

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YILDIRMANIN (MOBBİNG) ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
KİŞİ-İŞ UYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özgür KESKİN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EKİM 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YILDIRMANIN (MOBBİNG) ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
KİŞİ-İŞ UYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özgür KESKİN

1303811786

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Harun ŞEŞEN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1303811786 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Özgür KESKİN, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık ve Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisi” başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Harun ŞEŞEN
Lefke Avrupa Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Cenk SÖZEN
Başkent Üniversitesi



: Doç. Dr. Harun ŞEŞEN
Lefke Avrupa Üniversitesi



: Yrd. Doç. Dr. Asım YÜZBAŞIOĞLU
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 9 Ekim 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık ve Kişi-İş Uyumuna Etkisi” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



02/10 /2015

Özgür KESKİN

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasında değerli görüş, öneri ve yönlendirmeleriyle büyük destek veren, yol gösteren ve tecrübeleriyle katkısını esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Harun ŞEŞEN'e, anket verilerinin toplanmasında bana yardımcı olan değerli mesai arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu günlere gelmem de ve eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Ekim 2015

Özgür KESKİN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. MOBBİNG KAVRAMI	5
1.1 Mobbing Kavramının Tanımı	5
1.2 Mobbing Kavramının Tarihi Süreç İçerisindeki Gelişimi	7
1.3 Mobbingin Nedenleri	8
1.3.1 Bireysel Nedenler	9
1.3.2 Örgütsel Nedenler	10
1.4 Mobbingin Türleri.....	11
1.4.1 Yatay Mobbing.....	11
1.4.2 Dikey Mobbing	11
1.5 Mobbing Süreci.....	12
1.6 Mobbingin Etkileri.....	13
1.6.1 Mobbingin Birey Üzerindeki Etkileri	13
1.6.2 Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri	14
İKİNCİ BÖLÜM	16
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ TANIMI	16
2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı	16
2.2 Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar	18
2.2.1 İşe Bağlılık	18
2.2.2 Mesleğe Bağlılık	19
2.2.3 Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	19
2.2.4 Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini	19
2.2.5 Örgütsel Bağlılığa İtaat	19
2.2.6 Örgütsel Bağlılığa Sadakat.....	19
2.3 Örgütsel Bağlılığın Tarihi Süreç İçerisinde Gelişimi	20
2.4 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	20
2.4.1 Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	21
2.4.2 Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	21
2.4.3 Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	22
2.4.4 Allen ve Mayer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	22
2.4.5 O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	23
2.5 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Etmenler.....	23
2.5.1 Kişisel Faktörler	23

2.5.2 Örgütsel Faktörler	24
2.5.3 Örgüt Dışı Faktörler	25
2.6 Mobbing Örgütsel Bağlılık İlişkisi	26
2.6.1 Mobbingin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkileri	27
2.6.2 Mobbingin Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkileri	27
2.6.3 Mobbingin Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkileri	28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	29
3. MOBBİNG VE KİŞİ-İŞ UYUMU	29
3.1 Kişi – İş Uyumu	29
3.1.1 Kişi-İş Uyumu Türleri	35
3.1.2 Kişi-İş Uyumu Öncülleri	36
3.1.3 Kişi-İş Uyumu Çıktıları	37
3.2 Mobbingin Kişi-İş Uyumuna Etkisi	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	41
4. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE YÖNTEMİ	41
4.1 Araştırmanın Amacı	41
4.2 Araştırmanın Önemi	41
4.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	42
4.4 Evren ve Örneklem	43
4.5 Araştırmanın Kısıtları	45
4.6 Araştırmanın Veri Toplama Aracı	45
4.6.1 Mobbing Ölçeği	46
4.6.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	47
4.6.3 Kişi-İş Uyumu Ölçeği	47
4.7 İşlem ve Verilerin Analizi	47
BEŞİNCİ BÖLÜM	49
5. BULGULAR	49
5.1 Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analiz Bulguları	49
5.2 Hipotez Testleri	50
5.2.1 Regresyon Analizleri	50
5.2.2 ANOVA Analizleri (Demografik Değişkenlerin Etkileri)	53
ALTINCI BÖLÜM	55
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	55
6.1 Mobbing Algısının Değerlendirilmesi	55
6.2 Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi	56
6.3 Mobbingin Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi	58
6.4 Hipotezin Sonuçları	59
6.5 Yazına Katkısı	59
6.6 Uygulamacılara Katkısı	60
6.7 Sonuç ve Öneriler	60
6.7.1 Gelecek Araştırmacılara Öneriler	61
KAYNAKLAR	63
EKLER	73
Ek-A: Araştırma Anketi	74
ÖZGEÇMİŞ	81

TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1 : Örnekleme ilişkin demografiksel veriler tablosu.....	44
Tablo 5.1 : Ortalama, standart sapma ve korelasyonlar	50
Tablo 5.2 : Örgütsel bağlılık regresyon analizi sonuçları.	51
Tablo 5.3 : Kişi-iş uyumu regresyon analizi sonuçları.	52
Tablo 5.4 : Yaş değişkeni anova tablosu.....	53
Tablo 6.1 : Hipotezlerin kabul veya red durumu	59

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1 : Kişi-iş uyumu.....	33
Şekil 4.1 : Araştırmanın modeli (Hipotetik model).	42

KISALTMALAR

TDK	: Türk Dil Kurumu.
KİİİE	: Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesi.
SİYY	: Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma.
İGY	: İş ve Göreve Yönelik Yıldırma.
KİYY	: Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma.
KSYY	: Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma.
DUYB	: Duygusal Bağlılık
NORB	: Normatif Bağlılık
DEVB	: Devamlılık Bağlılığı
UYUM	: Uyumluluk
UYSZ	: Uyumsuzluk

ÖZET

YILDIRMANIN (MOBBİNG) ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE KİŞİ-İŞ UYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

KESKİN, Özgür

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Harun ŞEŞEN

Ağustos 2015, 81 sayfa

Günümüzde ister küçük bir işletmenin olsun ister büyük örgütlerin olsun en önemli sermayesi beşeri sermaye olan insandır. İşte bu yüzden örgütler insan kaynakları ve yönetim organizasyon bölümlerine önem vermektedir. Özel sektör ya da kamu kurumlarında en önemli amaçlardan birisi çalışanlardan maksimum verim almaktır. Bu sebeple çalışanların örgüte bağlılığı ve yaptığı işe uyum sağlaması son derece önemlidir. Bu yüzden örgüt yöneticileri çalışanların bağlılıklarını artıracak ya da yaptıkları işlerden tatmin olabilmeleri için yöntemler ortaya koymalıdır.

Ayrıca çalışanların örgütlerine bağlı kalabilmeleri ve verimli olabilmeleri için çalıştıkları ortamda mutlu ve huzurlu olmaları gerekmektedir. Çalışanların daha etkin ve verimli çalışabilmeleri için işyerlerinde kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir. Çalışanların baskı gördüğü, dışlandığı, küçümsendiği ve rahatsız olduğu davranışlarla karşılaştığı ortamlarda örgüte bağlı kalması veya ondan verim beklenmesi söylenemez. Böylece mobbingin örgütler açısından önemli bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır ve bu davranışların örgütsel bağlılığı ve kişi-iş uyumunu olumsuz etkilediği söylenebilir.

Yapılan bu çalışmada mobbing olarak nitelendirilen ve günümüzün güncel bir sorunu haline gelen mobbingin örgütsel bağlılığa ve kişi-iş uyumuna etkisi incelenmesi amaçlanmıştır. Öncelikle mobbing kavramı ile ilgili literatür araştırması yapıp, sonuçlar derlenip sunulmuş, daha sonra aynı özveriyle örgütsel bağlılık

kavramı ve kişi-iş uyumu ele alınmıştır. Daha sonra bir kamu kurumunda çalışanlar üzerinde anket uygulaması yapılırken katılımcıların mobbinge maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılıkları ve kişi-iş uyumu ilişkileri ortaya konmuştur.

Sonuç olarak, yapılan araştırma sonunda ele alınan bağımsız değişken olan yıl mobbing ile bağımlı değişkenler örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu üzerinde olumsuz etkilerinin ortaya çıktığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mobbing (yıldırma), rgtsel Bağlılık, Kişi-İş Uyumu

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOBBING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERSON - JOB FIT

KESKİN, Özgür

Master, Department of Management

Thesis Advisor: Assoc. Dr. Harun ŞEŞEN

August 2015, 81 pages

Today, the most important capital of both a small company and big organizations is person that is the human capital. That's why; the organizations give very much importance to human resources on human capital. In private sector or public institutions, one of the most important goals is to acquire the maximum efficiency from employees. Therefore, employees' commitment to organization and their harmony with their job is extremely important. In this sense, managers should implement methods for increasing employees' commitment to their jobs and improve their job satisfaction.

Furthermore, to keep organizational commitment and be productive, employees should be peaceful and happy in their job environment. Employees must feel safe in the workplace in order to work more effectively and productively. Organization commitment or work efficiency cannot be expected from the employee's where they are excluded, undervalued, suffered from oppression, and faced with behaviors which are uncomfortable for them. Therefore, it is revealed that mobbing is an important element to take seriously for organizations and it can be said that these behaviors affected the organization commitment and person-job fit negatively.

In this study, it is intended to investigate the effects of mobbing which is described as intimidation on organization commitment. Firstly, literature review about mobbing concept is outlined, the compiled results were presented, and then the organization commitment and person-job fit are discussed with the same perspective.

Afterwards, the relation of mobbing exposure with organization commitments and person job fit has been demonstrated during a survey conducted on employees working in a public institution.

As a result, at the end of the research carried out it is seen that negative effects of the independent variable which is mobbing and the dependent variables on organization commitment and person-job fit have emerged.

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Person-Job Fit

GİRİŞ

Günümüzde henüz kullanımı yeni olan ve literatürde çok fazla kaynak teşkil etmeyen mobbing kavramı, gerek örgüt gerekse bireylerin çalışmalarında performanslarını etkileyen önemli bir etmendir. Mobbingin kavramsal olarak iyi bir şekilde anlaşılması, nedenlerinin ortaya konulması ve etkilerinin bertaraf edilmesi işletme ve örgütler için önem arz etmektedir (Mobbing İle Mücadele Derneği, 2013).

Mobbing kavramı incelendiğinde eleştiri, hakaret, saldırganlık belirtileri, fiziksel taciz ve tehditler kaçınılmazdır. Mobbing kavramı duygusal saldırı anlamına gelen davranışlardır. Bu davranışların mobbing kavramı içerisine girebilmesi için uzun süreli, sistemli olarak ve örgütlenerek yapılması gerekmektedir. Mobbing davranışları bazen bir yönetici, bazen çalışma arkadaşları, bazen de astların birlikte hareket etmesiyle uygulanır (Tınaz, 2008: 17).

Mobbing, “Sürekli aşağılanma, küçük düşürülme, istenilen bilgilere ulaşılmasının engellenmesi, çalışanlar hakkında dedikodu çıkarılmasını içeren bir süreçtir (Davenport, 2003: 3).

Mobbing kavramı, bir ya da birçok kişi tarafından sürekli olarak çalışanlara uygulanan ve onları zor duruma düşürecek kötü davranışlar şeklinde de tanımlanabilir (Çobanoğlu, 2005: 28).

Bağlılık kavramı sosyologlar ve psikologlar tarafından tartışılan ve analiz edilen konulardan biridir. Sosyologlar kişisel ve örgütsel davranış açısından bağlılığı; kişinin, toplumun ya da sosyal grupların doğru ve uygun saydığı biçimde davranması olarak tanımlamaktadır. Eğer kişi bu standartlara uymazsa ve uygun davranışlarda bulunmazsa cezalandırılır. Kişi sosyal kurallara ve kültürel değerlere bir zorlama olmadan bağlı kalır. Başarı ve olumlu davranışların buna göre değerlendirildiğini bilir. Bağlılık davranışının temelinde de bu yatmaktadır. Psikologlara göre de kişi, ihtiyaçlarının tatminini artıracak şekilde davranışlarda bulunacaktır (Becker, 1960; 32-34). Örgütler, bağlılığın temelinde yatan ahlaki değerleri ve kişisel ihtiyaçları

bilmeli, bunu örgütün amaçları ile bütünleştirerek personele beklediği şekilde davranmalıdır (Çetin, 2004: 90).

Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki vardır. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarında kalma ya da ayrılma için önemli bir etkidir. Örgütüne bağlılık duygusu hissederek çalışan bireylerin performansları pozitif yönlü olarak artış gösterir. Ayrıca bununla birlikte çalışanlar işlerinden tatmin olarak çalışır ve iş performansına katkı sağlar. Bununla birlikte örgütün itibarı da artar (Karahan ve Yılmaz, 2014: 5692).

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları işyerlerine sadakat ve görev duygusuna bağlı olarak özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Çalıştıkları işletmeye duygusal bir tepki niteliğindedir. Çalışanların işe katılması, sadakat duygusu ve örgütün inançlarına bağlı kalarak örgütün amaçlarına ulaşması için elinden gelen her şeyi yapmalarınıdır. Çalışanların örgütte kalma arzusu içinde örgütün amaç ve değerlerine önem vermeleridir. Örgüt üyeliğini sürdürmek için sürekli isteklilik göstermesidir (Yirik ve Yıldırım, 2014: 25-44).

Örgütsel bağlılık çalışmalarında örgüte bağlılık, üst yönetime bağlılık, bir üst amire bağlılık ve çalışma gruplarına bağlılık olarak ele alınmaktadır (Becker, 1992;235-240). Personelin örgüte bağlılığı, kişisel, örgütsel ve toplumsal olarak önemlidir. Güçlü bağlılık kişisel olarak ait olma hissini, güvenlik, etkililik, kariyer gelişimi ve içsel ödülleri geliştirir. Örgüt açısından, personelin işinde kalmasını, sınırlı personel devrini, eğitim maliyetlerinin azalmasını, daha fazla iş tatminini, örgütün isteklerinin kabulünü ve örgütsel amaçlara ulaşılmasını sağlar. Toplum açısından ise mal ve hizmet kalitesinin ve verimliliğin artmasına etki eder (Rowden, 2000: 30).

Örgütlerde mobbing uygulamalarının yaşanması çalışanları kısa ve uzun vadede önemli derecede etkilemektedir. Çalışanların örgütlerde kendisini değersiz hissetmesine ve özgüven kayıplarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte örgüt faaliyetlerinde verimli olamama ve performanslarının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Çalışanların örgüte olan ilgilerinin ve bağlılıklarını azalmasına, sorumluluk duygularının yok olmasına sebep olmaktadır. İşlerinde hata yapma ve yetersizlik duygularının artmasına neden olmaktadır (Tutar, 2010).

Mobbing ile kişi-iş uyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi önemlidir. Çünkü insanların kişilikleri ile yaptıkları iş arasında uyum olması hem kişi hem örgüt

açısından olumlu etki eder ve kişilerin mobbing uygulayıcısı veya mobbing mağduru olmalarında önemli bir etkidir. Ayrıca kişinin mobbinge karşı direncini de belirleyen kişiliktir (Tutar, 2004). İnsanların mobbing karşısındaki tepkileri de birbirinden farklıdır. Mobbing karşısında insanlar aynı şekilde tepki göstermezler. Bunun nedeni insanların kişiliklerinin birbirinden farklı olmasıdır (Crawford, 1997: 223).

Bir örgütte ya da bir kurum içerisinde çalışan bireylerin her birisi için kurum sadece gelir kapısı değil, aynı zamanda bireylerin ikinci evleri olarak düşünülebilir. Günümüz işletmelerinin pek çoğunun çalışma saatleri düşünüldüğünde, uyku saatinin dışında günün evde geçirilen saatten fazlası işyerinde geçmektedir. Bu anlamda bireyin işyerini benimsemesi ve kendisini güvende hissetmesi gereklidir. Öte yandan sürekli şiddet ve baskı altında olan bireylerin en doğal eğilimlerinden birisi bu baskıyı yok etme yönündedir. Birey baskıyı yok edebilecek güce sahip değilse, baskıdan kurtulmak için ortamı terk edecektir. Şayet bu da mümkün değil ise birey ortamda geçici olarak kaldığını düşünerek, kendisini dışlamak ve soyutlamak isteyecektir. Dolayısı ile mobbinge maruz kalan bireyler kendilerinin dışlanmış oldukları hissine kapılacaklardır (Kristof-Brown, 2000).

Dolayısı ile mobbinge maruz kalan çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalacağı ve kişi-iş uyumunu olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca bu durum hem örgütün faaliyetlerindeki başarısını, hem de genel olarak toplumda çalışan kişilerin refahını olumsuz yönde etkileyecektir (Tınar, 1996).

Yapılan bu çalışmada yıldırmanın (mobbing) örgütsel bağlılığa ve kişi-iş uyumuna etkisi incelenmiştir. Araştırmada bir kamu kurumunda çalışan 100 katılımcı üzerinde anket uygulaması yapılarak, katılımcıların mobbinge maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde mobbing kavramı, mobbing kavramının tarihi süreç içerisindeki gelişimi, mobbingin nedenleri, mobbingin türleri, mobbing süreci ve mobbingin etkilerinin kavramsal çerçevede analizi yapılarak araştırmanın bulgular kısmı için hazırlık bölümü verilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılık kavramının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi, örgütsel bağlılık yaklaşımları,

örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler ve mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde mobbing ve kişi-iş uyumu, kişi-iş uyumu ve mobbingin kişi-iş uyumuna etkisi açıklanmıştır. Araştırmanın ilk üç bölümünde kaynakların derlenmesinde ve bir araya getirilmesinde kaynak tarama ve literatür inceleme modelinden yararlanılmıştır. Bu bölümlerin oluşturulması sırasında mümkün olduğunca kısa ve öz bilgilerle dikkatin dağılmadan konuya odaklanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümünde araştırmanın amacı, önemi, araştırmanın sınırlılıkları (evren ve örneklem), mobbing ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği, kişi iş uyumu ölçeği ve verilerin işlem ve analizi açıklanmıştır.

Araştırmanın beşinci bölümünde anket verilerine dayanılarak bulgular verilmiştir. Araştırmanın altıncı ve son bölümünde ise bu bulgulara dayanılarak sonuçlar çıkarılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Günümüzde güncel bir kavram olan mobbing ile ilgili yapılan bu araştırma ile, bu alanda yapılabilecek pek çok yeni araştırmaya yol göstermesi ve kaynak teşkil etmesi amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI

Son zamanların güncel konularından biri olan mobbing kavramı, gelişen küresel dünyada kamu ve özel sektörde örgütler için önemli tehdit unsuru haline gelmektedir. Çoğu kimsenin henüz adını bile bilmediği ama çalışma hayatında maruz kaldığı mobbing kavramı örgütlerin çalışma hayatında faaliyetlerinin verimli ve sürekli bir şekilde devam ettirebilmeleri için önem arz etmektedir (Mobbing İle Mücadele Derneği, 2013).

1.1 Mobbing Kavramının Tanımı

Mobbing kavramı, Latince “Mobile Vulgus” yani kararsız kalabalık anlamına gelen ve “mob” fiilinden türetilmiş bir kavramdır.”Mob” kelimesi “kanunsuz şiddet uygulayan topluluk” ya da “çete” anlamına gelmektedir (Davenport, 2003: 3).

Mobbing kavramı hakkında bu güne kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde mobbing kavramı “psikolojik taciz, iş yerinde zorbalık, duygusal taciz, iş yerinde terör gibi tanımlarla da karşımıza çıkmaktadır (Arpacıoğlu, 2008:4).

Ülkemizde ise “yıldırma, psikolojik taciz, duygusal taciz, işyerinde duygusal taciz, işyerinde manevi taciz gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Bayrak Kök, 2006: 162).

Mobbing kavramı Dünya dillerinde hiçbir çeviri yapılmaksızın “mobbing” olarak aynen kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 19). İngiliz ve Avusturyalı araştırmacılar mobbing kavramı yerine okullarda fiziksel saldırı ve tehdit anlamına gelen “bullying” terimini kullanmışlardır (Yüçetürk, 2005: 99). ABD’ de yapılan araştırmalarda okul örgütleri için bullying, işyerinde uygulanan davranışlar için ise mobbing kavramını kullanmıştır (Einarsen, 2000: 383).

Mobbing kavramı incelendiğinde eleştiri, hakaret, saldırganlık belirtileri, fiziksel taciz ve tehditler kaçınılmazdır. Mobbing kavramı duygusal saldırı anlamına gelen davranışlardır. Bu davranışların mobbing kavramı içerisine girebilmesi için uzun süreli, sistemli olarak ve örgütlenerek yapılması gerekmektedir. Mobbing davranışları bazen bir yönetici, bazen çalışma arkadaşları, bazen de astların birlikte hareket etmesiyle uygulanır (Tınaz, 2008: 17).

Mobbing, “Sürekli aşağılanma, küçük düşürülme, istenilen bilgilere ulaşılmamasının engellenmesi, çalışanlar hakkında dedikodu çıkarılmasını içeren bir süreçtir (Davenport, 2003: 3).

