

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
ADLİ TIP ve ADLİ BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Z. Belma Gölge

POLİSLERDE İŞ DOYUMU VE KURUMA AİDİYET İLE MOBBİNG ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

SOSYAL BİLİMLER ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

PSİKOLOG ŞUA KORKUT KURT
İSTANBUL, 2019

Özet

İş yerinde maruz kalınan mobbing davranışları bireysel olarak çalışanın özellikle ruh sağlığı olumsuz etkilerken, örgütsel anlamda da iş verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. Bu ve bunun gibi pek çok olumsuz sonuç sebebiyle mobbing günümüz iş dünyasında sıklıkla sözü edilen bir kavram halini almıştır. Pek çok özel kuruluş ve kamu kurumu çalışanları üzerinde mobbing ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmada ise Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan polislerin konu ile ilgili algıları temel araştırma nesnesidir. Bu araştırmanın amacı mobbing algısının polislerin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda 2018 yılında gerçekleştirilen bu araştırmaya katılan toplam gönüllü personel sayısı 1547 kişidir. Katılımcılara ‘Demografik Bilgi Formu’, ‘Mobbing Algı Ölçeği’, ‘Minnesota İş Doyumu Ölçeği’ ve ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, erkek polislerin kadın polislere, 39 yaş ve altı polislerin 40 yaş ve üzeri olanlara, bekârların evlilere, eğitim seviyesi yüksek olanların düşük olanlara göre mobbing algı ölçeği puanları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Polislerin iş doyum ölçeği puanlarının cinsiyete ve medeni duruma göre, örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının ise yaşa ve hizmet yılına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, mobbing algı ölçeği puanlarındaki artışın hem iş doyum hem de örgütsel bağlılık ölçek puanlarında anlamlı düzeyde düşüşüne sebep olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuç, polis teşkilatının konuyu dikkate alması ve konu ile ilgili düzenlemeler yapması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: mobbing, polis, iş doyum, örgütsel bağlılık

Abstract

The mobbing behaviors that are exposed in the workplace affect the mental health of the employee individually, while it also decreases the work efficiency in the organizational sense. Due to this and so many negative consequences, mobbing has become a commonly mentioned concept in today's business world. Various research on mobbing has been carried out on private sector and public institution employees. In this study, the perceptions of the police who are working within the General Directorate of Security are the main research object. The aim of this study is to reveal the effect of mobbing perception on the satisfaction of the police and organizational commitment. The total number of voluntary personnel participating in this survey in 2018 is 1547. The participants were given “Demographic Information Form”, “Mobbing Perception Scale”, “Minnesota Job Satisfaction Scale” and “Organizational Commitment Scale”. Data obtained from the study were analyzed by using SPSS 21.0.

According to the results of the study, male police officers were found to have significantly higher scores on mobbing perceptions than female policemen, those aged 40 years than under, and those single ones than married ones, and those with higher levels of education than lower were found to have significantly higher scores on mobbing perceptions. According to the gender and marital status of the police job satisfaction scale scores, the scores of the organizational commitment scale were significantly different according to the age and service year variables. In addition, it was reported that the increase in mobbing perception scale scores resulted in a significant decrease in both job satisfaction scale and organizational commitment scale scores. This result indicates that The Police Organization should take the issue into account and make some arrangements regarding the issue.

Key words: mobbing, police, job satisfaction, organizational commitment

Önsöz

Bu çalışmanın hayata geçirilmesinde önemli yardımları olan Sayın Emniyet Müdürü Mustafa Gülcü'ye ve Sayın Emniyet Müdürü Metin Yılmaz'a destekleri için sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Çalışmamın her aşamasında, ihtiyacım olan tüm alanlarda yaptığı titiz ve kapsamlı geribildirimler için tez danışmanım sevgili Dr. Öğr. Üyesi Z. Belma Gölge'ye, bu süreçte beni desteğiyle cesaretlendiren hocalarım Prof. Dr. Gökhan Oral'a ve Prof. Dr. Ümit Naci Gündoğmuş'a çok teşekkür ederim.

Yaşamımızın her anında olduğu gibi tez sürecimde de yanımda olduğunu hissettiren sevgili eşim Sinan Kurt'a, anneme ve canım kızım Zeynep Ülgen'e de emekleri ve destekleri için sevgiler ve teşekkürler.

Şua KORKUT KURT

İçindekiler

Özet.....	i
Abstract.....	ii
Önsöz.....	iii
İçindekiler.....	iv
Tablo ve Şekiller Dizini.....	vii
1.Giriş ve Amaç.....	1
2.Genel Bilgiler.....	5
2.1.Mobbing.....	5
2.1.1.Mobbing Kavramının Ortaya Çıkışı.....	8
2.1.2.Mobbing Davranışları.....	8
2.1.3.Mobbing Davranışlarının Çeşitleri.....	13
2.1.4.Mobbing Davranışlarının Bireysel Nedenleri.....	14
2.1.5.Mobbing Davranışlarının Örgütsel Nedenleri.....	15
2.1.6.Mobbing Davranışlarının Tarafları.....	17
2.1.6.1.Mobbing Uygulayıcıları.....	17
2.1.6.2.Mobbing Mağdurları.....	20
2.1.6.3.Mobbing İzleyicileri.....	21
2.1.7.Mobbing Davranışlarının Sonuçları.....	22
2.1.7.1.Mağdur Üzerindeki Etkiler.....	22
2.1.7.2.Aile Üzerindeki Etkiler.....	23
2.1.7.3.Örgüt Üzerindeki Etkiler.....	23
2.1.8.Mobbing İle Mücadele Yöntemleri.....	24
2.1.9.Türk Hukukunda Mobbing.....	27
2.1.9.1.Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Açısından Mobbing.....	29
2.1.9.2.6098 Sayılı Borçlar Kanunu Açısından Mobbing.....	30
2.1.9.3.657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Açısından Mobbing.....	31
2.1.9.4.5237 Sayılı Türk Ceza Kanun Açısından Mobbing.....	31
2.1.10.Uluslararası Hukuk Açısından Mobbing.....	32
2.2.İş Doyumu.....	33
2.2.1.İş Doyumu Tanım.....	34
2.2.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	36
2.2.2.1.Kişilik Özellikleri.....	37
2.2.2.2.İşin Niteliği.....	38
2.2.2.3.Örgüt ve Yönetim.....	38
2.2.2.4.Ücret, Terfi ve Çalışma Saatleri.....	38
2.2.2.5.Bireyler Arası İlişkiler.....	39
2.2.2.6.Cinsiyet.....	40
2.2.2.7.Yaş.....	41
2.2.2.8.Çalışma Koşulları.....	41
2.2.2.9.Denetim.....	42
2.2.2.10.Danışmanlık.....	42
2.2.3.İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....	43

2.2.3.1.İçerik Kuramları.....	44
2.2.3.1.1.Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	44
2.2.3.1.2.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	45
2.2.3.1.3.ERG Kuramı.....	46
2.2.3.1.4.Başarı İhtiyacı Teorisi.....	47
2.2.3.2.Süreç Kuramları.....	48
2.2.3.2.1.Victor Vroom'un Beklentiler Kuramı.....	48
2.2.3.2.2.Porter-Lawler Modeli.....	49
2.2.3.2.3.Eşitlik Kuramı.....	49
2.2.3.2.4.Şartlanma Kuramları.....	50
2.2.3.2.5.Amaç Kuramı.....	51
2.3.Örgütsel Bağlılık.....	51
2.3.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	53
2.3.1.Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması.....	56
2.3.2.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	59
2.3.2.1.Cinsiyet.....	59
2.3.2.2.Eğitim.....	60
2.3.2.3.Yaş.....	60
2.3.2.4.Medeni Durum.....	61
2.3.2.5.Ücret.....	61
2.3.2.7.İşin Niteliği ve Önemi.....	62
2.3.2.6.Kıdem.....	62
3. Gereç ve Yöntem.....	63
3.1.Yöntem.....	63
3.2.Örnekleme.....	63
3.3.Veri Toplama Araçları.....	63
3.3.1.Demografik Bilgi Formu.....	63
3.3.2.Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	63
3.3.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	64
3.3.4.Mobbing Algı Ölçeği.....	64
3.4.İşlem.....	65
4. Bulgular.....	68
4.1.Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Analizler.....	68
4.2.Ölçeklerin Analizi.....	69
4.2.1.Bireylerin İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Sosyo- Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	70
4.2.2.Ölçekler Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular.....	83
4.2.3.Mobbing Algı Ölçeğinden Alınan Puanların İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular.....	88
5. Tartışma.....	90
6. Sonuç.....	107

Kaynaklar.....	113
Ekler.....	134



Tablo ve Şekil dizinleri

Tablo I: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları.....	68
Tablo II: Bireylerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Puan Dağılımları...	69
Tablo III: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puan Dağılımları	69
Tablo IV: Bireylerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Dağılımları.....	70
Tablo V: Bireylerin İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması.....	71
Tablo VI: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması.....	71
Tablo VII: Bireylerin İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Tek Yönlü Anova Testi İle Karşılaştırılması.....	72
Tablo VIII: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi İle Karşılaştırılması.....	74
Tablo IX: Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Puanları Açısından Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması.....	75
Tablo X: Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Mobbing Algı Ölçeği Puanları Açısından Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması.....	76
Tablo XI: Bireylerin İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması.....	77
Tablo XII: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması.....	77

Tablo XIII: Bireylerin İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Hangi Birimde Çalıştıklarına Göre Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması.....	79
Tablo XIV: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Çalıştıkları Birime Göre Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması.....	79
Tablo XV: Bireylerin İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Meslekte Çalışma Sürelerine Göre tek yönlü Anova Testi İle Karşılaştırılması.....	80
Tablo XVI: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre Kruskal Wallis H Testi İle Karşılaştırılması.....	81
Tablo XVII: İş Doyumu Ölçeği ile Mobbing Algı Ölçeği Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi İle İncelenmesi.....	83
Tablo XVIII: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Mobbing Algı Ölçeği Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi İle İncelenmesi.....	85
Tablo XIX: İş Doyumu Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi İle İncelenmesi.....	87
Tablo XX: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeğinden Aldıkları Puanların İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	88
Tablo XXI: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeğinden Aldıkları Puanların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	89

1. Giriş ve Amaç

Mobbing davranışları iş yaşamında uzun süredir var olan ancak gündeme gelmesi ve üzerinde konuşulup, düşünülmesi çok da eskiye dayanmayan bir iş yeri terörüdür. Tüm sektörlerde, çalışılan kademe fark etmeksizin her çalışanın mobbing mağduru olmaya aday olması bu kavramın ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Kimi kurum kültürleri, kimi kişilik yapıları maruz kalınan davranışların mobbing kategorisine girip girmediğinin anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla mobbing davranışlarının neler olduğu, etkileri ve genel olarak sonuçları gibi kavramlar üzerinde durulması önemlidir.

Mobbing, bir ya da birden çok kişi tarafından tek bir bireye yönlendirilerek gerçekleştirilen olumsuz davranışların sistematik bir biçimde devam ettirilmesidir (Leymann, 1996). Kavram çalışanlara, çalıştıkları pozisyonlara göre hiyerarşik üstleri, astları veya aynı pozisyondaki kişilerce bir biçimde gerçekleştirilen her türlü şiddet, aşağılama, kötü muamele, tehdit gibi olumsuz hareketleri içermektedir (Tınaz, 2012). Hiyerarşik düzende çalışanlara verilen geri bildirim az olması, yöneticinin emrivaki tarzı ve bu tarzdaki nitelikleri örgüt yapısını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuz yapı içerisinde mobbing davranışları daha yaygın görülmektedir (Grubb, 2005; Harrtig & Frosch, 2006, akt. Konaklı, 2011).

Mobbingin engellenmesi için, personele önem veren, kurum içi iletişimin mümkün kılındığı, hiyerarşik yapının esneyebildiği, görev dağılımının açıkça belirlendiği ve kurumun hedeflerinin personel ile net bir şekilde paylaşıldığı bir yapının oluşturulması önemlidir (Karcioğlu & Akbaş, 2010).

Kurumların işlerini nasıl gerçekleştirdikleri, toplum sağlığının yordayıcısıdır (Gibson & Onnely, 1976). Bireylerin iş yaşamında huzurlu, başarılı, etkin ve verimli olabilmeleri için gereken önemli faktörlerden biri de iş doyumudur (Sünter, Canbaz, Dabak, Öz & Pekşen, 2006). Yaşamında önemli bir yer sahip olan iş, aynı zamanda şahsi hedeflerin gerçekleştirilmesinin de

bir aracıdır. İş doyumu, çalışanın yaptığı iş hakkındaki genel tavrıdır. İş doyumunun yüksek veya düşük olmasına göre kişinin işine karşı tavrı da olumlu veya olumsuz olabilmektedir (Sıgır & Bayram, 2006). Örgütsel davranış alanında çalışma yapan farklı araştırmacılara göre iş doyumu kavramı; çalışanın, iş hayatındaki tecrübelerinden kaynaklı mutlu ve pozitif ruh hali; işinden duyduğu haz; işinden beklentisi ve işi dolayısıyla elde ettiği faydalar arasındaki uyum; işine karşı yaklaşımı, yapılan işle ilgili algıladığı olumlu ya da olumsuz duyguların toplamı olarak ele alınabilir (Efeoğlu & Özgen, 2007).

Personelin çalıştığı kurum ile özdeşleşip, kurumun hedef ve değerlerini sahiplenmesi ile kurumda çalışmaya devam etme arzusu şeklinde tanımlanabilecek olan örgütsel bağlılık, hem örgütler hem iş görenler için önemli bir kavramdır (Ergun, Giderler & Dil, 2008). Kurumsal aidiyet hem kurumun varlığını sürdürebilmesi hem de çalışanın daha uyumlu, doyumlu ve verimli olabilmesi için gereklidir. Yüksek iş doyumu, düşük devamsızlık, düşük çalışan devir hızı, kuruma yüksek sadakat gibi öğeler örgüt açısından üzerinde durulması ve takip edilmesi gereken faktörlerdir. Sayılan bu kavramlar çalışanların örgüte bağlılığının sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bu kavramın olumlu sonuçları olarak; yüksek iş doyumu, çalışanın örgütte uzun süre kalması ve çalışan devir hızında azalma gösterilmektedir. Örgütsel bağlılığın iş doyumu ile pozitif ilişkili olduğu, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerinde daha başarılı ve mutlu oldukları kabul edilmektedir (Allen & Meyer, 1996).

Polislik, hem mesleğin doğasından (suç, suçlu, mağdur ve tanık ile sıklıkla karşı karşıya kalma) hem de çalışma şartlarından kaynaklı olarak stres düzeyi en yüksek meslek grupları arasında yer almaktadır. Görevlerini yaparken dezavantajlı olaylar ve gruplarla karşılaşılıyor olma, bu karşılaşmaların sıklığı ve şekli polislerde kimi zaman bazı psikolojik ve fiziksel belirtiler meydana getirebilmektedir. Bu faktörlere ek olarak polislerin, eğitim aldıkları polis okullarından başlamak üzere karşı karşıya kaldıkları katı hiyerarşik yapılanma da çalışanların

psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyebilmekle, personelin mobbing davranışlarına maruz kalmalarına sebep olabilmektedir.

Emniyet teşkilatının yapısı incelendiğinde mobbinge sebep olabilecek uzun mesai saatleri, katı hiyerarşik yapı, görev tanımının net olmaması, rol belirsizliği, belli birimlerde rekabet ortamı yaratılması gibi özellikleri taşıdığı görülmektedir. Vatandaş ile iletişim içinde olan, üniforma ile çalışıp hem devleti temsil eden hem de ülkenin iç güvenliğini sağlayan polislerin iş doyumları ve kuruma aidiyetleri oldukça önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. Bu iki önemli faktörü olumsuz yönde etkileyeceği öngörülen mobbing davranışlarının süresi ve sıklığının incelenmesi, bu davranışların iş doyumunu ile kuruma aidiyeti ne ölçüde etkilediğinin araştırılması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şunlardır;

- Polislerin yaşları ilerledikçe mobbinge maruz kalma olasılıkları azalmaktadır.
- Kadın polisler erkek polislere nazaran daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.
- Eğitim seviyesi yüksek olan polisler, eğitim seviyesi düşük olanlara nazaran daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.
- Polislerin mesleki kıdem süreleri arttıkça mobbinge maruz kalma ihtimalleri azalmaktadır.
- Kadın polislerin erkek polislere nazaran iş doyum düzeyleri daha yüksektir.
- Eğitim seviyesi yüksek olan polislerin iş doyumları eğitim seviyesi düşük olanlara nazaran daha düşüktür.
- Erkek polislerin kadın polislere nazaran örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir.
- Polislerin yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıkları artmaktadır.
- Polislerin eğitim seviyeleri arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır.

- Polislerin mesleki kıdem süreleri arttıkça iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları artmaktadır.
- Polislerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
- Polislerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

2. Genel Bilgiler

2.1.Mobbing

Latince ‘mobile vulgus’ (kararsız kalabalık) kelimelerinden türeyen ‘mob’ sözcüğü, İngilizcede ‘şiddet uygulayan kalabalık’ manasına gelmektedir. ‘Mobbing’ kelimesi ise; yine İngilizcede psikolojik şiddet, taciz, rahatsız etme anlamlarında kullanılmaktadır (Oxford Advanced Learner’s Dictionary). Mobbing, Lorenz tarafından ilk kez 1960’lı yıllarda, hayvanların kendilerine yabancı olan diğer hayvanları uzaklaştırmak için ortaya koydukları davranışları ifade etmek için kullanmıştır. Literatür incelendiğinde ise kavramın ortaya çıkış sürecinden itibaren farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir (Barling, 1996). Mobbing, özellikle son yıllarda birçok araştırmaya konu olmuş, günümüzde halen geçerliliğini sürdüren önemli bir süreci ifade etmektedir (Chappell & Di Martino, 2000).

Konuyla ilgili çalışma yapanlar mobbing kavramını, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma” ve “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” gibi çeşitli ifadelerle Türkçeye çevirmişlerdir (Tınaz, Bayram & Ergin, 2008).

Temel olarak mobbing kavramı, bir kurumda görev yapan bir veya birden fazla çalışana uygulanan işten soğutma, korkutma, küçük görme, tehdit etme gibi sistemli baskı unsurlarıyla, bu kişi veya kişilerin istifa etmelerine kadar giden süreci ifade etmektedir. Bu süreç sonucunda baskıya maruz kalanlar, zaman zaman intihar aşamasına kadar gelebilmektedir (Tınaz, 2012).

