düşük olduğu kanısına varılmıştır. Ayrıca mobbingin çalışanların bağlılığını azalttığı sonucuna varılmıştır.

Hiçkorkmaz(2016), mobbing algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisini ölçmek için İzmit ilçesinde kamu çalışanlarından veriler toplamıştır. Uygulanan ankette evren 262 kişiden oluşmuştur. Sonuçlara göre mobbing ve örgütsel bağlılık arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıdaki araştırma bulguları da dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H_1 = Akademisyenlerin mobbing algıları, örgütsel bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1a} = Akademisyenlerin mobbing algıları, duygusal bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1b} = Akademisyenlerin mobbing algıları, devam bağlılığı düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1c}= Akademisyenlerin mobbing algıları, normatif bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.

3.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, akademisyenlerin mobbing algılarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçüp, mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemektir. Ayrıca araştırmada demografik değişkenlerin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılığa yol açıp açmadığı da incelenmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütler için oldukça önemli bir kavramdır. Zira örgütsel bağlılık çalışanların performansını, etkinliğini, verimliliğini ve iş tatminini etkilemektedir. Araştırmamızda da hem örgüt hem de işgörenler için oldukça önem taşıyan bu kavramın ‘mobbing’ gibi olumsuz bir kavramdan nasıl etkilendiğini tespit etmek hedeflenmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların örgüt içi uygulamalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.3.Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın kısıtı, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde belirli sayıdaki akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Ayrıca mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitinde sadece önceden hazırlanmış sorulardan oluşan anket tekniği kullanılmıştır. Bu da araştırmadaki bir diğer kısıttır.

3.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesindeki akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada evreni yeterli düzeyde temsil edecek örneklem üzerinde çalışılmıştır. Veriler için Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 300 anket formu dağıtılmıştır. Anketlerin cevaplanmasında gönüllülük esas alınmış ve bu

sayede güvenilir veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Dağıtılan 300 anketten 215 tanesi geri dönmüştür.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma için literatür taraması yapılarak teorik çerçeve oluşturulmuş, daha sonra ise anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise “Mobbing Ölçeği” yer almakta ve anket formunda toplamda 63 soru bulunmaktadır.

Anketin birinci bölümünde, akademisyenlerin demografik özelliklerini (*cinsiyet, medeni durum, görev süresi, unvan*) belirlemeye yönelik sorulara yer verilmektedir.

Anketin ikinci bölümünde, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 22 soruluk “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipi olarak, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadeler ile derecelendirilmiştir.

Anketin üçüncü bölümü ise LIPT Questionnaire (Leyman Inventory of Psychological Terror) ile Mobbing algısını ölçen, 5’li Likert tipinde yapılandırılmış ve Türkçe olarak da çok sayıda araştırmada test edilmiş ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin özgün hali 45 sorudan oluşmaktadır. Ancak Özcan (2011) ölçekteki bu maddelerin birbirine benzer olanlarını birleştirmiş ve 37 maddelik bir ölçek ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmada bu 37 maddelik ölçek kullanılmıştır.

3.6. Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler

Araştırmanın bu aşamasında mobbing ve örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan anket sonuçlarına ve değerlendirmelerine yer verilecektir.

3.6.1. Demografik Özellikler

Çalışanların kişisel bilgi formuna verdiği cevaplar frekans analizi ile incelenmiş ve elde edilen verilere Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Durum, Görev Süresi ve Unvanlarına İlişkin Bulgular

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	80	37,2
	Erkek	135	62,8
Medeni Durum	Evli	154	71,6
	Bekâr	61	28,4
Görev Süresi	1-5 yıl	76	35,3
	6-10 yıl	107	49,8
	11-20 yıl	30	14,0
	21-30 yıl	2	0,9
Unvan	Öğretim Görevlisi	20	9,3
	Araştırma Görevlisi	83	38,6
	Doktor Öğretim Üyesi	77	35,8

	Doçent	24	11,2
	Profesör	11	5,1

Anketten elde edilen verilere göre katılımcıların 80'i (%37,2) kadın, 135'i (%62,8) erkektir. Bu sonuçlara göre ankete katılan erkek sayısının kadın sayısından daha fazla olduğunu söyleyebiliriz.

Katılımcılar medeni durumlarına göre incelendiğinde ise; 154'ünün (%71,6) evli, 61'inin (%28,4) bekâr olduğu görülmektedir.

Hizmet süresi açısından bakıldığında çalışanların 76'sının (%35,3) 1-5 yıl arası, 107'sinin (%49,8) 6-10 yıl arası, 30'unun (%14,0) 11-20 yıl arası, 2'sinin (%0,9) 21-30 yıl arası süredir hizmet verdiği görülmektedir.

Katılımcıların unvanları incelendiğinde, 20'sinin (%9,3) öğretim görevlisi, 83'ünün (%38,6) araştırma görevlisi, 77'sinin (%35,8) doktor öğretim üyesi, 24'ünün (%11,2) doçent ve 11'inin (%5,1) profesör olduğu görülmektedir.

3.6.2. Mobbing Ölçeği İle İlgili Analizler

Katılımcıların mobbing algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek 37 ifadeden oluşmaktaydı. Fakat ölçeğe ilişkin faktör yükleri için 0,40 referans değeri alınmış (Kerse ve Babadağ, 2018: 636) ve faktör analizi yapılırken bazı maddelerin (M7, M13, M18, M20, M26, M32, M33, M34, M35, M36, M37) bu referans değerini karşılamaması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Kalan ifadelere ilişkin bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Mobbingin Faktör Analizi

	Mobbing Ölçeği Soru İfadeleri	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
	Üstümün kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor.	1,35	0,733	0,835	58,581	0,802
	İş yerinde sözüm sürekli kesiliyor.	1,44	0,818	0,727		
	Birlikte çalıştığım kişilerin kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor	1,41	0,791	0,768		
	Yüzüme bağırıldığı ve/veya yüksek sesle azarlandığım oluyor	1,23	0,705	0,502		
	Yaptığım iş sürekli olumsuz yönde eleştiriliyor.	1,32	0,785	0,412		
	Sözlü tehditler aldığım oluyor.	1,15	0,634	0,429		
	Jestler ve bakışlarla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.	1,26	0,645	0,717		
	İmalar yoluyla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.	1,27	0,733	0,704		
	Çevremdeki insanlar benimle konuşmuyor.	1,44	0,840	0,629		
	Kimseyle konuşamıyorum, başkalarına ulaşmam engelleniyor	1,19	0,734	0,500		
	İş arkadaşlarımdan soyutlanmış iş alanlarında çalıştırılıyorum.	1,17	0,706	0,673		
	Sanki orada yokmuşum gibi davranıldığı zamanlar oluyor.	1,53	0,858	0,722		
	İnsanların arkamdan kötü konuştuğunu duyuyorum.	1,59	0,826	0,795		
	Hakkımda söylentiler çıktığını duyuyorum.	1,55	0,812	0,785		
	Psikolojik sorunlarım varmış gibi davranıldığı oluyor.	1,18	0,723	0,724		
	Özrümle alay edildiği oluyor.	1,22	0,801	0,866		