Mobbing kavramı, bir ya da birçok kişi tarafından sürekli olarak çalışanlara uygulanan ve onları zor duruma düşürecek kötü davranışlar şeklinde de tanımlanabilir (Çobanoğlu, 2005: 28).

Mobbing kavramı, “kişilerin kendine olan güvenine ve kendine olan saygısına devamlı ve haksız bir saldırıdır” (Einarsen, 2000: 379).

Mobbing kavramını, çalışmaları yıldırma davranışlarına temel oluşturan İsveçli Endüstri Psikologu Heinz Leymann “çalışma hayatında bir ya da birçok kişiye yönelik sistemli olarak düşmanca ve haksız iletişim kurma yoluyla psikolojik terör” şeklinde tanımlamıştır (Leymann, 1996: 165).

Leymann mobbing kavramını beş bölüme ayırmaktadır. Bunlar, “Bireyin kendisini ifade etmesinin engellenmesi şeklindeki davranışlar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, bireyin sosyal kişiliğine yapılan saldırılar, kişinin çalışma hayatına yapılan saldırılar ve kişinin sağlığı etkileyen saldırılar” şeklindedir (Leymann, 1996: 170-173).

Mobbing davranışları mağdurun özelliklerine göre de yanlış algılanabilmektedir. Kimine göre mobbing davranışı olan bir hareket kimine göre mobbing olarak algılanmayabilir. Bu durumda üzerinde durulması gereken konu bireyin mobbing davranışına maruz kalıp kalmadığının anlaşılmasıdır. Bununla ilgili birçok görüş olmasına rağmen genel olarak mobbing davranışının ne zaman ve hangi sürelerde yapıldığı dikkate alınmaktadır. Leymann’a göre bir davranışın mobbing sayılabilmesi için minimum altı ay ve haftada bir kez uygulanması gerekiyor. Buna göre örgütlerde uygulan her olumsuz davranışı mobbing kavramı içerisine sokamayız (Özdemir ve Açıkgöz, 2007: 913).

Mobbing davranışlarının ortaya çıkış nedenlerinin en önemlilerinden birisi de örgüt kültürüdür. Örgüt ya da işletme yöneticileri çoğu zaman mobbing davranışlarını destekler özellikler gösterebilmektedirler. Bu da mobbing davranışlarının artmasına neden olmaktadır. Bu durumda örgüt yöneticileri mobbing davranışlarının sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır (Mobbing ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011: 17).

Mobbing kavramında, özellikle çocuklar ve kadınlar üzerinde önemle durulmaktadır. Çünkü çocuklar okullarda zorbalığa, kadınlar ise çalışma yaşamında cinsel tacize maruz kalmaktadır. Çalışma ortamında yetişkinlere uygulanan mobbing davranışları pek önemsenmemektedir (Yıldırım, 2008).

Yapılan tanımlar ve araştırmalar incelendiğinde ortak üç noktada uzlaşılmaktadır. Bunlardan birincisi mobbing uygulayan kişinin niyetine bakılmaksızın davranışın mobbing mağduru üzerinde bıraktığı izler, ikincisi bu izlerin mağdura zarar verip vermediği, üçüncüsü ise mobbing davranışının sürüp sürmediği bakımından kişinin ısrar etmesidir (Özdemir, Ünsal ve Oğuzhan, 2012: 3).

Mobbing hakkında yapılan araştırmalar, tanımlar ve literatür incelendiğinde mobbing hakkında üzerinde durulması gereken bazı unsurlar vardır. Bunlar (Gün, 2010: 22).

- a) Mobbing davranışları bir ya da birçok kişi tarafından uygulanır.
- b) Mobbing davranışları birçok nedenden dolayı uygulanır.
- c) Mobbing bireylere karşı direk ya da gizli olarak uygulanır.
- d) Mobbing bir ya da birçok kişiye uygulanabilir.
- e) Mobbing sistemli ve sürekli bir şekilde uygulanır.
- f) Mobbing sözlü ya da sözsüz yapılabilir.
- g) Mobbing, uygulanan kişiyi psikolojik yönden olumsuz etkiler.

1.2 Mobbing Kavramının Tarihi Süreç İçerisindeki Gelişimi

Mobbing kavramı, çalışma yaşamının başlangıcından bu yana var olan ancak insanın doğası gereği açıklaması zor olan bir kavramdır (Leymann, 1996: 167).

İngilizce bir kelime olan mobbing kavramı ilk olarak kuşların yuvalarını korumak için, saldırganın etrafında uçmalarını açıklamak için 19. Yüzyılın başlarında biyologlar tarafından kullanılmıştır (Davenport, 2003: 157). Konrad Lorenz ise 1960'lı yıllarda sürü halindeki küçük hayvanların tek başına dolaşan

büyük bir hayvanı tehdit etmesini ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşların içlerinde bulunan en zayıf ve güçsüz kuşu seçerek onu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması ve fiziksel saldırılarla öldürerek onu grubun dışına atmasını açıklamak için kullanılmıştır (Leymann, 1996: 167). Daha sonra mobbing kavramıyla aynı anlamı taşıyan “Bullying” kavramı ile İsveçli Doktor Peter Paul Heinman okulda bir kaç çocuğun, tek bir çocuğa karşı taraf almasını açıklamak için mobbing kavramını kullanmıştır. 1976 yılında ise ABD’li psikiyatrist ve antropoloğ olarak görev yapan Dr. Carroll Brodsky İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonunun açtığı davalarda iddiaları konu alan “The Harressed Worker” adlı ederi yayınlamıştır (Davenport, 2003: 4). Andrea Adams ise mobbing davranışlarını 1980 yılında “İşyeri zorbalığı” şeklinde tanımlamıştır (Adams, 1992).

Çalışma alanında ise mobbing kavramını Heinz Leymann İsveç’te 1984 yılında “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporun içinde kullanmıştır.

Ülkemizde mobbing kavramıyla ilgili ilk yayın Davenport, Schwartz ve Elliot’un “ Mobbing Emotions Abuse in the American Workplast” adlı eseri, Osman Cem Önertoy’un “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz” çevirisiyle Sistem yayıncılık tarafından 2003 yılında çıkmıştır (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 52). Bu yayınları Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın kitapları 2005 yılından sonra takip etmiştir (Gül, Özcan, 2012: 107-110).

1.3 Mobbingin Nedenleri

Mobbing kavramı tek bir nedene bağlanmayacak kadar karışık bir süreçtir. Bu yüzden örgütler ve işletmeler için önemli sorun teşkil eden mobbing kavramının etkilerinin azaltılması veya önlenmesi için nedenlerinin araştırılması ve çözüm yollarının bulunması önem arz etmektedir (Reichert, 2002:7; Bayrakkök, 2006: 434).

Literatür araştırmaları incelendiğinde mobbing uygulamalarını birçok nedenden kaynaklandığı söylenebilir. Bunların en önemlileri bireysel nedenler ve örgütsel nedenlerdir (Güngör, 2008: 14).

1.3.1 Bireysel Nedenler

Çalışma hayatında çeşitli nedenlerden dolayı karşımıza çıkan mobbing davranışlarının nedenleri araştırıldığında bunun büyük bir oranının bireysel sebeplerden kaynaklandığı anlaşılmıştır (Güngör, 2008: 14).

Bireysel nedenleri mobbingi uygulayan ve mobbing davranışlarına maruz kalan taraflar açısından da inceleyebiliriz. Mobbing davranışlarını uygulayan kişiler genellikle kontrolcü, korkak, iktidar olma özelliği olan, kendine güveni olmayan, kıskanç ve fitne kişiliğe sahip olan kimselerdir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Mobbing mağdurları ise, işlerinde yetenekli, başarıya yönelimli, yaratıcı, duygusal zekaya sahip, dürüst, güvenilir, uzlaşmacı, kendilerini işlerine ve işyerlerine adanmış, mesleki kariyerleri parlak ve örgütlerine bağlı pek çok olumlu yönleri olan kimselerdir (Çobanoğlu, 2005: 33).

Bireysel nedenler bireyin psikolojisine ve karakter özelliklerine bağlı etki gösterir. Bireylerin psikolojisi ve karakterleri psikolojik baskıya açık olması mobbing davranışlarının artmasına yol açmaktadır (Güngör, 2008: 17-18).

Bireysel nedenlerden dolayı uygulanan mobbing davranışlarını genellikle üst yönetime yakın kişiler uygular. Bu görüş "...daha çok psikiyatrist ve yöneticiler tarafından benimsenmiştir" (Güngör, 2008: 14).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle erkek mağdurların erkekler tarafından mobbing davranışlarına maruz kaldıkları, kadın mağdurların ise kadınlar tarafından maruz bırakıldıkları görülmüştür. Ancak genel olarak erkek yöneticilerin mobbing davranışlarını uyguladıkları aşikârdır (Baykal, 2005: 12).

Farklı kişilik özellikleri taşıyan ve diğerlerinin amaçlarına önemli derecede engel olan kişilerin mobbing uygulamalarına maruz kalacağı kaçınılmazdır (Fox ve Stallworth, 2005).

Yapılan araştırmalar ve literatür incelendiğinde bireysel mobbingin nedenleri erkeklerin çoğunluk gösterdiği çalışma ortamın da yalnız kalan kadınlar ya da kadınların çoğunluk gösterdiği çalışma ortamında yalnız kalan erkekler, üstün kişilik, etkileyici bir güzellik, üstün zeka, farklı inançlar, farklı gruplar, farklı ırk ve kültürler, genç bir kişilik, yaşlı bey veya hanım şeklinde bireysel nedenler söylenebilir (Aygün, 2012: 5).

Mobbing uygulamalarında bireysel nedenlere bakıldığında gerekli şikayetlerin yapılmaması ve bireylerin başından geçenleri tam anlamıyla ifade edememesi bu davranışların ve etkilerinin artmasına neden olmaktadır (Hecker, 2007: 443).

1.3.2 Örgütsel Nedenler

Mobbing uygulamalarının diğer bir nedeni ise örgüt içinde karşılaşılan nedenlerdir. Örgütsel nedenler bireysel nedenlerin dışında kalan nedenlerdir (Olsen, 2010: 34).

Örgüt yapıları incelendiğinde dikey ve yatay örgüt yapıları mobbing uygulamalarına sebep olabilir. Dikey örgüt yapılarında yani otoriter bir yönetim tarzı benimsenen örgütlerde yıldırma davranışlarına daha çok rastlanır. Yöneticilerin takındıkları sert tavırlar, birlik ve beraberlik anlayışının yerleşmemesi, çalışanların haklarının korunmaması, iş yükü, görev dağılımındaki eşitsizlik, belli olmayan amaçlar ve örgüt kültürünün oluşmaması önemli örgütsel nedenler arasındadır (Güngör, 2008: 20).

Örgütlerde mobbing olaylarının oluşmasındaki sebeplere bakıldığında en önemli faktörün yönetimde bulunan kişilerin liderlik vasıflarının eksik olmasıdır. Liderlik vasfı mobbing uygulamalarının oluşumunda ve önlenmesinde en önemli faktörlerden birisidir. Özellikle örgüt içi çatışmalarda çalışanların yönetimdeki kişilere güven duymaması mobbing sürecini olumsuz yönde etkilemektedir (Altuntaş, 2010: 3001).

Örgütler büyüdükçe çalışanlar için daha iyi işler, daha üstün makamlar ve yüksek ücretler o örgütte mobbing uygulamalarına neden olabilmektedir. Mobbing uygulamaları, mağduru kendi iradesine bağımlı tutma amacıyla uygulanır. Çalışanların özgüvenini kaybederek, benliklerini yok ederek örgüte karşı saygılı ve koşulsuz itaat etmesini sağlamaktır (Demir ve Çavuş, 2009: 13-23).

Literatür tarandığında ve bu güne kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde mobbing uygulamalarına neden olan unsurlar örgütlerdeki aşırı hiyerarşik yapı, örgütlerin insan kaynaklarına yaptıkları harcamaların önemsenmemesi, örgüt içinde iletişim kanallarının etkin kullanılmaması, yöneticilerdeki çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı, çalışanların eğitim düzeylerinin önemsenmemesi, kötü yönetim politikası, işyerlerinin yoğun stresli olması, yöneticilerin örgütte mobbingin olduğuna inanmaması, işyerinde ahlaksız uygulamalar, personel seçiminin hatalı

yapılması ve çalışanlar arasında suçlu bulma eğilimi önemli örgütsel nedenlerden bazılarıdır (Karahan ve Yılmaz, 2014: 5696).

Bireysel ve örgütsel nedenlerin dışında toplumsal nedenler de mobbing davranışlarının uygulanmasına neden olabilmektedir. Bireyselliğin etkin olması, şiddete değer verilmesi ve özgürlük gibi anlayışlar toplumsal nedenler arasında gösterilebilir (Uluğ ve Beydoğan, 2009: 62).

1.4 Mobbingin Türleri

Çalışma hayatında çeşitli şekillerde karşımıza çıkan mobbing davranışları üst kademedeki çalışanların ast kademedeki çalışanlara, ast kademedeki çalışanların üst kademedeki çalışanlara ya da aynı kademedeki çalışan ast ve üstlerin birbirlerine uyguladıkları davranışlardır. İşyerinde bireyler üstleri tarafından, eşit düzeyde çalışanlar veya astları tarafından sürekli bir şekilde her türlü mobbing davranışlarına maruz kalabilir. Bu davranışları “yatay mobbing” ve “dikey mobbing” olarak iki grupta inceleyebiliriz (Tutar, 2004: 91).

1.4.1 Yatay Mobbing

Çalışma hayatında aynı düzeyde çalışan ast ve üstlerin birbirlerine uyguladıkları mobbing davranışlarına “yatay mobbing” denir (Aktop, 2006).

Yatay mobbingin nedenleri araştırıldığında rekabet, farklı bir bölgeden ve kültürden gelme ve ırkçılık en çok karşımıza çıkan nedenler arasında gösterilebilir (Tınaz, 2006: 127).

1.4.2 Dikey Mobbing

Çalışma hayatında üst kademelerden alt kademelere doğru veya alt kademelerden üst kademelere doğru uygulanan mobbing davranışlarına “dikey mobbing” denir (Aktop, 2006).

Dikey mobbing nedenleri olarak sosyal kişiliğin zedelenmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler gösterilebilir (Tutar, 2004: 93).

1.5 Mobbing Süreci

Mobbing kavramı bir anda kendini gösteren bir olay değildir. Zamanla kendisini hissettiren bir hastalık gibidir. Mobbing davranışları genel olarak bir süreç içerisinde meydana gelmektedir ve bu süreç içerisinde etkiler daha da artmakta ve sorunlar daha büyük boyutlara ulaşmaktadır (Tınaz, 2006). Örgütlerin ve bireylerin mobbing uygulamalarını önleyebilmesi ve çözüm yollarını bulabilmeleri için bu aşamaları bilmeleri gerekmektedir. Leymann bu aşamaları beş aşamada ele alıp incelemiştir. Bu aşamaları kısaca aşağıdaki aşamalar gibi açıklayabiliriz (Leymann, 2005: 17):

1- Kritik Olaylar: Mobbing davranışının birinci aşaması olan bu aşama evresi henüz anlaşmazlık evresidir. Bu aşama henüz eyleme dönüşmemiştir. Fakat dönüşebilecek niteliktedir (Leymann, 2005).

2- Saldırgan Eylemler: Mobbing davranışının ikinci evresi olan bu aşama psikolojik saldırılar barındıran eylemlerdir. Bu aşamada yıldırma faaliyetleri harekete geçmeye başlar (Leymann, 2005).

3- Yönetimin Devreye Girmesi: Mobbing davranışının bu aşamasında yönetim daha önceki aşamada doğrudan olaya etki etmişse de bu aşamada olayı yanlış değerlendirerek olumsuz olayın içine dahil olmuştur (Leymann, 2005).

4- Dışlama-Damgalama: Mobbing olayının bu aşamasında mobbing mağdurları iftiralarla damgalanarak kötü gidişe hız verilmektedir. Bu aşamada zorunlu istifalar ve işten kovulmalar görülmektedir (Leymann, 2005).

5- İşine Son Verme: Mobbing olayının son aşamasında ise işten kovulma olayı görülmektedir ve olayların etkilerinden dolayı travma ve stres bozuklukları baş göstermektedir (Leymann, 1993: 35).

Mobbing uygulamalarının her biri kişiden kişiye farklı etki göstermektedir. Haksız iftiralar, küçük düşürmeler, genel tacizler ve duygusal suistimaller işin boyutunu artırmakta ve kişiye olan etkilerini daha kötü hale getirmektedir (Samırkaş ve Çalışkan, 2011: 31-32).

Mobbing sürecinde amaç kişilerin özgüvenini ve özsaygısını yok etmeye çalışmaktır. Mobbing eğilimde olan kişiler birisini kendi kuralını kabul etmeye zorlamak için, düşmanlıktan hoşlandığı için, can sıkıntısı içerisinde zevk aradığı için ve önyargılarını pekiştirmek için mobbing davranışlarını uygular (Tınaz, 2006)

1.6 Mobbingin Etkileri

Günümüz de örgütler için önemli bir sorun olan mobbing kavramı doğrudan çalışanları ve örgütleri etkilediği gibi dolaylı olarak başta çalışanların aileleri olmak üzere tepeden tırnağa herkesi etkileyen önemli bir kavramdır. Bireyler üzerinde ve örgütler üzerinde önemli sonuçlar doğuran etkileri vardır (Tınaz, 2006).

1.6.1 Mobbingin Birey Üzerindeki Etkileri

Yapılan araştırmalar ve literatür incelediğinde mobbing uygulamalarının çalışan bireyler üzerinde olumsuz bir etki yarattığı görülmüştür (Tınaz, 2006).

Mobbing davranışları bireyler üzerinde stres, duygusal ve fiziksel rahatsızlık, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, mesleki kayıp, arkadaşlık ve dostluk kaybı, intihar, terapi veya ilaçla tedavi, işsizlik, kapasite altı çalışma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Hirigoyen, 2010).

Almanya ve İsveç'te mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanlar erken emekli olmak zorunda kalıp, psikolojik tedavi görenler bile olmuştur (Tınaz, 2006: 2).

Mobbing davranışları bireylerin örgüte olan sadakat ve bağlılığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüte bağlılığı azalan çalışanların iş performansı ve verimliliği düşer. Duygusal ve fiziksel sağlık problemlerine yol açar. Stres, erken doğum, ölüm, hastalık, kalp krizi ve hatta intihar olaylarına kadar uzanan olaylara sebep olabilir. İş kaybı ve bununla birlikte ekonomik zorluklara neden olur (Davenport, 2003).

Mobbing davranışlarına maruz kalan bireyler başlarına gelenlere bir anlam verememektedir. Bireyler üzerine uygulanan mobbing davranışlarının genellikle üç aşamada etkileri görülmektedir. Birinci aşamanın sonucunda bireylerde ağlama, uyku bozuklukları, alınganlık ve konsantrasyon bozuklukları görülmektedir. Mobbing uygulamaları devam ettikçe ikinci aşamada tansiyon hastalıkları, uyku problemleri, mide ve bağırsak hastalıkları, aşırı kilo alıp- verme, depresyon, alkol ve psikolojik sorunlar, işyerinden kaçma, işe geç kalma, izin almalarda artma ve alışık olunmayan korku gibi etkiler görülmektedir. Üçüncü aşamada ise kişiler iş yapamaz hale gelirler (Davenport vd., 2003; Jarreta, Campayo, Gascon ve Bolea, 2004; Zapf vd., 1996).

İşten korku ve tiksinti hissederler ve işyerinde duramaz hale gelirler. Ciddi hastalıklar, kazalar ve intihar girişimleri başlar (Samırkaş ve Çalışkan, 2011: 7).

Yukarıdaki açıklamalar gösteriyor ki farklı şekillerde uygulanan mobbing uygulamaları başta mağdur olmak üzere örgüt içerisinde çeşitli kalıcı zararlar vermektedir. Üst yöneticilerin konunun üzerinde durmaması zararın boyutunu büyüttüğü gibi örgütte mobbing uygulamalarını üstü kapalı bir şekilde kabullenmeye de sebep olmaktadır. Ayrıca mobbing davranışlarının hukuki bir suç olmaması da işin boyutunu arttırmaktadır (Aygün, 2012: 5).

1.6.2 Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri

Mobbing (yıldırma) uygulamaları örgütlerde birçok olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Bu uygulamalar en tepeden en aşağı örgütü etkiler ve çeşitli huzursuzlukların, çatışmaların ve karmaşıklıkların çıkmasına neden olabilir (Tınaz, 2006).

Bireyler üzerinde oldukça olumsuz etki yaratan mobbing uygulamaları örgütler üzerinde de birçok olumsuz etki göstermektedir. Örgütlerde anlaşmazlıklar, örgüt kültürü olmayışı, bozuk moralli çalışanlar, yaratıcılığın sınırlandırılması, mazeret izinlerinin artması, yüksek personel devir oranı, düşük verimlilik, çalışanlara tazminat ödenmesi, iş kalitesinin düşüklüğü ve yüksek personel giderleri gibi olumsuz etkileri sayılabilir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 3).