Mobbing olarak kabul edilen davranışlar birçok farklı şekilde ortaya çıkabilmekle birlikte, bu davranışların çoğu sözlü eylemlerdir (Keashly, 1998). İşyerinde duygusal taciz ya da çalışanı işinden uzaklaştırma amacıyla sistematik şekilde uygulanan psikolojik baskılar

olarak tanımlanabilen mobbing kavramı aynı zamanda iş yerinde görülen psikososyal bir stres kaynağıdır (Tınaz, 2012).

Mobbing psikolojik bir saldırı biçimidir. Bir ya da birden fazla kişinin, bir başka kişiye sistemli bir şekilde, ahlaki dışı hareketlerde bulunması, kişiyle alay etmesi ve kişinin toplum içindeki saygınlığını azaltma gibi davranışlarda bulunarak, dayanma gücünü ortadan kaldırıp, işi bırakmaya zorlaması olarak tanımlanır (Davenport, 2003).

Mobbing, kurumdaki işgörenler ya da işverenler tarafından belli sıklık ve süre boyunca uygulanan psikolojik saldırıların toplamıdır. Kişilerin işyerinde üstleri, astları ya da aynı düzeydeki çalışanlar tarafından maruz bırakıldıkları korkutma, küçümseme, kötü muamele gibi davranışların tümü mobbing olarak tanımlanır (Tınaz, 2012). Mobbing, bir kişinin diğer kişiye eziyet etmek, kişiyi yıpratmak veya kişinin olumsuz tepkisini ortaya çıkarmak amacıyla tekrarladığı, sürekli davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Brodsky, 1976).

Bir başka tanımda ise mobbing, bir birey ya da bir grubun, bir başka birey veyahut gruba sistemli bir şekilde işyerinde uyguladığı düşmanca davranışlar ile gerçekleştirilen bir tür duygusal saldırıdır. Bu psikolojik şiddet davranışları, çalışanları yormak amacıyla, bilinçli bir şekilde gerçekleştirilme ve hedef olarak belirlenmiş kişi ya da kişilere yönelik sürekli olarak uygulanma şeklinde vuku bulur (Ferrari, 2004). Özet olarak, mobbing kurumda gergin ve çatışmalı bir iş hayatının ortaya çıkmasına sebebiyet veren tüm etkenlerin birleşmesiyle oluşan, kurumsal sağlığa olumsuz etkisi olan, çalışanların iş doyumunu ve iş ortamındaki huzurunu negatif etkileyen köklü bir iş yeri sorundur (Tınaz, 2012).

Akademik yazında yer alan tanımların yanı sıra çeşitli uluslararası kuruluşlar da kavramla ilgili birbirinden farklı tanımlamalar yapmaktadır. Avrupa parlamentosu bu kavrama ilişkin tek ve tamamen doğru olarak kabul edilebilecek bir tanımın bulunmadığını belirterek birden fazla tanım vermekte fakat nihai olarak psikolojik tacizin tanımına ilişkin

dört temel nokta ortaya koymaktadır. Bunlar; mükerrerlik arz etmesi, belirli bir süredir devam ediyor olması, fiziksel olmaması ve tacize uğrayan kişi üzerinde küçük düşürücü bir etkiye sahip olmasıdır (Güngör, 2007).

Dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına dair yapılan çalışma ve araştırmaların temelini Leymann'ın fikir ve araştırmaları oluşturmaktadır. Çünkü Leymann, mobbing kavramına ilişkin çalışmaları kapsamında önce İsveç sonra Almanya'daki işyerlerinde ilk kez incelemeler yapmıştır (Güngör, 2008). Bu çalışmaları neticesinde işyerinde mobbing davranışının varlığını tespit etmiş, bununla birlikte mobbing davranışının özel niteliklerini, nasıl ortaya çıktığını, mobbing davranışlarından en fazla etkilenen kişiler ile doğabilecek psikolojik sonuçları da açıklamıştır (Tınaz, 2012).

İşyerinde psikolojik taciz olgusunu tanımlamak üzere kullanılan parametrelerden ilki olumsuz davranışların sürekliliğine ilişkindir. Tanımlar işyerinde psikolojik tacizin, belirli süre devam eden olumsuz, düşmanca davranışlar ile sergilendiğini söylemekle birlikte, bu süreye ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır (Güngör, 2007). Leymann'a (1996) göre bu süre en az altı aydır. Parametrelerden bir diğeri olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklığına ilişkindir. Tanımlardan, olumsuz davranışların mobbing mağduruna belirli bir sıklıkta yöneltilmesi gerektiği anlaşılmalı birlikte söz konusu sıklık derecesine ilişkin farklı verilere ulaşılmaktadır. Yine, Leymann'a göre sıklık en az haftada bir şeklindedir. İşyerinde psikolojik taciz olgusunu tanımlayan bir diğer parametre, taraflar arasındaki güç eşitsizliği ile ilişkilidir. Buna göre taraflar arasında yaşanan bir anlaşmazlıkta, tacizci ile mağdur arasında bir güç dengesizliği olması gerekmektedir. Bu güç dengesizliğine mağdurun işyerinde bulunduğu konum, tacizcinin mobbing uyguladığı kişinin zayıf noktalarını bilmesi, tacizcilerin sayısı veya işyerinde mobbing sürecinin diğer etkileri sebep olabilmektedir. Tüm bu sebeplerden ötürü mağdur, karşılaştığı davranışlar sonucunda kendini savunmasız hissedebilmektedir (Güngör, 2007).

Ayrıca yine her kurumda yaşanan sıradan çatışmalar da psikolojik tacizle karıştırılmamalıdır. Kişisel anlaşmazlıklardan, stresten veya kurum içindeki rekabetten kaynaklanan bu tür çatışmalar süresince yaşanan kötü deneyimler ve karşılaşılan kötü muamele olarak nitelendirilebilecek davranışlar eğer eşit güçteki iki taraf arasında meydana geliyorsa ve karşılıklı ise psikolojik taciz olarak nitelendirilemez (Güngör, 2007).

2.1.1.Mobbing Kavramının Ortaya Çıkışı

Mobbing kavramını ilk kez Konrad Lorenz, küçük hayvan gruplarının bir araya gelerek kendilerinden daha kuvvetli ve yalnız olan başka bir hayvana saldırmalarını ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Westhues, 2002).

İş yaşamı için mobbing kavramını 1980’li yıllarda Heinz Leymann kullanmıştır. Endüstri psikoloğu olan Leymann yaptığı çalışmalarda çalışanlar arasında uzun süreli düşmanca, olumsuz ve şiddet içeren davranışların olduğunu fark etmesi sonucunda bu davranışları tanımlamak için mobbing kavramını kullanmıştır (Tınaz, 2012). İş sağlığı alanında ise mobbing kavramı ilk kez 1984 tarihinde düzenlenen ‘İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık’ konulu raporda kullanılmıştır (Leymann, 1996).

2.1.2.Mobbing Davranışları

Psikolojik tacizin nasıl ortaya çıktığının belirlenebilmesi için öncelikle kurumda uygulanan mobbingin belirtisi olan davranışların tespit edilmesi gereklidir. Mobbing olarak tanımlanan davranışlar ayrı ayrı incelendiğinde, bazıları tamamıyla olumsuz veya kabul edilemez olarak değerlendirilebilirken, bazıları ise yalnızca makul yetişkin davranışları olarak ele alınabilir. Ancak bu davranışlar sistemli bir şekilde uzun süreli devam ederse ifade ettikleri sonuçlar farklılaşır ve mobbing vaka örneği olacak bir hal ortaya çıkabilir (Tınaz, 2012).

Leymann (1996), mobbing faillerinin mağdurlara yönlendirdikleri davranışları gözlemleyerek, bu davranışları beş başlık altında toplamıştır. Bunlar; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, iletişime yönelik saldırılar, mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar, sosyal statüye yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar şeklindedir. Bu ana başlıklar, aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır.

-İletişime Yönelik Saldırıları

- Fail, mağdurun kendini ifade etme olanağını kısıtlar.
- Mağdurun sürekli sözü kesilir.
- Mağdurun kendini ifade etme olanağı çalışma arkadaşları tarafından kısıtlanır.
- Mağdur küçümsenir, olumsuz olarak eleştirilir.
- Mağdur sürekli eleştirilir.
- Mağdurun iş yaşamı dışında özel yaşamı da sürekli eleştirilir.
- Mağdur telefon aracılığıyla rahatsız edilir.
- Mağdur sözlü ve yazılı tehditler alır.
- Uzaklaştırıcı jest ve mimiklerle mağdurla ilişki reddedilir.
- İmler yoluyla mağdurla ilişki reddedilir.

-Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları

- Mağdurla konuşulmaz.
- Mağdurun başkalarıyla konuşması engellenir.
- Mağdurun çalışacağı fiziki ortamın çalışma arkadaşlarından uzak olması sağlanır.
- Çalışma arkadaşlarının mağdurla konuşması yasaklanır.

-Mağdura sanki yokmuş gibi davranılır.

-Sosyal Statüye Yönelik Saldırılar

-Mağdurun dedikodusu yapılır.

-Mağdurla ilgili asılsız söylentiler çıkarılır, iftiralar atılır.

-Mağdur işyerinde komik duruma düşürülür.

-Mağdurun psikolojik sorunları olduğuna ilişkin kuşku yaratılır.

-Mağdur, psikolojik değerlendirmeye tabi tutulması için ikna edilmeye çalışılır.

-Mağdurun herhangi bir engeli alay konusu edilir.

-Mağdurla alay etmek için mağdurun sesi ya da jestleri taklit edilir.

- Mağdurun dini inançları ya da politik görüşleri ile alay edilir.

-Mağdurun iş hayatı dışında özel hayatıyla da alay edilir.

-Mağdurun milliyeti ile alay edilir.

- Mağdur onurunu zedeleyecek işler yapmak zorunda bırakılır.

-Mağdurun yaptığı iş küçük düşürücü şekilde yargılanır.

-Mağdurun aldığı kararlar sürekli sorgulanır.

-Mağdura alçaltıcı lakaplar takılır.

-Mağdura sözel ya da sözel olmayan cinsel imalar yapılır.

-Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırılar

-Mağdura özel bir iş verilmemeye başlanır.

-Mağdurun ortaya farklı bir iş çıkarması engellenir.

- Mağdura anlamlı olmayan görevler verilir.
- Mağdura yeteneklerinin altında işler verilir.
- Mağduru yeteneksizmiş gibi göstermek için niteliklerinin üstünde görevler verilir.
- Sıklıkla mağdurun işi değiştirilir.
- Mağdurun özgüvenini etkileyecek işler verilir.
- Mağdura maddi külfet getirecek zararlara sebep olunur.
- Mağdurun evine ya da iş yerine zarar verilir.

-Sağlığa Yönelik Saldırıları

- Mağdur, sağlığına zarar verecek işler yapması için zorlanır.
- Mağdura fiziksel şiddet içeren tehditlerde bulunulur.
- Mağdurun gözünü korkutmak için ufak şiddet davranışlarında bulunulur.
- Mağdura fiziksel zarar verilir.
- Mağdura cinsel tacizde bulunulabilir.

Leymann (1996) yukarıda belirtilen davranışlara ek olarak mobbing tanısında yardımcı olabilecek 15 davranış daha belirlemiştir:

-Telefon, masa, sandalye, bilgisayar gibi işyerinde bulunan ve çalışana ait olan eşyalar aniden kaybolur veya kullanılamaz hale gelir. Daha sonra yerlerine yenileri koyulmaz veya tamir edilmez.

-İş arkadaşlarıyla ilişkilerde normalden daha fazla tartışma yaşanmaya başlanır.

-Kişinin sigaradan veya sigara dumanından rahatsız olduğu bilinmesine rağmen kasıtlı hareket edilerek yakınındaki masa sigara kullanan bir çalışan için tahsis edilir.

- Kişi iş arkadaşlarının odasına geldiğinde konuşmalar hemen bitirilir, konu değiştirilir.
- Kişi işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır, kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Kişi yaptığı her işin, işe geliş-gidiş zamanlarının, çay ya da yemek molalarında harcadığı zamanın biri veya birileri tarafından gözlemlendiğini, takip edildiğini hisseder.
- Birey diğer çalışanlarca sürekli olumsuz yönde eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey diğer çalışanlardan sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey üstleri veya iş arkadaşları tarafından aşırı derecede tepki göstermesi için kısırtılır.
- Birey özel kutlamalar gibi kurumca düzenlenen sosyal faaliyetlere bilinçli olarak çağırılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Rayner ve Hoel (1997) ise mobbing davranışlarını dört kategoride sınıflandırmıştır:

- 1-Mesleki tehditler (küçümseme, başarısızlıkla suçlama, aşağılama),
- 2-Kişiliğe yönelik tehditler (lakap takma, hakaret etme, korkutma, yaşla ilgili aşağılama),
- 3-İzole etme (fırsatlara ulaşmasının önüne geçilmesi, fiziksel veya sosyal olarak dışlanma, bilgi kaçırmama),
- 4-Aşırı iş yükü (aşırı baskı, kısıtlı sürelerde yoğun iş talebi, yapılan işi gereksiz işlerle bölme).

Zapf ve arkadaşları (1999) da mobbing davranışlarını işle ilgili saldırıda bulunmak, kişiyi dışlayarak sosyal ilişkilerine saldırıda bulunmak, özel hayata yönelik saldırıda bulunmak, fiziksel şiddet uygulamak, sözlü saldırıda bulunmak, mağdurun kişisel tercihlerine (politik, dini, vb.) yönelik saldırıda bulunmak ve dedikodu yapmak şeklinde sınıflandırmışlardır.

2.1.3. Mobbing Davranışlarının Çeşitleri

Mobbingin ortaya çıkış sürecinde mobbing uygulayıcısı ve mobbing mağduru olmak üzere iki kişi bulunmaktadır. Bu kişiler arasındaki iş ilişkisine göre mobbing davranışlarının çeşitleri ortaya çıkar.

- Dikey Mobbing: İş yerinde üst pozisyonda çalışanların astlarına ya da astların üst pozisyonda çalışanlara uyguladığı mobbinge dikey mobbing denilmektedir (Tutar, 2004). Eğer bir kişi işyerindeki hiyerarşik konumundan kaynaklı elde ettiği gücün bilincinde olarak bu gücü acımasız bir şekilde astlarına karşı kullanmaya eğilimliyse, bu bireyin aktif bir mobbingci olma ihtimali bulunur (Tınaz, 2012). Hiyerarşik yapının katı olduğu kurumlarda genellikle dikey mobbing uygulamaları görülür (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

-Yatay Mobbing: Birbiriyle eşit pozisyonda çalışanların uyguladıkları mobbing yatay mobbing olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 2004). Bu mobbing sürecinde kurban, kendisiyle aynı işyerindeki hiyerarşik olarak aynı konumdaki çalışma arkadaşları arasından seçilmiştir. Bir kuruma yeni başlayan kişi, bireysel veya işteki uzmanlığının getirdiği özellikleriyle katıldığı ortamdaki algılanan ve kabul edilmiş dengeleri bozabilir. Bu şekilde bir durum, genelde işlerin belli bir düzende paylaştırılmış ve düzenin oturmuş olduğu geleneksel yapıdaki işyerlerinde gerçekleşir. Bu tarz geleneksel bir kurum içine yeni dâhil olan çalışan, yalnızca hiyerarşik üstleri tarafından önceden belirlenen köklü düzeni bozabilecek birisi şeklinde değerlendirilmekle kalmayıp, kendisiyle eşdeğer hiyerarşik pozisyonda olan iş arkadaşlarının da haset ve öfke gibi negatif duygularına maruz kalabilir (Tınaz, 2012).

2.1.4. Mobbing Davranışlarının Bireysel Nedenleri

Mobbing uygulamalarını tek bir nedenle açıklamak mümkün değildir. Böyle bir açıklama eksik ya da yanlış çıkarımlar yapılmasına sebep olabilir. Araştırmaların ulaştığı sonuç, mobbing olgularının oldukça karmaşık ve çok unsurlu bir süreç olduğudur (Zapf,1999). Mobbingin nedenleri üzerine yapılan araştırmalar mobbingin ortaya çıkışı ile ilgili olarak maruz kalanların kişisel özellikleri ve mobbingin meydana geldiği ortamın şartları üzerinde durmaktadır (Dawn, Cowie & Ananiadou, 2003).

Mobbingin ortaya çıkış sebepleri, mobbing uygulayıcıları ile mobbinge maruz kalanların ruhsal durumları ve kişilik özellikleri ile çalıştıkları kurumun kültürü, organizasyon yapısı, içinde bulunulan toplumun değerleri ve yargıları, kurum içi çatışmalar, kurumlar arası rekabet ortamı şeklinde sıralanabilir. Sıralanan faktörler büyük oranda tek başına mobbinge neden olmazlar. Ancak birbirleriyle etkileşim haline geçerlerse işte o zaman ortaya mobbing olgusunun çıkma olasılığı yükselir (Güngör, 2007). Tınaz (2012)'a göre de mobbingin ortaya çıkmasında farklı gerekçeler olabilmektedir. Mobbinge neden olacak davranışların sebepleri şunlar olabilmektedir:

-Tacizcinin Kişilik Özelliklerinden Kaynaklı Sebepler: Mobbing uygulayıcıları, Freud'a göre doğuştan getirilen iki temel dürtü olan saldırganlık ve cinsellik dürtülerinden saldırganlığın etkisi altında daha fazla kalıyor olabilirler (Tutar, 2004). Mobbing uygulayıcılarının kişilik özellikleri incelendiğinde özgüvenleri yüksek, sosyal ilişki yetileri gelişmemiş, kendi çıkarlarını ön planda tutan kişiler oldukları görülmüştür (Zapf & Einarsen, 2003). Ayrıca bu kişilerin kontrol odaklı, güce önem veren, narsistik eğilimleri olan, kendisinin ayrıcalıklı hakları olması gerektiğine inanan, rekabetçi kişiler oldukları da belirtilmektedir (Erdoğan, 2009). Ayrıca çocukluk çağında sevgiden yoksun bırakılmış, zorba davranışlarla karşılaşmış, yetiştiği ortamda şiddetle temas etmiş, düşük özgüvenli

kişilerin mobbing uygulayıcısı olduğu araştırmalarca ortaya konulmaktadır (Davenport & ark., 2003).