Dini veya siyasi görüşlerimle alay edildiği zamanlar oluyor.	1,27	0,791	0,679		
Özel yaşamımla alay edildiği zamanlar oluyor.	1,16	0,681	0,600		
Özgüvenimi olumsuz etkileyen işleri yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.	1,23	0,727	0,632		
Çabalarımın beni küçük düşürecek şekilde yargılandığı zamanlar oluyor.	1,27	0,703	0,457		
Kararlarım sürekli sorgulanıyor.	1,44	0,834	0,607		
İşyerinde bana özel bir görev verilmiyor.	1,37	0,848	0,413		
Kapasitemin altında işler verildiği zamanlar oluyor	1,31	0,780	0,424		
İşim sürekli değiştiriliyor.	1,23	0,729	0,579		
Bana özgüvenimi olumsuz etkileyecek işler verildiği zamanlar oluyor.	1,23	0,705	0,676		
Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerim dışında işler verildiği oluyor.	1,26	0,807	0,651		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam				58,581	
Mobbing Genel Ortalaması				1,21	
Mobbing Ölçeği (LIPTQ) Güvenilirlik Testi (Genel)				0,802	
KMO Ölçek Geçerliliği				0,775	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare				1515,522	
Standart Sapma				325	
<i>p</i> değeri				0,000	

Tablo 4’te de görüldüğü gibi Mobbing Ölçeği’nin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,70’ den büyük olduğu için (0,802), ölçeğin güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. Tablo 4’te de görüldüğü gibi Mobbing Ölçeği’nin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,802’dir. Bu değer 0,70’dan büyük olduğu için (Kerse ve Seçkin, 2017: 846) ölçeğin güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. Mobbing ölçeğinin kalan maddelerin faktör yükleri 0,40’dan büyüktür. Bu nedenle referans değeri sağlanmıştır. Mobbing ölçeğinin KMO

değeri 0,775 bulunmuştur. KMO değeri 0,60'ın üzerinde, Bartlett değeri ise 0,000 olduğu için (Kerse ve Babadağ, 2018: 636) örneklemin yeterli olduğunu ve ölçek maddelerinden anlamlı faktörler elde edildiğini ifade edebiliriz.

3.6.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği İle İlgili Analizler

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Meyer ve Allen'e ait 22 soruluk ölçek kullanılmıştır. 22 ifadeye yapılan faktör analizi bulgularına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Duygusal Bağlılık	1.Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum	3,65	1,262	0,563	28,671	0,910
	2.Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	4,10	0,806	0,786		
	3.Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum	3,93	0,937	0,844		
	4.Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum	3,89	0,946	0,893		
	5.Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	3,92	0,951	0,845		
	6.Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür	3,87	1,016	0,833		
	7.Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum	4,3	0,943	0,792		
	8.Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum	2,48	1,191	0,797		
Devam Bağlılığı	9.Benim için şu anda bu kurumda kalmak; bir istek olduğu kadar bir ihtiyaç da...	3,61	1,174	0,629	29,771	0,867
	10.İstesem bile bu kurumdan ayrılmak benim	2,73	1,211	0,871		

	için çok zor olurdu					
	11.Şu anda bu kurumdan ayrılısam hayatım büyük ölçüde alt üst olurdu	2,27	1,260	0,762		
	12.Şu anda bu kurumdan ayrılmayı düşünmeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum	2,52	1,268	0,705		
	13.Bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim	3,40	1,241	0,678		
	14.Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri alternatiflerin az oluşudur	3,03	1,430	0,847		
	15.Bu kurumdan ayrılmamın maliyeti çok yüksek olurdu	2,91	1,455	0,891		
	16.Sık kurum değiştirilmesini uygun bulmuyorum	3,52	1,300	0,729		
Normatif bağlılık	17.Benim için avantajlı olsa bile bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum	3,15	1,353	0,788	12,698	0,913
	18.Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum	3,56	1,162	0,603		
	19.Bu kuruma çok şey borçluyum	4,03	0,906	0,776		
	20.Bu kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim	3,26	1,281	0,711		
	21.Daha iyi bir teklif alsam da bu kurumdan ayrılamam	2,87	1,413	0,819		
	22.Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim	3,11	1,359	0,769		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					71,410	
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalaması						3,36
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,938
KMO Ölçek Geçerliliği						0,924
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						4189,934
Standart Sapma						231

<i>p</i> değeri	0,000
-----------------	-------

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel bağlılık faktör analizinin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının 0,70'den büyük olduğu için (0,938), ölçeğin güvenilir olduğunu belirtebiliriz. Örgütsel bağlılık ölçeğinin madde faktör yükleri 0,40'dan büyük olduğu için referans değeri sağlanmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,924 bulunmuştur. KMO değeri 0,60'ın üzerinde, Bartlett değeri ise 0,000 olduğu için örneklemin yeterli olduğunu ve ölçek maddelerinden anlamlı faktörler elde edildiğini söyleyebiliriz.

3.6.4. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Araştırma hipotezlerinin testi yapılmadan önce mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Bu analiz ışığında mobbingin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkla olan ilişkisi incelenmiştir. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Pearson Korelasyon Analiz Tablosu

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Mobbing	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Mobbing	1,2171	0,29312	1	-,319**	,063	-,176**	-,154*
Duygusal Bağlılık	3,7453	0,79635		1	,404**	,717**	,806**

Devam Bağılılığı	2,9994	0,93381			1	,693**	,836**
Normatif Bağılılık	3,3302	1,04977				1	,930**
Örgütsel Bağılılık	3,3609	0,78368					1

**0,01 Anlamlılık Düzeyi

*0,05 Anlamlılık Düzeyi

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; mobbing ile duygusal bağılılık arasında %99 önem düzeyinde negatif yönde (-,319), mobbing ile normatif bağılılık arasında %99 önem düzeyinde negatif yönde (-,176) ve mobbing ile örgütsel bağılılık arasında %95 önem düzeyinde negatif yönde (-,154) bir ilişki vardır. Bu durum mobbing algısı arttıkça örgütsel bağılılığın ve boyutları olan duygusal ve normatif bağılılığın azaldığını veya mobbing algısı azaldıkça örgütsel bağılılığın ve boyutları olan duygusal ve normatif bağılılığın arttığını göstermektedir. Mobbing ile devam bağılılığı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla mobbing algının artması veya azalması devam bağılılığında bir değişim ortaya çıkarmamaktadır.