Mobbing uygulamaları örgütlerde iş kalitesi ve iş miktarını azaltır. Verimlilik ve karlılık düşer. İşyerinde çalışan grupları olumsuz etkiler. Örgüt imajını zedeler. Örgütlerde işgücü devir oranını yükseltir. İşe ve örgüte aida duygusunu azaltır. Çalışanlar başka bir işe girmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş tecrübeli elamanların ayrılmasına bu da işin kalitesinin ve verimliliğin düşmesine sebep olur. İzinlerde artışa sebep olur. Ayrıca çalışanların işten ayrılışlarında tazminat hakları açısından örgütlere ekonomik açıdan da yüklü bir külfet oluşturur (Einarsen, 2003).

Örgütte yaşanan taciz olayları ahlaki rahatsızlık verir ve çalışma ortamını negatif yönde etkiler. Bu da fiziki, psikolojik ve sosyal açıdan çalışma ortamını olumsuz etkiler. Çalışanların başarı ve yaratıcılığını engeller. Personel ve ekipman kaybına sebep olur. Örgütün imajına ve prestijine zarar verir. Çalışanların örgütsel bağlılığının azalmasına, üretim maliyetlerinin artmasına ve başarılı çalışanların işten

ayrılmasına sebep olur. Kısa ve uzun vade de örgütün hedeflerinin sapmasına ve amaçlarına ulaşmasına engel olur (Tınaz, 2006).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ TANIMI

2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık, bir varlığa karşı duygusal bir yönelme ve o varlığa özdeşleşmek anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen: 1984: 373). Örgütsel bağlılık ise örgütün değerlerine inanmak, örgütün amaçlarına ulaşması için elinden geleni en iyi şekilde yapmaya çalışmak ve örgütün hedefleriyle özdeşleşmektir (Çetin, 2004: 90).

Bağlılık kavramını, Türk Dil Kurumu (TDK) “Kişilerin kendilerini bir topluluk, toplumsal bir kesim ya da kümenin üyeleri olarak görmeleri” şeklinde açıklamıştır (www.tdkterim.gov.tr).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işyerlerine sadakat ve görev duygusuna bağlı olarak özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Çalıştıkları işletmeye duygusal bir tepki niteliğindedir. Çalışanların işe katılması, sadakat duygusu ve örgütün inançlarına bağlı kalarak örgütün amaçlarına ulaşması için elinden gelen her şeyi yapmalarıdır (Muthueloo ve Rose, 2005: 1081). Çalışanların örgütte kalma arzusu içinde örgütün amaç ve değerlerine önem vermeleridir. Örgüt üyeliğini sürdürmek için sürekli isteklilik göstermesidir (Yirik ve Yıldırım, 2014: 25-44).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramını daha çok sosyologların ve psikologların incelediği görülmüştür (Sabuncuoğlu, 2007: 622).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle psikolojik olarak bütünleşmesine ilişkin bir kavramdır. Temel olarak istikrarı sağlama ve davranışlara yön verme olayıdır. Örgütsel bağlılık örgütsel başarının arkasındaki sürükleyici bir güçtür. Örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel uyumluluk, verimlilik, iş kalitesi ve iş uyumu arasında olumlu bir ilişkidir (Singh ve Grupta, 2008: 59).

Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerine inanmak, örgüt adına çaba göstermek ve örgüt üyeliğinin sürdürülebilmesi için istekli olmak olarak ifade edilebilir (Becker, 1960).

Yapılan araştırmalar ve literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı yerine “kurumsal bağlılık”, “organizasyona bağlılık”, “işletmeye bağlılık” kavramları da kullanılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007).

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarında kalma ya da ayrılma için önemli bir etkidir. Örgütüne bağlılık duygusu hissederek çalışan bireylerin performansları pozitif yönlü artış gösterir. Ayrıca bununla birlikte çalışanlar işlerinden tatmin olarak çalışır ve iş performansına katkı sağlar. Bununla birlikte örgütün itibarı da artar (Karahana ve Yılmaz, 2014: 5692).

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kurumu ne derece önemseydiğini gösteren bir kavramdır. Örgüte bağlılıkta iş tatmini, performans artışı ve kurumsal itibar kendisini belli eden düzeyde artış gösterir (Çalışkan, 2005: 4).

Bir bireyin çalıştığı örgüte bağlı kalabilmesi için çalıştığı kurumda kendisini güvende hissetmesi gerekir. Örgütünde güvenli olduğunu bilen kimsenin öncelikle performansında, iş tatmininde ve örgüte olan bağlılığında artış görülür (Mansur, 2008: 16).

Örgüte bağlılık gösterebilmesi için bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi gerekmektedir. Kendisini örgütün bir parçası olarak gören kişi örgütün hedef ve amaçları için elinden geleni yapmak için çaba sarf eder. Örgütün sürekliliği için emek harcar (Balay, 2000: 3).

Bir örgütte çalışanların çalışma sürelerinin uzun olması, çalışanların o örgüte bağlı olduklarını göstermez. Örgüte bağlılık üst yönetime, amire ve çalışma arkadaşlarına bağlılığı da ifade etmektedir. İşyerinde güven, istikrar, yenilik ve kurumun hedefleri için istekli olmaktır (Wasti, 2009: 18).

Örgütsel bağlılık kavramı örgüte sağladığı faydalar açısından ne kadar önemliyse, toplum açısından da bir hayli önemlidir. Örgütsel bağlılık toplumda mal ve hizmet kalitesini yükseltir, verimliliği artırır (Başak, 2010).

Bu güne kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde en çok kabul gören bağlılık sınıflandırmasının Meyer ve Allen'in geliştirdiği bağlılık sınıflandırması olduğu görülmektedir. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı kavramını psikolojik bir olay olarak değerlendirmişlerdir. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılığı “örgütte çalışanların örgüt

ile olan ilişkisiyle şekil alan ve çalışanların örgütün sürekli üyelik kararını almalarını sağlayan davranış” olarak açıklamışlardır (Meyer ve Allen, 1984: 374). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç bölümde incelemiştir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 26).

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanların kişisel özelliklerindedir. Örgütte çalışanların kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmeleri, işlerinden ayrılmayarak çalışmaya devam eğilimleridir (Erdheim, 2006: 901).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgütlerine duygusal bağlılığını ifade eder. Çalışanların örgütleriyle bütünleşmesi ve amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Doğan ve Kılıç, 2007: 45).

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgütte kalmaya yönelik zorunluluğunu ifade eder. Bireylerin örgütte kalmaya bağlılık hissidir. Bunu bir görev olarak seçmesi ve inanmasıdır (Meyer ve Allen, 1991: 64).

2.2 Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Bu güne kadar yapılan araştırmalar ve literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı hakkında bir çok tanımlar yapılmasına rağmen örgütsel bağlılık kavramı net bir şekilde açıklanamamıştır. Bu yüzden örgütsel bağlılık kavramı birçok kavramla karıştırılmaktadır (İnce, 2005: 16). İşte bu yüzden örgütsel bağlılığı tam anlamıyla anlayabilmek için bu kavramlardan bazılarını değinmek gerekmektedir. Bu kavramlardan bazıları aşağıda kısaca tartışılmıştır.

2.2.1 İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı çalışanların kurumları ile kendilerini özdeşleştirme ve kendilerini işe verme anlamına gelebilir (Morrow, 1983: 493; Chusmir, 1982: 599).

Başka bir ifadeyle çalışanların işe etkin bir şekilde katılması, işlerini yaşam biçimi şekline getirmeleri, işlerini kendi özsaygıları olarak görme ve kendilerini iş performansları olarak algılama şeklinde açıklanabilir (Balay, 2000: 45).

2.2.2 Mesleğe Bağlılık

Meslek, para kazanmak amacıyla insanlara yararlı olabilmek için, mal ve hizmet üretmek için belirli eğitim alarak beceriye dayalı etkinliklerin bütünüdür (Kuzgun, 2000: 3).

Mesleğe bağlılık ise mesleğin amaç ve değerlerine inanma ve benimseme, mesleğin gerektirdiği çabayı gönüllü olarak gösterme ve meslek üyeliğinin devamlılığı için çaba göstermedir (Balay, 2000: 46).

2.2.3 Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla karıştırılan bir diğer kavramsa çalışma arkadaşlarına olan bağlılıktır. Çalışma arkadaşlarına bağlılık, çalışanların örgütte çalışan diğer kişilerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duyması anlamına gelir (Demirgil, 2008: 44).

2.2.4 Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların yaptıkları işler sonucu duydukları haz ve mutluluk anlamına gelmektedir. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasındaki ayrımı tam olarak açıklayamasa da iş tatmini kişinin işe ve onun belli yönlerine hissettiği duyguyu açıklasa da örgütsel bağlılık daha genel bir duyguyu açıklamaktadır (Şimşek, 2008: 2002).

2.2.5 Örgütsel Bağlılığa İtaat

Örgütsel bağlılıkla karıştırılan diğer bir kavram itaattir. İtaat bir görev duygusudur. İtaat örgütsel bağlılık kavramı içerisinde değerlendirilebilecek bir kavramdır ya da örgütsel bağlılık itaat içerisinde değerlendirilebilir. Kısacası itaat ile örgütsel bağlılık zıt kavramlar değil, birbirlerini tamamlayan kavramlardır (İnce, 2005: 23).

2.2.6 Örgütsel Bağlılığa Sadakat

Örgütsel bağlılığa çok benzeyen ve çoğu zaman örgütsel bağlılıkla karıştırılan diğer bir kavram ise sadakattir. Sadakat örgütsel bağlılığın alt kolu olarak

değerlendirilebilir. Örgütsel bağlılığa göre daha dar anlamlıdır. Örgütsel bağlılık iş kaynaklı bir terim olmasına rağmen sadakat kültürel kaynaklı bir kavramdır (Yıldız, 2012: 46-51).

2.3 Örgütsel Bağlılığın Tarihi Süreç İçerisinde Gelişimi

Örgütsel bağlılık kavramı 1950'li yıllardan günümüze kadar pek çok araştırmaya konu olmuş bir kavramdır. Günümüzde de önemi giderek artan ve üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmiştir (Singh ve Grupta, 2008: 59).

Örgütsel bağlılık kavramını ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından “Örgüt İnsanı” adlı araştırmasında kullanmıştır. Kişiyi sadece örgütte çalışan birey olarak değil örgüte ait bir kişi olarak dile getirmiştir. Bir yere ait olma duygusu olarak tanımlamıştır (Becker, 1960).

Herold Guetkar ise (1956) örgütsel bağlılığı, “kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba olan bağlılığı önceden hazırlayan bir davranış” şeklinde açıklamıştır (Guetkar, 1956).

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan araştırmaları incelediğimizde örgütsel bağlılıkla alakalı 1950'lerden bu tarafa birçok araştırmanın ve tanımların yapıldığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık 1970'ler den sonra daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Bunun nedeni örgütsel bağlılığın çalışma ile alakalı olumlu ilişkisi olması, örgütsel bağlılığın işi bırakmayla ilgili olması, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların aza olan çalışanlardan verimliliklerinin ve performanslarının yüksek olması ve örgütsel bağlılığın örgütler hakkında etkili bir kavram olmasıyla açıklayabiliriz (Becker, 1960)

2.4 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramı ile bu güne kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde bu kavramın tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık şeklinde üç bölümde incelendiği görülmektedir. Bu araştırmada mobbing ile daha çok ilgili olan tutumsal bağlılık üzerinde durulacaktır (İnce, 2005: 26).

Tutumsal Bağlılık: Tutumsal bağlılık, kişinin çalıştığı çalışma ortamını analiz etmesi sonucu oluşan duygusal bir tepki olarak açıklanmaktadır. Kişinin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılma, örgütün içinde kalma isteğidir. Örgütün amaç ve

değerleriyle özdeşleşme, işlere yüksek katılma ve örgüte sadakat olarak da açıklanabilir (Atalay, 2010: 56).

2.4.1 Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni örgütsel bağlılığı, örgütün çalışanlarının üzerindeki yetkilerinin ve sorumluluklarının, çalışanların örgüte yakınlaşmalarından kaynaklandığını savunarak açıklamıştır (Balay, 2000: 15-16).

Etzioni örgütsel bağlılığı ahlaki açıdan yaklaşma, çıkara dayalı yaklaşma ve yabancılaştırıcı yaklaşma olarak üç şekilde açıklamıştır (Balay, 2000).

Ahlaki Açıdan Yakınlaşma: Ahlaki açıdan yaklaşma, moral bağlılık anlamındadır. Kişi örgütün amacını ve işini önemli saymaktadır. Çalışanlar işini değer verdikleri için yaparlar (Balay, 2000: 20).

Çıkara Dayalı Yakınlaşma: Çıkara dayalı yaklaşma örgütler ve bireyler arasındaki ilişkiyi ifade eder. Çalışanlar örgüte katkıları oranında bağlılık duyarlar. Kısacası bir alış- veriş ilişkisidir (Demirgil, 2008: 49).

Yabancılaştırıcı Yakınlaşma: Yabancılaştırıcı yaklaşma da bireylerin davranışları sınırlandırılmıştır ve karmaşıktır. Çalışanlar tarafından örgüte karşı olumsuz bir yöneliş başlar. Bireyler zarar gördüğünü anladıkları zaman süreç başlar. Kurum tarafından zorlamalar ve olumsuz duygular yaşanmaya başlar. Korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güç olarak ta ifade edilir (Güçlü, 2006: 16).

2.4.2 Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould'un (1988: 43-59), örgütsel bağlılık yaklaşımı Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeline dayandırmaktadır. Fakat Penley ve Gould bu yaklaşımın yeteri kadar açık olmadığını ve karmaşık olduğunu ifade etmektedirler.

Penley ve Gould, ahlaki bağlılığı; örgütün amaçlarını kabul etme ve özdeşleşme, örgütün başarılı olması için kendini sorumlu hissetmesi olarak açıklamaktadırlar. Çıkarıcı bağlılığı; alış-veriş temeline dayandırarak, katkı-ödül-teşvik ilişkisiyle açıklamaktadırlar. Yabancılaştırıcı bağlılığı ise kişinin örgütle kontrolünün bulunmadığı, alternatif iş imkanlarının arandığı algılara dayandırmaktadırlar. Örgütte kapana kısılma hissine kapılma hissi yaratır (İnce, 2005: 37).

2.4.3 Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter, örgütsel bağlılık yaklaşımını, çalışanların enerji ve bağlılıklarını örgüte vermeye arzulu olmaları şeklinde açıklamıştır. İhtiyaçlarını tatmin edecek sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirirler. Yani sosyal ve kişilik sistemidir. Sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır (İnce, 2005: 29).

Kanter (1968) örgütsel bağlılığı, devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç bölümde açıklamıştır (Bakan, 2011: 83).

Devama Yönelik Bağlılık: Devama yönelik bağlılık, çalışanların örgütün sürekliliği için kendilerini adanması anlamına gelmektedir. Çalışanlar örgütten ayrılığın maliyetinin örgütte kalmanın maliyetinden büyük olduğunu düşünürler (Güçlü, 2006: 18).

Kenetlenme Bağlılığı: Kenetlenme bağlılığı çalışanların sosyal ilişkilerle bağlanması anlamına gelmektedir. Kısaca birleşme anlamına da gelir. Bir grubun veya kişilerin birbirleriyle bağlanmasıdır (Güçlü, 2006: 18).

Kontrol Bağlılığı: Kontrol bağlılığı çalışanların örgütün normlarına bağlı olmalarıdır. Uyulması gereken kuralları kabul etmeleri ve otoriteye itaat etmeleridir (Kanter, 1968: 500).

2.4.4 Allen ve Mayer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı kavramını psikolojik bir olay olarak değerlendirmişlerdir. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılığı “örgütte çalışanların örgüt ile olan ilişkiyle şekil alan ve çalışanların örgütün sürekli üyelik kararını almalarını sağlayan davranış” olarak açıklamışlardır (Allen ve Meyer, 1990). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç bölümde incelemişlerdir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 26).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgütlerine duygusal bağlılığını ifade eder. Çalışanların örgütleriyle bütünleşmesi ve amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Meyer ve diğ., 2002: 22).

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanların kişisel özelliklerindedir. Örgütte çalışanların kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmeleri, işlerinden ayrılmayarak çalışmaya devam eğilimleridir (Meyer ve diğ., 2002: 22).

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgütte kalmaya yönelik zorunluluğunu ifade eder. Bireylerin örgütte kalmaya bağlılık hissidir. Bunu bir görev olarak seçmesi ve inanmasıdır (Meyer ve diğ., 2002: 22).

2.4.5 O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, rol üstü davranışlar ve örgütte kalma isteği açısından farklı yaklaşımlarla açıklamaya çalışmışlardır. Rol üstü davranışlar örgüt yararına olan davranışlardır. Bu davranışlara sahip kişilerin örgütte kalma istekleri oldukça yüksektir (Cengiz, 2001: 30).

O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel yaklaşımlarına göre örgütsel bağlılık kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır. Bu bağlanmayı özdeşleşme, uyum ve içselleştirme olarak üç boyutta açıklamışlardır (Balay, 2000: 22-23).

Özdeşleşme: Özdeşleşme örgüte olan bir psikolojik bağlıdır. Örgütün bir parçası olarak kalma isteğidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

Uyum: Uyum örgütsel bağlılığın ilk basamağıdır. Maddi ödülleri elde etmek için etkin bir araçtır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

İçselleştirme: İçselleştirme kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdur. Bireyin tutum ve davranışlarının örgütün sistemiyle uyumlu kılınmasıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

2.5 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Etmenler

Örgütsel bağlılığa etki eden belli başlı nedenler vardır. Bunları kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üç grupta inceleyebiliriz (İnce, 2005: 57).

2.5.1 Kişisel Faktörler

Yaş: Örgütte çalışanların yaşlarıyla örgüte bağlılıkları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Çalışanların yaşları ilerledikçe örgüte olan bağlılıkları artmaktadır (Varol, 2010: 18).

Cinsiyet: Örgütte çalışanların örgüte bağlılıkla cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Fakat yapılan araştırmalar incelendiğinde kadınların erkeklerden daha çok çalıştıkları örgütlere bağlı oldukları görülmüştür (Güçlü, 2006: 58-59).

Medeni Durum: Çalışanların medeni durumları örgütsel bağlılıklarıyla yakından ilişkilidir. Literatür incelendiğinde evli çalışanların bekar çalışanlardan örgütsel bağlılıklarının fazla olduğu görülmüştür (Güçlü, 2006: 60).

Eğitim Düzeyi: Örgütte çalışanların eğitim düzeyleriyle örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Öğrenim düzeyi arttıkça örgüte bağlılık azalmaktadır (Bakan, 2011: 124).

Çalışma Süresi: Bireylerin örgütlerde çalışma süreleri arttıkça örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır (İraz, 2010: 27).

2.5.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler incelendiğinde, örgütün büyüklüğü, örgütün yapısı, örgütün çalışma koşulları, örgütün çalışma saatleri, yöneticilerin liderlik tarzları, örgüt imajı, kalite yönetimi, çalışanların ücretleri, maddi ve manevi ödül sistemi, yönetim tarzı ve örgüt kültürü önemli faktörlerdir (Bakan, 2011: 139-140).

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir etken örgütün yapısıdır. Örgütün çalışma koşulları ve çalışma saatleri örgüte bağlılığı önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütlerde performans sisteminin olmaması da örgütsel bağlılığı olumsuz derecede etkilemektedir. Çalışanların ücret düzeyleri ise işi bırakmada ve başka iş olanakları aramada önemli bir etkidir (Atalay, 2010: 79-82).

Bu faktörlerin içerisinde örgütsel bağlılığı etkileyen en önemlileri örgüt kültürü, yönetim tarzı ve örgütsel adalettir (Bakan, 2011: 137).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü çalışanların davranışlarını yönlendiren kurallar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıkların tümüdür. Başka bir ifadeyle “örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren değerler ve inançlardır” (Bakan, 2011: 139-140).

Örgüt kültürü işlerin nasıl yürüdüğünün göstergesidir. Örgüt kültürünün güçlü olduğu örgütlerde örgütsel bağlılığında güçlü olduğu görülmektedir (Bakan, 2011: 139-140).

Yönetim Tarzı: Yönetim tarzı denildiğinde, örgütlerde amaç ve hedeflere ulaşmak için yöneticilerin iş yapma tarzı diye akla gelebilir. Diğer bir ifadeyle yöneticilerin çalışanlarını harekete geçirme ve yönlendirme şekilleridir. Bu yönetim tarzlarıyla çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve sadakatlerini önemli derece de

etkilemektedirler. Baskıcı ve şiddetli yönetim tarzı yeni fikirlerin körelmesine çalışanların verimliliği ve performanslarını önemli derece de etkiler. Daha ılımlı ve yumuşak yönetim tarzı ise örgütsel bağlılığı ve verimliliği daha çok artıracaktır (Atalay, 2010: 81).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet çalışanların ürettiklerine ilişkin değerlendirmeleri, adaletin örgüt içinde paylaşılması ve yöneticilerin üretimin paylaşılmasında doğru yol izlemeleridir (Cengiz, 2001: 63).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel adaletin dağıtımsal ve yönetimsel olarak iki türlü incelendiği görülmektedir. Dağıtımsal adalet, maddi ve maddi olmayan ödüller, görev ve sorumlulukların çalışanlar arasında eşit bir şekilde dağıtılmasıdır. Yönetimsel adalet ise ürün ve hizmetler ile çalışanları etkileyen kararların adaletli bir şekilde alınmasıdır (Atalay, 2010: 79-84).