-Mağdurun Kişilik Özelliklerinden Kaynaklı Sebepler: Mağdurun kişilik özellikleri de mobbing davranışlarının ortaya çıkmasında etken olabilmektedir. Araştırmacılar kışkırtıcı ve itaatkâr kişilik yapısına sahip olanların mobbing mağduru olma riskinin daha fazla olduğunu belirtmektedir. Özellikle itaatkâr kişilik yapısı ile mobbing mağduru olma arasında pozitif bir ilişki olduğu dile getirilmektedir. Ayrıca mağdurun özgüven eksikliği, sosyal ilişkilerdeki başarısızlığı, kendini savunamaması ya da oldukça başarılı olup, gruptan farklılaşması kişinin mobbing mağduru olmasına sebep olabilmektedir (Zapf, 1999).

-Bireyi Grup Kuralını Kabul Etmeye Zorlamak: Kimi kurumlarda grupça alınan kararların kurum aidiyetini olumlu yönde etkileyeceği ve bu yolla kurumun daha güçlü bir yapıya sahip olacağı düşünülmektedir. Hedef alınan kişi şayet grubun aldığı kurallara uygun davranmıyorsa ya grup tarafından kurallara uyması için baskı altına alınacak veya gruptan ayrılmak zorunda bırakılacaktır. Grup tarafından yönlendirilme ve grubun bir parçası olma zorunluluğu yanında, eğer farklı davranırlarsa grup dışında kalacakları korkusu nedeniyle diğer üyeler, mobbing uygulayıcılarının sergiledikleri bütün olumsuz ve düşmanca davranışlara rağmen onu terk etmezler (Tınaz, 2012).

2.1.5.Mobbing Davranışlarının Örgütsel Nedenleri

Mobbingin varlığı, bir işyerinde çalışma huzuru ve barışının bozulduğunun en net belirtisidir. Kurumsal düzensizliğe sebebiyet veren mobbing kavramı, çok çeşitli sektörlerdeki kurum ve kuruluşta meydana çıkabilir. Örgüt kültürünü kanıksamış ve çalışanlarına önem veren yöneticilere sahip kurumlarda mobbing vakalarıyla çok daha nadir karşılaşılmaktadır (Tüz & Altıntaş, 2001). Mobbing davranışlarının örgüte getireceği ek

maliyetlerin mobbingi önleme çalışmalarından çok daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Resch & Schubinski, 1996).

İşyerinde mobbing davranışlarının ortaya çıkmasındaki ana nedenlerin personel seçim sürecindeki hatalar, dönemsel alınan işçiler, terfi edilebilecek pozisyonlar için işyerinde yaşanan kıyasıya rekabetler olduğu görülmektedir (Shallcross, 2003). Mobbing nedeniyle işyerlerinde meydana gelen sorunların travmatik ve olumsuz bir iş ortamına neden olduğu araştırmacılarca tespit edilmiştir (Leymann & Gustafsson, 1996).

Kurumsal problemlerin ve rol belirsizliğinin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde bir çalışana mobbing uygulamak oldukça kolaydır (Cemaloğlu, 2007). Bu sebeple kurumlar görev tanımları net şekilde belirlemeli, işin çalışanın işten beklentilerine uygunluğunu değerlendirmelidir. Çalışanların hangi iş ve görevlerden, kimlere karşı ne oranda sorumlu oldukları bilinirse, görev belirsizliğine bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz duygular da meydana gelmeyecektir (Kırel, 2007). Araştırmacılar failin fazla dikkat çekmediği, büyük ve bürokratik kurumlarda mobbing vakalarının daha yaygın olduğunu ortaya koymaktadır (Leymann, 1996).

Yalnızca emir komuta zincirini esas alan dikey örgütlenme yapısına sahip olan örgütlerde her çalışan kendi amirinden emir almakta her amir de yalnızca kendisine bağlı çalışanlara emir verebilmektedir. Hiyerarşik yapılar yanında getirdikleri otoriter yönetim tutumu nedeniyle mobbing için uygun ortam oluşturmaktadır. Örneğin köklü ve bilinen bir kurum kültürüne sahip olduğu varsayılan kamu sektöründe büyük hiyerarşik yapılanmalar olduğu dolayısıyla mobbingin daha çok yaşanabileceği sonucuna ulaşılabilir. Diğer yandan özel sektörde rekabet ortamının fazla olması, nispeten yatay bir örgütlenme yapısına sahip olan bu kurumlarda rol belirsizliğinin daha yaygın olabileceği varsayımlarından hareketle de bu kesimde mobbingin daha yaygın olabileceğini söylenebilir (Güngör, 2007). Liderlerin zayıf ve

kötü yönetim biçimleri, iletişimin yetersiz oluşu, iletişimin saydamlıktan uzak olması, takım ruhunun oluşturulamaması, iş yerindeki yoğun stres de kurumsal kaynaklı mobbing nedenlerindedir (Davenport, 2003).

Kimi zaman işyerlerinde ortaya çıkan bazı sorunlar çalışanlara baskı kurmak amacıyla kullanılabilmekte, bu gibi durumlar da o işyerinde mobbingi önlemek için alınan önlemlerin işlevsel olmasının önüne geçmektedir. Kurumdaki yönetimin mobbing davranışlarını işyerinde bilinçli olarak uygulaması bu duruma örnek teşkil edebilir. Bu gibi kurumlarda mobbingi önlemek için yapılan çalışmalar önemsiz görülmektedir. Oysaki örgütler bu gibi faaliyetlere yaptıkları yatırım sayesinde hem kurum içi hem de kurum dışı saygınlıklarını artırabilirler (Kirel, 2007).

2.1.6. Mobbing Davranışlarının Tarafları

2.1.6.1. Mobbing uygulayıcıları

Mobbing uygulayıcıları, çoğu zaman hiyerarşik pozisyonlarından elde ettikleri güçlerden kaynaklı olarak yöneticiler, zaman zaman rakip olarak görüldüklerinden dolayı çalışma arkadaşları, düşük oranda da astlardır. Kişi ya da grupların mobbing olarak nitelendirebilecek davranışlarda bulunmalarının nedenleri birbirinde çok farklı dinamiklerden kaynaklı olabilmektedir (Güngör, 2007).

Mobbing uygulayıcılarının, mobbing kapsamına giren davranışları yapma sebepleri araştırıldığında bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek, unvan ve statülerini korumak amacıyla bu davranışları uyguladıkları sonucu ortaya çıkmaktadır (Leymann, 1996). Yapılan araştırmalar farklı özellikleri olan bir takım mobbing uygulayıcıları tanımlamaktadır. Bunlar aşağıdaki şekildedir;

-Narsistik Mobbingciler: Narsistik kişilik, kendini beğenmişlik hissi, beğenilme ve takdir edilme ihtiyacı ile empati yetisine sahip olmamanın ortaya çıkardığı bir kişilik yapılanmasıdır. Narsistik kişilik sahip olduğu gücü kendi çıkarları için kullanmayı mazur gören, büyülenmeci bir hayal dünyasında yaşayan, diğer insanları küçük, kendini onlardan üstün gören ve bunun böyle olduğunu diğerlerine kabul ettirmeyi yoğun şekilde arzulayan kişilerde görülen bir tür psikolojik bozukluktur (Davenport & ark., 2003). Kendilerini büyük bir güç, önemli ve kusursuz bir birey olarak kabul ettikleri için her şeyi hak ettiklerini düşünürler. Mobbing mağdurlarına karşı kaba ve kendini üstün gören davranış veya tutumlar ortaya koymaktan kaçınmazlar. Beklentileri karşılanmadığında, oldukça acımasız ve düşmanca davranışlarda bulunmaktan çekinmezler. Diğerleri, kendilerini önemsemez, eleştirir veya alt ederse onlara karşı yoğun öfke, intikam alma isteği ve kızgınlık hissederler. Alt edildiklerini düşündüklerinde ve sonrasında yaptıkları değerlendirmeler taraflı düşünceler ve yargılama kusurları ile doludur (Tınaz, 2012). Narsistik kişilik bozukluğu olan çalışanlar, bu durumlarından dolayı psikolojik taciz davranışlarının faili olarak ortaya çıkabilmektedirler (Randall, 2001).

-İki Yüzlü Mobbingciler: Bu tarz mobbingciler sürekli olarak yeni kötülük peşindedirler. Mobbing uygulamaktan haz duyarlar. Buldukları ortamda diğerlerinin kendilerine göre üstün ve başarılı olmalarını kabullenemezler. Kimi zaman hiyerarşik ast veya üstlerine sergiledikleri samimi ve sempatik tutum, yaptığı olumsuz davranışların, sonrasında kendisine karşı olumsuz olarak kullanılmasının önüne geçmek içindir. Diğerlerine karşı kendilerini olduğundan iyi göstermeye çalışırken mobbing uyguladıkları kişilere karşı sürekli kötü davranışlarda ve olumsuz eleştirilerde bulunurlar (Tınaz, 2012).

-Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: Mobbing uygulayan kişinin iş hayatı dışında, kendi özel hayatında karşılaştığı sorunlar genellikle onarılması zor durumlar ortaya çıkarıp kişide hayal kırıklığına sebep olur. Fakat çoğunlukla bu çatışmalar özel hayatın sınırını geçerek

iş yaşamına ulaşır ve dolaylı olarak da olsa sorunlar çalışma arkadaşlarına yönelir (Tınaz, 2012).

-Megaloman Mobbingciler: Bu mobbingciler kurban seçtikleri kişilere devamlı olarak kendilerinin hiyerarşik olarak üst konumda olduğunu benimsetmeye çalışırlar. Yapılacak her türlü işte mutlaka kendilerinden onay alınmasını isterler. İş hayatının değişen koşullarına göre yeni kurallar dayatırlar. Bu dayattıkları kurallara tüm çalışanların sorgulamadan uymasını beklerler. Bu sayede özellikle işyerindeki başarılarıyla yükselme imkânları olan kişilerin kariyer yollarının önüne geçmeye çalışırlar (Tınaz, 2012)

-Eleştirici Mobbingciler: Bu kişilerin iletişim becerileri yeterli değildir. Karşısındakinin sözünü keserek, iletişimi diktatörce yönetirler (Bully, 1996). Hayata karşı negatiftirler. Başkalarının eksiklerini ararlar. Sürekli bir şeylerden şikâyet eder haldedirler. İş arkadaşlarını sürekli çalışmaya zorladıkları için kendi yöneticileri tarafından takdir edilirler. Diğerlerinin yaptığı işi beğenmezler. İşyerinde mutsuz ve gergin bir iklimin ortaya çıkmasına vesile olurlar. Dile getirdikleri tüm olumsuzluklara rağmen kendileri de herhangi bir çözüm önerisinde bulunmazlar (Tınaz, 2012). Karakterleri zayıf, takdir edilmeye ve övülmeye muhtaç, olaylara olumsuz bakış açısıyla bakan, diğerlerini yargılama ve suçlama eğiliminde olan kişilerdir (Leymann, 1996).

-Hiddetli Mobbingciler: Bu tür mobbingciler hedef aldıkları kişileri korkutmak suretiyle yıldırarak kontrol etmeyi amaçlarlar. Karakterleri nedeniyle duygularına hâkim olamazlar. Hiçbir sebep yokken etrafındakilere sözel olarak saldırır daha sonra ise hiçbir şey olmamış gibi yeniden işlerinin başına dönebilirler. İş arkadaşlarının duygu, düşünce ve fikirlerini küçük görürler. Mobbing uyguladıkları kişileri işlerini kaybedebilecekleri veya değiştirmek zorunda kalabilecekleriyle ilgili tehdit ederler (Tınaz,2012).

2.1.6.2.Mobbing mağdurları

Kimi araştırmacılara göre mobbing mağdurlarının herhangi bir ayırıcı özellikleri yoktur. Mobbing tüm toplum ve örgütlerde ortaya çıkabilen bir kavram olduğundan dolayı örgüt içerisinde hedef kurban olma yani mobbinge maruz kalma riski kurumlardaki tüm üyeler için muhtemeldir (Tınaz, 2012).

Bazı araştırmacılar mobbing mağdurlarının, mobbinge maruz kalma sebepleri olarak mesleklerinde yetkin ve başarı yönelimli olmalarını gösterirken kimi araştırmacılar da özellikle üretken insanların ortaya koydukları yeni düşüncelerin başkalarını rahatsız etmesi sebebiyle mobbing mağduru olma ihtimallerinin yüksek olduğunu belirtir (Cemaloğlu, 2007). Çoğu zaman mobbing mağdurlarının daha üst makamdakilere tehdit oluşturdukları için bu makamlardaki kişilerce kurban olarak seçildikleri bilinmektedir (Davenport, Schwart & Elliott, 2003). Bazı araştırmacılar ise kurbanların iş verimlerinin düşük, sosyal iletişimlerinin ise yetersiz olduğunu öne sürmektedir (Zapf, 1999).

Mobbing olaylarında, mağdur olmaya aday bir kişilik tipi net olarak belirlenmemiş olmakla beraber yapılan araştırmalar iş yerlerinde dört farklı tipteki kişinin mobbinge maruz kalma ihtimaliyle daha yoğun şekilde karşı karşıya olduğu düşündürmektedir. Bunlar;

-Yalnız ya da azınlıkta kalan kişi: Bu kişi kadınların çok sayıda olduğu bir kurumda görevli tek bir erkek ya da erkeklerin yoğun olduğu bir işyerinde çalışan tek bir kadın olabilir.

-Acayip bir kişi: Herhangi bir nedenden dolayı işyerinde bulunan diğer çalışanlardan farklı ve ekip arkadaşları ile kaynaşmayan bir kişi söz konusudur. Söz konusu kişi giyim tarzı olarak diğerlerinden farklı olabileceği gibi engelli veya içinde olduğu topluma/örgüte yabancı bir çalışan da olabilir.

-Başarılı bir kişi: İşini yaparken önemli bir başarı kazanmış, bu başarısından dolayı yöneticiler tarafından takdir edilmiş bir çalışan, çalışma arkadaşları tarafından kolaylıkla kurban seçilerek mağdur edilebilir.

-Yeni gelen kişi: İşyerine yeni gelen çalışanın, yerine atandığı pozisyonda çalışan kişinin iş arkadaşları tarafından çok seviliyor olması veya yeni başlayanın hâlihazırda görevli olanlardan daha yetkin ve verimli olması da mobbinge maruz kalma riskini artırır (Huber, 1994; akt: Tınaz, 2012).

2.1.6.3.Mobbing izleyicileri

Mobbing izleyicileri olarak tanımlanan kişiler, mobbinge maruz kalan kişinin iş arkadaşları, üstleri ya da yönetici kademesi gibi sürece direkt olarak etki etmeyen ancak bir şekilde uygulanan mobbingin farkında olan, mobbingin yansımalarını hisseden bazen de mobbing uygulama sürecine bizzat katılan kişilerdir (Tınaz, 2012). Bu kişiler, işyerinde mağdura uygulanan mobbingi algıladıkları andan itibaren mobbing izleyicisi olarak tanımlanırlar. Direkt taciz uygulamamakla beraber mobbingin bilincinde olduklarından bir şekilde sürece dâhil olmakta, süreci algılamakta ve sonuçlarına maruz kalmaktadırlar (Güngör, 2007). Mobbing izleyicileri, bir sonraki hedefin kendileri olabileceğinden korktuklarından sürece sessiz kalabilmektedirler (Namie, 2003).

İzleyicilerin niteliklerine bakıldığında şu hususlar dikkat çekmektedir;

- İşyerinde kurbanlara uygulanan psikolojik taciz ile hiç alakaları yok gibi duran mesai arkadaşları veya amirler aslında psikolojik tacizi uygulayanlarla beraberlerdir.
- Uygulanan mobbing davranışlarından dolayı meydana çıkan veya çıkma ihtimali olan olası bir sonucun sorumluluğunu almaktan uzak dururlar ve bu süreçte kendilerini ilişkileri iyileştirmeye çalışan kişiler olarak gösterirler.

- Kendilerine güvenleri tamdır. Mobbing uygulayana veya mağdura duydukları yakınlığı açıkça belli eder ya da her ikisinden de uzak dururlar.
- Bazı durumlarda ise işyerinde yaşanan mobbingin kilit noktasındaki kişi konumunda bulunurlar (Tınaz, 2012).

2.1.7.Mobbing Davranışlarının Sonuçları

2.1.7.1.Mağdur üzerindeki etkiler

Mağdurların yaşadıklarından duydukları utanç durumu kabul etmelerini zorlaştırabilmektedir (Lewis, 2004). Psikolojik taciz bir kez yaşanıp sona eren bir şiddet çeşidi değil belli bir zaman diliminde yavaş yavaş ve sistemli bir şekilde sürdürülen, yaşanma şekli ve sonuçları itibariyle kabul edilmesi giderek zorlaşan bir şiddet türüdür (Güngör, 2007). Mobbing davranışları yoğun stres yaşanmasına sebep olduğundan, mağdur kişilerde depresyon, anksiyete, uykusuzluk gibi belirtilerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Hoel, Sparks & Cooper, 2002). Yapılan araştırmalara göre mobbinge maruz kalanlar, kalmayanlara göre daha fazla stres belirtileri göstermektedir (Agervold & Mikkelse, 2004). Ayrıca mobbinge maruz kalanlar ile bu davranışlara tanık olanlar arasında iş verimliliği açısından bir karşılaştırılma yapıldığında, mobbinge tanık olanların da bu davranışlara maruz kalanlar kadar olumsuz etkilendiği ortaya çıkmıştır (Niedl, 1996).

Mobbinge maruz kalmanın kısa vadeli sonuçları olumsuz duygudurum, dikkat dağınıklığı gibi durumlardır. Uzun vadede ise belirtiler psikosomatik bir hal almakta ve kişilerde duygusal tükenme gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Barling, 1996). Mobbing davranışlarına maruz kalan bireyler işyerinden uzak kalmak için istifa etmeye kadar gidebilecek şekilde çaba gösterebilmektedir (Davenport, 2003).

Mobbing mağduru kadınların daha fazla psikosomatik belirtiler gösterdiği bilinmektedir. Bu durumun iş stresinin ev sorumlulukları ile birleşmesiyle artan stres

seviyesinden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan başka bir açıklama ise erkeklerin cinsiyet rolleri ve güçlü görünme arzuları yüzünden daha az şikâyet etmeleri olabilir şeklindedir (Poussard & Çamuroğlu, 2015).