Araştırmadaki hipotezlerin testi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizde mobbing bağımsız değişkeni ile örgütsel bağılılık bağımlı değişkeni, mobbing bağımsız değişkeni ile duygusal bağılılık bağımlı değişkeni, mobbing bağımsız değişkeni

ile devam bağıllığı bağımlı değişkeni ve mobbing bağımsız değişkeni ile normatif bağıllık bağımlı değişkeni ele alınmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 7: Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p değeri
Mobbing	-,413	-2,282	0,023
R=0,413 R²=0,024 F değeri=5,207 p değeri=0,000			

Tablo 7'deki basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre bağımsız değişken olan mobbing, bağımlı değişken olan örgütsel bağıllığı anlamlı şekilde ve negatif yönde 0,413 düzeyinde etkilemektedir. Mobbing düzeyinin bir birim artışı, çalışanların örgütsel bağıllık düzeylerinin 0,413 oranında azalmasına neden olmuştur. Ayrıca çalışanların örgütsel bağıllıkları üzerinde mobbing değişkeninin açıklayıcılık oranının %2,4 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular çerçevesinde "Akademisyenlerin mobbing algıları örgütsel bağıllık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir" şeklindeki H₁ kabul edilmiştir. Dolayısıyla mobbing algısının artması örgüte olan bağıllığı azaltmış veya mobbing algısının azalması örgüte olan bağıllığı artırmıştır.

Tablo 8: Mobbing ve Duygusal Bağlılık Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p değeri
Mobbing	-,866	-4,906	0,000
R=0,866 R²=0,102 F değeri=24,068 p değeri=0,000			

Tablo 8'de yer alan basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre bağımsız değişken olan mobbing, bağımlı değişken olan duygusal bağıllığı anlamlı şekilde, negatif

yönde 0,866 düzeyinde etkilemektedir. Mobbing düzeyinin bir birim artışı, çalışanların duygusal bağıllık düzeylerinin 0,866 oranında azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların örgütsel bağıllıkları üzerinde mobbing değişkeninin açıklayıcılık oranının %10,2 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç uyarınca ‘Akademisyenlerin mobbing algıları duygusal bağıllık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir’ şeklindeki H_{1a} kabul edilmiştir. Dolayısıyla mobbing algısının artması duygusal bağıllığı azaltmış veya mobbing algısının azalması duygusal bağıllığı artırmıştır.

Tablo 9: Mobbing ve Devam Bağıllığı Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Devam Bağıllığı			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p değeri
Mobbing	,202	,926	0,355
R=0,202	R²=0,004	F değeri=0,858	p değeri=0,355

Tablo 9’deki basit doğrusal regresyon analizi sonucundan mobbing bağımsız değişkeninin bağımlı değişken olan devam bağıllığının üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusu elde edilmiştir ($p>0,05$). Bu sonuca göre ‘Akademisyenlerin mobbing algıları devam bağıllığı düzeylerini negatif yönde etkilemektedir’ şeklindeki H_{1b} red edilmiştir. Dolayısıyla mobbing algısı olması/olmaması çalışanların devam bağıllığında bir değişim ortaya çıkarmamıştır.

Tablo 10: Mobbing ve Normatif Bağıllık Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Normatif Bağıllık			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p değeri
Mobbing	-,629	-2,605	0,010
R=0,629	R²=0,031	F değeri=6,784	p değeri=0,010

Tablo 10’da yer alan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarında mobbing bağımsız değişkeninin normatif bağlılık bağımlı değişkenini negatif yönde 0,629 düzeyinde etkilediği görülmektedir. Mobbing düzeyindeki bir birim artış çalışanların normatif bağlılıklarının 0,629 düzeyinde azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların normatif bağlılıkları üzerinde mobbing değişkeninin açıklayıcılık oranının %3,1 olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulgular ışığında ‘Akademisyenlerin mobbing algıları normatif bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir’ şeklindeki H_{1c} kabul edilmiştir. Dolayısıyla mobbing algısının artması normatif bağlılığı azaltmış veya mobbing algısının azalması normatif bağlılığı artırmıştır.

3.6.5. Demografik Özelliklere İlişkin Fark Bulguları

Demografik özelliklere ilişkin fark testleri yapılırken 2 seçenekli değişkenler için (cinsiyet, medeni hal) Bağımsız Örneklem t Testi, 2’den fazla seçenekli değişkenler için (unvan, görev süresi) ANOVA Testi yapılmıştır. Bu testlere ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 11: Cinsiyete Göre Mobbing Algısı Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Mobbing	Kadın	80	1,1942	0,30437	-0,882	0,379
	Erkek	135	1,2307	0,28654		

Tablo 11’deki bulgulara göre $p > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu doğrultuda akademisyenlerin mobbing algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemiştir.

Tablo 12: Medeni Durumuna Göre Mobbing Algısı Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Mobbing	Evli	154	1,2085	0,28681	-0,684	0,494
	Bekâr	61	1,2389	0,30988		

Tablo 12’de görüldüğü gibi $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuç uyarınca akademisyenlerin mobbing algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 13: Görev Süresine Göre Mobbing Algısı Fark Testi

Değişken	Görev Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Mobbing	1-5 yıl	76	1,3059	4,351	0,005
	6-10 yıl	107	1,1849		
	11-20 yıl	30	1,1202		
	21-30 yıl	2	1,0179		

Tablo 13’deki bulgulara göre $p<0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Hangi gruplar arasında bu farkın olduğunu belirlemek için Tukey Testi yapılmıştır.

Tablo 14: Görev Süresine Göre Mobbing Algısı Tukey Testi

Çoklu Karşılaştırmalar

Bağımlı Değişken: Mobbing

Tukey

(I) görev süresi	(J) görev süresi	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Alt Sınır
1-5 yıl	6-10 yıl	,12101	,04297	,050	-,0001	,2421
	11-20 yıl	,18568*	,06177	,031	,0116	,3598
	21-30 yıl	,28806	,20521	,580	-,2903	,8664
6-10 yıl	1-5 yıl	-,12101	,04297	,050	-,2421	,0001
	11-20 yıl	,06468	,05918	,755	-,1021	,2315
	21-30 yıl	,16706	,20445	,881	-,4091	,7432
11-20 yıl	1-5 yıl	-,18568*	,06177	,031	-,3598	-,0116
	6-10 yıl	-,06468	,05918	,755	-,2315	,1021

	21-30 yıl	,10238	,20921	,971	-,4872	,6920
21-30 yıl	1-5 yıl	-,28806	,20521	,580	-,8664	,2903
	6-10 yıl	-,16706	,20445	,881	-,7432	,4091
	11-20 yıl	-,10238	,20921	,971	-,6920	,4872

*. Ortalama farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tukey Testine göre görev süresi 1-5 yıl olanlar ile 11-20 yıl olanlar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu testin sonucuna göre görev süresi 1-5 yıl olan çalışanların mobbingi algılamaları daha fazladır.