2.5.3 Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında önemli bazı faktörlerde örgüt dışı faktörlerdir. Bu faktörler arasında profesyonellik, yeni iş imkânları, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve işsizlik oranı sayılabilir (Bakan, 2011: 210).

Örgütsel bağlılığı etkileyen nedenlerden birisi karizmatik yöneticilerdir. Bu kişiler kendi kişiliklerini kullanarak çalışanlarını etkilemekte ve onları kurumda tutmayı başarabilmektedirler (Demirgil, 2008: 61).

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir örgüt dışı faktör ise liderlik davranışlarıdır. Liderlik davranışları çalışanları olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanları yönlendirme ve etkileme de liderlik davranışları önemli rol oynamaktadır (Varol, 2010: 27).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer neden de verimlilik ve ödül politikasıdır. Bu politika çalışanları pozitif yönde etkileyerek örgüte bağlılıklarını artırmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007: 61-73).

Örgütlerde işin kapsamı, içeriği, rol çelişkisi ve işten doyum memnuniyeti örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışma ortamındaki az stres, daha fazla iş doyumunu örgüte olan bağlılığı artırmaktadır (Güner, 2007: 49-50).

2.6 Mobbing Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Mobbing kavramı bireyler üzerinde ne kadar çok etkili ise örgütler üzerinde de o denli etkili olan ve üzerinde durulması gereken bir olaydır (Tutar, 2010).

Örgütler de kurumsal kültürel anlayışının oluşmaması, yönetimin otoriter lider anlayışı, yönetimle çalışanlar arasında etkin iletişimin kurulamaması, takım çalışmalarına izin verilmemesi, örgüt içerisinde çatışmaların sebebinin araştırılmaması, çözüm yollarının bulunmaması ve çatışma sebeplerinin göz ardı edilmesi, kişisel özelliklerin belirsizliği, örgütün hiyerarşik yapısı, ekip çalışmalarının yetersizliği, örgütün sorun çözümlemedeki yetersiz yönetimi, çatışma yönetimindeki etkisizlik mobbing uygulamalarının artmasına ve bireylerin o örgüte olan bağlılık duygularının azalmasına neden olmaktadır (Çalış ve Tokat, 2013: 103-120).

Örgütlerde mobbing uygulamalarının yaşanması çalışanları kısa ve uzun vadede önemli derecede etkilemektedir. Çalışanların örgütlerde kendisini değersiz hissetmesine ve özgüven kayıplarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte örgüt faaliyetlerinde verimli olamama ve performanslarının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Çalışanların örgüte olan ilgilerinin ve bağlılıklarını azalmasına, sorumluluk duygularının yok olmasına sebep olmaktadır. İşlerinde hata yapma ve yetersizlik duygularının artmasına neden olmaktadır (Tutar, 2004: 111).

Örgütsel bağlılığa etki eden önemli bir neden de örgütün yapısıdır. Örgütün uyguladığı katı yönetim yapısı çalışanların örgüte olan ait olma duygusunu zedelemektedir. Çalışanlar da bağlılık düzeyinin azalması iş performanslarında, verimliliklerinde ve iş doyumlarında azalmaya neden olur. Çalışanların örgütsel yaratıcılığa ve örgüte karşı olan güvenlerini azaltır (Crawford, 1997: 223).

Günümüz teknolojinde küresel ekonominin gelişmesi ve örgütler arasında oluşan aşırı rekabet ve başarı yakalama hırsı yönetimin çalışanlarına isteyerek ya da istemeyerek uyguladıkları mobbing davranışları çalışanların örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkilemekte ve örgütün geleceği ve başarısı tehlikeye girmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 64).

2.6.1 Mobbingin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkileri

Günümüzde çalışma hayatının kuralları değişmeye başlamıştır. Çalışanların birbirleriyle olan ikili ilişkileri ve nasıl anlaştıkları önem kazanmıştır. Çalışanların fikirlerini açıkça beyan edebilmeleri, birbirlerini rahatça eleştirebilmeleri, aralarında olan dayanışma duygusu yani “Biz olma” hissi bir örgütte olması gereken önemli özelliklerdendir. Böyle örgütlere kurumsal anlamda duygusal zekâya sahip örgütler denilebilir. Duygusal zekaya sahip örgütlerin çalışanları kendi duygularını yönetme, kendini motive etme, empati kurabilme ve sosyal becerilere sahip kişilerdir (Çobanoğlu, 2005: 57-58).

Duygusal bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgütte istedikleri için kalırlar ve örgütün amaç ve hedefleri için büyük çaba sarf ederler. Bu yüzden çalışanlara verilmek istenilen bağlılık türü duygusal bağlılıktır. İş tecrübeleri ve bireysel yetenekler duygusal bağlılık üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Meyer ve Allen, 1997).

Özellikle 1970’li yıllardan sonra yaşanan ekonomik gelişmelerdeki değişimler ve aşırı rekabet anlayışı çalışanlar üzerinde yıldırma davranışlarının artmasına neden olabilmektedir. Bir örgütte çalışan bireylerin çalıştıkları örgütü sadece gelir kapısı olarak değil ikinci evleri olarak düşünülebilir. Bu nedenle kişilerin çalıştıkları örgütleri benimsemeleri ve kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir (O’Moore ve diğ., 2003: 85).

2.6.2 Mobbingin Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkileri

Örgütlerde devam bağlılığı kişilerin çalıştıkları örgütten ayrılması durumunda doğacak zararlardan veya iş olanaklarının az olması nedeniyle örgüt üyeliklerini sürdürmeleridir. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar ekonomik ve diğer kayıplardan kaçınmak için çalıştıkları örgütte kalmayı zorunlu hissederler. Bu yüzden devamlılık bağlılığı örgütler açısından istenmeyen bağlılık türüdür. Çalışanların örgütte çalıştıkları süre zarfında harcadıkları emek, zaman, çaba, kazandıkları para ve statüleri ne kadar fazla ise örgütten ayrıldıkları zaman ayrılmanın getirdiği maliyetlerde o kadar fazla olacağı için kişilerin örgüte bağlılığını artırır. Ayrıca çalışanların iş olanaklarının azlığına ne kadar inanırlarsa örgüte bağlılıkları o kadar yüksek olacaktır. Bu yüzden yapılan araştırmalar göstermiştir ki

örgüte yapılan yatırımların ve iş olanaklarının azlığı varsayıldığında devamlılık bağlılığı belirleyici bir göstergedir (Meyer ve Allen, 1997).

Mobbing davranışlarına maruz kalan kişiler yaptıkları iş ile bütünleşmiş kişilerdir. İşlerine büyük bağlılık duyarlar ve mutluluğu onda ararlar. Ancak mobbing uygulamaları mesleki bütünlüğünü ve benlik duygusuna zarar verir. Kişinin kendisine yönelik şüphesini artırır. Yaptığı işi daha çok hayatını sürdürmek için gerekli bir araç olarak görür. Kendisini geliştiremez ve kendinde büyüme olanağı görmez. Mobbing uygulandığında kolayca başka bir yere gidebilir (Davenport, 2003: 61).

2.6.3 Mobbingin Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkileri

Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalmayı ahlaki bir sorumluluk olduğuna inanmasından dolayı örgütte kalmaya devam etmesini ifade eder. Kısacası çalışanları yükümlülük duydukları için örgütte kalırlar (Balay, 2000: 72).

Çalıştıkları örgütlere bağlılıkları az olan ve ya olmayan kişiler, kendilerini çalıştıkları örgütün bir parçası olarak görmedikleri için işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Yapılan araştırma sonuçları bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma olasılıklarının düşük olduğunu göstermiştir (Movday, 1979).

Ülkemiz de yapılan bir araştırmaya göre duygusal ve normatif bağlılık işe işten ayrılma arasında negatif bir ilişki olduğu, devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktör olmadığı görülmüştür (Wasti, 2000).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNG VE KİŞİ-İŞ UYUMU

Günümüzde rekabetin son hızıyla yaşandığı çalışma hayatında örgütler veya işletmeler ayakta kalabilmek ve işletmenin devamlılığını getirmek için kurumu başarıya taşıyacak olan çalışanlar seçmek ve başarısına katkı sağlayan mevcut çalışanlarını da örgüt süreçlerine aktif şekilde katmak şartıyla başarısını sürdürmek zorundadırlar. Bunu gerçekleştirmek için en önemli yollarından biri yaptığı işle kendi yetenekleri bağdaşan çalışanları çalıştırmaktan geçmektedir (Çelebi ve Ülker, 2013: 14). Kristof-Brown (2000)'e göre bir kişi belirli bir işin gerektirdiklerini karşıladığında veya iş kişinin ihtiyaçlarına cevap verdiğinde meydana gelen bu durum kişi-iş uyumu olarak değerlendirilir.

İş örgütlerinin teknik yapısı ile sosyal yapılarının bütünleştirilmesi günümüz iş yaşamının en önemli konularından birisidir. Çalışma yaşamında çalışan mutlu, verimli ve işiyle uyumlu çalışabilmesi büyük önem taşır. Bu alanda ortaya çıkacak uyum sonucunda çalışan etkinliği ve verimliliği mümkün olacak neticede örgütsel etkinlik sağlanabilecektir. Bu yüzden işletme ve örgütlerin etkin ve verimli çalışabilmesi için kişi-iş uyumu önemlidir (Akat ve diğ., 1994: 315-316).

3.1 Kişi – İş Uyumu

İş ve çalışma kavramları insanlık tarihi kadar eski kavramlardır. İnsanoğlu bir arada yaşamak zorunda olduklarından beri, ilk önce gereksinimlerini karşılamak için işlerini kendileri yapmış olup, zaman geçtikçe aralarında iş paylaşımı ile sürekli olarak iş ve çalışma hayatı içerisinde bulunmuşlardır. Zaman geçtikçe iş kavramı, insanın ekonomik ve sosyal yaşamını devam ettirebilmesi için olmazsa olmaz değer kazanmıştır. Gerçek anlamda iş, karşılığında bir ücret kaynağı oluşturmakta ve alınan ücretle kişi temel fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Tınar, 1996).

İş kavramı genel anlamıyla “kişinin zihinsel veya bedensel çaba harcamasıdır”. Başka bir ifadeyle insanların gelir sağlamak amacıyla yaptıkları bedensel ve düşünsel çabaların bütününe iş denir (Şimşek, 2002: 21). İş, insanların temel fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak için vazgeçilmez bir unsurdur (Şimşek, 2002: 21).

İş kavramını sadece ekonomik yönüyle ele almak hatalı olacaktır. İş ve işyeri aynı zamanda sosyo-psikolojik ihtiyaçlara cevap veren, kişiliğin gelişmesine katkı sağlayan önemli merkez konumundadır. Buna göre işin işlevlerini ve ekonomik faktörün yanı sıra insanın çalışma nedenlerini; işin hem çalışan kişiye hem de onun ailesine sosyal bir statü sağlaması, sosyal etkileşimin kurulduğu işyerinin dayanışma, paylaşma, bir gruba üye olma vb. gibi sosyal yeteneklerin gelişmesine aracılık etmesi, kişinin kendini tanıması ve bireysel kimliğin gelişmesi, işin sağladığı gelir ile iş dışındaki yaşamın maddi temelini oluşturması için yapılan işin içeriği ve mesleki sosyalleşme olgusu büyük önem taşımaktadır. Kişinin yaptığı işe uyum sağlaması çalışma yaşamının önemli sorunlarından bir tanesidir (Yazıcı, 1987: 12).

Örgütlerin değişen çevre koşullarında verimli ve etkin olabilmelerindeki koşullardan bir tanesi de iş gücünden etkin bir şekilde yararlanabilmektir. Nitelikli iş gücü istihdam etmek kadar iş görenlerin uygun işlerde istihdam edilmeleri gerekir (Hellriegel, 1995: 651).

Çalışanların işe alınırken subjektif ve bilimsel olmayan yöntemler yerine objektif ve bilimsel yöntemlerden (zekâ, ilgi, yetenek, kişilik, bilgi testleri vb.) yararlanılmalıdır (Megginson, 1990: 547). Örneğin işe almada bilimsel yöntemlerden yararlanıldığı takdir de daha fazla sorumluluk almaya eğilimli bir çalışan ile diğer çalışanlar arasında bir rekabet ortamı oluşur. Bu rekabeti yöneticiler başarılı bir şekilde yönetebildikleri takdir de işletmenin performansına büyük ölçüde katkı sağlanmış olacaktır (George ve Jones, 1996: 195).

Uygun işe uygun kişilerin alınması, çalışanların performanslarının değerlendirilmesini sağlayarak, adil bir ücret politikasının geliştirilmesine de katkı sağlayacaktır. Böylece performansı yüksek olan çalışanlar ödüllendirilmiş ve motive edilmiş olur (Dessler, 330).

Kişi-iş uyumunun sağlanabilmesi için yararlanılan kriterlerden bir tanesi de kişilik testleridir. İşletmelerde yapılacak işlerin istenilen etkinlik, verimlilik ve kalitede gerçekleştirilebilmesi için, çalışanın sahip olduğu kişilik özellikleri ile

yapılan iş birbirine uyumlu olmalıdır. Bu nedenle kişi-iş uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi önem arz edebilir (Barutçu ve Öktem, 2003: 41-49).

İşin gerekleri ile çalışanın karakteristikleri arasında iyi bir uyum, tatminkâr bir çıktı ile dengeli bir çalışan mizacına neden olurken, zayıf bir uyum diğer yandan tam tersi bir etki yaratabilecektir (McKenna 1987: 369-370). Bilinmesi gereken en önemli husus iş ile iş yapmanın temelden farklı şeyler olduklarıdır. Çalışan hem işin gereğine hem de iş yapmanın dinamiklerine uygun yönetilmelidir (Drucker, 1977: 238). Bu yüzden mobbing davranışları iş ile iş yapan üzerinde olumsuz sonuçlara neden olabiliyor.

Çalışan ile ilgili ilk boyut fizyolojik boyuttur. Buna göre çalışan bir makine değildir. Makine gibi çalışamaz. İkinci boyut psikolojik olanıdır. Mobbing davranışları çok ciddi psikolojik rahatsızlıklara sebep olabilmektedir. İş, çalışan için topluma girişi simgeler, sosyal ve toplumsal bir bağdır. Bir diğer boyut, işin bir hayat tarzı, bir yaşam tarzı oluşudur. Modern toplum çalışanlar toplumdur ve böyle de kalacaktır (Drucker, 1994: 237-244).

Kurumların başarısında önemli faktörlerden biri olan kişi-iş uyumunun dayandığı çeşitli teoriler bulunmaktadır. Dawis (2005)'e göre bunlardan kişi çevre-uyumu teorileri kişi ve çevre parametrelerine bağlı olarak geliştirilmiştir. Bu değişkenler davranış veya davranışların sonuçlarının oluşmasına sebep olur. Her ne kadar kişi ve çevre teoriye katkıda bulursa da kişinin belirli bir davranışını ancak kişi ve çevre kombinasyonu açıklayabilir (Dawis, 2005: 4).

Kişi-çevre uyumu teorilerinden olan Özellik-Faktör Teorisi (Williamson-1939) kişinin yetenekleri, becerileri, başarıları, ilgileri, değerleri ve kişiliğiyle mesleklerin koşul ve şartlarının bağdaşması gerektiği üzerine odaklanır (Madukolam, 2000: 4). Özellik ve faktör teorisinin terimleri kişi ve mesleğin karakteristik özelliklerinin değerlendirilmesi anlamına gelir (Maduakolam, 2000: 4). Özellik-faktör teorisine göre kişiler farklı özelliklere sahip olup, kişilerin farklı yetenekleri ölçülerek farklı işlerle eşleştirilebilir (Patton ve McMahon, 2006: 22).

Gothard'a (2001) göre kişinin mesleki başarısını belirlemede eşleştirmenin dayandığı temelleri şöyle sıralamaktadır: Kişiler becerileri ve kapasitesi (özellikleri) açısından sınıflandırılabilirler; bu özellikler farklı meslek dallarının gereklilikleriyle ilişkilidir; her kişi becerilerini verimli bir şekilde kullanabileceği bir çalışma ve

yaşama şekli bulmak için kendi özelliklerini tanımlamaya çalışır (Gothard, 2001: 11).

Yine kişi-çevre uyumu teorilerinden olan İş Uyumu Teorisi (TWA-Dawis ve L. Lofquist-1984) ise güncel birçok uyum teorisinin tersine, yapılacak iş belirlendikten sonra mesleğinde başarılı olma ile kısmı ilgilenir (Renfro ve diğ., 2009: 19). Gothard (2001)'e göre, işe uyum teorisinin dayandığı temel kişi ve çevrenin birbirleriyle uyum göstermek adına uğraştıkları ve bunun her iki taraf için de tatmin sağladığı varsayımı vardır (Gothard, 2001: 13). Gothard'ın bu teorisine göre kişinin çevrenin gereksinimlerini karşılayacak yetenekleri vardır. İş yetenekleri bilişsel, duygusal, motor ve fiziksel temel insani yeteneklerden türemiştir. Kişinin ihtiyaçlar gibi, temel yeteneklerde de kalıtım yoluyla elde edilir ve farklı çevrelerde bulunmaktan dolayı öğrenmeler yoluyla şekillenir (Dawis, 2005: 5).

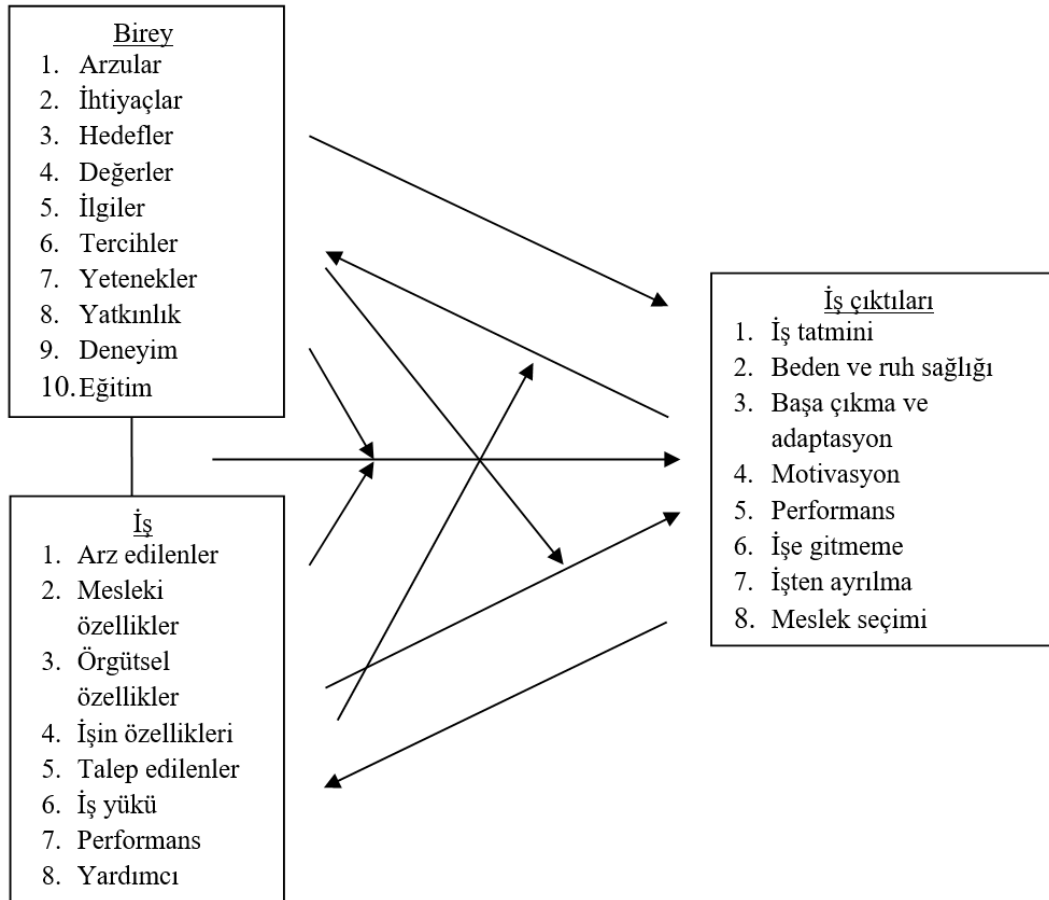
Holland'ın Tipoloji teorisi (Holland-1959) ise 2 temel varsayıma dayanır: Aynı meslekle uğraşan kişiler benzer kişilik özelliklerine sahip olup kişiler yaptıkları mesleklerini kişilik özellikleri doğrultusunda belirler (Miller, 2005: 20). Holland bu teorisinde 6 kişilik tipinin olduğundan bahsetmektedir: Bunlar gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, gelenekçi ve girişimci kişilik tipleridir. Kişi en çok benzediği kişilik tipinin özelliklerini göstermeye eğilimlidir ve meslek seçimini de bu doğrultuda yapmalıdır (Gottfredson ve Johnstun, 2009: 103). Örnek verilecek olursa, araştırmacı/sosyal kişilik tipinin özellikleri bir fen öğretmeninde görülebilir (Gothard, 2001: 15). Eğer kişi kendi taşıdığı özellikler doğrultusunda meslek seçimini yapmazsa bu mesleğinde doyumsuzluk yaşamasına, performansının ve verimliliğinin düşmesine sebep olarak kurumunun başarısını da olumsuz yönde etkileyebilir.