2.1.7.2.Aile üzerindeki etkiler

İş yerinde gerçekleşen mobbingin, mağdurun iş hayatı dışında özel hayatında da negatif sonuçları olması beklenir. Fakat sonuçların kişinin özel hayatını ne ölçüde etkileyeceği, işyerinde maruz kaldığı mobbing davranışlarını özel hayatına yansıtma derecesiyle ilgilidir. Çatışma yaşayan birey sorunlarını en yakınındaki diğerleri ile paylaşır (Tınaz, 2012). Mağdur iş aradığında ya da yeni bir işe girerken zorluk yaşadığında, yaşanan zorlukların aile bireyleri tarafından da hissedildiği belirtilmektedir (Duffy & Sperry, 2007). Ruhsal dengenin bozulması yüzünden eşi ve çocukları ile arası açılan, işte biriken öfkeyi evde patlatan, evlilik krizleri yaşayan mağdurlar olduğu bilinmektedir. Bu kişiler sosyal etkileşimden kaçınırlar, aile bağları ve arkadaşlık ilişkileri zayıflar, ailelerine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmemeye başlarlar (Güngör, 2007). Bazı eş ve aileler ise yaşadıkları sıkıntılar sırasında mağdura yardımcı olmak bir yana durumu daha da zorlaştırabilmektedirler. Toplumsal statü ve prestijde yaşanan değişiklik, yaşam standardında düşme ya da güçsüz bir eşe sahip olmak istemediklerinden mağdura psikolojik baskı yaparak durumu düzeltmesini ve sorun çıkarmamasını talep edebilmektedirler (Poussard & Çamuroğlu, 2015).

2.1.7.3.Örgüt üzerindeki etkiler

Mobbing mağdurunun yaşadığı baskıyı iş arkadaşları ile paylaşması sonucu durumun kurum içinde duyulmasıyla birlikte diğer çalışanların da mobbinge uğrama kaygılarında ve dolayısıyla stres seviyelerinde artış meydana gelmektedir (Vartia & Leka, 2010). Yalnızca mobbinge maruz kalanlar değil sürece tanık olanlar da stres belirtileri göstermektedir (Hauge

& ark., 2007). İşveren tarafından konu ele alınırsa mobbing nedeniyle meydana çıkan sorunlar ilk olarak ekonomik maliyetlerle ilgili gibi görülebilir. Ancak buna ek olarak bir takım sosyal içerikli sonuçların meydana çıkması da yüksek olasılıklıdır. Kurum içerisinde grup çalışması ve birliktelik ruhunun sekteye uğraması neticesinde örgütün saygınlığının lekelenmesi kaçınılmaz bir sonuçtur (Tınaz, 2012).

Mobbing mağdurlarının yaşadıkları süreçten kaynaklanan hastalık durumları dolayısıyla ortaya çıkan tedavi masrafları, kişilerin tedavi gördükleri süre boyunca işlerinin aksaması, işten ayrılmalar ve yeniden iş alım sürecinde meydana gelen ekonomik kayıplar, işletmenin prestij kaybı gibi birçok husus örgütlerin de mobbing sürecinden zarar gördüğünü göstermektedir (Cooper & ark., 1996).

Mobbinge uğrayan bireylerin düşen iş performansları çalıştıkları kurumun verimini ve dolaylı olarak da buldukları ülkenin iş verimini düşürecektir (Hoel, Sparks & Cooper, 2002). İşletmelerde işgücü devir oranı artar, çalışanların morali bozulur. Tecrübeli personelin işi bırakması nedeniyle kurum giderleri artar. Yeni işe alım ve alınan personelin eğitim masrafları bu gider artışının sebebidir. Özetle, iş yerinde yaşanan mobbing olayları sonucunda maddi yüklerin artması kaçınılmazdır (Tınaz, 2012).

2.1.8. Mobbing İle Mücadele Yöntemleri

İşyerinde yaşanan mobbing olaylarının sebepleri genel olarak çevresel ya da kişisel faktörler olarak görülse de mobbing olaylarının esas sorumlusunun örgüt ve yönetici kadrosu olduğu bilinmektedir (Leymann, 1996). Psikolojik tacizle alakalı bilinirliği yükseltmek için kurumun, tüm yönetici kadrosuna işyerinde yaşanan mobbing olayları hakkında bilgilendirme yapması, kurumda personel işleriyle ilgilenen birimlerin de çalışanları konuyla ilgili bilgilendirmesi ve mobbing mağdurlarına gereken desteği vermesi gereklidir (Lewis & Rayner, 2003). Mobbingin önlenmesi veya var olan sürecin durdurulması için mağduru kişisel

gayretiyle birlikte örgütün mobbing olaylarıyla ilgili bilinç seviyesi ve olaylara bakış açısı da büyük önem taşımaktadır (Lazarus & Folkman, 1984).

İşyerinde mobbing olgusu ortaya çıkmadan önce kurumların psikolojik taciz olaylarını azaltabilecek bazı önlemler alması gereklidir. Bu önlemler içinde, kurumda mobbing olaylarının ne sıklıkta yaşandığının araştırılması, buna göre değerlendirmeler yapılması, yapılan değerlendirmeler ya da çalışanlara uygulanan anketler sayesinde mobbing mağduru olma riski taşıyan çalışanların belirlenmesi, mobbingin ortaya çıkmasına sebep olabilecek tetikleyici olayların neler olduğunu belirlemek için çalışmalar yapılması sayılabilir. Tüm bu önlemlerle birlikte işyerinde mobbingin ortaya çıkmadan önlenmesi hem bireylerin hem de kurumun zarar görmesinin engellenmesi açısından büyük önem taşır (Karatuna & Tınaz, 2010).

Mobbing, gerek çalışanlar gerekse kurum açısından büyük olumsuzluklar yaratan bir iş yeri problemidir. Mobbing mağduru bireylerin mücadele için seçtikleri yöntemler çeşitli dinamiklere göre farklılık gösterse de mobbinge bireysel mücadelede aşağıda belirtilen önlemlerin dikkate alınması mobbingin sona ermesine veya mağdurun süreçten en az zararla çıkmasını yardımcı olacaktır. Bu önlemler şu şekildedir;

- İşyerinde ortaya çıkan her çeşit olumsuz davranış için tutanak gibi yazılı kayıtlar tutulması,
- İşyerinde olanlarla ilgili yöneticileri bilgilendirmek üzere yazılı kanıtlar hazırlanması,
- Tüm yazışmaların, raporların kopyasının muhafaza edilmesi,
- Tacizci kişinin yönetici olması durumunda bir üst düzey yöneticiye konu ile ilgili bilgi verilmesi,

- Mobbing uygulayıcısı ile tek başına kalmaktan kaçınarak tacizcinin uygulayabileceği her türlü mobbing davranışına karşı başkalarının da şahit olmasının sağlanması (Adams & Crawford, 1992).

Mobbingin önüne geçebilmek için öncelikle örgüt içerisinde yaşanan olumsuzlukları ilerlemeden tespit etmek gerekir. Bu tespiti yapabilmek için idareciler mobbingin yordayıcısı olabilecek davranışları fark edebilmeli, meydana gelebilecek olumsuz davranışları önceden yordayabilmek için oldukça dikkatli olmalı ve konu ile ilgili gerekli önlemleri almalıdırlar. Aşağıda belirtilen sorulara genel olarak evet şeklinde cevap veriliyorsa mobbinge ilişkin önlem alınmasına ihtiyaç var demektir. Bu sorular şunlardır;

- İşyerinde bir problem çıktığında, hep aynı çalışan mı sorumlu olarak gösteriliyor?
- Kritik pozisyonlarda görevli çalışanların ani iş bırakma davranışları oluyor mu?
- İşgücü devir hızı genel olarak fazla mı?
- Çalışanların izne ayrılma sıklığı yüksek mi?
- Kurum çalışanlarının genel ruh hali olumsuz olarak mı değerlendiriliyor?
- Son dönemde sorun çıkardığı gözlenen çalışanın daha önceden iş verimi yüksek miydi?
- Yönetici kademesindeki çalışanlar pozisyonlarının gerektirdiği yeti ve tecrübeye sahip mi?
- Çalışanlar arasında iletişim ve takım çalışması konusunda gözlenen eksiklikler var mı? (Kirel, 2007).

Genel olarak işyerlerindeki mobbing olaylarını engellemeye yönelik tavsiyeler aşağıda sıralanmıştır:

1. Çalışma ortamının ve ast-üst ilişkilerinin, takım çalışmasının temel çalışma prensibi olmasını sağlayacak biçimde düzenlenmesi gereklidir.

2. İşbölümü demokratik olmalı ve dayanışmayı esas almalıdır. İş yerinde roller ve sınırlar netleştirilmeli ve uygun yetki role uygun kişilere verilmelidir.
3. Bireylerin rahat hissetmesini, suçlanmadan önce kendisini demokratik bir şekilde ifade etmesini sağlayan bir ortam hazırlanmalıdır.
4. Mobbing davranışlarını önleyici etik iş kuralları geliştirilmelidir.
5. Zarar verici etmenlerden arınmış, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı yaratılmalıdır.
6. Çalışanların özlük hakları korunmalıdır.
7. Fazla ve yıpratıcı mesailere son verilmelidir.
8. Çalışanların iletişim ve problem çözme becerilerini artırmaları sağlanmalıdır.
9. Varsa işyeri sağlık görevlileri vesilesiyle koruyucu ruh sağlığı uygulamaları (bilgilendirme, eğitim, danışma) yapılmalıdır.
10. Mobbing ile alakalı çalışanların başvuracağı hukuksal yollar kapatılmamalıdır (Kaya, 2009).

2.1.9. Türk Hukukunda Mobbing

İşyerinde mobbing, temel insan hak ve özgürlüklerinin, çalışanın onurunun, değer yargılarının ve anayasa ile düzenlenmiş olan çalışma hakkının ihlal edilmesi manasını taşımaktadır (Kerestecioğlu, 2006). Türk hukuk sisteminde direkt olarak mobbing kavramına atıf yapan bir kanun maddesi bulunmamaktadır. Daha çok mobbing esnasında gerçekleştirilen eylemlere ilişkin düzenlemeler mevcuttur (Erdem & Parlak, 2010). Mobbingi direkt tanımlayan hükümler olmasa da bazı yargı kararları kavrama açık bir şekilde atıf yapmaktadır. Ankara 8. İş Mahkemesince 2006 yılında görülen bir davada ilk defa mobbing hakkında hukuk mercilerince bir tanım yapılmıştır. Söz konusu gerekçeli kararda yapılan mobbing tanımı şu

şekildedir: “Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.” (Ulusoy, 2013).

19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine ilişkin 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile mobbing; “kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre devam eden çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan davranışlar” olarak tanımlanmıştır. İlgili genelgede mobbingin önlenmesi için yapılacak davranışlar sıralanmıştır. Genelgenin 4. maddesinde, mobbing davranışlarını azaltmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar aracılığıyla çalışanlara destek olunacağı belirtilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin, Karar Tarihi; 21/02/2014, Emsal Sayısı; 2014/2157, Karar Sayısı; 2014/3434 sayılı kararından özetle; "Hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır." denilmektedir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2016). Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun mobbing ile ilgili alt komisyonu da konuyla alakalı yapılabileceklerle ilgili bir rapor yayınlamıştır.

Anayasa Mahkemesi'ne mobbing ile alakalı yapılan bir başvuru kararında yukarıda belirtilen kararlar yanında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne de ilgili maddeler belirtilerek

atıf yapıldığı görülmektedir. Anayasa Mahkemesine yapılan mobbing konulu başvurunun 19/7/2018 tarihli kararında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 'özel ve aile hayatına saygı hakkı' kenar başlıklı 8. maddesi şöyledir:

“1- Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

2. Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, suçun veya düzensizliğin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuka uygun olarak yapılan ve demokratik bir toplumda gerekli bulunan müdahaleler dışında, kamu makamları tarafından hiç bir müdahale yapılamaz.”

Sözleşme'nin 'işkence yasağı' kenar başlıklı 3. maddesi ise şu şekildedir:

“Hiç kimseye işkence veya insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele veya ceza uygulanamaz.”

2.1.9.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası açısından mobbing

Anayasa açısından ilk olarak Türk Anayasası başlangıç bendinde “Her Türk vatandaşı bu Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereğinde yararlanma, milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme, maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahiptir.” hükmü bulunmaktadır. Ayrıca, Anayasa'nın takip eden diğer hükümlerinden madde 12/I'de “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.”, madde 17/I'de “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”, madde 17/III'te “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz, kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.”, madde 24/I'de “Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.”, madde 24/III'de “Kimse ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini

inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz, dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.”, madde 25/I’de “Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir.”, madde 25/III’de “Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz, düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.”, madde 48/II’de “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.”, madde 49/II’de “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.”, madde 50/II’de “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.” gibi çalışanların kişiliklerinden kaynaklı maddi ve manevi varlıklarının korunması gerekliliği, kişilerin yaşına, cinsiyetine, gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaması gerektiği, vicdan, din, inanç ve kanaat özgürlüklerine sahip oldukları, bu çerçevede bir takım kişiliğe bağlı devredilemez ve vazgeçilemez hakları olduğu belirtilerek, bu kapsamda çalışanların iş ilişkilerinin saygı çerçevesinde ve sağlıklı bir şekilde düzenlenme görevinin bulunduğu, Anayasaca açıkça belirlenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Anayasanın belirtilen bu maddeleri dikkat edilmesi gerekli önemli iç hukuk düzenlemeleridir (İlhan, 2010).

Anayasanın 17. maddesinde “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. ... Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.” hükmü bulunmaktadır. Bu hükümde kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı anayasal bir hak olarak tanınmıştır. Mobbingin de kişilerin manevi varlıklarını hedef alan bir şiddet şekli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu hüküm doğrultusunda bir anayasal hak ihlali olduğu değerlendirilebilir (Centel, 2005).

2.1.9.2. 6098 sayılı Borçlar Kanunu açısından mobbing

6098 sayılı Borçlar Kanunu 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe girmiştir. Kanunun 417. Maddesi işvereni ilişki içinde bulunduğu işçinin kişilik haklarını gözetmek, çalışana saygı duymak ve çalışma ortamında dürüstlük ilkesine uyan bir sistemi hayata geçirmekle, özellikle

işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmamaları ve bu tarz tacizlere maruz kalanların gördükleri zararı en aza indirebilmek için gereken önlemleri almakla sorumlu kılmiştir. Böylelikle mobbing kelimesi ifade edilmese de mobbinge karşı çalışanı konu alan ve koruyan bir düzenleme yapılmış bulunmaktadır (Ulusoy, 2013).

2.1.9.3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu açısından mobbing

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 10'uncu maddesine göre amir sorumluluğu altındaki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmakla yükümlüdür. Memur ise, görevini yaparken meslekte ilerlemenin ve yükselmenin adil olarak hayata geçirilmesini isteme hakkına sahiptir. Bu alanda kendisine adil davranılmadığını ve mağdur edildiğini düşünen memur iptal davası açabilir (Altıparmak & Küzeci, 2009). Devlet Memurları Kanunu'nun bu maddesinde mobbing olarak sınıflandırılabilir davranışlar yer almaktadır. Kişiler bahsi geçen davranışlara maruz kalmaları durumunda hukuki olarak korunmaktadırlar.

2.1.9.4. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu açısından mobbing

Ceza hukuku açısından bakıldığında, mobbing esnasında gerçekleştirilen davranışları yargılamak için şuan geçerli olan ceza hukuku hükümlerinin yeterli olduğunu ve mobbingi ayrı bir suç başlığı olarak yasalaştırmaya ihtiyaç olmadığını belirtmek mümkündür (Erdem & Parlak, 2010). Mobbing esnasında gerçekleştirilen davranışlara dair yürürlükte olan ceza kanunu hükümlerine örnek olarak; kasten yaralamayı suç olarak düzenleyen 86. madde, tehdit suçunu düzenleyen 106. madde, ayrımcılık yasağına ilişkin 122. madde, iş ve çalışma özgürlüğünün ihlaline karşı koruma sağlayan 117. madde, hakaret suçunu düzenleyen 125. madde, görevini kötüye kullanma suçunu düzenleyen 257. madde gösterilebilir. Mobbing davranışlarının yukarıdaki şekilde birbirinden farklı suç tiplerini meydana getirebilmesi

yanında bir bütün olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda mevcut bazı suç tiplerinin içinde değerlendirilebilmesi de olasıdır. Türk Ceza Kanununda bulunan, mobbing davranışlarını kapsayan bu suç tiplerine örnek olarak ise eziyet suçunu düzenleyen 96. madde, işkence yasağına ilişkin 94. madde, huzur ve sükûnu bozma suçuna ilişkin 123. madde gösterilebilir. Somut olayın şartlarına, mobbing davranışlarının niteliğine ve türüne göre ise ayrıca, özel hayatın gizliliğini ihlal suçunu düzenleyen 134. madde, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesini yasaklayan 118. madde gibi ceza kanunu hükümlerine de başvurulabilmesi mümkündür (Ulusoy, 2013).

2.1.10.Uluslararası Hukuk Açısından Mobbing

Dünyada mobbingin hukuktaki yerine bakıldığında kimi ülkelerin konu ile ilgili özel düzenlemeler uyguladığı görülmektedir. Kimi ülkeler ise ayrı bir düzenlemeye gerek duymadan hâlihazırda kullandıkları hukuki uygulamalar vasıtasıyla mobbinge karşı yaptırımlar uygulamaktadır.

Mobbing davranışları, “İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası” 1994’ten beri uygulanan İsveç’te suç sayılırken, Finlandiya’da 2000 yılından beri suç olarak kabul edilmektedir. Almanya’da ise işyerinde mobbing davranışlarının önüne geçilememesi durumunda çalışanlara toplu sözleşmeyi iptal hakkı tanınmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) mobbing pek çok eyalet yasasında fiziksel tacizle aynı statüde değerlendirilerek işyerinde şiddet olarak ele alınmaktadır. Ancak uygulamada sadece cinsiyet, ırk ve din özel ayrımcılığı gibi konularla alakalı olduğunda mobbing davranışlarının cezalandırıldığı bilinmektedir. ABD’de 50 eyalette kişinin saygınlığına saldırıda bulunmak ve sağlığını tehdit etmek gibi davranışların tümü yasaklanmıştır. Japonya’da ise mobbinge maruz kalanlar için bir yardım hattı kurulmuştur. Bu hat sendika tarafından kurulmuş olup, 1996 yılının haziran ve ekim ayları arasında geçen sürede toplam 1700 işçiye hizmet vermiştir. Norveç, Finlandiya gibi Avrupa ülkelerinde ise mobbing

davranışlarının cezası vardır. Bazı ülkeler ise mobbing mağdurları için yardım hattı oluşturmuş, klinikler kurmuştur (Özer, 2009). Ayrıca, Avrupa Birliği üye ülkeleri de işverenleri çalışanlarını fiziksel, psikososyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı korumaya yönelik yasal düzenlemeler uygulamakla yükümlü kılmaktadır (İlhan, 2010). 20.1.2002’de Fransa’da yürürlüğe girmiş olan Sosyal Modernizasyon Yasası ile Fransız İş Kanunu’na “mobbingle mücadele” başlıklı bir bölüm eklenmiştir. İlgili bölümde mobbing “çalışma koşullarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu ortaya çıkaran, çalışanların haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziksel ya da ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan sistematik davranışlar” olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu düzenlemeyle yasa koyucu, kurum yöneticilerini mobbingi önlemek için gerekli tüm önlemleri almakla sorumlu tutmuş ve bir işyerinde mobbing yaşandığında kurum dışından bir arabulucu vasıtasıyla yürütülecek uzlaştırma süreci öngörmüştür. Kanun kapsamında mobbing mağduru, iş mahkemesinde ve ceza mahkemesinde dava açma hakkı elde etmiştir (Erdem & Parlak, 2010).