Tablo 15: Unvanlarına Göre Mobbing Algısı Fark Testi

Değişken	Unvan	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Mobbing	Öğretim Görevlisi	20	1,2696	3,902	0,004
	Araştırma Görevlisi	83	1,2991		
	Doktor Öğretim Üyesi	77	1,1480		
	Doçent	24	1,1071		
	Profesör	11	1,2273		

Tablo 15'deki bulgulara $p < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hangi gruplar arasında bu farkın olduğunu belirlemek için Tukey Testi yapılmıştır.

Tablo 16: Unvanlarına Göre Mobbing Algısı Tukey Testi

Çoklu Karşılaştırmalar

Bağımlı Değişken: Mobbing
Tukey

(I) Unvan	(J) Unvan	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	-,02941	,07111	,997	-,2504	,1916

	Doktor Öğretim Üyesi	,12168	,07165	,578	-,1010	,3444
	Doçent	,16250	,08643	,475	-,1061	,4311
	Profesör	,04237	,10716	,997	-,2907	,3754
Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	,02941	,07111	,997	-,1916	,2504
	Doktor Öğretim Üyesi	,15109*	,04517	,027	,0107	,2915
	Doçent	,19191	,06617	,082	-,0137	,3975
	Profesör	,07178	,09160	,961	-,2129	,3565
Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	-,12168	,07165	,578	-,3444	,1010
	Araştırma Görevlisi	-,15109*	,04517	,027	-,2915	-,0107
	Doçent	,04082	,06674	,984	-,1666	,2482
	Profesör	-,07931	,09202	,946	-,3653	,2067
Doçent	Öğretim Görevlisi	-,16250	,08643	,475	-,4311	,1061
	Araştırma Görevlisi	-,19191	,06617	,082	-,3975	,0137
	Doktor Öğretim Üyesi	-,04082	,06674	,984	-,2482	,1666
	Profesör	-,12013	,10395	,855	-,4432	,2029
Profesör	Öğretim Görevlisi	-,04237	,10716	,997	-,3754	,2907
	Araştırma Görevlisi	-,07178	,09160	,961	-,3565	,2129
	Doktor Öğretim Üyesi	,07931	,09202	,946	-,2067	,3653
	Doçent	,12013	,10395	,855	-,2029	,4432

*. Ortalama farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tukey Testi sonuçlarına göre araştırma görevlisi unvanındakiler ile doktor öğretim üyesi unvanındakiler arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre araştırma görevlilerinin mobbing algıları daha yüksektir. Araştırma görevlileri doktor

öğretim üyelerine göre meslekte daha yeni oldukları için ve üst-ast ilişkisine tabii oldukları için mobbing algıları daha yüksektir.

Tablo 17: Cinsiyete Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Duygusal Bağlılık	Kadın	80	3,6938	0,82746	-0,731	0,466
	Erkek	135	3,7759	0,77784		

Tablo 17'ye göre $p > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Buna göre de akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre değişim sergilememiştir.

Tablo 18: Medeni Duruma Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Duygusal Bağlılık	Evli	154	3,7500	0,78473	0,136	0,892
	Bekâr	61	3,7336	0,83150		

Tablo 18'deki bulgulara göre $p > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuca göre akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 19: Görev Süresine Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Görev Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	76	3,7204	0,061	0,980
	6-10 yıl	107	3,7652		
	11-20 yıl	30	3,7458		
	21-30 yıl	2	3,6250		

Tablo 19'a göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulguya göre akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 20: Unvanlarına Göre Duygusal Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Unvan	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Duygusal Bağlılık	Öğretim Görevlisi	20	3,6188	4,013	0,004
	Araştırma Görevlisi	83	3,5542		
	Doktor Öğretim Üyesi	77	3,8036		
	Doçent	24	4,0625		
	Profesör	11	4,3182		

Tablo 20'de $p<0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hangi gruplar arasında bu farkın olduğunu belirlemek için Tukey testi yapılmış ve tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21: Unvanlarına Göre Duygusal Bağlılık Algısı Tukey Testi

Çoklu Karşılaştırmalar

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tukey HSD

(I) Unvan	(J)Unvan	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	,06453	,19301	,997	-,4665	,5956
	Doktor Öğretim Üyesi	-,18482	,19446	,877	-,7199	,3503
	Doçent	-,44375	,23459	,325	-1,0893	,2018
	Profesör	-,69943	,29086	,118	-1,4998	,1009
Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	-,06453	,19301	,997	-,5956	,4665

	Doktor Öğretim Üyesi	-,24935	,12260	,254	-,5867	,0880
	Doçent	-,50828*	,17958	,040	-1,0024	-,0141
	Profesör	-,76396*	,24862	,020	-1,4481	-,0799
Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	,18482	,19446	,877	-,3503	,7199
	Araştırma Görevlisi	,24935	,12260	,254	-,0880	,5867
	Doçent	-,25893	,18114	,609	-,7574	,2395
	Profesör	-,51461	,24975	,241	-1,2018	,1726
Doçent	Öğretim Görevlisi	,44375	,23459	,325	-,2018	1,0893
	Araştırma Görevlisi	,50828*	,17958	,040	,0141	1,0024
	Doktor Öğretim Üyesi	,25893	,18114	,609	-,2395	,7574
	Profesör	-,25568	,28212	,894	-1,0320	,5206
Profesör	Öğretim Görevlisi	,69943	,29086	,118	-,1009	1,4998
	Araştırma Görevlisi	,76396*	,24862	,020	,0799	1,4481
	Doktor Öğretim Üyesi	,51461	,24975	,241	-,1726	1,2018
	Doçent	,25568	,28212	,894	-,5206	1,0320

*. Ortalama farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tukey Testi sonuçlarına göre araştırma görevlisi olanlar ile doçent ve profesörler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırma görevlileri duygusal bağlılığı en düşük grup olarak belirlenmiştir. Bu sonuca göre akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 22: Cinsiyete Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Devam Bağlılığı	Kadın	80	2,9328	0,98825	-0,804	0,422
	Erkek	135	3,0389	0,90145		

Tablo 22'ye göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Buna göre akademisyenlerin devam bağlılığı düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 23: Medeni Duruma Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Devam Bağlılığı	Evli	154	2,9643	0,96483	-0,876	0,382
	Bekâr	61	3,0881	0,85157		

Tablo 23'deki bulgulara göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu doğrultuda akademisyenlerin devam bağlılığı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemiştir.

Tablo 24: Görev Süresine Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi

Değişken	Görev Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	76	3,2582	3,896	0,010
	6-10 yıl	107	2,9194		
	11-20 yıl	30	2,6708		
	21-30 yıl	2	2,3750		

Tablo 24' e göre $p<0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hangi gruplar arasında bu farkın olduğunu belirlemek için Tukey Testi yapılmıştır.