Spakana ve Cruza-Guet (2005) ise Holland'ın tipoloji teorisinin dayandığı 4 temel varsayım üzerinde durmuştur: Bunlardan ilki kişinin kişilik özellikleri ve çalışmak istediği veya çalıştığı iş çevresi arasındaki uyumun derecesi anlamına gelen *uyum*, ikincis kişinin dahil olduğu kişilik tipinin uyumunu gösteren *tutarlılık*, üçüncüsü kişinin kişilik profilindeki açık farklılık anlamına gelen *farklılaşma* ve dördüncüsü ise kişinin hedef, bilgi ve yeteneklerini açık bir şekilde anlayabilme derecesi anlamına gelen *kimlik* olarak sıralanabilir (Spakana ve Cruza-Guet, 2005).

Kişi-iş uyumu kişinin becerileri ile işin gereksinimleri (demands-abilities) veya kişinin istekleriyle işin özellikleri arasındaki uyum olarak ifade edilmiştir (Edwards,

1991). Başka bir ifadeyle kişi-iş uyumu doğru işler için doğru insanları çalıştırmak olarak da nitelendirilebilir. Shane (2010)'a göre ise kişi-iş uyumu sadece belirli işler için doğru insanları bulmak anlamına gelmez; aynı zamanda bir örgütün kültürüne uyum sağlayan kişileri belirlemek anlamına da gelir. Örgüt kültürü ne olursa olsun bir örgüt, iş değerleri örgütün felsefesiyle uyum içerisinde olan çalışanları seçerek kurum başarısını artırabilir (Shane, 2010: 200).

Lauver ve Kristof-Brown (2001) ise kişi-iş uyumunu ya kişinin üst düzey ihtiyaçları ile iş gereklilikleri ya da çalışan kişinin özellikleri, becerileri, yetenekleri, kişilik ve iş gereksinimleri arasındaki bağdaşma olarak değerlendirmiştir (Kristof-Brown, 2001: 457). Çalışan kişinin özellikleri, kişinin psikolojik veya biyolojik ihtiyaçları, değerleri, hedefleri, yetenekleri, becerileri veya kişiliği içerebilirken çevre özellikleri içsel veya dışsal ödüller, fiziksel veya psikolojik talepler, kültürel değerler veya ısınma, barınma, yeme-içme gibi çevresel koşullar olarak nitelendirilebilir (Cable ve Edwards, 2004: 822; Statt, 1999: 126).



Şekil 3.1: Kişi-iş uyumu (Edwards, 1991).

Kişi iş uyumu, kişinin yetenekleri ile işin beklentileri veya özellikleri ve kişinin istekleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir. Buna göre “iş” istihdam karşılığında bireyden beklenen görevlerdir (Edwards, 1991).

Kişi-iş uyumu kişisel bilgi, beceriler ve işin gereksinimleri veya bir kişinin ihtiyaç ve istekleri ve iş tarafından neyin sağlandığının eşleşmesidir (Kristof, 1996).

Kişi-iş uyumu iş performansı, iş memnuniyeti ve kariyer başarısı ile ilişkilidir. Kişi iş uyumu ihtiyaçlar-arzlar bakış açısı ve gereksinimler- beceriler bakış açısını içerir. Diğer bir ifadeyle kişi-iş uyumu bir kişinin becerileri ve işin gerekleri veya bir kişinin istekleri ve işin nitelikleri arasındaki uyum olarak açıklanabilir. Kişilerin istekleri; amaçları, psikolojik ihtiyaçları, çıkarları ve değerleri içerirken, arz ise mesleğin genel özellikleri ve diğer nitelikleri olarak tanımlanır. Bu bakış açısı kişinin çıkarları üzerine odaklıdır (Uçanok, 2008).

Kişinin yetenekleri ve işin talepleri arasındaki uyumu talepler-yetenekler uyumu olarak, kişinin arzusu ile işin özellikleri arasındaki uyumu ise ihtiyaç-kaynak uyumu olarak açıklayabiliriz. Başka bir ifadeyle kaynaklar ve değerler uyumu olarak tanımlanabilir (Sekiguchi, 2004).

Kişi iş uyumu hakkında yapılan araştırmalar ve literatür incelendiğinde kişi- iş uyumunun işin taleplerini, nitel ve nicel iş yükünü ve iş gereksinimlerini kapsadığı görülür. İş gereksinimleri bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşur. Yetenekler eğitim, deneyim, iş uyumu veya bilgi, yetenek ve becerileri içerir. Çalışanların işin gereklerini karşıladığı yetenekleri özellikleri çalışanlar için deneyim ve eğitim olarak açıklanabilir (Edwards, 1991).

Kişi-iş uyumu çalışanların arzuları, psikolojik ihtiyaçları, amaçları, değerleri, çıkarları ve tercihleri olarak tarif edilir. Genel arzular başlığı altında incelenebilir (Cable ve Judge, 1997).

Kişi-iş uyumu iki yolla değerlendirilebilir. Bunlardan ilki algılanan uyum yani subjektif uyumdur. Algılanan uyum da iş ile uyumlu olan bireylerin kararıdır. İkincisi ise gerçek uyum yani tarafsız uyumdur. Gerçek uyumda işin özellikleri ile bireylerin karşılaştırmasıdır. Algılanan uyum insanlara açıkça sorulan sorularla ölçülür. Gerçek uyumda ise bireyin karakter özelliklerinin iş gerekleri ile karşılaştırarak ölçülür (Bulut, 2006).

3.1.1 Kişi-İş Uyumu Türleri

Kişi-çevre uyumu kişi ve kişinin işi, ait olduğu grup, örgütü veya mesleği arasındaki uyum şeklinde çeşitli biçimlerde tanımlanabilir. (Kristof, 1996). Kişi-örgüt uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-iş uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-yönetici uyumu kişi-çevre uyumu hakkında çeşitli başlıklar ve bu uyum çeşitleriyle ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Kristof, 1996; Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown ve diğ., 2005). Bu çalışma mobbingin örgütsel bağlılığa ve kişi-iş uyumuna etkisine odaklı olsa da Hamid ve Yahya (2011) ancak iş uyumu ve örgüt uyumu olan kişilerin kurum başarısına katkı sağlayacaklarını ifade etmiştir. Çünkü Ehrhart (2006)'ya göre kişiler çalıştıkları örgüt veya işletme ile daha üst düzeyde uyum sağlayabilirken, bu kurumda yaptıkları iş için aynı algıyı taşımamaları söz konusu olabilir (Ehrhart, 2006: 195).

Kişi-iş uyumu bireyin bir işle olan uyumu ifade ederken, kişi-örgüt uyumu kişinin çalıştığı örgütün amaçları, değerleri, hedefleri ve misyonuna ne derece uyumlu olduğu ifade eder (Lauver ve Kristof-Brown, 2001: 455). Bu nedenle bütünleyici uyum (complementary fit) kişilerin sahip olduğu özellikler mevcut çevrede bir boşluğu doldurduğunda veya bunun tam tersi durumda gerçekleşir (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005: 288) Burada önemli olan kişi veya işletmenin özelliklerinin bir diğerinin istek veya ihtiyaçlarını karşılmasıdır (Cable ve Edwards, 2004: 822). Tamamlayıcı uyum ise kişiler ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki ilişkidir. Örgüt için bu özellikler genellikle şu unsurları içerir: kültür, iklim, değerler, hedefler ve normlar. Kişi açısından ise bu özellikler değerler, hedefler, kişilik ve tutumlar olarak sıralanabilir. Genellikle bireyin sahip olduğu değerlerin iş değerleriyle uyum içerisinde olması olarak da değerlendirilir (Kristof, 1996: 3-4; Cable ve Edwards, 2004: 822; Kristof-Brown, 2000: 646; Kristof-Brown ve diğ., 2005: 288).

Kristof-Brown ve diğerleri (2005: 291) yaptıkları değerlendirmeler sonucunda kişinin kendisiyle çevresi arasında gerçekleşen uyumu *Algılanan Uyum*; kişinin aktardığı kişi-çevre parametrelerin karşılaştırması yoluyla dolaylı olarak değerlendirmelerinde gerçekleşen uyumu *Sübjektif Uyum*; farklı kaynaklar tarafından aktarılan şekliyle kişi-çevre parametrelerinin karşılaştırması yoluyla dolaylı olarak değerlendirmelerinde gerçekleşen uyumu da *Objektif Uyum* olarak nitelendirmişlerdir (Kristof-Brown, 2005: 191).

Sübjektif uyum kişilerin bir iş veya mesleğe ne kadar uyumlu oldukları konusundaki algıları olarak da değerlendirilebilir (Kristof, 1996). Örnek verilecek olursa, burada çalışanlara işlerinin kendi tercih ve ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığı konusu üzerinde durulabilir (Ehrhart, 2006: 195). Diğer taraftan objektif kişi-iş uyumu ise kişinin yetenekleri ile iş veya mesleğin dışsal yargılarının bağdaşması olarak ifade edilebilir (Kristof, 1996). Kişinin söylediği tercih ve yeteneklerinin bir işin sahip olduğu özelliklere nasıl uyum sağladığı ile ilgilidir. Burada da iş arayan birinin tercihleri hali hazırda o işi yapmakta olan kişilerin işin gereklerini değerlendirmeleriyle karşılaştırılabilir (Ehrhart, 2006: 195).

Kişi-iş uyumunun yapı itibariyle çeşitliliğini vurgu yapan Scroggins (2008) iş-uyumu kapsamında benlik-kavramı-iş uyumu, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu boyutlarından söz etmektedir. (Scroggins, 2008: 68). İhtiyaç-arz durumuna göre örgütler çalışanlarına finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklar sağlamalarının yanı sıra işle ilgili, kişilerarası ve gelişme fırsatları da verirler. Örgüt tarafından bu sağlananlar çalışanların taleplerini karşılırsa ihtiyaç-arz uyumu gerçekleşir (Kristof, 1996: 3-4). Kişi-iş talep-yetenek uyumu ise çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin başarılı iş uygulamalarına odaklı şekilde iş gereksinimleriyle uyumu olarak ifade edilir. Bu uyum türü kişinin işi başarması için spesifik bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması gerektiğine işaret eder (Hamid; Yahya, 2011: 7; Kristof, 1996: 3).

3.1.2 Kişi-İş Uyumu Öncülleri

Uzmanlar çalışanları doğru işlere ve işverenlerle eşleştirmenin iş performansı ve verimliliği için çok önemli olduğuna inanırlar. Bu yüzden iyi yöneticiler çalışanlarına hangi işi vereceklerine karar verirken çalışanlarının yetenekleri, becerileri, zekâsı, tutumları, değerleri ve genel anlamda kişiliklerini dikkate alırlar (Shane, 2010: 199-200). Dolayısı ile işe alım evrelerinde adaylar örgüt kültürüne uygunluk kapsamında kişi-iş uyum derecelerini ortaya çıkarmak için uygulanan bir dizi örgütsel değerlendirmelere maruz kalırlar (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 203).

Jansen ve Kristof-Brown (2006)'ya göre kişi-iş uyumuna etki eden birçok öncüller bulunmaktadır (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 199). Başkalarıyla geçinebilme, dürüstlük, sosyal değer ve başarı değeri *Kişisel Farklılıklar*, çevre

kültürünün gücü, boyut ve hiyerarşi derecesi *Çevresel Farklılıklar*, işe alınma öncesi, işe alınma/iş arama, işe alınma/iş seçeneği, sosyalleşme ve uzun süre kadroda kalma da *Zamansal Aşama* kategorisinde sayılabilir (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 199).

Kişi-iş uyumu hakkında az sayıda da olsa araştırma yapılmıştır. Örneğin, Ehrhart ve Makransky (2007) kişi-iş uyumunun öncülleri konusunda yaptıkları araştırmada mesleki ilgilerin algılanan kişi-iş ve algılanan kişi-meslek uyumunu belirlemede kişilikten daha etkin bir unsur olduğunu ortaya koymuşlardır. Supatn (2011) ise yaptığı araştırmasında işe yeni başlayan çalışanların sosyalleşme taktiklerinin iş uyumlarını ne derece etkilediğini araştırmış ve çalıştığı grupla sosyalleşmenin kişinin işe uyum sürecini kolaylaştırdığı yönünde sonuçlara ulaşmıştır (Supatn, 2011).

3.1.3 Kişi-İş Uyumu Çıktıları

Çalışanların gösterdikleri iş tutumları işin sunduğu ödüllerin kendi taleplerini karşılama derecesini yansıtır çünkü ancak böylelikle psikolojik talepleri karşılanır (Cable ve Edwards, 2004: 824). İş uyumu kapsamında kişiler ve iş çevreleri arasındaki uyum olumlu psikolojik sonuçlar doğurarak hem örgütün başarısını hem de kişinin kariyer başarısını olumlu yönde etkiler (Ehrhart, 2006: 194; Chen, 2010: 390). Kişisel yetenekler kişilerin iş çevrelerindeki uyum algılarını belirlemede çevre özellikleriyle etkileşimde bulunurlar; bu durum da iş tatmini, işe katılım, örgütsel adanmışlık, üretkenlik, kariyerde istikrar, güven, mutluluk ve başarı veya performans gibi çıktılara sebep olur (Ehrhart; Makransky, 2007: 206; Statt, 1999: 126; Edwards, 1991).

Kişi-iş uyumu çalışan yetenekleri ve kişiliğiyle, iş gereksinimleri arasındaki uyum olarak ifade edildiğinde uyum ile performans arasında olumlu bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001: 457). Bilişsel yetenekler ve kişilik özellikleri ile ilgili değerlendirmeler genellikle performans ve verimlilik gibi kriterleri tahmin etmede kullanılır. İyi bir kişi-iş uyumunun bir işin çekiciliğini ve motivasyonel potansiyelini iyileştirdiği düşünülür (Scott ve Reynolds, 2010: 22). Kişinin değerleri örgütün değerleriyle uyduğunda kendi rolünün dışında aktiviteler sergilemek de kişiyi değer kazanımı açısından tatmin eder (Scott ve Reynolds, 2010: 459). Aksi takdirde bu durum ve işe gitmeme, işten ayrılma ve strese neden olur (Shane, 2010: 200; Edwards, 1991; Statt, 1999: 126).

Yapılan iş kişilerin ideal benlik algıları ve tam olarak ne olmak istedikleri ile ilgili algıları ile uyum gösterdiğinde bireyler yaptıkları işi anlamlı olarak tecrübe ederler. İşin gerektirdiği görevler sonucunda sergilenen performans bireyin özgüvenini geliştirdiğinde de iş anlamlı olarak tecrübe edilir (Scroggins, 2008: 70). Yaptıkları işle uyum sağlayan çalışanlar işi gerçekleştirmek için harcadıkları çaba, zaman ve emeğin değerli olduğunu düşünürler; bu da yüksek derecede anlamlı işi temsil eder. Ayrıca çalışanların işlerine bağlılıklarıyla ilişkili olan anlamlı iş çalışanların işlerine yüksek düzeyde katılımını sağlayabilir. Çalışanların gönüllü olarak işe katılımı da özellikle sıkıntılı dönemlerde örgütlere yarar sağlar (Hamid; Yahya, 2011: 15-16).

Kiş-iş uyumunun neden olduğu çıktıların çalışanların örgüt desteği konusundaki algılarına ilişkin yapılan araştırmalar kapsamında Chen (2010) kiş-iş uyumu ve bunun yanı sıra verilen örgütsel desteğin kişinin iş tatminini olumlu yönde etkileyeceğini ortaya koymuştur. Dawley, Houghton ve Bucklew (2010) ise yaptıkları araştırmada kiş-iş uyumunun çalışanın örgüt desteği konusundaki algısını iyi yönde etkilediğini ve kiş-iş uyumunun yönetici ve örgüt desteği ilişkisini kısmen yönlendirdiğini ortaya koymuştur (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010).

3.2 Mobbingin Kiş-iş Uyumuna Etkisi

Çalışanlar mobbing uygulamalarından en çok etkilenenlerdir. Mobbing düzenli bir şekilde olumsuz sonuçlar doğurur. Çalışanlar için mobbing sürecinde maddi ve manevi açıdan kayıplar yaşanmaktadır. Çalışanların kaybolan fiziki ve psikolojik sağlığı için yapılan harcamalar ve çalışanın istifasıyla geçimini sağlayacak ekonomik gücünün ortadan kaybolması ile uğradığı ekonomik zararın boyutudur. Kişi mobbinge maruz kaldığında örgüt içinde imajı zedelenmeye başlamıştır. Çalışma ortamında kendini yalnız hissetmeye başlar ve örgütte çalışan olarak kendini görmemesi hem sosyal hem de ailevi çevresi etkilenmektedir. Kişi iş yerinde mobbinge maruz kaldığında, durum karşısında herhangi bir açıklama yapamadığı gibi sorunun kendisi olduğu düşüncesi hâkim olur. Kendini yalnız hisseder ve sağlık sorunları ortaya çıkar. Bu durum kişinin öz güvenini kaybetmesine neden olur. Kişi bu durum karşısında şaşkınlığa uğrar, beceriksizlik hissi başlar, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu sorun sadece işyerinde değil kişinin ikili ilişkilerinde de

fark edilir. Mobbinge maruz kalan kişilerde hem zihinsel hem de fizyolojik olarak çeşitli sorunlar ortaya çıkar (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 203).

Kişi-iş uyumu iş memnuniyeti, iş performansı, devamsızlık, çalışan devir hızı, ayrılma niyeti, kırgınlık, işe katılım, bağlılık, güven ve çalışan refahıyla ilişkilidir. Kişi iş uyumu devamsızlık ve işten ayrılma ile negatif yönlü ilişkilidir. İşe katılım, bağlılık, güven ve çalışan refahı ile ise pozitif yönlü ilişkilidir (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010).

Örgütlerde işe alım kararlarında elemanların kişi-iş uyumu hakkındaki öngörülleri önem arz eder. Ayrıca iş memnuniyeti, düşük iş stresi, motivasyon ve performans kişi iş uyumundan pozitif etkilenen sonuçlardır (Scroggins, 2008: 70).

Kişi iş uyumu çalışanların ne istediği ve yapılan işten ne alındığı arasındaki eşleşme olarak incelendiğinden artan iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve azalan işten çıkma isteği ile de ilişkilendirilir (Edwards, 1991).

İşinin önemli olduğuna inanan kimseler yani işi hayatlarının merkezi olarak gören kişiler örgütü ve işini geliştirmek için elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacaktır. Kişi işin önemine inansa da, eğer işin kendisi için doğru olduğunu hissetmezse örgüte bağlanmayabilir (Yaşar, 2009).

Mobbing uygulamalarının azaldığı örgütlerde sadakat ve iş tatmini olumlu etkilenir. Mobbing uygulamaları olan örgütlerde ise güvensizlik, örgüt kültürün kötüye gitmesi ve örgüt içi iletişiminin zayıf olması gibi sorunlar çalışanın yaratıcılığını engellemektedir. Kurum içinde insanların birbirine güven duyması ve bu güveni sağlamak için çalışanlara belli yetki ve sorumluluklar verilmesi ile çalışanın söz sahibi olacağı bir ortam oluşturularak ve sağlıklı bilgi alış verişinin yapıldığında kuruma karşı güven artar. Bu durum iş tatminini artırarak olumsuz sonuçları engellemektedir. İş tatmininde kişinin yönetim biçimi, çalışma ortamı, maaş ve iş güvenliği gibi elde edilen bilgiler kişisel bir değerlendirmedir. Örgütler için olumsuz bir örgüt ortamı yaratan, çalışanın işle ilgili deneyimi, çevresel ilişkisini ve ruhsal ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyen mobbing, iş tatminini azaltarak çalışana istifaya zorlamaktadır. İş tatminini artırmak için örgüt içinde gerekli ortamlar oluşturulmalıdır (Shane, 2010: 200; Edwards, 1991; Statt, 1999: 126).

Kişi-iş uyumu kavramı örgütsel davranış ve endüstriyel psikoloji alanlarının önemli konularındandır. Asıl bu uyum, kişisel ve örgütsel sonuçların, kişi ve işin ortak belirleyicileri olduğunu ifade eder. Bu kavram motivasyon, iş memnuniyeti, iş

stresi ve meslek seçimi gibi birçok araştırma alanlarının temelini oluşturmuştur. (Edwards, 1991).

1960 - 1989 yılları arasında yayınlanan 92 çalışmanın literatür araştırmasında, Edwards (1991), kişi-iş uyumunun diğer örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerine ilişkin önemli bulgular bildirmiştir. Edwards bu çalışmalara dayanarak mobbing ile kişi iş uyumunun negatif olarak ilişkilendirildiğini göstermiştir (Edwards, 1991).