2.2.İş Doymu

Bilimin ve teknolojinin süratle ve devamlı gelişmesi, küreselleşme, hızlı gerçekleşen sosyal ve kültürel değişimler dolayısıyla ortaya birbiriyle rekabet eden çok sayıda örgüt çıkmaktadır. Bu örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için hâlihazırda görevli olan çalışanlarını iş odaklı hale getirmeleri gerekmektedir. Çalışanlar işe karşı olumlu duygulara ve yüksek motivasyona sahiplerse performansları da yüksek olacak ve örgütün verimine katkı sağlayacaklardır. Bir kurumun hedeflerine ulaşip başarılı olabilmesi için çalışanların memnuniyetinin yüksek tutulması, işlerine bağlı olmaları, işlerini isteyerek ve önemseyerek yapmaları kısaca iş doymu düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir (Akbulut, 2015).

Kurumun ortaya koyduğu ürün ya da hizmet ile çalışanın işinden sağladığı doymu kurum için benzer amaçlardır. Eğer kurum sunduğu hizmetin ya da ortaya koyduğu ürünün kalitesini artırmak istiyorsa, çalışanlarının da iş doymunu artırmakla mükelleftir (Başaran,

2000). Çalışanın iş doyumunu yükseldikçe örgütsel verimi de artmaktadır. İş doyumunu düşük olan çalışanlarla ilgili iş geciktirme, işe çeşitli gerekçelerle gelmeme, örgütün kültürel değerlerini ve kurallarını önemsememe, işe ilgide düşüş, sıklıkla işle ilgili şikâyetlerde bulunma gibi durumlar meydana çıkabilmektedir. Bu etkenler de örgüt için iş doyumunun ne denli önemli olduğunun ortaya konmasını sağlamaktadır. Çalışanlar vakitlerinin çoğunu çalışarak geçirdikleri için iş doyumunun sağlanması çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları açısından oldukça önemlidir (Korkut & Meral, 2018).

2.2.1. İş Doyumu Tanım

Kurumsal ortamda belirli bir zaman içinde oluşan, bununla birlikte bazı ilişkilerin geliştiği ve belli bir ücret karşılığında gerçekleştirilen mal ve hizmet üretme çabası iş olarak tanımlanır. Doyum ise duygusal bir çıktı çeşididir (Aydoğan, 2009).

İş doyumunu örgütsel davranış alanında en çok araştırılan konulardan biridir. İş doyumunun üç önemli boyutu vardır. Boyutlardan ilki kişinin işiyle ilgili duygusal tavrıdır. Bu tavır direkt gözlemlenemez ancak çalışanın işe karşı nasıl davrandığından anlaşılabilir. İkinci boyut iş ile alakalı sonuçlar tarafından ortaya çıkarılır. Yani birey işiyle ilgili nelere önem veriyor ve bu önem verilen faktörler pozitif ya da negatif olarak ne şekilde karşılanıyorsa iş tatmini bu sonuçlarca belirlenmektedir. Üçüncü boyut ise iş doyumunun birbiriyle alakalı tutumlarından oluşur (Özkalp & Kırel, 2010). İş doyumunu çalışanların yaptıkları işler sonucunda elde ettikleri maddi ve manevi getirilerden etkilenmektedir. Bireyler işleri ve iş tecrübeleri ile ilgili çeşitli değerlendirmeler yaparlar. İş doyumunu da çalışanların yaptığı bu değerlendirmeler sonucu ortaya çıkan bir olgudur (Sığmaz & Bağcı, 2018). Kişilerin bireysel beklentileri ile örgütten aldığı çıktılar birbirine ne kadar yakınsa iş doyumunu da o kadar fazla olacaktır (Baotham & ark., 2010). İş doyumunu çalışanın işin gereklerini ne ölçüde yerine getirdiği ve işteki başarısını nasıl algıladığı ile de tanımlanabilir (Porter, 1962; Rich & ark., 2010).

Çalışanın işinden beklentileri değerlerine ve ihtiyaçlarına dayanır. Çalışan, kurum için gerçekleştirdiği çabaların ve verdiği emeğin karşılığı olarak elde ettiği kazançları benzer pozisyonda olduğunu düşündüğü çalışanların kazançlarıyla karşılaştırır. Bu sayede kuruma verdiklerine karşılık kurumundan kazançlarının denkliğini anlamaya çalışır (Başaran, 2000).

Çalışanın işine karşı geliştirdiği tutumlar örgütsel davranış için en önemli kavramlardandır. Bu tutumlara iş doyum denilmektedir. İş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların işe karşı tutumları olumlu iken iş doyum düzeyi düşük olan çalışanların bu tutumları olumsuzdur. Lock'ın iş doyumunu ile ilgili detaylı tanımına göre "iş doyumunu çalışanın işini olumlu ve keyif veren bir duygu" şeklinde tanımlamasının sonucudur. Ayrıca iş doyumunu bireyin kendi algısına göre önemli gördüğü faktörlerin yine birey tarafından değerlendirilmesiyle ortaya çıkan sonuçtur (Özkalp & Kirel, 2010).

İş doyumunu çalışanın işine karşı hissettiği pozitif ya da negatif durumu tanımlayan bir kavram olmakla birlikte işle ilgili şartlara dönük ortaya çıkan olumlu tutumu da tanımlamaktadır. İş doyumunun yüksekliği çalışanın işi, iş arkadaşları, iş ortamı kısacası iş ile ilgili olumlu bir tavır ortaya koyması ile ilgilidir. Öbür yandan iş doyumunun düşüklüğü, çalışanın işi ile alakalı durumlara karşı olumsuz bir tavır sergilemesinin sonucudur (Eğinli, 2009).

İş doyumunu kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılmış olup kavramın evrensel bir tanımı bulunmamaktadır ancak tüm tanımların ortak paydası iş doyumunun psikolojik bir sürecin son hali olduğudur (Mumford, 1991). İş doyumunu, çalışanın işi hakkındaki genel tavrıdır (Sığı & Basım, 2006). İş doyumunu çalışanların iş yeri ve iş yeri ile alakalı faktörlerle ilgili ne hissettiğini ifade eder (Spector, 1997). İş doyumunu genel anlamıyla bireyin işine, işinden memnuniyet derecesine ilişkin duygu ve düşüncelerinin toplamıdır (Aktaş & Şimşek, 2015). İş doyumunu çalışanların işlerine karşı hissettikleri olumlu ya da olumsuz duyguların ifadesi şeklinde tanımlanabileceği gibi çalışanların işleriyle ilgili geliştirdikleri tutumların bütünü

şeklinde de açıklanabilir (Çetin, Zetter, Taş & Çaylak, 2013). Locke (1976) iş doyumunu kişinin işini genel olarak değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlar. Churchill ve arkadaşları (1974) iş doyumunu çalışma ortamından kaynaklı ortaya çıkabilecek, çalışanı motive edici ya da hayal kırıklığına uğraticı tüm faktörlerin bileşimi olarak tanımlamaktadırlar. İş doyumunu kişinin işiyle ilgili hissettiği olumlu duygusal durumdur (McPhee & Townsend, 1992). Yaygın bir şekilde iş doyumunu bireyin işinin veya iş yaşamının tüm boyutlarının, bireyin düşünce dünyasında ya da başka bir deyimle iç dünyasında oluşturduğu olumlu nitelikteki duyguların toplamı olarak değerlendirilmektedir. Bu kadar çok araştırmaya konu olması iş doyumunun yönetim biliminde sahip olduğu önemi ve vazgeçilmez konumunu işaret etmektedir (Mahmutoğlu, 2008).

Herzberg'e göre iş doyumunun tersi iş doyumsuzluğu değil iş doyumunun yokluğu durumudur. Yine iş doyumsuzluğunun tersi de iş doyumunu değil, iş doyumunun yokluğudur. Bu kavramların birbirinin tersi olmaması insan ihtiyaçlarının farklı boyutlarıyla ilgilidir (Izgar, 2012).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve kurumların bu doğrultuda çalışmalar yapması gerekmektedir (Bernal, Castel, Navarro & Torres, 2005). Çalışanın işi ile ilgili algısının pozitif ya da negatif olmasında etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. İş arkadaşları ile etkileşim, iş stresi, çalışılan ortamın fiziki şartları, çalışanın işi ile ilgili beklentileri ve kazançları iş doyumunu üzerinde etkili olan faktörlerdendir (Çivilidağ, 2011).

İş doyumunu ile ilgili faktörler iki kategoride toplanabilmektedir: çalışanın özellikleri ve işin özellikleri (Reiner & Zhao, 1999). Çalışanın doğuştan sahip olduğu kişilik özellikleri ile yaşam deneyimleri sayesinde elde ettiği özellikleri iş doyumunun oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanın içinde bulunduğu gelişimsel dönem ve yaşı kişinin hayata ve işe bakışı

üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla çalışanın işe ilişkin tutumları ve davranışları kişinin içinde bulunduğu gelişimsel dönemler farklılaştıkça değişebilmektedir (Eğimli, 2009). Bu açıklamalardan iş doyumunun yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, hizmet süresi, eğitim, toplumsal sınıf, örgütsel destek, ücret ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi çeşitli faktörlerin etkisi altında olduğu kolaylıkla anlaşılmaktadır (Aslıyüksek, 2018).

Çalışanın kişilik özellikleri, ihtiyaçları, hayattan ve işten beklentileri önemli etkenler arasında nitelendirilirken iş ortamında kendisine duyulan saygı ve gösterilen önem, yapmakta olduğu işin toplumsal ve örgütsel bağlamda saygınlık seviyesi, elde ettiği gelir ve yararlanabileceği sosyal imkânlar ile çalıştığı kurumun toplumdaki yeri iş doyumunu açısından önemli faktörler arasında yer almaktadır (Aydın, Akyüz, Yıldırım & Köse, 2017).

2.2.2.1. Kişilik özellikleri

Farklı kişisel özelliklerin iş doyumunu farklılaştırdığı öne sürülmektedir (Clark, 1998). Kendine güvenli, kendini tanımış ve kabul etmiş çalışanlar bu özelliklerini daha alt seviyede geliştirenlerden daha fazla iş doyumunu yaşayabilmektedirler. Kendini gerçekleştirmiş bir çalışan zorluklarla mücadele eden bir işi daha çok önemser, başarmak için daha fazla çaba sarf eder, iş ile ilgili daha fazla sorumluluk alır, liyakatli bir sistemin taraftarı olur, övülmeyi, onaylanmayı daha düşük gerekser, olumsuz eleştiriden daha düşük seviyede etkilenir, işle ilgili çatışmaya daha az düşer, olumsuz mekanizmalara daha az başvurur. İş doyum derecesi çalışandan çalışana değişir. İş doyumunu, çalışanın isteklerinin çeşidine, zamanına, kurumdan beklentisinin içeriğine dayanır. Her çalışan için bu faktörlerin değişkenlik göstermesi iş doyumunda bireysel ayrılık yaratır (Başaran, 2000).

İş doyumunu yapılan işle ilgili birçok etkenin birleşiminin bir sonucu olsa da bu faktörlerin iş doyumunu ne şekilde etkileyeceği kişiden kişiye göre değişebilmektedir. Kişilerin algılama durumları bunu belirlemektedir (Mahmutoğlu, 2008). Kişiler açısından farklılıklar

gösteren iş doyumunu tanımını kişinin yaşama bakış açısı, yetiştirilme tarzı, kültürel seviyesi gibi pek çok faktörün etkisi altında kalmaktadır. Bazı çalışanlar maddi kazancı motivasyon faktörü olarak görürken bazıları için yükselme imkanları bazıları için ise takdir edilmek iş doyumunu açısından önem arz etmektedir (Aydın, Akyüz, Yıldırım & Köse, 2017).

2.2.2.2. İşin niteliği

Bireylerin işlerini sevmeye derecesi iş doyumunun belirleyicisidir (Price & Muller, 1986). İşin ne ile ilgili olduğu iş doyumunun en önemli yordayıcısıdır. Bireyin ortaya koyduğu ürün ya da hizmet ile ilgili aldığı geri bildirim ve işiyle ilgili karar alma yetkisinin derecesi işle ilgili önemli iki motivasyon kaynağıdır. Bireyin işini tam ya da eksik yaptığıyla ilgili aldığı olumlu dönüşler kişi için güdülenme aracıdır. Bireyin işiyle ilgili kendi kendine karar verebilmesi ve inisiyatif alabilmesi iş tatminini pozitif olarak etkiler. Yapılan işin dikkat çekici olması, işi yaparken çalışanın iyi hissetmesi, işin çalışana sıkacak tekrarlı bir yapısının olmaması ve çalışana toplumda bir statü sağlaması da çalışanın iş doyumunu olumlu şekilde etkiler (Özkalp & Kırel, 2010).

2.2.2.3. Örgüt ve yönetim

İş görenin çalıştığı kurumun kültürü, yönetim kademesinin yetkinliği, işe ve çalışana nasıl bakıldığı iş doyumunu için oldukça önemlidir. Toplum tarafından bilinen, saygın bulunan, geniş bir hizmet yelpazesine sahip olan kurumlar ile çalışanın yaratıcılığına önem veren, grup çalışmasını destekleyen ve buna zemin hazırlayan yönetim sistemleri çalışanın iş doyumunun yüksek olmasını sağlar (Başaran, 2000).

2.2.2.4. Ücret, terfi ve çalışma saatleri

İş doyumunun temel öğelerinden birisi de elde edilen maddi kazançtır. Çalışanın işine karşı takındığı tavır, kazandığı ücrete olan algısı ve bu ücretin ihtiyaçlarını ne derece

karşıladığı ile ilgilidir. Çalışan, üyesi olduğu kurumun uyguladığı ücret politikasının ve terfi sisteminin adaletli ve çalışanların isteklerine uygun olmasını talep etmektedir. İşten elde edilen maddi kazanç işin çalışandan istediği özel yetilere, çalışanın bu yetilere ne düzeyde sahip olduğuna ve toplumun ekonomik durumuna göre adaletli ise çalışanın işine karşı tavrı da pozitif yönde olacaktır (Sevimli & İşcan, 2005). Çalışmak ve para kazanmak yaşam kalitesini artırmak için önemli etkenlerdendir. Dolayısıyla ücret iş doyumuna pozitif yönde katkıda bulunur. Hayata geçirilmiş bir ücret planının motivasyonu artırıcı bir unsur olabilmesi için ilk olarak daha önceden belirlenmiş standartlar ve hedefler çerçevesinde elde edilen sonuçlara göre ödeme yapılması, ikinci olarak da aynı işi yapan iki kişiye elde ettikleri sonuca göre yeterli ödeme yapılması gerekmektedir (Tozkoparan, 2013). Tüm bunlara ek olarak belirtmek gerekir ki işten elde edilen ücret, başarı ve övülme gibi içsel motivasyon kaynakları ile karşılaştırıldığında yalnızca zayıf bir motivasyon kaynağı olarak kalmaktadır. Bu, Maslow'un motivasyon teorisi tarafından da desteklenmektedir (Gülner, 2007).

Terfi etme imkânları iş doyumunu için önemli olan başka bir faktördür. Hızlı ve sık terfi sistemi iş doyumunu için önemlidir ancak uygulamanın adaletli bir şekilde gerçekleştirilmesi de sistemin kendisi kadar gereklidir. Yükselmeyi somut olarak daha fazla hak ettiği düşünülen bir çalışan dururken hak etmediği düşünülen bir çalışanın terfi alması iş ortamında huzursuzluk yaratır ve iş doyumunu negatif yöne etkiler. Kıdeme göre yükselme sistemin var olduğu bir işyerinde çalışanların iş doyumunu bu sistemden olumlu olarak etkilenir ancak terfisini işte gösterdiği verimlilik dolayısıyla kazanan bir çalışanın iş doyumunu, kıdeme göre terfi ettirilen bir çalışandan daha fazladır (Özkalp & Kırrel, 2010).

2.2.2.5. Bireyler arası ilişkiler

Bireyler arası ilişkiler açık bir şekilde iş tatminiyle alakalı faktörlerin çoğu üzerinde etkiye sahiptir. İş arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler yani bir çalışanın kendisiyle aynı düzeyde olan çalışanlarla, astlarıyla ve üstleriyle geliştirdiği sosyal ilişkileri, iş doyumunu için önemli bir

yordayıcıdır (Gülнар, 2007). Kurum içi ilişkiler, çoğunlukla karşılıklı hizmet ilkesine dayanan ilişkilerdir. Bir ilişkinin işlevsel olması kişilerin birbirlerine yaptıkları yardıma, hizmete ve dayanışmaya dayanır. İş yerindeki bu ilişkilerin olumlu olması ise çalışana doyum sağlar. Ayrıca birlikte olmaktan hoşnutluk duyulan ilişkilere de çalışanlarca ihtiyaç duyulur. Bir örgütte çalışanlar ister gruplar halinde, isterlerse toplu olarak ne şekilde birlikte olmayı istiyorlar ve bunu ne düzeyde hayata geçirebiliyorlarsa o oranda işten doyum sağlarlar (Başaran, 2000).

Çalışanın iş yerinde bir arada olduğu grubun yapısı ve kültürü de iş doyumunu için önemli faktörlerdendir. Arkadaş canlısı, çalışanların birbirini desteklediği bir iş arkadaşlığının iş doyumuna orta düzeyde etkisi vardır. Çalışanın iş ortamındaki arkadaş grubu kişiye destek oluyor, kişiyi rahatlatıyor, gerektiğinde kişiye tavsiyelerde bulunuyorsa bu durum kişinin iş doyumunu olumlu olarak etkiler. Çalışan işinden haz almasa da olumlu iş ortamı nedeniyle yaptığı işten mutluluk duyabilir. Olumlu bir iş arkadaşlığı çalışma yaşamını daha zevkli bir ortama dönüştürebilir. Çalışanların böyle bir iş ortamından yoksun olmaları halinde de iş doyumunu olumsuz olarak etkilenecektir (Özkalp & Kirel, 2010).