Tablo 25: Görev Süresine Göre Devam Bağlılığı Algısı Tukey Testi

Çoklu Karşılaştırmalar

Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

Tukey HSD

(I) Görev Süresi	(J) Görev Süresi	Ortalama Farkları (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Alt Sınır

1-5 yıl	6-10 yıl	,33883	,13732	,068	-,0168	,6944
	11-20 yıl	,58739*	,19738	,017	,0763	1,0985
	21-30 yıl	,88322	,65576	,534	-,8149	2,5814
6-10 yıl	1-5 yıl	-,33883	,13732	,068	-,6944	,0168
	11-20 yıl	,24856	,18911	,555	-,2412	,7383
	21-30 yıl	,54439	,65332	,839	-1,1475	2,2362
11-20 yıl	1-5 yıl	-,58739*	,19738	,017	-1,0985	-,0763
	6-10 yıl	-,24856	,18911	,555	-,7383	,2412
	21-30 yıl	,29583	,66852	,971	-1,4354	2,0271
21-30 yıl	1-5 yıl	-,88322	,65576	,534	-2,5814	,8149
	6-10 yıl	-,54439	,65332	,839	-2,2362	1,1475
	11-20 yıl	-,29583	,66852	,971	-2,0271	1,4354

*. Ortalama farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tukey Testi sonuçlarına göre görev süresi 1-5 yıl olanlar ile 11-20 yıl olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İstenmeyen bir bağlılık türü olan devam bağlılığı ortalaması görev süresi 1-5 yıl olan grupta en yüksek (3,25) olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin devam bağlılığı düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermiştir.

Tablo 26: Unvanlarına Göre Devam Bağlılığı Algısı Fark Testi

Değişken	Unvan	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Devam Bağlılığı	Öğretim Görevlisi	20	2,9688	0,603	0,661
	Araştırma Görevlisi	83	3,1220		
	Doktor Öğretim Üyesi	77	2,9237		
	Doçent	24	2,9063		
	Profesör	11	2,8636		

Tablo 26'ya göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Buna göre akademisyenlerin devam bağlılığı düzeyleri unvanlarına göre değişim sergilememiştir.

Tablo 27: Cinsiyete Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Normatif Bağlılık	Kadın	80	3,1812	1,09345	-1,608	0,109
	Erkek	135	3,4185	1,01683		

Tablo 27'ye göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuca göre akademisyenlerin normatif bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 28: Medeni Duruma Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Normatif Bağlılık	Evli	154	3,3084	1,05216	-0,483	0,630
	Bekar	61	3,3852	1,05037		

Tablo 28'e göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuç uyarınca akademisyenlerin normatif bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 29: Görev Süresine Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Görev Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	76	3,4474	0,907	0,439
	6-10 yıl	107	3,2975		
	11-20 yıl	30	3,2056		
	21-30 yıl	2	2,5000		

Tablo 29'a göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu bulgulara göre akademisyenlerin normatif bağlılık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 30: Unvanlarına Göre Normatif Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Unvan	N	Ortalama	F değeri	<i>p</i> değeri
Normatif Bağlılık	Öğretim Görevlisi	20	2,9667	1,726	0,145
	Araştırma Görevlisi	83	3,2490		
	Doktor Öğretim Üyesi	77	3,3615		
	Doçent	24	3,5903		
	Profesör	11	3,8182		

Tablo 30'a göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuca göre akademisyenlerin normatif bağlılık düzeyleri unvanlarına göre değişim sergilememiştir.

Tablo 31: Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma	t değeri	<i>p</i> değeri
Örgütsel Bağlılık	Kadın	80	3,2773	0,78058	-1,206	0,229
	Erkek	135	3,4104	0,78419		

Tablo 31'e göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuç doğrultusunda akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre değişim sergilememiştir.

Tablo 32: Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Medeni	N	Ortalama	Std.	t değeri	<i>p</i> değeri
----------	--------	---	----------	------	----------	-----------------

	Durum		($\bar{X}$)	Sapma		
Örgütsel Bağlılık	Evli	154	3,3439	0,78613	-0,505	0,614
	Bekâr	61	3,4039	0,78230		

Tablo 32'ye göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Elde edilen bu sonuçlara göre akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 33: Görev Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Görev Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	76	3,4779	1,276	0,284
	6-10 yıl	107	3,3301		
	11-20 yıl	30	3,2076		
	21-30 yıl	2	2,8636		

Tablo 33'e göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuç uyarınca akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri görev sürelerine göre değişim sergilememiştir.

Tablo 34: Unvanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Fark Testi

Değişken	Unvan	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Örgütsel Bağlılık	Öğretim Görevlisi	20	3,2045	0,881	0,476
	Araştırma Görevlisi	83	3,3138		
	Doktor Öğretim Üyesi	77	3,3630		
	Doçent	24	3,5133		
	Profesör	11	3,6529		

Tablo 34'e göre $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuca göre akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 35: Hipotez Sonuçları

Hipotez Numarası	Hipotez Cümlesi	Hipotez Sonucu
H₁	Akademisyenlerin mobbing algıları örgütsel bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.	KABUL
H_{1a}	Akademisyenlerin mobbing algıları duygusal bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.	KABUL
H_{1b}	Akademisyenlerin mobbing algıları devam bağlılığı düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.	RED
H_{1c}	Akademisyenlerin mobbing algıları normatif bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.	KABUL

Tablo 36: Demografik Özelliklere İlişkin Fark Bulguları

Demografik Özelliklere İlişkin Fark Bulguları	
1.	Akademisyenlerin mobbing algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.
2.	Akademisyenlerin mobbing algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.
3.	Akademisyenlerin mobbing algıları görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.
4.	Akademisyenlerin mobbing algıları unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
5.	Akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

6.	Akademisyenlerin duygusal bağıllık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.
7.	Akademisyenlerin duygusal bağıllık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermemektedir.
8.	Akademisyenlerin duygusal bağıllık düzeyleri unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.
9.	Akademisyenlerin devam bağıllığı düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.
10.	Akademisyenlerin devam bağıllığı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.
11.	Akademisyenlerin devam bağıllığı düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermemektedir.
12.	Akademisyenlerin devam bağıllığı düzeyleri unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.
13.	Akademisyenlerin normatif bağıllık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.
14.	Akademisyenlerin normatif bağıllık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.
15.	Akademisyenlerin normatif bağıllık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermemektedir.
16.	Akademisyenlerin normatif bağıllık düzeyleri unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.
17.	Akademisyenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.
18.	Akademisyenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.
19.	Akademisyenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermemektedir.
20.	Akademisyenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.

SONUÇ

Değişen ve gelişen dünyamızda örgütler için rekabet ortamı kaçınılmaz olmuştur. Örgütlerin temel hedefleri rakiplerini geride bırakırken aynı zamanda etkin ve verimli olabilmektir. Tüm bunları gerçekleştirebilmek için beşeri sermaye yani ‘birey’ kavramı oldukça önem kazanmaktadır.