Yapılan araştırmalara bakıldığında mobbinge maruz kalan kişilerin kişi-iş uyumunun bozulduğu ve işi bırakma eğiliminin arttığı görülmüştür. İşine uyumu olmayan çalışanın işe devamsızlık yapması, işten kaçması, ruh ve beden sağlığının bozulması, tükenmişlik duygusunu yaşaması, işte hata yapması ve sonuç olarak da işi bırakması kaçınılmaz bir durumdur (Jansen ve Kristof-Brown, 2006: 203).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE YÖNTEMİ

4.1 Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmanın amacı, günümüzün çok güncel bir konusu olan mobbing kavramının örgütsel bağlılık ve kişi iş uyumuna etkisini ölçmektir. Bu amaç kapsamında örnek olarak bir kamu kurumu seçilmesi ve seçilen bu kurumun çalışanlarının kişilik özellikleri ve içinde buldukları örgüt kültürü bağlamında maruz kaldıkları yıldırma davranışının örgütsel bağlılıkları ve kişi-iş uyumu üzerine etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ayrıca bu kamu kurumu çalışanlarının, mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıklarını, en çok hangi tip yıldırma davranışına maruz kaldıklarını, ne kadar sıklıkla bu yıldırma davranışlarını yaşadıklarını, yıldırma davranışına maruz kalma nedenlerini, kim ya da kimler tarafından bu davranışa maruz kaldıklarını, yıldırma davranışının kendileri üzerindeki etkilerini, verdikleri tepkileri ve bu yıldırma davranışlarının çalıştıkları örgüte bağlılıklarına ve kişi-iş uyumuna etkisini araştırmayı amaçlanmıştır.

Ayrıca ileride bu alanda yapılabilecek çalışmalara kaynak oluşturması ve bu çalışmalara yol göstermesi açısından bu alanda yerel bir örnek teşkil etmesi diğer bir amaçtır.

4.2 Araştırmanın Önemi

Mobbing günümüz işletmelerinde sıkça karşılaşılan fakat nedenleri ve etkileri kolay gözlemlenemeyen bir olgudur. Son yıllarda dikkatleri üzerine çeken bu kavramla ilgili, başta Avrupa ülkeleri olmak üzere pek çok ülkede, çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ülkemizde ise mobbing konusunda yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır.

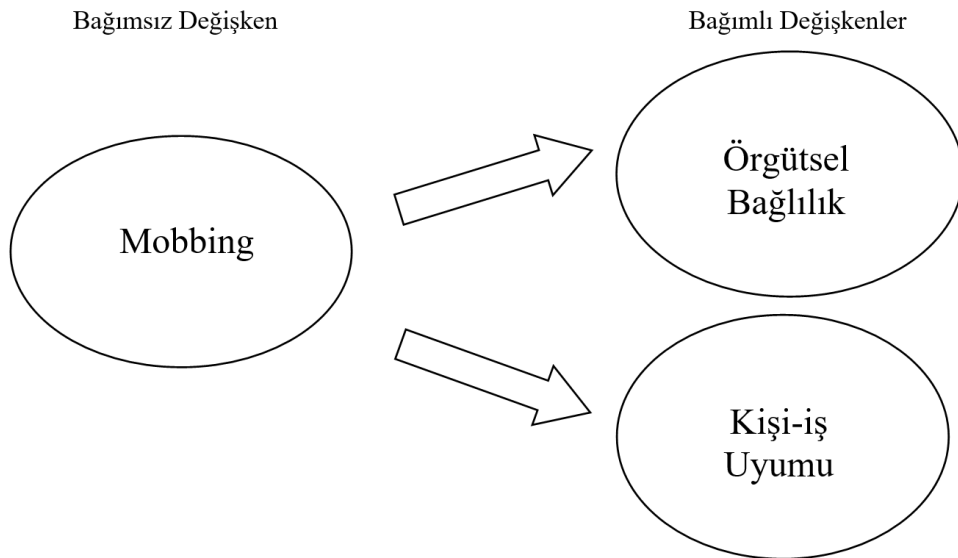
Geçmişten günümüze kadar aslında var olan; fakat kimsenin dillendiremediği mobbing, son dönemlerde sessizliğini bozarak varlığını hissettirmeye, önemli bir sorun olduğunu fark ettirmeye başlamıştır. Sadece çalışanlar için değil tüm insanların başına gelen veya gelmesi muhtemel olan bu konunun varlığının tespit edilmesi, var ise nerelerde karşılaşıldığı ve bu sorunu önlemek için ne gibi çözüm yollarına başvurulması gerektiği en kısa zamanda araştırılmalıdır. Mobbing; yavaş etki eden zehir gibidir. Önce varlığını bile hissetmezsiniz, sonra yavaş yavaş tedirgin olursunuz, daha sonra tedbir alınmadığı takdirde tüm benliğinizi sarmış, hem fiziksel hem de ruhsal sorunların içinden çıkamaz hale gelmişsinizdir.

Örgütlerde çalışanların daha verimli, daha üretken, daha mutlu olabilmesi için örgüt ve kendi içinde huzurlu, örgüte bağlı, daha üretken, çalışma koşullarından ve ortamından memnun, maddi ve manevi yönden tatmin edilmiş olması gerekmektedir. İşyeri içinde sıkıntıları olan bir kişinin örgüte bağlılığı ve iş uyumu beklenemez.

Bu çalışma, örgütlerde yaşanan yıldırma olgusuna yöneticilerin, çalışanların ve kamuoyunun dikkatini çekmek ve bilgilendirmek, diğer sektörlerde de yaşanabilecek böyle bir sorunu en aza indirmek ve mevcut çalışanı işletmede uygun çalışma koşulları altında, psikolojik baskıya maruz bırakmadan etkin, verimli, huzurlu ve örgüte bağımlı olarak çalışmasını sağlamak açısından önem taşımaktadır.

4.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın konusunu kapsayan hipotetik modeli Şekil 4.1’de yer almaktadır.



Şekil 4.1: Araştırmanın modeli (Hipotetik model).

Araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1 (H₁): Çalışanların mobbing algısı örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkilidir.

Hipotez 2 (H₂): Çalışanların mobbing algısı kişi-iş uyumu ile ilişkilidir.

Hipotez 3 (H₃): Çalışanların mobbing algısı örgütsel bağlılık düzeyini negatif etkiler.

Hipotez 4 (H₄): Çalışanların mobbing algısı kişi-iş uyumunu negatif etkiler.

Hipotez 5 (H₅): Çalışanların mobbing düzeyi demografik özelliklerine bağlı olarak farklılaşır.

4.4 Evren ve Örneklem

Yapılan bu araştırmada Yıldırmanın (mobbing) Örgütsel Bağlılığa ve Kişi-İş uyumuna Etkisini incelemek için örnek uzayı olarak bir kamu kurumu seçilmiş olup, bu kamu kurumu çalışanlarına yapılan anket sonucu 100 kişiden tam geri dönüş olmuştur.

Ankete katılan katılımcılar bir kamu kurumunda görev yapan çalışanlar olup, deneklerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işyeri pozisyonu ve çalışma süresi temsil etmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Örnekleme oluşturan deneklerin 20'si (%20) Yüksek Lisans, 40'ı (%40) Lisans, 16'sı (%16) Ön Lisans ve 24'ü (%24) Lisesi mezunundan oluşmaktadır. Deneklerin 143'ü (%67,5) evli ve 69'u(%32,5) bekârdır. Deneklerin 66'sı (%66) erkek, 44'ü (%44) kadındır. Deneklerin 14'ü (%14) yönetici, 62'si (%62) memur, 5'i (%5) sözleşmeli, 6'sı (%6) işçi ve 13'ü (%13) şirket elemanıdır. Ortalama hizmet süresi 11,1 yıldır. Denekler arasındaki en düşük hizmet süresi 1, en yüksek hizmet süresi ise 28 yıldır. Örnekleme ile ilgili demografik verileri Tablo 4.1'de görebilirsiniz.

Tablo 4.1: Örnekleme ilişkin demografiksel veriler tablosu.

Demografik Değişkenler		Sayı	Oran (%)
Eğitim Durumu	İlköğretim/Ortaokul	0	0
	Lise	24	24
	Ön Lisans	16	16
	Lisans	40	40
	Yüksek Lisans	20	20
	Doktora	0	0
Medeni Durum	Evli	60	60
	Bekar	35	35
	Dul	2	2
	Boşanmış	3	3
Cinsiyet	Erkek	66	66
	Kadın	44	44
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	49	49
	5-10 Yıl	23	23
	10-15 Yıl	5	5
	15-20 Yıl	3	3
	20-25 Yıl	15	15
	25 Yıldan Fazla	5	5
Yaş	25'ten Küçük	15	15
	25-35	51	51
	36-40	12	12
	41-50	18	18
	50'den Büyük	4	4
İşyeri Pozisyonu	Yönetici	14	14
	Memur	62	62
	Sözleşmeli	5	5
	İşçi	6	6
	Şirket Elemanı	13	13

4.5 Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın evreni belirlenen kamu kurumunda yaklaşık 4500 görevli personel oluşturduğundan toplamda veriler 100 kamu personelinden gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Bu örneklemin evreni tam homojen olarak temsil etmesinde bir kısıtlılıktır. Mobbing algısı bir kamu kurumunda çalışan personellerin örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumuna etkisi incelenmiştir. Ancak mobbing algısının özel sektörde veya diğer sektörlerde farklı bağımsız değişkenlere etkisi incelenebilir. Örnek verecek olursak mobbing algısının iş tatminine, örgüt kültürüne, çalışanların performansına, kişilik kavramı ile ilişkisine vb. hususlara etkisini ölçmek amacıyla incelenebilir.

Diğer bir kısıtsa çalışma sadece yönetici, memur, sözleşmeli personel, işçi ve şirket elemanı personellerine yapılmıştır. Aynı çalışma aynı esaslar doğrultusunda bu kamu kurumunda çalışan diğer personel ve görevlilere de yapılabilir. İlave olarak ve değerlendirmeye yönetim kadrolarındaki personele de uygulanarak bu kısıt kaldırılabilir.

Tez bitirme süresi ayrı bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Bundan sonraki çalışmalarda, veriler belli zaman diliminde değil de geniş yayılarak toplanması araştırmaya daha da derinlik katacağı değerlendirme kısıtını da ortadan kaldırabilir.

4.6 Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmanın literatür kısmı üniversitelerin kütüphanelerinden, internetten, yurt içi ve yurt dışı çeşitli süreli yayınlardan elde edilecek, kitap, makale ve tezlerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Ayrıca yapılacak literatür taraması sonucunda konu ile ilişkili araştırmalar incelenerek ve sonuçları çalışmaya eklenilmiştir.

Araştırmada yöntem olarak veri toplama tekniklerinden anket yöntemi uygulanmıştır. Bu anket verilerinin sonuçlarına dayanan bulgular doğrultusunda, çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarına göre bu davranışların örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumuna etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Anket envanterinin oluşturulmasında ve soruların geçerlilik-güvenilirlik analizinin yapılmasında üç farklı çalışmadan yararlanılmıştır. Bunlardan birincisi Hatun Korkmaz'ın "Kamu Kurumlarında Yıldırma (mobbing) Etkisi" isimli

çalışması olup, bu çalışmada araştırmada kullanılan anketin yıldırma davranışlarına yönelik 54 öncül alınmıştır. İkincisi Öznur Başak'ın "Mobbing'in Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama" isimli çalışmasında araştırmada kullanılan anketin örgütsel bağlılığa ilişkin sorularından 15 öncül alınmıştır. Üçüncüsü ise Başak Uçanok'un "The Effects Of Work Values, Workcentrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior" isimli çalışmasında kullanılan anketin kişi-iş uyumuna ilişkin 9 öncül alınmıştır.

Yapılan bu anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işyeri pozisyonu ve çalışma süresi) gibi öncüller yer almaktadır. İkinci bölümde mobbinge ilişkin araştırma öncülleri yer almaktadır. Üçüncü bölümde Örgütsel Bağlılığa ilişkin öncüller yer almaktadır. Anketin son bölümü olan dördüncü bölümde ise "Kişi-İş Uyumu" ile ilgili öncüller yer alıp katılımcılardan kendilerine en uygun yanıtı vermeleri istenmiştir.

4.6.1 Mobbing Ölçeği

Yapılan bu çalışmada mobbing ölçeği, Hatun Korkmaz'ın "Kamu Kurumlarında Yıldırma (mobbing) Etkisi" isimli çalışmasında kullanılan anketin yıldırma davranışlarına yönelik 54 öncül alınarak ölçülmeye çalışılmıştır. Bunlardan ilk 7 soru "Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları" ile ilgili öncüllerdir. Daha sonraki 4 soru "Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları" ile ilgili öncüllerdir. Daha sonraki 8 soru "İş ve Göreve Yönelik Yıldırma Davranışları" ile ilgili öncüllerdir. Daha sonraki 15 soru "Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları" ile ilgili öncüllerdir. Daha sonraki 3 soru "Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma Davranışları" ile ilgili öncüllerdir. İkinci bölümün son 17 öncülü ise "Yıldırmanın Etkisi ve Sonucu" ile ilgili öncüllerdir. Ölçek 5'li Likert tipinde (1) Tamamen Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılmıyorum ve (5) Hiçbir Şekilde Katılmıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Katılımcılardan kendilerine uygun en uygun yanıtı vermeleri istenmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach Alpha değerleri; Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesi 0,83; Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma 0,79; İş ve Göreve Yönelik Yıldırma 0,90; Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma 0,94; Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma 0,79 olarak bulunmuştur.

4.6.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Öznur Başak'ın "Mobbing'in Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama" isimli çalışmasında araştırmada kullanılan anketin örgütsel bağlılığa ilişkin sorularından 15 öncül kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1) Tamamen Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılmıyorum ve (5) Hiçbir Şekilde Katılmıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Katılımcılardan kendilerine uygun en uygun yanıtı vermeleri istenmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach Alpha değerleri; Duygusal Bağlılık 0,83; Normatif Bağlılık 0,78; Devam Bağlılığı 0,79 olarak bulunmuştur.

4.6.3 Kişi-İş Uyumu Ölçeği

Çalışmada katılımcıların kişi-iş uyumluluklarını ölçmek için ise Başak Uçanok'un "The Effects Of Work Values, Workcentrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior" isimli çalışmasında kullanılan anketin kişi-iş uyumuna ilişkin 9 öncül alınmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1) Tamamen Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılmıyorum ve (5) Hiçbir Şekilde Katılmıyorum şeklinde hazırlanmıştır. Katılımcılardan kendilerine uygun en uygun yanıtı vermeleri istenmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach Alpha değerleri; Uyumluluk 0,88 ve Uyumsuzluk 0,88 olarak bulunmuştur.

4.7 İşlem ve Verilerin Analizi

Veriler, anket tekniği ile katılımcılara internet yoluyla ulaştırılmış ve toplanmıştır. İlk aşamada veriler incelenerek anketler değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 19 ve AMOS programları kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayıları belirlenmiştir. Daha sonra, ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek ve değişkenler arasındaki yapıyı ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, yordayıcı değişkenlerin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim

durumu, iş yeri pozisyonu ve hizmet süresi gibi demografik değişkenlere göre farklılığının analizinde ise t-testi ve ANOVA kullanılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Beşinci bölümde araştırmanın tanımlayıcı istatistik ve korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak hipotezler test edilecektir.

5.1 Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analiz Bulguları

Araştırmanın değişkenlerine ait ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik değerleri Tablo 5.1’de gösterilmiştir.

Mobbing bağımlı değişkeninin boyutları dahil olmak üzere, bağımsız değişken boyutları (örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu) incelenmiştir. Ölçeklerde yer alan maddelere verilen cevaplar toplu şekilde değerlendirmeye alınarak aritmetik ortalaması alınmış ve tabloda gösterilmiştir. Alınan aritmetik ortalamaların yorumlanmasında 3 orta değer olarak alınmakta ve yorumlar buna göre yapılmaktadır. Boyut ortalamaları ayrıntılı olarak incelendiğinde Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesi 3,74; Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma 3,81; İş ve Göreve Yönelik Yıldırma 3,44; Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma 3,87; Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma 4,04; Duygusal Bağlılık 3,46; Normatif Bağlılık 3,15; Devam Bağlılığı 2,98; Uyumluluk 2,94 ve Uyumsuzluk 3,21 olduğu görülmektedir.

Alınan aritmetik ortalamalardan hareketle çalışanların yıldırmaya yönelik algılarının ortalamadan yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık algıları ise duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ortalamasının üstünde, devam bağlılığının ise düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Kişisel uyumluluk algılarında ise uyumluluğun düşük seviyede olduğu, uyumsuzluğun ise ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1: Ortalama, standart sapma ve korelasyonlar.

Boyut	Ort.	S.S.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.KİEİE	3,74	,74	1								
2.SİYY	3,81	,82	,728**	1							
3.İGY	3,44	,87	,579**	,693**	1						
4.KİYY	3,87	,75	,729**	,757**	,785**	1					
5.KSYY	4,04	,85	,705**	,652**	,573**	,789**	1				
6.DUYB	3,46	,97	,647**	,604**	,676**	,769**	,616**	1			
7.NORB	3,15	,95	-,173	-,268**	-,387**	-,354**	-,148	-,444**	1		
8.DEVB	2,98	,72	,165	,020	-,059	,075	,167	,080	,383**	1	
9.UYUM	2,94	1,04	-,166	-,289**	-,359**	-,337**	-,213*	-,383**	,794**	,364**	1
10.UYSZ	3,21	1,00	-,057	-,253*	-,323**	-,241*	-,123	-,348**	,704**	,338**	,770**

**p<0,05; *p<0,10

Tablo 5.1’de değişkenler arası ilişkilere bakıldığında, ** alanlarda %95 güven seviyesinde aralarında anlamlı seviyede ilişki bulunmuştur. Tablodaki *alanlarda %90 güven seviyesinde aralarında anlamlı seviyede ilişki bulunmuştur. Kalın ve koyu renkli alanlarda ise ilişki olmasına rağmen anlamsızdır.

5.2 Hipotez Testleri

Bu kısımda araştırmanın hipotezleri test edilecektir. Hipotezler regresyon analizi ve T testi ve ANOVA analizleri yapılarak test edilecektir.

5.2.1 Regresyon Analizleri

Araştırmanın bu aşamasında bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı; olası bir ilişkide, ilişkinin gücü ve yönünün tespit edilmesi amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanarak hipotezler test edilmiştir. Hipotezler bağımsız değişken olan mobbingin öncelikle örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, müteakiben kişi-iş uyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda regresyon analizinin ilk aşamasında kontrol değişkenleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, pozisyon, çalışma süresi, kendini ifade etme ve iletişimin engellenmesi, sosyal ilişkilere yönelik yıldırma, iş ve göreve yönelik yıldırma, kişi ve itibara yönelik

yıldırma, kişisel sağlığa yönelik yıldırma) modele dâhil edilerek kontrol altına alınmış; diğer aşamalarında bağımsız değişkenlerin etkisi incelenmiştir.

Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini görmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 5.2’de sunulmuştur.

Tablo 5.2: Örgütsel bağlılık regresyon analizi sonuçları.

Boyutlar	Duygusal bağlılık		Normatif bağlılık		Devam bağlılığı	
	Model-1	Model-2	Model-1	Model-2	Model-1	Model-2
Cinsiyet	,131	,112	,162	,140	,048	,040
Yaş	,123	,109	-,050	-,088	,229	,194
Medeni durum	-,079	-,116	-,054	-,076	-,063	-,086
Eğitim	,112	,060	,006	-,015	,055	,011
Pozisyon	,017	,042	-,069	-,087	-,097	-,110
Çalışma süresi	-,014	-,119	-,030	-,066	-,096	-,208
KİİİE		,111		-,306*		,225
SİYY		-,047		-,225		-,146
İGY		-,202		-,221		-,166
KİYY		-,504**		,030		-,318*
KSY		-,317**		,176		,074
R ²	0,4	0,23	0,2	0,11	0,5	0,18
F	0,734	2,437**	0,426	2,031*	0,804	2,828*

*p<0,10 **p<0,05

Tablo 5.2’de yapılan analiz sonuçlarına göre; duygusal bağlılıkta model 2, %95 seviyesinde anlamlı bulunmuş olup, açıklayıcılık kat sayısı.23’tür ve oldukça iyi düzeydedir. Mobbing boyutlarından Kişisel İtibara Yönelik Yıldırma (KİYY) ile Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma (KSY) anlamlı ve negatif olarak duygusal bağlılığı etkilemektedir. Buna göre KİYY duygusal bağlılık üzerinde en etkili faktördür.

Yapılan analiz sonucunda normatif bağlılıkta model 2, %90 seviyesinde anlamlı bulunmuş olup, açıklayıcılık katsayısı.11’dir. Mobbing boyutlarından sadece

Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesi anlamlı ve negatif olarak normatif bağlılığı etkilemektedir.