2.2.2.6. Cinsiyet

Cinsiyetin iş doyumunu nasıl etkilediği ile ilgili yapılan ve farklı sonuçların ortaya konduğu birçok araştırma bulunmaktadır. Eşit pozisyonda çalışan kadın ve erkekler karşılaştırıldığında işten beklentilerin cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir (Kirel, 1999). Kadınlar iş yerindeki sosyal ilişkilere erkeklerden daha fazla önem vermektedir. Erkeklerin iş ortamında kadınlardan daha rahat bir şekilde kendini ortaya koyabilmesi ve ilerleme imkânlarından daha fazla faydalanabilmesi erkeklerin iş doyumunu artıran bir faktör olarak görülmektedir (Okpara, 2006). İş yaşamında erkeklerin uzun çalışma saatlerine daha kolay uyum sağlayabildiği, kadınların ise ev işleri ile çocuk bakımı gibi iş dışı sorumluluklarından dolayı esnek, yarı zamanlı çalışma saatlerini tercih ettiği ve bu şartlara ücretten daha fazla önem

verdiği görülmektedir (Savery & Luks, 2000). Bu bulgular 'mutlu kadın paradoksu' olarak özetlenmektedir. Bu sonuç kadın çalışanların erkeklere göre işin bazı getirilerinden daha az faydalanmalarına rağmen daha mutlu olmalarının dikkat çekmesinden dolayı ortaya çıkmıştır (Tozkoparan, 2013).

2.2.2.7.Yaş

Çalışanların buldukları gelişim dönemleri işe bakış açılarını, işe ilişkin algılarını, isteklerini ve beklentilerini farklılaştırabilir. Çalışanlar genç yaştakiler, orta yaştakiler ve ileri yaştakiler olarak ele alınırsa gençler, iş yaşamının başında olan bireylerdir. İlk kez iş arama ile yeni bir işe başlamanın meydana getireceği sorunları deneyimleyecek olan genç çalışanların, aldıkları eğitime ve kişisel özelliklerine uyan bir görevde çalışma istekleri fazla olacaktır. Çalışanların bir işe bağlı hissetmeleri için işlerini ve iş ortamlarını tanımaları, ortama ısınmaları, iş ortamında kabul edildikleri ile ilgili geribildirimler almaları ve tüm bunlar için de belirli bir zaman dilimi gereklidir. Genç yaşta olan çalışanların işle ilgili alışkanlıkları ve işlerine olan bağlılıkları sıkı ve güçlü olmayabilir, zira gençler yaşamın diğer alanlarında iş yaşamından daha ilgi çekici uğraşlarla ilgilenebilirler (Izgar, 2012).

Konu ile ilgili yapılan çalışmaların sonuçları yaş ve iş doyumu arasında çoğunlukla pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyler yaşları ilerledikçe yaptıkları işten daha fazla doyum almaya başlarlar. Yaşı ilerleyen kişilerin yaşamdan beklentileri daha azdır. Bununla birlikte bu çalışanlar kurumda geçirmiş oldukları uzun çalışma süresi sebebiyle de hem iş ortamına hem yaptığı işe aşina olmuştur (Tozkoparan, 2013).

2.2.2.8.Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları ya da iş ortamının şartları iş doyumu üzerinde orta düzeyde etkili olan faktörlerdir. Çalışma şartlarının sağlıklı olması çalışanları pozitif şekilde motive ederek iş doyumunun artmasını sağlayacaktır. Eğer bu şartlar insan doğasına uygun olmayan bir şekilde

düzenlenmiş ise yani iş ortamının fiziki şartları çalışmak için (ısı, temizlik, ses, güvenlik gibi) uygun değilse iş doyumunu olumsuz olarak etkilenecektir. Aslında çalışma ortamının fiziksel özelliklerinin yarattığı etki, iş arkadaşlarının iş doyumunu üzerinde yarattığı etkiye benzerdir. İşin fiziki ortamı ile ilgili faktörler çalışan için sağlıklı ise iş doyum düzeyi yüksek, sağlıklı ise iş doyum düzeyi düşük olacaktır (Özkalp & Kırel, 2010).

Genel olarak çalışanlar ısı, aydınlatma, ses, nem, havadarlık, konfor, güvenlik gibi çalışmak için ideal koşulları olan işleri ve işyerlerini tercih eder, bunlara önem verirler. Yine birçok çalışan işinin evine yakın, çalışacağı binanın yeni ve işlevsel, iş yerinde kullanacağı alet-eğevatların en iyi şekilde olmasını ister. Çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak çalışma ortamlarını istemeleri, işteki hedeflerini gerçekleştirecek malzemeleri talep etmeleri hem motivasyon hem de işten doyum için önemlidir (Başaran, 2000).

2.2.2.9. Denetim

Çalışanlar genellikle denetlenmek istemezler. Özellikle denetleme işi, düzenleyici, yardımcı olan, takım ruhu oluşturan bir yaklaşımda olmayıp üstünlük taslayan, denetleneni küçük gören bir hal aldığıında çalışanın iş doyumunun düşmesine sebep olur. Bu sebeple kişiler demokratik denetime önem veren ve kişinin yaptığı işi kendi kendine denetleyebileceği şekilde bir sistem geliştirmiş olan kurumlarda çalışmayı tercih ederler (Başaran, 2000).

2.2.2.10. Danışmanlık

Çalışanların kurum içinde görevli olan danışmanlarıyla ilişkileri iş doyumunu orta düzeyde etkiler. Kurum içi danışmanlık iki biçimde gerçekleşir. Birincisi çalışana yöneliktir. Burada danışmanlık yapmakla görevli kişi, çalışanla birebir ilişki kurar, sorunlarıyla ve iş yerindeki konforuyla yakından ilgilenir. Danışman çalışmanı iş yaşamında gözlemler, ona olumlu eleştirilerde bulunur ve kişinin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini düzenlemesine yardımcı olur. İkinci tür danışmanlıkta ise yöneticiler çalışanların işle ilgili alınacak kararlara katılımını

sağlayacak şekilde danışmanlık yapar. Bu tür bir yaklaşım çalışanlar üzerinde pozitif bir etki oluşturarak iş doyumunu artırır (Özkalp & Kirel, 2010).

2.2.3.İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

Çalışanın işinden doyumuna açıklık getirmek için bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramları içerik ve süreç kuramları şeklinde iki başlık altında toplamak olanaklıdır. İçerik kuramları çalışanı iş doyumuna ulaştıran gereklilikleri tek tek göstermeye çalışır. Bu kuramlar belirlenmiş bazı değerlerin ya da gerekliliklerin kurumca karşılanması halinde çalışanın doyumuna ulaşacağını iddia eder (Başaran, 2000). İçerik kuramları bireyi neyin motive ettiği, bireyin ihtiyaçlarının neler olduğu ve bu ihtiyaçların ne şekilde karşılandığıyla ilgilenirler (Baysal & Tekarslan, 2004). Süreç kuramları ise çalışanın iş doyumunun nedenlerini, nasıl ortaya çıktığını araştırır ve işten doyumun ihtiyaçlar, değerler, beklentiler, algılar gibi değişkenlerini sınıflandırır (Başaran, 2000).

İçerik Kuramları;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı
- Clayton Alderfer'in ERG Kuramı
- Başarı İhtiyacı Kuramı

Süreç Kuramları;

- Victor Vroom'un Beklentiler Kuramı
- Porter-Lawler Modeli
- Eşitlik Kuramı
- Şartlanma Kuramları

2.2.3.1.İçerik kuramları

2.2.3.1.1.Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı; "1.İnsan ihtiyaçları bir nedene dayanır. 2.Tatmin edilen bir ihtiyaç motive edici unsur olmaktan çıkar ve yerini tatmin edilmemiş başka bir ihtiyaca bırakır" şeklindeki iki varsayıma dayanmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı en alt kademededen başlayarak yukarı doğru hiyerarşik biçimde sıralanmış beş ihtiyaç kategorisi göstermektedir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır: "1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar: Yeme, içme, giyinme, barınma, dinlenme, varlığını ve neslini sürdürme ihtiyacı, 2. Güvenlik İhtiyaçları: Fiziksel (kazalardan, hastalıktan) ve ekonomik güvenlik, korunma, rahatlık, huzur, güven, düzgün ve temiz bir çevrede yaşama ihtiyacı, 3. Sosyal İhtiyaçlar: Kabul görme, ait olma, sevgi ve anlayış, grup içinde yer alma ve grupla dayanışma halinde bulunma ihtiyacı, 4. İtibar ve Saygı Görme İhtiyacı: Kabul görme ve saygınlık, kendinden emin olma ve liderlik, yarışma ve başarıma ihtiyacı, 5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Gücünden tatmin olma, başarmış olma arzusu ile iş yapma, benzerlerine göre en iyi olma ihtiyacı" (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2014).

Teoriye göre; yalnızca gerçekleştirilemeyen ihtiyaçlar insanları çeşitli şekillerde davranmaya yönlendirir. İnsanların gereksinimleri, önem sırasına göre en alttan en üst basmağa doğru sıralanır (Tortop, Aykaç, Yayman & Özer, 2010). Tüm insanların aynı biçimde ve aynı yoğunlukta bu ihtiyaçlar tarafından güdülendiğini belirtmek rasyonel değildir. Herkes farklı düzeydeki ihtiyaçlar tarafından belli bir davranışa yönlendirilecektir. Diğer taraftan bu ihtiyaçların keskin ve net sınırlarla birbirinden ayıramayacağını da söylemek gerekir. Kişinin bir kademedeki ihtiyacı belli bir düzeyde karşılanırsa kişi ancak o zaman bir üst kademedeki ihtiyacının etkisi altına girer (Koçel, 2007).

Bazı bilim insanları araştırmalarla Maslow'un kuramını desteklemeye çalışmışlarsa da özellikle ihtiyaçların hiyerarşik düzeyiyle alakalı destekleyici bulgular elde edememişlerdir. Araştırmalar bireylerin yalnızca para kazanmak için çalışmadıklarını, işyerinde bazı başka (st düzey) gereksinimlerini de karşıladıklarını ortaya çıkarmıştır (Baysal & Tekarslan, 2004).

Bu yaklaşıma göre iki ana varsayım bulunmaktadır. Bunlardan ilki kişinin her davranışını aslında gereksinim duyduğu bazı şeyleri ortadan kaldırmak için yaptığıdır. Bireyler gereksinimlerini karşılayabilmek için belli şekillerde davranır. İkinci varsayım ise ihtiyaçların sırası ile alakalıdır. Alt basamakta yer alan gereksinimler karşılanmadan st basamaktakiler kişiyi eyleme yönlendiremez. Gereksinimlerin bireyi eyleme yönlendirme yetisi, onların tatmin edilme düzeyiyle ilgilidir. Tatmin edilen bir gereksinim kişiyi eyleme geçirme özelliğini yitirir ve sonraki basamakta bulunan gereksinimler davranışları etkilemeye başlar (Koçel, 2007).

Maslow'un kuramının iş doyumuna alanına  önemli katkısı bulunmaktadır. Öncelikle yöneticiler tarafından etkin ve pozitif destekleyiciler ortaya konması için gerekli ihtiyaç basamaklarını betimlemektedir. Sonrasında alt basamakta belirtilen ihtiyaçların st basamakta belirtilenlerden önce mutlaka giderilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. nc olarak, Maslow yöneticilerin, kişisel gelişimleri ve kendilerini gerçekleştirme hususlarında farkındalık düzeylerinin artmasını sağlamıştır. Kendini gerçekleştirme bu kuramın en bilinen kavramdır. Maslow'a göre sıradan bir insanın kendini gerçekleştirme oranı yüzde ondur (şimşek, elik & Akgemci, 2014).

2.2.3.1.2. Herzberg'in ift Faktör Teorisi

1950'li yıllarda 200 mühendis ve muhasebeci ile yapılan bir çalışma kapsamında sorulan soru şudur; "işinizde ne zaman kendinizi son derece iyi, ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız?". Herzberg, elde ettiği yanıtlar ışığında ortaya koyduğu kuramın içeriğini "motive edici faktörler" ve "sağlık (hijyen) faktörleri" olarak iki

başlıkta toplamıştır. Hijyen faktörlerinin başında “çalışma şartları, maaş ve ücret, emniyet, iş koşulları, yan ödemeler, yönetim uygulamaları, kişiler arası ilişkiler ve işletme politikaları” gelmektedir. Motive edici faktörler ise “işin kendisi, başarıma, fark edilme, yükselme, anlamlı ve zevk verici bir işte çalışma, sorumluluk alma ve görevi yerine getirmenin sonucu olarak elde edilebilecek ödüller” şeklindedir (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2014).

Herzberg çalışanların işyerlerinde motive olmalarını etkileyen faktörlerle iş doyumсуuzluğu yaratan faktörleri iki ayrı grupta sınıflandırmıştır. İlk grubu güdüleyiciler, ikinci grubu ise hijyen (koruyucu) faktörleri olarak tanımlamıştır. Maslow’un alt düzey ihtiyaçlar olarak betimlediği faktörlere karşılık gelebilecek olan kurum misyonu, gözlem, iş arkadaşları ile ilişkiler, çalışma şartları ve ücret hijyen faktörlerinin içerisinde sayılmaktadır (Baysal & Tekarslan, 2004). Bu faktörler çalışanı güdüleme özelliğine sahip değildir. Ancak bunların olmaması durumunda da kişi işine karşı motive olamayacaktır. Bu faktörlerin varlığı çalışanın motive olabilmesi için gerekli asgari koşulların sağlanması açısından önemlidir (Koçel, 2007). Motivasyonel faktörler işin ana teması veya gerekleriyle alakalıyken hijyen faktörleri çalışılacak ortamın fiziki şartlarıyla ilgilidir. Ayrıca motivasyonel faktörler iş için gerekli olan hakiki güdüleyicilerken, hijyen faktörleri sadece bireyin iş doyumсуuzluğunu engellemektedir (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2014).

Motivasyonel faktörler başarıma, bilinirlik, işin özellikleri, sorumlu olma, yükselme olanakları, kendini geliştirme imkânı gibi kriterleri kapsar (Baysal & Tekarslan, 2004). Bu kriterlerin olması kişiye başarı hissi yaşattığından kişi motive olacaktır. Bunların olmaması ise kişinin güdülenememesi ile sonlanacaktır (Koçel, 2007).

2.2.3.1.3.ERG Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow’un kuramını çağdaş dünyaya uyarlayarak kuramı “varlığı sürdürme, ilişkilerde bulunma ve gelişme ihtiyaçları” üzerinde şekillendirmiştir. VİG (ERG-

Existence, Relatedness ve Growth) kuramına göre her bir düzeyin tatmini soyut ve güç bir hale gelmektedir. Bazı düzeylerde ise kişiler bunalım ile hayal kırıklığı yaşayabilmektedir (Şimşek, Çelik & Akgeçici, 2014). Teori Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının gerçek hayata uygulanamayacağı varsayımı ile ortaya çıkarılmıştır. Maslow'un teorisindeki beş ihtiyaç bu teoride üç ihtiyaç olarak değiştirilmiştir. Teoride varolma, fiziksel rahatlığa yönelik ihtiyaçları, ilişki, sosyal ilişkiler geliştirmeye yönelik ihtiyaçları ve gelişme kişisel gelişmeye ve ilerlemeye yönelik ihtiyaçları göstermektedir (Tortop & ark., 2010).

Maslow'un kuramından farklı yanı ise ihtiyaç basamakları arasında net bir sınır ve hiyerarşik düzen olmamasıdır. Bireylerin ihtiyaçları belirlenen sıradan farklı şekilde de meydana çıkabilir hatta aynı zamanda birden fazla ihtiyaç basamağı kişiyi güdüleyebilir. Bireylerin hayatlarında önce alt basamak ihtiyaçlar sonra üst basamak ihtiyaçlar gelişir diye bir şart yoktur. Gereksinimler kimi zaman yer de değiştirebilir (Baysal & Tekarslan, 2004).

2.2.3.1.5. Başarı İhtiyacı Teorisi

D. McClelland tarafından geliştirilmiş bu teoriye göre kişi üç gereksinim grubunun etkisindedir ve bunlara göre davranışlarını sergiler. Bunlar; ilişki kurma gereksinimi, güç kazanma gereksinimi, başarıma gereksinimi şeklindedir. Bu teoride başarıma gereksinimi, önce gerçekleştirilenden daha iyiyi gerçekleştirmeyi, güç elde etme gereksinimi, sorumluluk alma, alınan sorumluluğu kontrol etme ve etkilemeyi, ilişki kurma gereksinimi bağlanma, yakın ve arkadaşça ilişkiler geliştirip devam ettirmeyi ele alınmaktadır (Tortop & ark., 2010). İlişki kurma gereksinimi yoğun olan bir kişi kişiler arası ilişki kurmaya ve ilişkilerini geliştirmeye dikkat eder. Güç kazanma gereksinimi güçlü olan bir birey ise güç ve otorite kaynaklarını artırma, diğerlerini etki altına alma ve gücünü sürdürme davranışları sergileyecektir. Başarı gösterme gereksinimi güçlü olan bir birey ise kendisine ulaşması zor ve çaba sarf edilmesi

gereken, önemli hedefler belirleyecek, bu hedefleri ortaya koymak için gereken yeteneği, bilgiyi kazanmaya çalışacak ve bunları kullanacak davranışı sergileyecektir (Koçel, 2007).

2.2.3.2.Süreç Kuramları

2.2.3.2.1.Victor Vroom'un Beklentiler Kuramı

Vroom'un beklenti kuramı güdülenme sürecini kişisel düzeyde incelemekte ve kişiler arası düşünsel etkenlerdeki değişikliklere odaklanmaktadır. Vroom kurumdaki bireylerin genel olarak nasıl güdülediğini değil her bireyi nelerin güdülediğini incelemiştir. Tüm bireylerin işten ve kurumdan beklentilerinin ve sahip olduğu kişisel özelliklerin farklı olduğu üzerinde durmuştur (Baysal & Tekarslan, 2004).

Modelde çabanın sonucunda iş başarımına ulaşmak 'beklenti', iş başarımının kişiye ödül getirmesi 'araçsallık', ödülün kişinin gözündeki değeri 'çekicilik-valance' kavramlarıyla ifade edilmektedir (Aşan, 2001). Vroom'a göre Bekleyiş Kuramı iki ana kavrama dayanır: Bir davranışı gerçekleştirdiğinde belirli bir sonuç elde edeceği hususunda kişinin beklentisi ve beklediği sonucun birey için çekicilik derecesi. Kurama göre bir kişinin motivasyon derecesi, belirli bir hedefe ulaşma beklentisi ile onun bu sonuca verdiği değerın çarpımına eşittir (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2014).