Örgütsel amaçlara ulaşmada bireylerin örgüte bağlılığı önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık örgütlerin arzuladığı, hem örgüte hem de bireye faydalı olacak bir durumdur. Örgütsel bağlılık, bireyin işe dair olumlu tutum ve davranışlarını artırırken olumsuz tutum ve davranışlarını da azaltmaktadır. Örgüte bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütü ve örgütün hedeflerini benimsemesi ve bunlar için çabalaması daha kolaydır.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin iki grupta incelendiği görülmüştür. Bunların ilki yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, ücret düzeyi gibi değişkenleri içeren bireysel faktörler iken diğeri de örgütsel güven, örgütsel adalet, işin niteliği ve önemi, örgütün büyüklüğü ve yapısı değişkenlerini içeren örgütsel faktörlerdir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer örgütsel faktör ise mobbingtir. Mobbing ülkemizde üzerinde çok durulmayan, konuşmaktan dahi kaçınılan bir olgudur. Her ne kadar yeni bir olguymuş gibi görülse de geçmişten günümüze varlığını sürdüren bir durumdur. Şiddetin psikolojik çeşidi olan mobbing en az fiziksel şiddet kadar önemlidir. Bireyler işini kaybetme endişesiyle genellikle bu durumu ortaya çıkarmaktan kaçınırlar. Kendileri için dayanılmaz olduğu noktada da çözümü genellikle işten ayrılmakta bulurlar.

Mobbingin psikolojik olarak verdiği zararların yanı sıra fiziksel olarak verdiği zararlar da bulunmaktadır. Mobbinge uğrayan kişilerde duruş bozukluğu, özgüven eksikliği, anksiyete nöbetlerinin yanı sıra mide bulantıları, baş ağrıları ve kalp krizine de rastlanabilmektedir.

Mobbinge uğrayan bireylerde örgütün işleyişini olumsuz etkileyecek birtakım sonuçlar görülmektedir. Devamsızlık, işten ayrılma niyeti, performans düşüşü, motivasyon eksikliği bu sonuçlara örnek olarak verilebilir. Bu sonuçlar örgütü olduğu kadar bireyi de oldukça etkilemektedir. Örneğin mobbing yüzünden işinden ayrılan bir birey yeni bir iş arayışına girdiğinde itibar kaybı yaşadığını düşünerek iş görüşmelerine özgüveni eksik bir şekilde gidecektir. Örgüt açısından bakıldığında da nitelikli çalışanlarını kaybeden örgütler tazminat talepleri, yeni personelin eğitim masrafları gibi ek maliyetlerle karşı karşıya kalacaklardır.

Mobbing dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemiz için de kaçınılmaz bir olgudur. Mobbinge mücadele etmek, bu olguyu saklamamak, gerekirse hukuki yollara başvurmak mobbing mağdurlarının lehine olacağı gibi diğerk çalışanlarında mağdur olma ihtimalini azaltır. Aksi takdirde mobbing uygulayıcıları, tıpkı kötü bir hastalığın sinsice vücutta yayıldığı gibi örgüt içinde yayılacaklardır. Unutulmamalıdır ki korkması ve utanması gereken taraf asla mobbing mağdurları değildir, mobbing uygulayıcılarıdır.

Bu araştırmada mobbinge maruz kalmanın örgütsel bağlılığı ve alt dalları olan duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığını etkileyip etkilemediğı araştırılmıştır. Araştırma Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerle yürütölmüştür. Araştırmada anket tekniğı kullanılmıştır. Dağıtılan 300 anketten 215 tanesi geri dönmüştür.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin testi için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulardan mobbing ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; mobbing ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu; ancak mobbing ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre; çalışanların mobbing algıları arttıkça duygusal, normatif ve bir bütün olarak örgütsel bağlılıkları azalmaktadır.

Mobbingin örgütsel bağlılığı etkileme düzeyini belirlemek için (hipotezlerin testi için) basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler, mobbing-duygusal bağlılık, mobbing-devam bağlılığı, mobbing-normatif bağlılık ve mobbing-örgütsel bağlılık ilişkilerine yönelik olarak ayrı ayrı yapılmıştır.

Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre mobbing duygusal bağlılığı anlamlı şekilde negatif yönde etkilemektedir. Bu sonuç akademisyenlerin mobbing algılarının artmasıyla duygusal bağlılık düzeylerinin azaldığı anlamına gelmektedir

Basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre mobbing bağımsız değişkeninin bağımlı değişken olan devam bağlılığının üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Analizlerde elde edilen bir diğer sonuç mobbing bağımsız değişkeninin normatif bağlılık bağımlı değişkenini negatif yönde etkilediği yönündedir. Dolayısıyla akademisyenlerin mobbing algılarının artmasıyla normatif bağlılık düzeyleri azalmakta veya mobbing algıları azaldıkça normatif bağlılık düzeyleri artmaktadır.

Basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre bağımsız değişken olan mobbing, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığı da anlamlı şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin mobbing algılaması örgüte olan bağlılıklarını azaltmaktadır.

Birey ve örgüt için oldukça önem arz eden mobbing için alınabilecek birtakım önlemler mevcuttur. Bu konuda bireylere de örgütlere de bazı görevler düşmektedir. Bireyler mobbing gerçeğiyle karşılaştıklarında işten ayrılmak yerine bu durumla mücadele etmelidirler. Bu durumu fark eder etmez üst yöneticilere bildirip gerekirse hukuki yollara başvurmalarıdır. Çalışanlarla samimi ilişkiler kurup olumsuz bir durumun varlığını daha çabuk fark etmek, mobbingin varlığını fark edince hemen gerekeni yapmak, mobbing hususunda çalışanlarını bilgilendirip bilinçlendirmek örgütü sağlıklı bir yapıya kavuşturmakta ve mobbingin önlenmesinde örgütlerin alabilecekleri önlemler arasında yer almaktadır.

Mobbingin önlenmesi noktasında işletme yöneticilerine de bazı görevler düşmektedir. Bu görevlerden bazıları aşağıda sıralanmaktadır;

- Yöneticiler çalışanlara önem vermeli ve bunu çalışanlara yansıtmalıdır.
- Çalışanlara sosyal faaliyetlerini ve dini yükümlülüklerini yerine getirmeleri için fırsat tanımalıdır.
- Çalışanlarla daha samimi ilişkiler kurup, kayırmacılıktan uzak objektif yönetici anlayışını benimsemelilerdir.
- Yöneticilere düşen diğer bir görev de işe alım aşamasıyla ilgilidir. Yöneticiler işe alım sürecinde bireyin sadece iş ile ilgili uyumuna değil aynı zamanda diğer çalışanlarla ve örgütle uyumuna özen göstermelidir.