Yapılan analiz sonucunda devam bağlılığında model 2, %90 seviyesinde anlamlı bulunmuş olup açıklayıcılık katsayısı.18'dir. Mobbing alt boyutlarından sadece Kişisel İtibara Yönelik Yıldırma (KİYY) anlamlı ve negatif olarak devam bağlılığını etkilemektedir. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın birinci hipotezi (H₁) ve üçüncü hipotezi (H₃) kabul edilmiştir.

Mobbingin kişi-iş uyumu üzerindeki etkisini görmek için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 5.3'de sunulmuştur.

Tablo 5.3: Kişi-iş uyumu regresyon analizi sonuçları.

Boyutlar	Uyumluluk		Uyumsuzluk	
	Model-1	Model-2	Model-1	Model-2
Cinsiyet	,126	,119	-,007	,003
Yaş	,289	,225	-,272	-,243
Medeni durum	,097	,074	-,058	-,035
Eğitim	,199	,163	-,265*	-,205*
Pozisyon	-,183	-,235	,080	,080
Çalışma süresi	-,203	-,336**	,170	,301
KİİİE		-,445**		-,195
SİYY		-,370**		-,007
İGYE		-,168		,205
KİYY		-,152		,511**
KSYE		-,012		-,062
R ²	0,13	0,28	0,12	0,36
F	2,369**	3,089**	2,099*	4,513***

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,001

Tablo 5.3'de mobbing davranışlarından Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları (KİİİE), Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları (SİYY), İş ve Göreve Yönelik Yıldırma Davranışları (İGYE), Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları (KİYY) ve Kişisel Sağlığa Yönelik

Yıldırma Davranışları (KSYY) ve demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, pozisyon ve çalışma süresi) kişi-iş uyumunu etkileyip etkilemediği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Tablo 5.3'deki sonuçlar incelendiğinde kişi-iş uyumunun uyumluluk alt boyutu üzerinde KİEİE ve SİYY'nin negatif ve anlamlı etkileri olduğu, modelin açıklama gücünün.28 olduğu görülmektedir.

Tablodaki bulgular kişi-iş uyumunun uyumsuzluk alt boyutu üzerinde ise KİYY'nin anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Model, uyumsuzluk alt boyutunun %36'sını açıklayabilmektedir.

Sonuçlara bakıldığında modellerin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın ikinci hipotezi (H₂) ve dördüncü hipotezi (H₄) kabul edilmiştir.

5.2.2 ANOVA Analizleri (Demografik Değişkenlerin Etkileri)

Örgütsel Bağlılık ve Kişi-iş Uyumunun demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurumdaki pozisyon ve çalışma süresi) farklılık gösterip göstermediğini belirlemede One Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi)'dan yararlanılmıştır.

Tablo 5.4: Yaş değişkeni anova tablosu.

Boyut	Grup	Ortalama	F	Anlamlılık
Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları	25'ten küçük	3,7714		
	25-35	3,6779		
	36-40	4,0779	,993	0,415
	41-50	3,8016		
	50'den büyük	3,3214		
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları	25'ten küçük	4,1000		
	25-35	3,8431		
	36-40	4,0000	2,036	0,096
	41-50	3,5278		
	50'den büyük	3,0625		
İş ve Göreve Yönelik Yıldırma Davranışları	25'ten küçük	3,8500		
	25-35	3,3578		
	36-40	3,6250	2,036	0,096
	41-50	3,4583		
	50'den büyük	2,5625		

Tablo 5.4 (Devam): Yaş değişkeni anova tablosu.

Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları	25'ten küçük	4,1033		
	25-35	3,8529		
	36-40	4,2591	3,084	0,020
	41-50	3,7500		
	50'den büyük	2,9000		
Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma Davranışları	25'ten küçük	4,1778		
	25-35	4,0719		
	36-40	4,2424	1,637	0,171
	41-50	3,9444		
	50'den büyük	3,0833		

Yapılan ANOVA analizleri çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, kurumdaki pozisyon ve çalışma süresi değişkenlerinin hiçbir yıldırma boyutunu farklılaştırmadığını göstermiştir.

Tablo 5.4'te yaş değişkeninin yıldırma üzerindeki farklılaştırıcı etkisini test eden ANOVA tablosu gösterilmiştir. Tablo 5.4'de yapılan analiz sonuçlarına göre Yaş değişkeninin Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma, İş ve Göreve Yönelik Yıldırma ve Kişisel İrtibata Yönelik Yıldırma boyutlarında fark yarattığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre çalışanların yaşları ilerledikçe yıldırma davranışlarına maruz kalma algıları azalmaktadır. Yani genel anlamda gençler daha fazla yıldırma davranışı gördüklerini düşünmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın beşinci hipotezi (H5) red edilmiştir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde öncelikli olarak yapılan çalışmanın sonuçları, hipotezlerin doğruluğu veya yanlışlığı bağlamında detayları ile birlikte yorumlanacak, bunun yanında yazına katkısı vurgulanmaya çalışılacaktır. Yapılan çalışmanın uygulamacılara katkısı ayrıca bu bölümde değerlendirilecektir.

6.1 Mobbing Algısının Değerlendirilmesi

Araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda çalışanların mobbing algılarını ölçmek için yapılan ankette Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları (KİEİE), Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları (SİYY), İş ve Göreve Yönelik Yıldırma Davranışları (İGY), Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma Davranışları (KİYY) ve Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma Davranışlarına (KSYY) yönelik sorular sorulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda boyut ortalamaları ayrıntılı olarak incelendiğinde Kendini İfade Etme ve İletişimin Engellenmesi 3,74; Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma 3,81; İş ve Göreve Yönelik Yıldırma 3,44; Kişilik ve İtibara Yönelik Yıldırma 3,87; Kişisel Sağlığa Yönelik Yıldırma 4,04 olduğu görülmüştür. Bu bulgulardan anlaşılan bu kamu kurumunda çalışanlara uygulanan yıldırma davranışlarının en çok kişisel sağlığa yönelik olduğu ve sağlık problemlerine yol açtığı çıkarılmıştır. Daha önce de belirttiğimiz gibi mobbing davranışları çalışanlar üzerinde stres, duygusal ve fiziksel rahatsızlık, intihar, terapi veya ilaçla tedavi gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Hirigoyen, 2010). Daha sonra en yüksek ortalamanın kişilik ve itibara yönelik yıldırma davranışlarında olduğu görülmektedir. Yani bu kurumda çalışanların kişiliğine ve itibarına yönelikte yıldırma davranışları uygulanmaktadır. Bu yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların kişiliklerine

saygısızlık yapıldığını hissedip, özgüvenlerini kaybederler. Kendini ifade etme ve iletişimin engellenmesine yönelik yıldırma davranışları ise en tepeden en aşağı örgütü etkiler ve çeşitli huzursuzlukların, çatışmaların ve karmaşıklıkların çıkmasına neden olmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 3). Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları oranının da ortalamanın üstünde ve diğer yıldırma davranışlarına göre yüksek olduğu görülmektedir. Sosyal ilişkilere yönelik mobbing davranışları arkadaşlık ve dostluk kaybına neden olmaktadır (Hirigoyen, 2010). Bu bulguda mobbing davranışlarının bu kurumda arkadaşlık ve dostluk ilişkilerini olumsuz etkilediğinin göstergesidir. İş ve göreve yönelik yıldırma davranışlarının oranının diğer oranlara göre en düşük olduğu görülmektedir. İş ve göreve yönelik yıldırma davranışlarının bu kurumda diğer yıldırma davranışlarına göre daha az uygulandığının kanıtıdır. İş ve göreve yönelik yıldırma davranışlar bozuk moralli çalışanlara, düşük verimliliğe ve iş kalitesinin düşmesine sebep olmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 3).

Yapılan analizler sonucunda bu kurumda çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işyeri pozisyonu ve çalışma süresi gibi demografik özellikleri mobbing algılarına etki etmediği görülmüştür. Sadece insanların yaşları ilerledikçe yıldırma davranışlarına maruz kalma algıları azalıyor. Yani bu kurumda genel anlamda gençler daha fazla yıldırma davranışı gördüklerini düşünüyor. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın beşinci hipotezi (H₅) red edilmiştir.

Sonuç olarak, araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda çalışanların mobbing algılarının genel itibariyle yüksek olduğu görülmektedir.

6.2 Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda çalışanların mobbing algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisini ölçmek için yapılan ankette örgütsel bağlılığın alt değişkenlerinden duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile ilgili sorular sorulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda boyut ortalamaları ayrıntılı olarak incelendiğinde Duygusal Bağlılık 3,46; Normatif Bağlılık 3,15; Devam Bağlılığı 2,98 olduğu görülmüştür. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları ortalamanın üstünde, devam bağlılıkları ise düşük seviyelerde olduğu görülmektedir.

Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisini duygusal bağlılık açısından incelediğinde, duygusal bağlılık oranının anlamlı ve diğer oranlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Yani bu kurumda uygulanan mobbing davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılığını duygusal yönden daha az etkilediği görülmüştür. Duygusal bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgütte istedikleri için kalırlar ve örgütün amaç ve hedefleri için büyük çaba sarf ederler. Bu yüzden çalışanlara verilmek istenilen bağlılık türü duygusal bağlılıktır. İş tecrübeleri ve bireysel yetenekler duygusal bağlılık üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Meyer ve Allen, 1997).

Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi normatif bağlılık açısından incelediğinde, normatif bağlılık oranının anlamlı ve duygusal bağlılık oranından az olduğu görülmüştür. Yani çalışanlar kendilerini bu kurumda çalışmaya zorunlu hissediyorlar. Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalmayı ahlaki bir sorumluluk olduğuna inanmasından dolayı örgütte kalmaya devam etmesini ifade eder. Kısacası çalışanları yükümlülük duydukları için örgütte kalırlar (Balay, 2000: 72). Çalıştıkları örgütlere bağlılıkları az olan veya olmayan kişiler, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisini devamlılık bağlılığı açısından incelediğinde, devamlılık bağlılık oranının anlamlı ve diğer oranlardan daha düşük olduğu görülmüştür. Yani bu kurumda uygulanan mobbing davranışlarının örgütsel bağlılığını devamlılık yönünden daha fazla etkilemiştir. Yani çalışanlar bu kurumda kalmaya yönelik kendilerini zorunlu hissederler. Örgütlerde devam bağlılığı kişilerin çalıştıkları örgütten ayrılması durumunda doğacak zararlardan veya iş olanaklarının az olması nedeniyle örgüt üyeliklerini sürdürmeleridir. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar ekonomik ve diğer kayıplardan kaçınmak için çalıştıkları örgütte kalmayı zorunlu hissederler. Bu yüzden devamlılık bağlılığı örgütler açısından istenmeyen bağlılık türüdür. Çalışanların örgütte çalıştıkları süre zarfında harcadıkları emek, zaman, çaba, kazandıkları para ve statüleri ne kadar fazla ise örgütten ayrıldıkları zaman ayrılmanın getirdiği maliyetlerde o kadar fazla olacağı için kişilerin örgüte bağlılığını artırır. Ayrıca çalışanların iş olanaklarının azlığına ne kadar inanırlarsa örgüte bağlılıkları o kadar yüksek olacaktır. Bu yüzden yapılan araştırmalar

göstermiştir ki örgüte yapılan yatırımların ve iş olanaklarının azlığı varsayıldığında devamlılık bağlılığı belirleyici bir göstergedir (Meyer ve Allen, 1997).

Sonuç olarak bu kamu kurumunda uygulanan mobbing uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilediği görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın birinci hipotezi (H₁) ve üçüncü hipotezi (H₃) kabul edilmiştir.

6.3 Mobbingin Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda çalışanların mobbing algılarının Kişi-iş uyumuna etkisini ölçmek için yapılan ankette Kişi-İş Uyumu ile ilgili sorular sorulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda boyut ortalamaları ayrıntılı olarak incelendiğinde Uyumluluk 2,94 ve Uyumsuzluk 3,21 olduğu görülmektedir. Yani bu kurumda uygulanan mobbing davranışlarının çalışanların kişi-iş uyumlarını negatif yönde etkilediği görülmüştür. Kişinin mobbinge maruz kaldığında örgüt içinde imajı zedelenmeye başlamıştır. Çalışma ortamında kendini yalnız hissetmeye başlar ve örgütte çalışan olarak kendini görmemesi hem sosyal hem de ailevi çevresini etkilenmektedir. Kişi iş yerinde mobbinge maruz kaldığında, herhangi bir açıklama yapamadığı gibi sorunun kendisinde olduğu düşüncesi hâkim olur. Kendini yalnız hisseder ve sağlık sorunları ortaya çıkar. Bu durum kişinin öz güvenini kaybetmesine neden olur. Kişi bu durum karşısında şaşkınlığa uğrar, beceriksizlik hissi başlar, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu sorun sadece işyerinde değil kişinin ikili ilişkilerinde de fark edilir. Mobbinge maruz kalan kişilerde hem zihinsel hem de fizyolojik olarak çeşitli sorunlar ortaya çıkar. Kişi-iş uyumu iş memnuniyeti, iş performansı, devamsızlık, çalışan devir hızı, ayrılma niyeti, kırgınlık, işe katılım, bağlılık, güven ve çalışan refahıyla ilişkilidir. Kişi iş uyumu devamsızlık ve işten ayrılma ile negatif yönlü ilişkilidir. İşe katılım, bağlılık, güven ve çalışan refahı ile ise pozitif yönlü ilişkilidir (Yaşar, 2009).

Sonuç olarak çalışanların mobbing algılarının kişi-iş uyumuna negatif yönlü etki ettiği görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın ikinci hipotezi (H₂) ve dördüncü hipotezi (H₄) kabul edilmiştir.

6.4 Hipotezin Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde ortaya konan hipotezler ve bu hipotezlerin araştırmanın bulguları ışığında ortaya konan kabul veya red durumu Tablo 6.1’de gösterilmektedir.

Tablo 6.1: Hipotezlerin kabul veya red durumu

Hipotez Numarası	Hipotez	Araştırma Sonucu
H ₁	Çalışanların mobbing algısı örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkilidir.	Kabul
H ₂	Çalışanların mobbing algısı kişi-iş uyumu ile ilişkilidir.	Kabul
H ₃	Çalışanların mobbing algısı örgütsel bağlılık düzeyini negatif etkiler.	Kabul
H ₄	Çalışanların mobbing algısı kişi-iş uyumunu negatif etkiler.	Kabul
H ₅	Çalışanların mobbing düzeyi demografik özelliklerine bağlı olarak farklılaşır.	Red

6.5 Yazına Katkısı

Yapılan literatür çalışmasında mobbing kavramının bir çok kavramla ilişkilendirilerek araştırıldığı görülmüştür. Fakat mobbing kavramının örgütsel bağlılık ve kişi iş uyumu konularının bütününe birden içeren Türk Dilinde yok denilecek oranda az araştırmaya rastlanılmıştır. Bu boyutta değerlendirildiğinde bu çalışma özellikle Türk literatürü açısından önem taşımaktadır.

Bunun yanı sıra son zamanlarda güncel olan ve önemi yeni yeni anlaşılmaya başlanılan mobbing kavramı hakkında yapılan çalışmalar göreceli olarak yeni sayılmaktadır. Son zamanların güncel konusu olan mobbing kavramı konusunda ülkemizde yapılmış olan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu yönüyle ele alındığında mobbing kavramını odağa alan bu çalışmanın alan yazına katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

6.6 Uygulamacılara Katkısı

İster kamu isterse özel sektördeki örgütler ve işletmeler açısından değerlendirilecek olursa mobbing kavramı üzerinde önemle durulması gereken ve önlemlerinin bir an önce alınması gereken bir kavramdır. Özellikle örgütlerin beşeri ve en önemli sermayesi olan insan faktöründen en yüksek verimi ve performansı alabilmek için mobbing kavramı önem arz etmektedir. Mobbing kavramının öncelikle nedenlerinin araştırılıp bulunması ve önlemlerinin alınması örgütlerde çalışan hem üst kademe hem de alt kademedeki kişilere olumlu etki edeceği kaçınılmazdır. Mobbinge maruz kalmadan çalışan bireylerin çalıştıkları örgütler için fayda seviyelerinin artacağı bilinmektedir.

Mobbing kavramı bireylerin verimliliğini ve performansını olumsuz etkileyen önemli etkenlerden biridir. Çalışma ortamında mobbing uygulayan kişi veya kişilerin araştırılması, mobbing davranışlarının nedenlerinin araştırılıp önlemlerinin alınması örgüt performansının artırılması açısından da önemli olarak değerlendirilmektedir.

6.7 Sonuç ve Öneriler

Bu uygulamalı araştırmada, mobbingin örgütsel bağlılığa ve kişi-iş uyumuna etkisi incelenmektedir. Mobbingin örgütsel bağlılığa ve kişi iş uyumuna etki ettiğine dair hipotezler kurulmakta ve bu hipotezler bir kamu kurumu çalışanlarından oluşan örneklem tarafından sınanmaktadır.

Araştırmanın yazına önemli katkıları bulunmaktadır. Tez çalışması bir kamu kurumu çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu bakımdan çıkarılın sonuçlar evrene genellenmemeli fakat fikirsel açıdan değerlendirilebilir. Ayrıca, daha önce belirtildiği gibi mobbing kavramı ile ilgili yapılan araştırma sayısının fazla olmamasından dolayı, literatüre sağlayacağı katkı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Mobbingin örgütsel bağlılığa ve kişi-iş uyumuna etkisinin incelenmesi gelecekte kamu sektörü açısından ve başka sektörlerde yapılacak çalışmalara büyük katkısı olacağı değerlendirilmektedir.

Yazında, mobbingin örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu üzerine olumsuz yönde etki ettiğine dair çeşitli tespitlere ulaşıldığı görülmektedir. Yazında vurgulanan kamu kurumu çalışanlarının mobbing algılarının genel itibariyle yüksek olduğu, örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu algılarının düşük olduğu sonucu çıkarılmıştır. Demografik

özelliklerin ise genel olarak çalışanların mobbing algılarına, bununla birlikte örgütsel bağlılık duygularına ve kişi-iş uyumlarına etkisinin olmadığı çıkarılmıştır.

Sonuç olarak, yapılan araştırma sonunda ele alınan bağımsız değişken olan mobbing ile bağımlı değişkenler örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu üzerinde olumsuz etkilerinin ortaya çıktığı görülmüştür. Mobbing algı seviyelerinin demografik değişkenlerinden yaş değişkeni hariç farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Görünen o ki insanların yaşları ilerledikçe yıldırma davranışlarına maruz kalma algıları azalıyor. Yani genel anlamda gençler daha fazla yıldırma davranışı gördüklerini düşünüyor.

Bu sonuçlardan da görüldüğü gibi mobbingin örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu üzerinde olumsuz etkileri vardır. Mobbingin varlığını belirten öncüllerle ilişkili örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu analizleri bunu göstermektedir.

Sonuç olarak bu araştırma göstermiştir ki, herhangi bir örgütte çalışan kişilerin iş yerinde mobbing (yıldırma) uygulamalarına maruz kalmaları, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını düşürmekte ve kişi-iş uyumluluklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısı ile bu durum örgütün ve işletmenin faaliyetlerdeki başarısını, çalışanların performansı ve verimliliğini hem de daha genel olarak toplumda çalışan bireylerin refahını olumsuz etkilemektedir. Araştırma sonuçlarında dikkat çeken nokta ise örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasındaki farktır. Devam bağlılığı daha çok işyerine bağlı bir kavram olduğundan, çalışanların mobbinge maruz kalmaları ile devam bağlılığı arasındaki ters ilişki, duygusal bağlılığa nazaran daha azdır. Öte yandan duygusal bağlılık konusu ise daha hassas bir konu olup, kişinin iç dünyasının gizemini de içerdiği için, çalışanların bu konuda olası mobbinge maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılık daha da düşük çıkmaktadır. Ancak her iki örgütsel bağlılık türünün de mobbingin varlığı ile negatif ilişki içerisinde olması, mobbingin varlığının örgütsel bağlılığı azalttığı görülmektedir.

6.7.1 Gelecek Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırmada Mobbingin Örgütsel Bağlılığa ve Kişi-iş Uyumuna Etkisi incelenmiştir. Değişkenlerin sayısı artırılarak geniş çerçevede değerlendirilmesi yararlı olacaktır.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda araştırmaların evrenini belirlenen tek bir kamu kurumunda değil de aynı değişkenler veya değişkenler sayısı artırılarak birkaç kamu kurumunda ya da tüm özel sektör kurumları çalışma evrenine dâhil edilebilir.

Araştırma sadece kamu kurumlarında çalışanlar yöneticiler, memurlar, sözleşmeli memurlar, işçiler ile sınırlanmayabilir. Kamu kurumlarında çalışan pek çok farklı çalışan örneklemini üzerinde de bu çalışma yapılabilir ve yazına katkısı olacaktır.

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Sonraki çalışmalarda yararlı olacağı düşünölen farklı yöntem teknikler (görüşme tekniği, gözlem, vb.) kullanılabilir.

Örneklemin yurt içi ve dışı aynı görevi yapan çalışanlar arası kıyaslama yapılabilir. Her iki grup arasındaki mobbing uygulamaları ve etkiledikleri değişkenler çalışma yapılabilir.