Teoride üç tür ilişkiden bahsedilmektedir. Çaba-başarı ilişkisinde kişiler çabaları oranında başarı kazanacaklarını ummaktadırlar. Başarı-ödül ilişkisinde ise kişiler başarı sonucunda ödül kazanacaklarına inanırlar. Ödül-ihtiyaç ilişkisi ise bahsedilen ilk iki ilişkiyi tanımlayıcı niteliktedir. Ödül bireyin gereksinimlerini karşılama düzeyinin bir sonucudur. Ödül, gereksinimleri ne kadar yüksek düzeyde karşılarsa kişinin ödülü isteme düzeyi de o oranda artacaktır (Tortop & ark., 2010). Bu teori bireyin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan alternatifler arasından hedeflerine ulaşma ihtimalini kuvvetlendireceğini öngördüğü davranış

biçimini seçeceğini varsaymaktadır. Bu kapsamda insanlar alternatif davranış biçimleri arasından bu davranışların sonuçları hususunda beklentilerine göre tercih yaparlar. Beklenti ise çabaları birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlarla ilişkilendirir. Beklenti varsayımsal olarak 0-1 arası bir olasılık değerine sahiptir. Birey çabaladığı takdirde istediği performansı gösterilebileceğine dair ne kadar inanca sahipse o düzeyde çaba gösterecektir. Bireyin beklenti seviyesi sıfıra yakınsa istenilen düzeyde performans gösterme olasılığı da düşük olacaktır. Bu olasılık değeri 1'e yakınsa birey çaba gösterdiğinde istenilen performansı ortaya koyabileceğinden emindir (Baysal & Tekarşlan, 2004).

2.2.3.2.2.Porter-Lawler Modeli

Lawler ve Porter içsel ve dışsal ödüllerden bahsetmektedirler. Bireyler tarafından ödüllerin nasıl değerlendirildiği, ödülün diğer bireylerin pozisyonlarına kıyasla adaletli olup olmadığıyla alakalı kişilerin algılamalarıyla ilişkilidir (Baysal & Tekarşlan, 2010).

Lawler ve Porter'a göre kişinin yüksek seviyede çaba sarf etmesi direkt olarak yüksek bir iş performansı ile sonuçlanmayabilir. Burada gündeme iki yeni değişken gelmektedir. Bunlar işi başarmak için kişide olması gereken bilgi ve yetenek ile kişinin kendisi için algıladığı roldür. Eğer kişi iş için gerekli bilgi ve yeteneğe sahip değilse ne kadar çaba gösterirse göstereceği etkin performans ortaya çıkmayacaktır. Tüm çalışanlar kendi performansları ile benzer pozisyonda çalışanların performansını karşılaştırır ve kişisel performanslarının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği hususunda bir sonuç elde ederler. Eğer kişinin eline geçen ödül alması gerektiğini düşündüğü ödülün az ise kişi tatmin olmayacaktır (Koçel, 2007).

2.2.3.2.3.Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams'a göre kişi bireysel olarak sergilediği çaba ve aldığı sonucu kendisiyle benzer işleri yapan çalışanların gösterdiği çaba ve aldıkları sonuç ile karşılaştırır. Bu karşılaştırma çoğunlukla kişinin çabası ile elde ettiği kazancı karşılaştıran bir mekanizma

oluşturması ile gerçekleşir. ‘Sonuç’; ücret, maaş, terfi, sorumluluk artışı, statü sağlama vs. gibi biçimlerde gerçekleşebilir. ‘Çaba’ ise işi başarmak için gösterilen gayret ve emek, kurumsal pozisyon, sosyal statü, eğitim ve yaş şeklinde olabilir (Koçel, 2007).

Bu teori, motivasyon ile ilgili Sosyal Karşılaştırma Kuramları içinde en tanınmış olanıdır. Sosyal Karşılaştırma Kuramları, diğerleriyle karşılaştırıldığında kişilerin kendilerine ne şekilde davranıldığıyla alakalı duygu ve düşüncelere odaklanırlar (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2014).

Benzer iş yapan iki çalışan eğer aynı performansı sergiliyorsa eşit ücret kazanmaları gereklidir. Eğer bir çalışan diğerinden daha az gayret gösteriyorsa daha düşük ücret almalıdır, daha çok gayret gösteriyorsa daha yüksek ücret almalıdır (Baysal & Tekarslan, 2004). Çalışanlar aldıkları ödül ve kuruma kazandırdıklarıyla benzer bir işi yapan çalışanların ödül ve katkılarını karşılaştırdıklarında, eşitsizlik gibi bir durum ile karşılaşılırsa motivasyonları düşmektedir (Tortop & ark., 2010).

2.2.3.2.4.Şartlanma Kuramları

Bu kurumlar ilgili literatürde klasik ve işlevsel şartlanma kuramları olarak iki şekilde incelenmektedir. Bunlardan klasik şartlanma kuramı Rus psikolog Pavlov tarafından, işlevsel şartlanma kuramı ise diğer bir psikolog Skinner tarafından geliştirilmiştir. Kurama göre insan davranışlarının sebepleri ihtiyaçlar gibi içsel faktörlere değil direkt çevresel faktörlere bağlıdır. Genel ilke ödüllendirilen davranışın tekrar gerçekleştirileceğidir (Tortop & ark., 2010).

Kişi çeşitli sebeplerle (ihtiyaçlar, amaçlar, şartlanma vs.) bir davranışta bulunur. Gösterilen bu davranış sonucunda karşılaşılabilecek çıktı önemlidir. Sonuca göre kişi aynı davranışı ya tekrar edecek ya da etmeyecektir. Davranışlar kişi için ‘haz verici, memnun edici’ sonuçlar oluşturuyorsa muhtemelen kişi aynı davranışı tekrar yapacaktır. Ancak davranışlar kişi

için 'acı verici, hoşlanılmayan, üzücü' sonuçlar meydana getiriyorsa büyük olasılıkla o kişi aynı davranışı yinelemeyecektir (Koçel, 2007).

Pekiştirme kuramı, kişilerin kazandıkları pozitif veya negatif getirilere göre bir davranışı tekrar gerçekleştirip gerçekleştirmeyecekleri ile ilgilidir. Bu teoriye göre kişiler en çok ödüllendirildikleri davranışa yönelmekte ve bireysel davranış ödüllerin kontrol edilmesiyle şekillendirilmektedir (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2014).

2.2.3.2.5.Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından ortaya çıkarılan bu kuramın ana fikri bireylerin kendileri için istedikleri hedeflerin ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2007). Teoriye göre kişi davranışlarının nedeni kişilerin bilinçli amaçlarıdır. Kişiler kendilerine bazı hedefler belirlemekte ve davranışlarını bu hedeflere ulaşmaya yönelik olarak gerçekleştirmektedirler (Tortop & ark., 2010).

Özet olarak tüm motivasyon teorileri insanları üst düzeyde motive edebilmenin yollarını araştırmışlardır. En iyi yol ne yazık ki yoktur. Ancak bu teorilerin de katkılarıyla zaman içinde kişilerin motivasyonlarını artırıcı bir takım teknikler geliştirilmiştir (Aşan, 2001).

2.3.Örgütsel Bağlılık

Örgütler günümüzde hızla değişen ve acımasızlaşan iş dünyasında yaşamlarını sürdürebilmek için üstesinden gelmek zorunda oldukları birçok farklı sorunla yüz yüze gelmektedir. Rakiplerinin önüne geçmek için özellikle sahip olduğu kıt kaynakları en iyi şekilde kullanmanın yollarını bulmak zorunda olan örgütler için insan unsuru en kritik role sahip kaynak olarak öne çıkmaktadır. Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramı işletmeler için kritik önem arz etmektedir (Gümüş & Beşir, 2012).

Çevresel etkenlerin hızlı değişimi ve insanların gereksinimlerinde meydana gelen değişimler çalışanların kurum değiştirme hızını artırabilmektedir. Doyum alamayan ve çalışma

şartlarından umduğunu bulamayan çalışanlar işten sıklıkla ayrılabilirlerdir. Bu durum ise kuruma ekstra mali külfet getirmekte ve kurum içinde huzursuzluk yaratmaktadır. Çalışanların kurumlarına karşı bağlılığını ve olumlu hislerini ifade eden örgütsel bağlılık kavramı kişinin iş verimini ve doyumunu olumlu olarak etkilemektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılığın iş performansının düşmesi ve yüksek iş gören devir hızı gibi istenmeyen sonuçları azalttığı bilinmektedir (Aydın, Akyüz, Yıldırım & Köse, 2017).

Örgütsel bağlılık kavramı örgütsel davranış, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında oldukça ilgi gören ve araştırılan bir konu haline gelmiştir. Alanda birçok çalışma örgütsel bağlılık, bağlılığın etkenleri ya da bağlılığa ket vuran hususların neler olduğuyla ilgilidir. Kavrama olan ilginin yüksek olmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerinden biri örgütsel bağlılığın kurumlarla ilgili oldukça geniş alanlara etki etmesi, kurumu kapsayıcı bir anlam ifade etmesi ve işgücü devrini diğer iş tutumlarından, özellikle iş doyumundan daha iyi tahmin edilebileceği şeklindeki görüşlerdir (Şengül-Doğan, E., 2013).

Kurumsal aidiyete yönelik her yeni çalışma kavrama farklı bir bakış açısı getirmiştir. Öyle ki, bağlılık hakkında yaklaşık üç yüz civarında tanımın yapılmış olması konunun ne kadar geniş, derin ve çok boyutlu çalışıldığı noktasında bir takım ipuçları vermektedir (Güllüoğlu, 2011).

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanın çalıştığı örgütün değer ve amaçlarını kanıksaması, örgütün faydası için çabalaması ve ferdi olmak için kuvvetli bir arzu duymasıdır. Örgütsel bağlılık kavramının temelinde bireyin görev yaptığı kuruma karşı hissettiği manevi yakınlık ve kendini kurumuyla bir tutması bulunmaktadır. Bu sebeple kurumla özdeşim kuran bir çalışanın kurum yararını kendi yararlarından önde tutarak, daha verimli bir çalışan olarak fayda sağlaması mümkün olacaktır (Yalçın & İplik, 2007).

İçinde olduğumuz modern dünyada rekabet şartları ve yönetim anlayışı hızlı bir değişme göstermektedir. Bu hızlı değişime uyum sağlayabilmek için kurumların çalışanlarıyla olan ilişkilerini çalışanlarını kuruma bağlayacak biçimde tekrar düzenlemesi gerekmektedir. Kurum-çalışan ilişkisiyle kurulan kurumsal aidiyet çalışanın çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın yoğunluğunu anlatmaktadır. Bu sebeple çalışanların işyerindeki memnuniyetini artırmak ve iş doyumunu sağlamak verimlilik noktasında oldukça önem arz etmektedir (Çöl, 2004).

Örgütsel bağlılık iş hayatındaki olumlu davranışlar üzerinde etkili bir değişkendir. Literatür araştırmaları örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olan kişilerin olumlu iş davranışları göstermeyeceklerini, bu kişilerin kendilerini kurumun bir üyesi olarak da görmeyeceklerini söylemektedir. Bunun sonucunda da işe sebepsiz gelmeme, sık sık geç kalma gibi davranışların ortaya çıkabileceği ve en son aşamada ise iş gören devir hızının yüksek olacağı belirtilmektedir. Kendini kurum ile özdeşleştirebilen çalışanların veriminin daha fazla olacağı ve daha başarılı olacakları kabul edilmektedir (Gümüş & Beşir, 2012).

2.3.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların son yıllarda yoğunlaştığı ve yoğunlaşan çalışmalarla birlikte sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardan olan araştırmacıların kendi disiplinlerinin bakış açısıyla kavrama yaklaştıkları dolayısıyla ortak bir tanım üzerinde birleşmekte sıkıntılar yaşadıkları görülmektedir (Bayrak-Kök, 2006) Çalışanların kuruma katılımlarına, çalıştıkları kurumun hedef ve değerlerine kuvvetli bir şekilde bağlanmalarına ve genel olarak kurumun veriminin artırılmasına yarayan örgütsel bağlılık konusunda pek çok tanımlama yapılmıştır (Yalçın & İplik, 2007).

Aşağıda tarihsel süreç kapsamında konu ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazıları Güllüoğlu (2011)'nin aktarımıyla yer almaktadır. Sheldon (1971) kurumsal aidiyeti kişinin çalıştığı kurumla ilgili olumlu değerlendirmeleri ve kurum hedefleri doğrultusunda hareket

ederek kendi kimliğini kuruma iliştirmesi olarak tanımlamıştır. Lee (1971) kurumsal aidiyeti kurumla bütünlüşme olarak tanımlamaktadır. Kurumsal aidiyet bireyle kurum arasında ortaya çıkan ve katılan açasından maliyete göre daha fazla ödöl elde etmeyi ifade eden değişim ilişkisidir (Hrebiniak & Alutto, 1972). Kurumsal bağlılık, kişinin kurumla entegre olması, kurum vizyon ve misyonunu benimseyerek amaç ve hedefler yönünde çaba harcamasıdır (Dubin & Porter, 1976). Cook ve Wall (1980) kurumsal bağlılığı, bireyin çalıştığı organizasyona olan manevi tutumu olarak tanımlamışlardır. Kurumsal bağlılık kurumsal amaç ve çıkarları yerine getirecek şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır (Wiener, 1982). Kurumsal bağlılık, birey ve kurum arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur (Bateman & Strasser, 1984). Bir kurumla ilgili öğelerin (özelde üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve genelde ise toplum) kurumsal amaçlarla özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985). Davis ve Newstrom (1989)'a göre kurumsal bağlılık, çalışanın kurumu ile girdiği kimlik birliğinin seviyesi ve kurumun aktif bir çalışanı olmayı sürdürme isteğidir. Kurumda çalışmaya devam etmeyi isteyerek, kurumun hedef ve kültürüyle ilk amaç olarak maddi kaygılara odaklanmadan özdeşim kurma sürecidir (Gaertner & Nollen, 1989). Kurumsal bağlılık, kişinin çalıştığı kurum ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşmiş gücüdür (Leong vd., 1996). Robbins (1998) kurumsal bağlılığı, çalışanın kurumuyla ve kurumunun amaçlarıyla özdeşleşmesi ve kurumdaki üyeliğini sürdürme isteği, kurum kültürüne her koşulda sadakat göstermesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, çalışan ile kurum arasında gerçekteştirilen bir psikolojik anlaşmadır (Mc Donald & Makin, 2000; Balay, 2000; İnce & Gül, 2005). Kurumsal bağlılık bireyin kurumla özdeşleşmesi ve bütünlüşmesidir (Oz, 2001). Kurumsal bağlılık birine ya da bir şeye yönelik duygusal ve işlevsel olarak bağlanma, sorumluluk hissetme olarak tanımlanabilir (Elizur & Koslowsky, 2001). Örgütsel bağlılık, örgütün değerini artıran tüm tutum ve davranışların genel ismidir (Marchiori & Henkin, 2004). Bu tanımlamalardan kurumsal bağlılığın birden fazla boyutu olan bir yapı olduğu anlaşılmakta ve

kavram, bireyin kimliğinin kurum içindeki ve dışındaki gücü biçiminde açıklanabilmektedir (Akmaz & Erbaşı, 2017).

Literatürde örgütsel bağlılığın çalışan ile kurum arasında var olan doğrudan ilişkiyi ifade ettiği konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Bundan yola çıkarak örgütsel bağlılık kavramını, “bireyin, örgütün amaç ve değerlerini kabullenerek bunlara güçlü bir inanç duyması, örgütün çıkarları için çaba harcamaya gönüllü olması ve örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek duyması” olarak tanımlamak yerinde olacaktır (Gümüş & Beşir, 2012). Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak da tanımlanmaktadır (Gül, Oktay & Gökçe, 2008). Örgütsel bağlılık, çalışanın görev yaptığı kuruma karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık özetle, çalışanın kuruma karşı geliştirdiği sadakatli tavrı ve görev yaptığı kurumun başarı sağlayabilmesi için gösterdiği çabadır (Bayram, 2005). Bağlılık, kuruma karşı duygusal bir yönelme, kurumdan ayrılmanın sebep olacağı zararların farkında olma ve kurumda çalışmaya devam etmeyi sağlayan manevi bir mecburiyet olarak görülebilir (Şengül-Doğan, E., 2013). Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına karşı sadık davranışları şeklinde özetlenebilir (Zeyrek & Akın, 2018). Tüm bu tanımlamalara bakıldığında kurumsal bağlılık kavramı çalışanın işyerine karşı gösterdiği sadakat, duygusal bir bağ ve çalışanın örgütün hedef ve değerlerine yönelik güçlü ve etkili bağlılığı olarak değerlendirilebilir. Ayrıca örgütsel bağlılık araçsal bir değer olmaktan ziyade kişinin işini yalnızca kurumunun iyiliği için yapması, kurumun hedef ve değerleriyle ilişkili olması anlamını taşımaktadır. Bu nedenle, örgütsel bağlılık kavramı için örgüt-çalışan ilişkisinin en önemli ayağı demek yanlış olmayacaktır. Ayrıca örgütsel bağlılık, örgütle çalışan arasındaki sürekli bir iletişimi ve etkileşimi de ifade etmektedir (Güllüoğlu, 2011). Örgüte bağlılık duyan bir çalışanın göstereceği davranışlar ise şunlardır: şartlar iyi de kötü de olsa kurumda kalmaya devam eder, işine düzenli şekilde gelip gider, kurumun değerlerini korur, kurumun amaçlarını paylaşır (Şengül-Doğan, E., 2013).