- Uzman kişiler tarafından belirli aralıklarla seminerler verilmeli ve çalışanlar bilinçlendirilmelidir.
- Yönetici ve çalışanlar arasında iletişim kanalları her zaman açık olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, A.B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.37(2), 111-120.
- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Okul Yöneticilerine Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan Yıldırma (Mobbing) Davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences*,5(3), 646-659.
- Akyol, Ş. (2017). Mobbing Olgusunun Kültürel Boyutta İncelemesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*.4(13), 27-34.
- Altaş, S. ve Çekmecelioğlu, H.(2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.29(3), 421-439.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal Of Yasar University*.18(5), 2995-3015.
- Arslan, D.T. ve Esatoğlu, A.E.(2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.9(2), 315-352.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları(Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,6(11), 110-129.

- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek"*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aygün, H.A. (2012). Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*.3(5), 92-121.
- Bağcı, Z.(2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*,9(19), 163-184.
- Bakan, İ.(2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R.(2010). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Başak, Ö. (2010). *Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bayram, L.(2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*,(59), 125-139.
- Beşoğlu, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları(Güngören, İstanbul Örneği)*. Çanakkale

Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Birinci, M.(2018). *İşyerinde Psikolojik Taciz ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Cemaloğlu, N. ve Okçu, V. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Yıldırma(Mobbing) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,5(3), 214-239.

Ciceralli, L.K. ve Ciceralli, E.E. (2015). *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınevi.

Çakır, Ö.(2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*.(Birinci Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.

Çalış, M. ve Tokat, B. (2013). Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,68(4), 103-120.

Çarıkçı, İ.H. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda Mobbing(Psikolojik Şiddet Algısı:Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,2(10), 47-62.

- Çekin, A. (2014). Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,3(1). 5-22.
- Çelebi, N. ve Kaya, G.T. (2014). Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing(Yıldırma): Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*.5(9), 43-66.
- Çelik, E.(2017). *Şirketlerde Mobbing Uygulaması ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel İşletmecilik MBA Yüksek Lisans Programı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çetin Gürkan, G.(2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çimen, H. ve Saç, F. (2017). Örgüt Başarısızlığının Nedenlerinden Biri: Mobbing. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*,1(33), 183-191.
- Çolakoglu, Ü. , Ayyıldız, T. ve Cengiz, S.(2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Turizm Araştırmaları Dergisi*,20(1), 77-89.
- Çögenli, M.Z. ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,9(1), 17-32.

- Çöl, G. ve Gül, H.(2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,19(1), 291-306.
- Çubukçu, K. ve Tarakçıoğlu, S.(2010). Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.2(4), 57-78.
- Davenport, N.Z. , Elliott, G.E. ve Schwartz, R.D. (2014). *Mobbing*.(Çev. Osman Cem Önertoy). İstanbul: Ray Yayıncılık.
- Demir, C. ve 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.
- Demirdağ, G.E. , ve Ekmekçioğlu, E.B.(2015). Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.17(1), 197-216.
- Demirgil, A.(2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Deniz, D. (2012). *Mobbing(İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle*. (1.Baskı). İstanbul: Fam Yayınevi.
- Dikmetaş, E., Top, M. ve Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*,22(3), 1-15.

- Doğan, S. ve Kılıç, S.(2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,(29), 37-61.
- Duran, H. ve Çelik, M.(2011). Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Örneği. *E-Journal of New World Sciences Academy*.6(2), 396-414.
- Efeoğlu, İ.E. ve Özgen, H.(2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.16(2), 237-254.
- Eğilmezkoğlu, G.(2011). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Genel İşletme Bilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Engin, G.(2012). *Mobbing (Duygusal Taciz) 'in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Erdemir, S. ve Murat, M. (2014). İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,11(25), 323-340.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H.(2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*.(15), 1-11.

- Günel, D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Güneş, İ. , Bayraktaroğlu, S. ve Özen Kutanis, R.(2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürbüz, S.(2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye Mobbing*. (1.Baskı). Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Göktürk, G.Y. ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 53-70.
- İbicioğlu, H.(2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *D.E.Ü. İ.İ.B.F Dergisi*, 15(1), 13-22.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z.N. (2014). Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(2), 127-142.
- Karagöz, Ş., Sarıtaş, A. ve Karabuğa, G.(2017). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini İrdelemeye İlişkin Bir Çalışma: Burdur İmalat İşletmeleri Örneği. *JAVSTUDIES Dergisi*, 3(15), 138-147.

- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*.9(33). 5692-5715.
- Karakale, B. (2011). *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karataş, S. ve Güleş, H.(2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,3(2), 74-89.
- Karataş, A.(2016). Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma(Kurum Değiştirme) Niyeti İlişkisi(Kamu Kurumlarında Çalışan Personel Üzerinde Bir Araştırma). *Akademik Bakış Dergisi*.(53), 71-83.
- Karsavuran, S. (2014). Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26), 271-296.
- Kerse, G. ve Babadağ, M. (2018). I'm Out If Nepotism is in: The Relationship Between Nepotism, Job Standardization and Turnover Intention. *Ege Academic Review*, 18(4), 631-644.
- Kerse, G. ve Seçkin, Z. (2017). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 839-853.

- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldıma(Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,8(1), 261-276.
- Kurşunluoğlu Yarımoğlu, E. ve Ersönmez, N.(2017). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Doğrudan Etkisi: Bir Kamu Bankası Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,18(1), 79-98.
- Kurşunoğlu, A. , Bakay, E. Ve Tanrıöğen, A.(2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,2(28), 101-115.
- Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: 'Mobbing'. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.8(15), 201-226.
- Onay Özkaya, M. , Deveci Kocakoç, İ. ve Karaa, E.(2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.13(2), 77-96.
- Özgan, H.(2011). Örgütsel Davranış Bağlamında Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Güven, Bağlılık, Yönetici Değerlendirme ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*.11(1), 229-247.
- Özkul, B. ve Çarıkçı, İ.H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,15(1), 481-499.

- Öztürk, Ş. ve Cevher, E. (2016). Sessizlikteki Mobbing: Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.18(30), 71-80.
- Polat, M. ve Meyda, C.H.(2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.25(1), 153-170.
- Poyraz, K. ve Kama, B.(2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.13(2), 143-164.
- Samırkaş, M. ve Çalışkan, O. (2011). Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.(7), 27-37.
- Serin, M.K. ve Buluç, B.(2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*.18(3), 435-459.
- Sezgin, F.(2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*,35(156), 142-159.
- Sığrı, Ü.(2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.7(2), 261-278.

- Sökmen, A. , Benk, O. ve Gayaker, S.(2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.19(2), 415-429.
- Şahin, M. (2013). Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi. *Akademik Bakış Dergisi*,(38), 1-20.
- Şener, O. (2013). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldıрма ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*.1(1), 47-64.
- Tak, B. ve Çiftçiöğlu, A.(2009). Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*.(18), 100-116.
- Tarakcı, H. ve Öneren, M.(2018). Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*(20), 71-86.
- Taş, İ.E. ve Korkmaz, H. (2014). Kamu Kurumlarında Mobbing: Kahramanmaraş Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 29-55.
- Taşkın, F. ve Dilek, R.(2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,2(1), 37-46.
- Tayfun, A. ve Tekbalkan, M.(2014). Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu: Ankara’da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*.(1), 63-78.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri. *Adalet Dergisi*,(45), 188-223.

- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*,(4), 13-28.
- Tokat, M.B. , Cindiloğlu, M. ve Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*. Ekin Yayınevi.
- Turan, S., Karadağ, E. ve Bektaş, F.(2011). Üniversite Yapısı İçerisinde Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*,17(4), 627-638.
- Tutar, H.(2007). Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.12(3), 97-120.
- Tutar, H. ve Akbolat, M. (2012). Sağlık Çalışanlarının Yönetici Cinsiyetleri Bakımından Mobbing Algıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,(28), 19-29.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing(Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*. Detay Yayıncılık.
- Türköz, T. , Polat, M. ve Coşar, S.(2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.20(2), 285-302.

- Uçar, R. ve Uçar, İ.H.(2014). Müfettişlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*.5(2), 1-16.
- Ünlü, U.(2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Açısından Örgütsel Sadakatin Önemi. *Sayıştay Dergisi*.(106). 147-162.
- Yağcı, K.(2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.9(3), 114-129.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N.(2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.14(1), 395-412.
- Yalçın, A. ve Ülbeği, İ.D. (2016). *Çalışma Hayatında Yıldırma*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Yavuz, E. ve Tokmak, C.(2009). İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*.1(2), 17-34.
- Yavuz, E.(2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.1(2), 51-69.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I.G.(2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.1(1), 3-16.

- Yenihan, B.(2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,4(2), 170-178.
- Yeşil, Y., Arpat, B. ve Şaşmaz, N.(2015). Tıp Sekreterlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Ölçülmesi: Denizli İlinde Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*.3(15), 328-344.
- Yılmaz, A. ,Özler, D.E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,7(26), 334-357.
- Zorlu, Z.C.(2017). *Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

EK 1. ANKET FORMU

MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİNE YÖNELİK ANKET

Bu anket formu akademisyenlerin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup, kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, sizlerin içtenlikle vereceğiniz yanıtlara bağlıdır.

Katkılarınızdan ötürü teşekkür ederim.

Merve Kaya

Tez Öğrencisi

Prof. Dr. Ercan Oktay

Tez Danışmanı

1.DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1.Cinsiyetiniz

☐ Kadın

☐ Erkek

2.Medeni Durumunuz

☐ Evli

☐ Bekâr

3.Kaç Yıldır Çalışmaktasınız?

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21-30 yıl ☐ 30 yıl ve üzeri

4.Görev Pozisyonunuz

☐ Öğretim Görevlisi

☐ Araştırma Görevlisi

☐ Doktor Öğretim Üyesi

☐ Doçent

☐ Profesör

2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

KONU YA İLİŞKİN SORULAR					
Aşağıda örgütsel bağlılık derecesini ifade eden öncülleri kriterleriniz doğrultusunda (x) şeklinde belirterek işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1.Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.					
2.Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3.Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum.					
4.Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.					
5.Bu kurumda kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissediyorum.					
6.Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür.					
7.Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum.					
8.Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum.					
9.Benim için şu anda bu kurumda kalmak; bir istek olduğu kadar bir ihtiyaç da..					
10.İstesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
11.Şu anda bu kurumdan ayrılısam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.					
12.Şu anda bu kurumdan ayrılmayı düşünmeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.					
13. Bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım, başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim.					
14. Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, alternatiflerin az oluşudur.					
15. Bu kurumdan ayrılmamın maliyeti çok yüksek olurdu.					
16. Sık kurum değiştirilmesini uygun bulmuyorum.					
17. Benim için avantajlı olsa bile, bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum.					
18. Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.					
19. Bu kuruma çok şey borçluyum.					
20.Bu kurumdan şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederdim.					
21.Daha iyi bir teklif alsam da bu kurumdan					

ayrılammam.					
22. Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim.					

3.MOBBİNG

Mobbing İfadeleri	(1)Hiçbir Zaman	(2)Nadiren	(3)Zaman Zaman	(4)Sıklıkla	(5)Çok Sık
Mobbing ile ilgili aşağıdaki ifadeleri gerçekleştirme sıklık derecesini, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını (x) biçiminde işaretleyerek belirtiniz.					
1-Üstümün kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor.					
2-İş yerinde sözüm sürekli kesiliyor.					
3-Birlikte çalıştığım kişilerin kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor.					
4-Yüzüme bağırıldığı ve/veya yüksek sesle azarlandığım oluyor.					
5-Yaptığım iş sürekli olumsuz yönde eleştiriliyor.					
6-Sözlü tehditler aldığım oluyor.					
7-Yazılı tehditler aldığım oluyor.					
8-Jestler ve bakışlarla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.					
9-İmalar yoluyla ilişki kurmamın engellendiği zamanlar oluyor.					
10-Çevremdeki insanlar benimle konuşmuyor.					
11-Kimseyle konuşamıyorum başkalarına ulaşmam engelleniyor.					
12-İş arkadaşlarımdan soyutlanmış iş alanlarında çalıştırılıyorum.					
13-İş arkadaşlarımdan benimle konuşması yasaklanıyor.					
14-Sanki orada yokmuşum gibi davranıldığı zamanlar oluyor.					
15-İnsanların arkamdan kötü konuştuğunu duyuyorum.					
16-Hakkımda söylentiler çıktığını duyuyorum.					

17-Psikolojik sorunlarım varmış gibi davranıldığı oluyor.					
18-Psikolojik destek almam için baskı yapıldığı zamanlar oluyor.					
19-Özrümle alay edildiği oluyor.					
20-Beni gülünç duruma düşürmek için davranışlarımın taklit edildiği zamanlar oluyor.					
21-Dini ve siyasi görüşlerimle alay edildiği zamanlar oluyor.					
22-Özel yaşamımla alay edildiği zamanlar oluyor.					
23-Özgüvenimi olumsuz etkileyen işleri yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.					
24-Çabalarımın beni küçük düşürecek şekilde yargılandığı zamanlar oluyor.					
25-Kararlarım sürekli sorgulanıyor.					
26-Cinsel içerikli imalarla karşılaştığım oluyor.					
27-İş yerinde bana özel bir görev verilmiyor.					
28-Kapasitemin altında işler verildiği zamanlar oluyor.					
29-İşim sürekli değiştiriliyor.					
30-Bana özgüvenimi olumsuz etkileyecek işler verildiği zamanlar oluyor.					
31-Bana itibarımı düşürecek şekilde niteliklerim dışında işler verildiği zamanlar oluyor.					
32-Evime, özel eşyalarımın müdahale edildiği veya zarar verildiği oluyor.					
33-İş arkadaşlarımın bana mali yük getirecek zararlara sebep olduğu zamanlar oluyor.					
34-Bana fiziksel olarak zarar verildiği oluyor.					
35-Fiziksel şiddet tehditleri aldığım oluyor.					
36-Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulandığı zamanlar oluyor.					
37-Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.					