Araştırmada mobbingin örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumuna etkisi ele alınmıştır. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda bu araştırmanın devamı olarak mobbing algısının başka değişkenlere etkisi hakkında araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, A., ve Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırımaya (mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37. Sayı: 2. 111-120.
- Adams, A. (1992). *Bullying at Work. How to Confront and Overcome It*. Virago Pres. London
- Akat, İ. ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. Beta Basım Dağıtım. İstanbul.
- Aktop, N. G., (2006) *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*, Anadolu Ün. Sos. Bil. Enst. Yüksel Lisans Tezi, Eskişehir
- Aktan, Can; (2008) *Neo-Klasik Yönetim Teorilerinde İnsan Boyutu*.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of YasarUniversity*. 18(5) 2995-3015.
- Arpacıoğlu, G. (2008), "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz", *www.hrdergi.com/tr*, Erişim Tarihi: 21.05.2015, 1.
- Aygün, H. (2012). Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı: 5.
- Atalay, İ. (2010). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi. Ankara.
- Bakan, İ. (2011), *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

- Bayrak, Kök, S. (2006). İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27.
- Başak, Ö. (2010). Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Kütahya.
- Barutçu E. ve Öktem, Ş. (2003). İş-İşgören Uyumu Açısından Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama. *Kongre Kitapçığı*, 41-49.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. 1. Baskı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bulut, E. (2006). The Effects Of Person-Job Fit, Person-Organization Fit And, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Bolat, O., Bolat, T. (2008), Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75- 94.
- Cable, D.M. ve Edwards, J.R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834.
- Chen, Y. (2010). Career success of knowledge workers: the effects of perceived organizational support and person-job fit. *iBusiness*, 2-online publication,389-394.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Crawford, N. (1997), "Bullying At Work: A Psychoanalytic Perspective". *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol:7. (219-225).
- Çalış, M. ve Tokat, B. (2013). Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 68. No: 4.103-120.
- Çarıkçı, H. İ ve Yavuz, H., (2009), "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 10, 47-62.

- Çelebi, N. ve Ülker, N. (2013). *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Journal of Research in Education and Teaching*. Cilt: 2 Sayı: 1 Makale No:14
- Çetin, M. Ö. (2004), “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 21.
- Çobanoğlu, S. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları, İstanbul
- Davenport, N. vd (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, Çeviren: Osman Cem Öneroy, İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Dawis, R.V. (2005). The Minnesota theory Of work adjustment. *CareerDevelopment and Counseling: Putting Theory and Research to Work (3-23)*. New Jersey: John Wiley Sons Incorporated.
- Dawley, D., Houghton, J.D. ve Bucklew, N.S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit, *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257
- Demir, Y. ve Çavuş, M. (2009). Mobbing’in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 2. Sayı: 1. 13-23.
- Demirgil, A. (2008), “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dessler, G. *Personel Management, Fourth Edition*, Prentice- Hall International Editions, USA.
- Dogan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, 37-61.
- Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma Ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksek Okul Dergisi*, 61-73.
- Duffy, M. (2007). Workplace Mobbing: Individual And Family Health Consequences, *The Family Journal: Counseling And Therapy For Couples And Families*, vol. 15 No. 4, 398-404.

- Drucker, P.F. (1994). *Etkin Yöneticilik*. Ahmet Özen (Çev.). Eti Kitapları. İstanbul.
- Edwards, J.R. (1991). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique." In Cooper, C.L., and I.T. Robertson. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 6, pp. 283-357.
- Ehrhart, K.H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit, *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226
- Ehrhart, K.H. ve Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit, *Journal of Career assessment*, 15(2), 206-22
- Einarsen, S. A. Skogstad, (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Einarsen, Stale; (2000). Harassment and Bullying at Work, A Review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, Volume. 5, Issue. 4.
- Erdheim, J., Wang, M., Zickar, M. (2006). "Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment", *Personality and Individual Differences*, (41).
- Field, Tim; (2008). *Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised*.
- Fox, S., Stallworth, L. E. (2005). "Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace." *Journal of Vocational Behaviour*, 66(3), 438-456.
- Geçtan, E. (1994). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*, İstanbul: Remzi Kitabevi
- George, M., Jennifer, Jones R. ve Gareth. (1996). *Organizational Behavior*, Addison-Wesley Publishing Company, USA.
- Gothard, B. Mignot, P., Offer, M ve Ruff, M. (2001). *Careers guidance In context*. London: Sage Publications.

- Gottfredson, G.D. ve Duffy, R. D. (2008). Using a theory of vocational personalities and work environments to explore subjective well-being, *Journal of Career Assessment*, 16(1), 44-59
- Gottfredson, G.D. ve Johnstun, M.L. (2009). John Holland's contributions: a theory-ridden approach to career assistance. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 99-108
- Göktürk, G. ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1. Sayı: 24. 53-70.
- Güçlü, H. (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Eskisehir: CIP- Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2012). *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma*. 107-110.
- Güngör, M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul: Derin Yayınları.
- Güner, Ö. Devrim (2010), "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Arastırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c. 12: 37-65.
- Hamid, S.N. ve Yahya, K.K. (2011). Relationship between person- job fit and person-organization fit on employees' work engagement: a study among engineers in semiconductor companies in Malaysia, *Annual Conference on Innovations in Business & Management*, London, U.K
- Hecker, T. H. (2007). Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians, *The Journal of Academic Librarianship*, Volume 33, Number 4, 440.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., Woodman, R.W. (1995). *Organizational Behavior*. Seventh Edition, West Publishing Company, St.Paul.
- Hirigoyen, M.F. (2000). *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*. (Çev: H. Bucak). Güncel Yay., İstanbul
- Horney, K. (1990). *Çağımızın Nevrotik Kişiliği*, Çeviren Selçuk Budak Ankara: Ekin Yayınevi
- <http://www.tdkterim.gov.tr> (Erişim: 24.04.2015).

<http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/neo-klasik.htm> (31.08.2015).

<http://www.bullyonline.org/personal.htm> (31.08.2015).

http://www.sendika.org/yazi.php.yazi_no=8405 (31.08.2015).

İşcan, Ö. ve Naktiyok, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 182-199.

İnce, M., GÜL, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, İstanbul: Çizgi Kitabevi.

Jansen, K.J. ve Kristof-Brown, A.L. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit, *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212

Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing(Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk, İktisadi ve İdari Birimler Dergisi*, Cilt: 26. Sayı: 1.

Karcıoğlu, F. ve Sevil, A. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Dergisi*, Cilt: 24. Sayı: 3.

Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*. 9(33). 5692-5715.

Karancı, A. N. vd. (2007). Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun Türkiye'de Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*. 2007.18(3)

Köknel, Ö. (1997). *İnsanı Anlamak*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi

Kristof-Brown, A.L. (2000). Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters' perceptions of person-Job and person-organization fit, *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58, 281-342

Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications, *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49

- Lauver, K.J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behaviour*, 59(3), 454-470
- Leymann, H. (1992). *Fran Mobbing til Utslagning i Arbetslivet (from Bullying to Expulsion from Working Life) Publica*. Stockholm, Sweden.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Rowohlt. Hamburg
- Leymann, H. (1993). Mobbing- Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann, (Mobbing - Psychological Terror at Work, and How One Can Defend Oneself). Rowohlt, Taschenbuch Verlag GmbH. Reinbeck. Hamburg.
- Leymann, H. (1995). Der Neue Mobbing Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. (The New Mobbing Report). Rowohlt, Reinbek. Hamburg.
- Leymann, H., (1996). "The Content And Development Of Mobbing At Work", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol: 5, No: 2, 165-184.
- Maduakolam, I. (2000). Career development theories and their implications for high school career guidance and counseling. *High School Journal*, 83(2)
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89 (1991).
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. Sage Publications., London
- Meyer, John P.; Natalie J. Allen (1984). "Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 373.
- Miller, M.J. & Miller, T.A. (2005). Theoretical application of Holland's theory to individual decision-making styles: implications for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 42(2), 20-28

- Mobbingle Mücadele Derneği (2013), <http://www.mobbing.org.tr/> (25.03.2015).
- Muthuveloo. R. & Rose, C. R. (2005). Typology of Organisational Commitment, *American Journal of Applied Science*, 2 (6): 1078-1081.
- McKenna, EF. (1987). *Psychology In Business, Theory and Applications*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Chanceny House, London.
- Ordun, G. (2004). Kişilik, Baysal, A.C., Tekarslan, E. (Ed) Davranış Bilimleri içinde (101-141) İstanbul: Avcıol Basım Yayın
- Olsen, L. (2010). Preventing Workplace Violence, Labour Education, www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/133.pdf, s. 31-36.
- Özdemir, M. ve Açıkgöz, B. (2007) Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü, 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi İİBF.
- Özdemir, E., Ünsar, A. ve Oğuzhan, A. (2012). İşyerinde Psikolojik Yıldırmmanın İş Tatminine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 3. 129.
- Patton, V. ve Macmahon, M. (2006). *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers
- Reichert, E. (2002). Workplace Mobbing: A new Frontier for the Social Work Profession, Professional Development: *The International Journal of Continuing Social Work Education*, Vol. 5 No. 3, 7.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007), “ Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, c.7, S.2, 622.
- Samırkaş, M. ve Çalışkan, O. (2011). Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 4. Sayı: 7. 27-37.
- Singh, B. VE Gupta, P.K. (2008). Organizational Commitment, *Revised Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, Vol.34.No,1,57-68.
- Supatn, N. (2011). A role of socialization tactics on the perceived person- job fit of new employees, *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance*, 394-401.

- Scott, John C. & Reynolds, Douglas H. (2010). *Workplace assessment: evidence-based practices for selecting and developing organizational talent*. New Jersey: Pfeiffer
- Scroggins, W.A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspective, *Journal of Business Inquiry: Research, Education & Application*, 7(1), 68-78
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: how your genes affect your work life*. North Carolina: Oxford University Press.
- Spokane, A. R., & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environments. içinde S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 24-41). Hoboken, NJ: Wiley.
- Statt, D.A. (1999). *Conscise dictionary of business management*. Londra: Routledge
- Şimşek, M. (2002). *İşletme Bilimlerine Giriş*, Günay Ofset. Konya.
- Tınar, M. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. Necdet Bükey A.Ş. İzmir
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum*,13-28.
- Tınaz, P. (2008). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P. (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: Platin Yayınları.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*.
- Uçanok, B. (2008). *The Effects Of Work Values, Work Centrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul
- Uluğ, F. ve Beydoğan, B. (2009), "Kamu Örgütlerinde Psikolojik Taciz," *Amme İdaresi Dergisi*, 42 (1), ss.55-86.

- Varol, F. (2010), “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Đsten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Yaşar, N. (2009). The Relationship Between Perceived Sufficiency of HRM Practices, Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Anxiety. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul
- Yazıcı, R. (1987). *İnsan İlişkileri ve Personel Yönetimi*. Ankara
- Yıldırım, B., Yirik Ş. ve Yıldırım F. (2014). Mobbing’in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 7. Sayı: 3. 25-40.
- Yıldırım, T. (2008). *Türkiye’de Mobbing Davaları*.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: design and methods* (3. Ed.). USA: SagePublications.
- Yıldız, D. (2012). Çalışma Yaşamında Mobbing’in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi. Niğde.
- Yücer, E. (2005), “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing),” *İktisat, İşletme ve Finans*, 20 (231), ss.97–108.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). “On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes.”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215 – 237.
- Zorlu, A. (2009). Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi. İstanbul
- Wasti, Arzu (2009), “Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları”, Editörler: Keser, A., G. Yılmaz ve S. Yürür, Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, Umuttepe Yayınları, İzmit.

EKLER

Ek-A: Araştırma Anketi	74
-------------------------------------	-----------

Ek-A: Araştırma Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu anket alışması Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı için yürütülmekte olan ‘‘Mobbingin rgtsel Bağlılığa ve Kişi-İş Uyumuna Etkisi’’ isimli tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Elde edilen veriler akademik amaçlı olarak kullanılacak olup, başka hiçbir kurum veya kişiyle paylaşılmayacak ve daha sonra imha edilecektir. Soruları içtenlik ve tarafsız olarak cevaplandırmanız çalışmanın bilimsel değerini artıracaktır.

Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dilerim.

Özgür KESKİN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tez ğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM

Kişisel Bilgiler

(Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz)

1. Cinsiyetiniz?: Erkek Kadın
2. Yaşınız?: 25'ten küçük 25-35 36-40 41-50 50'den büyük
3. Medeni durumunuz?: Evli Bekar Dul Boşanmış
4. Eğitim durumunuz?: İlköğretim/Ortaokul Lise Ön lisans Lisans
 Yüksek Lisans Doktora
5. İşyerindeki pozisyonunuz?: Yönetici Memur Sözleşmeli İşçi Şirket Elemanı
6. Bu kurumdaki çalışma süreniz?: 0-5 Yıl 5-10 Yıl 10-15 Yıl 15-20 Yıl 20-25 Yıl
 25 yıldan fazla

İKİNCİ BÖLÜM

Mobbinge İlişkin Araştırma Öncülleri

Bu bölümdeki sorular işyerinizdeki sistemli ve tekrarlanarak uygulanan yıldırma (mobbing) ile ilgili yargılara ne ölçüde katıldığınızla ilgilidir. Lütfen her bir öncül için size en uygun yanıtı veriniz.

Tablo A.1: Kendini ifade etme ve iletişimin engellenmesine yönelik yıldırma davranışları.

Yıldırma Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. Konuşurken sebepsiz yere çevremdeki çalışanlar tarafından sözüm kesiliyor.					
2. İş yerinde, kalabalık ortamda yüksek sesle azarlanıyorum.					
3. Yaptığım işler haksız yere eleştiriliyor.					
4. Özel yaşamıma yönelik eleştiriler alıyorum.					
5. Yazılı ve sözlü olarak tehdit alıyorum.					
6. Herhangi bir iletişim aracıyla rahatsız edici diyaloglara maruz kalıyorum.					
7. Bakışlar veya imalar yoluyla herhangi biriyle iletişim kurma isteğim reddediliyor.					

Tablo A.2: Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları.

Yıldırma Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. Çevrenizdeki kişilerin benimle konuşmaktan kaçındıkları oluyor.					
2. Bulduğum herhangi bir ortamda orada yokmuşum gibi davranılıyor.					
3. İş arkadaşlarımla benimle konuşmaları yasaklanıyor.					
4. Çalıştığım kurumdaki davetlere ve sosyal faaliyetlere çağrılmadığım oluyor.					

Tablo A.3: İş ve göreve yönelik yıldırma davranışları.

Yıldırma Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. Sahip olduğum yeteneklerden daha az yetenek gerektirecek işler veriliyor.					
2. İtibarımı ve özgüvenimi düşürecek şekilde niteliksiz işler yapmam isteniyor.					
3. Görev yerim değiştiriliyor.					
4. Bana anlamsız gelen işler yapmam isteniyor.					
5. Herhangi bir bahane öne sürülerek önceden bana verilen işler başkasına veriliyor.					
6. Bana mali yük getirecek zararlar veriliyor.					
7. Çalışma ortamım sizin isteğim dışında sık sık değiştiriliyor.					
8. Çalışma materyali veya benzeri kurum kaynaklarını kullanmam engelleniyor.					

Tablo A.4: Kişilik ve itibara yönelik yıldırma davranışları.

Yıldırma Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. İş yerimdeki çalışanlar arkamdan kötü konuşuyor.					
2. Hakkımda asılsız ihbar ve dedikodu çıkarılıyor.					
3. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacım varmış gibi davranılıyor.					
4. Herhangi bir özürle alay ediliyor.					
5. Alaylı bakışlara maruz kalıyorum.					
6. Politik veya dini inançlarımdan dolayı baskı görüyorum.					
7. Etnik kimliğimle alay ediliyor.					
8. El, kol hareketlerim, sesim, yürüyüşüm taklit edilerek alaya alınıyorum.					
9. Öz saygımı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanıyorum.					
10. Çabalarım ve başarılarım haksız bir şekilde eleştiriliyor.					
11. Yaptığım çalışmalar diğerlerinkinden çok takip edilip kontrol ediliyor.					
12. Küçük düşürücü hakaretlere uğruyorum.					
13. Onur kırıcı isimlerle çağrılıyorum.					
14. Şahsıma sözle veya davranışla cinsel imalarda bulunuluyor.					
15. Meslektaşlarım tarafından farklı kriterlerle değerlendiriliyorum.					

Tablo A.5: Kişisel sağlığa yönelik yıldırma davranışları.

Yıldırma Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. Fiziksel olarak görevimin gerektirdiğinden daha ağır işler yapmaya zorlanıyorum.					
2. Çalıştığım iş yerinde sözlü saldırıya maruz kalıyorum.					
3. Fiziksel şiddete maruz kalıyorum.					

Tablo A.6: Yıldırmanın etki ve sonuçları.

Yıldırma Türleri	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. İşe gelirken korku duyuyor ve iş yerinde bulunmak istemiyorum.					
2. Kendime olan güven ve saygım azaldı.					
3. Görünür bir neden yokken kötü bir şeyler olacaktı gibi endişe duyuyorum.					
4. İşime odaklanamıyorum.					
5. Performans ve verimliliğimin düştüğünü düşünüyorum.					
6. Beslenme konusunda sorunlar yaşıyorum.					
7. Bazen depresyonda olduğumu düşünüyorum.					
8. İşime karşı yabancılaştığımı düşünüyorum.					
9. Uyku sorunları yaşıyorum.					
10. Sırt, baş, mide ağrıları gibi fiziksel problemler yaşıyorum.					
11. Yüksek derecede stresli hissediyorum ve istemeyerek de olsa başkalarına karşı sinirli davranıyorum.					
12. Kendimi yalnız hissediyorum.					
13. Kimseye güvenim kalmadı.					
14. Sosyal ilişkilerimin zarar gördüğünü düşünüyorum.					
15. İşime bağlı olarak ailevi sorunlar yaşıyorum.					
16. Sağlık ve tedavi giderlerimde artış olduğu için maddi sıkıntılar yaşıyorum.					
17. Psikolojik destek alıyorum.					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Tablo B.1: Örgütsel bağlılığa ilişkin araştırma öncülleri.

Araştırma Öncülleri	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. Çalıştığım Kurumun başarılı olabilmesine katkıda bulunmak için benden beklenenden daha fazla çaba göstermeye istekliyim.					
2. Arkadaşlarıma, kurumumun çalışılabilecek en iyi kurum olduğunu söylerim.					
3. Kurumuma karşı çok az bağlılık hissediyorum.					
4. Kurumumda çalışmayı sürdürmek için hemen her türlü görevi kabul ederim.					
5. Kendi değerlerimle, çalıştığım kurumun değerlerinin çok benzer olduğunu düşünüyorum.					
6. Başkalarına kurumumda çalıştığımı söylemekten gurur duyarım.					
7. Yaptığım işin türü aynı olduğu sürece başka kurumlarda da çalışabilirim.					
8. Çalıştığım kurum, iş verimi yönünden personelin yapabileceğinin en iyisini yapmasına olanak sağlar.					
9. Şuandaki durumumda meydana gelecek en ufak bir değişme, kurumumdan ayrılmamam neden olabilir.					
10. İşe girerken incelediğim seçenekler arasından bu kurumu tercih ettiğim için çok memnunum.					
11. Çalıştığım kuruma sonuna kadar bağlanmak bana fazla bir yarar sağlamaz.					
12. Kurumumun, çalışanlarıyla ilgili olarak yürüttüğü personel politikasına genellikle katılmam.					
13. Çalıştığım kurumun geleceği ile gerçekten ilgileniyorum.					
14. Bana göre bu kurum, çalışılacak kurumların en iyisidir.					
15. Kurumumda çalışmaya karar vermek benim için kesin bir hataydı.					

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Kişi-İş Uyumu İle İlgili Araştırma Öncülleri

Aşağıda yer alan öncüllerde şu andaki işiniz ile ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

Tablo C.1: Kişi-iş uyumu ile ilgili araştırma öncülleri.

Görüşler	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiçbir Şekilde Katılmıyorum
1. Şu anda yaptığım iş aslında beni hiç yansıtmıyor.					
2. Bu iş gerçekte yapmak istediğim iş değil.					
3. Bu iş her anlamda bana uygun.					
4. Yaptığım işin doğru bir iş olmadığını düşünüyorum.					
5. Bu işte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığını düşünüyorum.					
6. Mevcut işim beni motive ediyor.					
7. Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut işime uygun olduğunu düşünüyorum.					
8. Başka bir işin bana çok daha uygun olduğuna eminim.					
9. Mevcut işimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.					

Gösterdiğiniz ilgi ve destek için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Özgür KESKİN
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara / 05 Mart 1985
Medeni Hali : Bekar
Adres : Mareşal Çakmak Mah. Yavuz Sok. 124/5 Sincan / Ankara
E-Posta Adresi : benozgurum-0606@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 555 640 30 05

EĞİTİM

Lise : Sincan İbn'i Sina Lisesi -2002
Lisans : Anadolu Üniversitesi-2009
Yüksek Lisans : THK Üniversitesi-2015

MESLEKİ DENEYİM

2000-

YABANCI DİL

İngilizce