2.3.1.Örgütsel Bağlılık Kavramının Sınıflandırılması

Kişinin kurumuna yönelik tutumu olarak özetlenebilecek örgütsel bağlılık kavramı, psikolojik bir olgu olarak ele alınmakta ve kişinin kurumuyla olan ilişkisini kategorize ederek, kurum üyeliğinin devamını ya da sonlanmasını belirleyen önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu noktada örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında ve sınıflandırılmasında birçok farklı bakış açısı mevcuttur (Güllüoğlu, 2011). Bağlılık, ilk olarak bir çalışanın kurumuna karşı yaptığı duygusal bir yatırım ya da kurumdan ayrılmanın sebep olacağı kayıplarla ilgili olan tek boyutlu bir yapı olarak tanımlanmıştır (Şengül-Doğan, E., 2013). Farklı araştırmacılar ise birbirinde farklı kriterleri göz önünde bulundurarak değişik yaklaşımların ele alındığı sınıflandırmalar ortaya koymuşlardır (Güllüoğlu, 2011). Kurumsal bağlılıkla ilgili yapılan tanımlamalar kavramın tutumsal ya da davranışsal bir kökene dayandığıyla ilgili uzlaşmaktadır. Başka bir deyişle çalışanlar tutumsal veya davranışsal bir neden ortaya koyarak kurum üyeliğini sürdürmektedirler. Bu sebeple bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki başlık olarak incelenmektedir (Çöl, 2004). Tutumsal kısım mı yoksa davranışsal kısım mı üstündür sorusunun cevabını vermek güçtür. Çünkü bu iki kavramın da geçerli olduğu ortamlar farklıdır. Tutumsal bağlılıkta bireyler kendi değer ve hedeflerinin kurumun değer ve hedefleriyle ne derece uyduğunu göz önünde tutarlar. Davranışsal bağlılık ise kişilerin belirli bir kurumda uzun süre kalması ve bu süre zarfında kurum üyeliklerini sürdürmeyi nasıl başardıklarıyla alakalı bir süreçtir. Ancak davranışın sonuçlarının tek ve mutlak gerçek olmaması veya bazı şartlarda öngörülemeyen gelişmeler dolayısıyla davranışın değişebileceği göz önünde bulundurulduğunda bağlılığın daha geniş bir perspektif ile incelenmesinin faydalı olacağı anlaşılmaktadır (Bayrak-Kök, 2006).

Meyer ve Allen ise bağlılığın kavramsallaştırılmasında üç ayrı psikolojik durumdan bahsetmişlerdir. Her üç durum da bireylerin örgütte kalmalarını etkileyici özelliklere sahiptir. Bunlar; örgüte duygusal açıdan bağlanma (duygusal bağlılık), örgütten ayrılmanın maliyetini

göz önünde bulundurma (devam bağlılığı) ve örgütte kalmak için zorunluluk hissetmedir (normatif bağlılık) (Gümüş & Beşir, 2012). Duygusal bağlılık, çalışanın kurumla ilgili duygusal hislerine, kendisini kurum üzerinden tanımlamasına ve kurumun problemleriyle ilgilenmesine vurgu yapar. Kuvvetli bir duygusal bağlılığı olan çalışanlar kurumda çalışmayı, o kurumda çalışmayı istedikleri için sürdürürler. Ayrıca çalışanın örgütteki rolünün nitelikleri de duygusal bağlılık ile ilişkilidir. Pek çok çalışma kendisinden beklenin ne olduğundan emin olmayan (rol belirsizliği) veya birbiriyle çelişkili görünen tarzlarda davranması (rol çatışması) beklenen çalışanlar arasında duygusal bağlılığın zayıf olma ihtimalinin yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak liderleri tarafından kendilerinin karar alma işlemine katılmasına izin verilen çalışanlar arasında örgüte karşı duyulan duygusal bağlılık daha güçlüdür. Araştırmalar duygusal bağlılığın, şahsi sonuçlardan tatmin duymaya kıyasla adil davranılma algısı ile daha yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Şengül-Doğan, E., 2013).

Devam bağlılığı bireyin çalıştığı kurumda çalışmayı bırakması halinde meydana gelecek olan maddi sonuçlardan ve/veya alternatif işlerin azlığından dolayı kurum üyeliğini sürdürmesidir. Devam bağlılığı yüksek olan bireyler kurumda çalışmaya devam etmek istedikleri için değil kurumdan ayrılmaları halinde karşılaşacakları zararların fazla olması sebebiyle kurumda çalışmaya devam etmektedirler. Bu bireyler maddi ya da diğer kayıplarla karşı karşıya kalmamak için kurumda kalmayı mecburiyet olarak görürler. Devam bağlılığının yüksekliği çalışanın örgütte çalıştığı süre, örgüte yaptığı yatırımlar (sarf ettiği emek, zaman, çaba vs.) ve elde ettiği kazanımlarla (para, statü, emeklilik hakları vs.) doğru orantılıdır (Gümüş & Beşir, 2012). Devam bağlılığına sahip çalışanlardan bazıları alternatif iş bulamadıklarından kurumda kalırken bazıları ise işi sevmekten çok emekliliğin yaklaşması, sağlık gibi zorlayıcı nedenlerden dolayı devam etme kararı alırlar. Bu bağlılıkta çalışanlar işten ayrılmanın doğurabileceği olumsuz sonuçları düşünerek örgütte kalmayı sürdürürler (Şen & Aktuğ, 2017). Devam bağlılığı kurumu bırakmanın maliyetlerini fazlalaştıran herhangi bir hareket veya

durumun sonucu şeklinde meydana gelebilir. Bundan dolayı çalışanın bu maliyetlerin üstlenildiğini bilmesi gerekir. Bu hareket ya da durumlar iki değişken başlığı halinde özetlenmiştir: Yatırımlar ve alternatifler. Çalışanlar kurumlarına farklı biçimlerde yatırım yapabilirler. Örneğin insani harcamalar ve kurum için gerekli olan yetileri kazanmak için geçirilen zaman bunlardandır. Farklı alternatiflere sahip olduğunu düşünen çalışanlar, alternatiflerinin az olduğunu düşünenlere göre daha düşük düzeyde devam bağlılığına sahip olurlar. Diğer bir anlatımla alternatiflere ulaşılabilirliğe yönelik algı, devam bağlılığı ile negatif korelasyona sahiptir (Şengül-Doğan, E., 2013).

Normatif bağlılık türü incelendiğinde çalışanın vicdani kanaatlerinin öncelikli olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların yerine getirdikleri işi kendi değer yargılarıyla uyum sağladığı için yaptıkları söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında maddi ve fiziki unsurların ikinci planda yer aldığı manevi unsurların daha önde olduğu ifade edilebilir (Uludağ, 2018). Normatif bağlılık kişisel değerler ve eğilimler gibi bireysel farkları hesaba katmasının yanı sıra kültürel sosyalleşmeyi de yansıtmaktadır. Normatif bağlılığın örgüte girişten önce (ailesel/kültürel sosyalizasyon) ve sonra (örgütsel sosyalizasyon) bireyin deneyimlerinden etkileneceği belirtilmektedir (Gümüş & Beşir, 2012). Normatif bağlılık kurumda çalışmayı sürdürme hususunda bir zorunluluk duygusunun yansımasıdır. Güçlü bir normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar kurumda kalmanın dürüst ve ahlaki açıdan olması gerekli bir şey olduğunu düşündüklerinden kurumda kalmaya devam ederler. Şartlandırma (ödüllendirme ve cezalandırma) ve model almayı (başkalarını gözlem ve taklit) içeren karmaşık süreçler aracılığıyla kişiler neye önem verildiğini ve aile, kültür veya kurum tarafından kendilerinden neler beklendiğini öğrenmiş olurlar (Şengül-Doğan, E., 2013). Normatif bağlılık, kişinin kurumda kalmayı kendisi için bir ödev gibi algılaması ve kuruma bağlılığın ‘doğru’ olduğunu hissetmesi açısından duygusal bağlılıktan, kurumdan ayrılmakla birlikte meydana gelecek sonuçların hesaba katılmasından etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından farklıdır.

Normatif bağıllık en az incelenmiş bağıllık tipidir ve çalışanların bireysel sadakat tutumlarıyla alakalı olduğu bulunmuştur (Wasti, 2000).

Örgütsel bağıllığın üç bileşeni kişinin örgüte bağıllık duymasının farklı nedenleri ve sonuçları olduğunu belirtmektedir. Buna göre kuvvetli duygusal bağıllık duyan çalışanlar kalmayı arzuladıkları için, kuvvetli devam bağıllığı hisseden çalışanlar ihtiyaç duydukları için ve güçlü normatif bağıllık hisseden çalışanlar zorunluluk hissettikleri için örgütte kalırlar. Görüldüğü gibi üç bağıllık bileşeninin de nedenleri ve sonuçları farklıdır (Gümüş & Beşir, 2012). Duygusal bağıllığın işle ilgili olumlu deneyimler aracılığıyla oluştuğu ve iş verimine katkı sağladığı sonucu ortaya çıkarken, devam bağıllığının kıdem ve alternatif azlığı sonucunda geliştiği fakat iş verimine pek bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Normatif bağıllık ise en az inceleme yapılan bağıllık türü olduğundan işyerinde doğurduğu sonuçlar henüz öngörülememektedir (Şengül-Doğan, E., 2013).

2.3.2. Örgütsel Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağıllığa etki eden değişkenler arasında çalışanlarla ilgili olan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve medeni durum gibi değişkenler bulunurken, kurumlarla ilgili olan, işin niteliği, yönetim ve liderlik, ücret, örgüt kültürü gibi faktörler bulunmaktadır (Boymul & Yaşa-Özeltürkay, 2017).

2.3.2.1. Cinsiyet

Cinsiyetin bağıllıkla ilişkisine bakıldığında, kadın ve erkeğin işle ilgili benzer bakış açısına sahip olduğuna atıf yapan araştırmaların yanı sıra farklı iş tutumları sergiledikleri görüşünü ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Toplumsal bakış açısına göre kadın ve erkeğe uygun olduğu düşünülen ve bu çerçevede cinsiyete göre kişilere yüklenen işler, iş yaşamındaki kadın ve erkeğin davranışlarını yönlendirmekte, çalışma yaşamını ve işi

algılamada önemli bir ayrım ortaya çıkarmaktadır (Güllüoğlu, 2011). Araştırmalar erkeklerin çalıştıkları kurumlarda kadınlara nazaran daha kolay terfi alabildiklerinden örgüte daha bağlı hissettiklerini, kadınların ise ev içi rolleri erkeklerden daha fazla yüklediklerinden örgütsel bağlılıklarının düştüğünü göstermektedir (Kaş, 2012; Yalçın & İplik, 2005).

2.3.2.2.Eğitim

Eğitim ile ilgili verilerden elde edilen genel görüş eğitim seviyesinin artmasıyla çalışanların daha az örgütsel bağlılık gösterdikleri yönündedir. Eğitim seviyesi düşük ve gelecekte eğitim alma planı yapmayan bireyler daha fazla kurumsal bağlılık gösterirken, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların kuruma olan bağlılıklarında bir düşüş yaşandığı görülmektedir (Güllüoğlu, 2011). Eğitim düzeyinin yükselmesi kişilerin sahip olduğu iş alternatiflerini de fazlalaştırmaktadır. Bu kapsamda eğitimle kurumsal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu varsayılmaktadır (Gümüş & Beşir, 2012).

2.3.2.3.Yaş

Örgütsel bağlılık ve yaş arasında pozitif bir ilişkinin olduğu varsayılmaktadır. Bireylerin yaşı ilerledikçe alternatif iş veya farklı bir alanda eğitim görme olanakları azalmakta, artan yaş ile birlikte örgütte geçirdikleri süre ve bununla doğru orantılı olarak örgüte yaptıkları yatırım artmaktadır (Gümüş & Beşir, 2012). Daha tecrübeli çalışanlar kurum içinde kendileri için daha iyi seviyede bulunan pozisyonlara yerleşirler. Kurumdan ayrıldıklarında geride bırakacakları bir statüleri olacaktır. Bununla birlikte örgütsel kıdem, kurumla bütünleşme ve kuruma ait olma olasılığını da güçlendirir. Uzun yıllar aynı kurumda çalışan birey kurumun kültürünü, amaçlarını daha iyi bilecek ve kuruma uyumu artacaktır. Bu etkenlerin tümü kurumdan ayrılmayı güçleştirecek ve kurumsal bağlılığı güçlendirecektir. Genel kabul yaşı ilerlemiş

çalışanların, yaşları küçük olan çalışanlara oranla kurumlarına daha fazla bağlılık gösterdikleri yönündedir (Güllüoğlu, 2011).

2.3.2.4. Medeni Durum

Kurumsal bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen kısıtlı sayıda araştırma mevcuttur. Bu araştırmalarda genel olarak evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha fazla kurumsal bağlılık gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Bu durum evli bireylerin (aileleri sebebiyle) daha fazla sorumluluk hissetmeleri ve işlerini zamanında yerine getirmeye, aksatmamaya dikkat etmeleriyle açıklanmaktadır (Güllüoğlu, 2011). Evli bireylerin maddi sebeplerden dolayı kurumdan ayrılmayı riskli görecekları ve kuruma bağlılıklarının daha yüksek olacağı öngörülmektedir. Türk toplumunda kadınların evdeki rollerinin daha fazla olması ve erkeklere verilen “aile babası” rolü özellikle evli erkeklerin kurumda devam etme düşüncesi üzerinde etkili olmakta ve kurumsal aidiyet seviyelerini yükselten bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Gümüş & Beşir, 2012).

Özetle, çalışanların medeni durumları iş dışındaki hayatlarında farklı alan ve seviyelerde sorumluluk almaları açısından kurumsal bağlılığı etkileyebilecek bir değişken olarak düşünülebilir. Bu husustaki genel eğilim ailesiyle birlikte yaşayan bekâr bireylerin ev ile ilgili sorumlulukları diğer aile fertlerince üstlenilebileceğinden, kurum bağlılıklarının evli çalışanlara oranla daha düşük olduğu yönündedir (Güllüoğlu, 2011).

2.3.2.5. Ücret

Bağlılık düzeyini etkileyen en önemli değişkenlerden biri de ücret düzeyidir. Özellikle ekonomik sıkıntı çeken bireyler dâhil, çalışanların bir kısmı için ücretin diğer faktörlerden (iş, çalışma arkadaşları, yönetici vb.) daha önemli olduğu belirtilmektedir. Ücretin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisi çalışanın geçim durumu ve yaşam standardı ile ilgilidir (Gümüş &

Beşir, 2012). Ayrıca çalışanların ücret dağılımındaki adilliği algılama şekilleri de kurumsal bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların kurum yönetiminin uyguladığı ücret politikasını adaletli ve dengeli olarak algılama düzeyleri ne kadar yüksekse kurumsal bağlılıklarının da o kadar yüksek olacağı ifade edilmektedir (Güllüoğlu, 2011).

2.3.2.7. İşin Niteliği ve Önemi

Genel olarak bireyin işiyle ilgili sorumlulukları ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır. Bireyin sorumlulukları arttıkça örgütsel bağlılığı da artmaktadır. Özellikle üst düzey pozisyonların daha fazla sorumluluk taşıması nedeniyle daha fazla bağlılık oluşturma olasılığı vardır. Benzer şekilde işlerini nasıl gerçekleştirecekleri konusunda daha özgür ve karar alma yetkisine sahip çalışanların, işlerini nasıl yapacakları konusunda çok az serbestisi olan çalışanlara oranla daha olumlu tutumlara sahip oldukları belirtilmektedir (Gümüş & Beşir, 2012)

2.3.2.6. Kıdem

Yaş kriterinde olduğu gibi kurumda çalışılan süre arttıkça bireylerin kuruma bağlılıklarının da artacağı öngörülmektedir. Çünkü çalışılan süre kişilerin kuruma yaptığı bir yatırımdır. Birey yaptığı bu yatırımları bırakmamak adına kuruma daha bağlı hissedecektir. Bununla birlikte bireyin kurumda çalışma süresi arttıkça birey sadece çalıştığı kurum için kullanabileceği yetiler üzerinde uzmanlaşmış olacak ve bu durum alternatif iş seçeneklerinin azalmasına sebep olabilecektir. Yaş gibi çalışma süresi de devam bağlılığını etkileyen unsurlardan biridir (Gümüş & Beşir, 2012).

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Yöntem

Bu araştırmada polislerde iş doyumunu ve kuruma aidiyet ile mobbing algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

3.2.Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak görev yapmakta olan yaklaşık 265000 Emniyet Hizmetleri Sınıfı personel oluşturmaktadır. Araştırma için örnekleme sınırlandırılması yapılmamıştır. Araştırma ile ilgili açıklayıcı bilgiler ve veri toplama araçları tüm personele Elektronik Bilgi Yönetim Sistemi üzerinden gönderilmiş ve çalışmadan haberdar olmaları sağlanmıştır. Araştırmaya katılan toplam gönüllü personel sayısı 1547'dir. Eksik ve yanlış doldurulan 266 veri araştırmaya dâhil edilmemiş olup, veriye kalan 1281 sağlam veri üzerinden araştırma bulguları analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan polislerin 1147'si erkek, 134'ü kadındır.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmacının oluşturduğu bu form ile çeşitli demografik bilgiler elde edilmesi amaçlanmıştır. Katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları birim, kurumda hizmet süreleri ve rütbeleri ile ilgili toplam 7 soru yöneltilmiştir.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe çevirisi ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin orijinal versiyonu 100 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada 20 maddeden oluşan kısa formu kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.77'dir. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçeektir. Ölçek puanlanırken, "hiç memnun

değilim; 1 puan, “memnun değilim”; 2 puan, “kararsızım”; 3 puan, “memnunum”; 4 puan, “çok memnunum”; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahiptir. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100’dür. Skorun artması iş doyumunun arttığının göstergesidir. 25 puan ve altı düşük iş doyumunu, 26-74 puan orta iş doyumunu, 75 ve üstü puan ise yüksek iş doyumunu ifade eder (Weiss & ark., 1967)

3.3.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş olup duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılığı ölçer. Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin duygusal bağlılık boyutu, devam bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutu olmak üzere üç alt boyutu vardır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeler ; “1” algılanan en düşük katılma durumu (kesinlikle katılmıyorum), “5” algılanan en yüksek katılma durumu (kesinlikle katılıyorum) şeklinde değerlendirilmektedir. Değerler arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

3.3.4.Mobbing Algı Ölçeği

Mobbing Algı Ölçeği, Leymann’ın Psikolojik Terör Çizelgesi kullanılarak Güngör (2007) tarafından hazırlanmıştır. Belirlenen 45 davranıştan 33 tanesi seçilmiştir. Bu seçim yapılırken Türk toplumunun kültürel yapısı ve çalışma yaşamıyla ilgili faktörler göz önünde bulundurulmuştur. Davranışlardan herhangi birine, altı aydan uzun süredir, en az haftada bir kez maruz kalanların ise psikolojik tacize uğradıkları kabul edilmiştir. Mobbing Algı Ölçeği’nde süre ve sıklık başlıklı iki ana alt grup bulunmaktadır. Sıklık başlığı altında ‘her gün’, ‘haftada bir’, ‘ayda bir’ seçenekleri, süre başlığı altında ise ‘bir aydan az’, ‘1-6 ay’, ‘6 aydan çok’, ‘1 yıldan çok’ seçenekleri yer almaktadır. Süre ve sıklık seçeneklerinin yoğunluğu mobbing algısının arttığını göstermektedir. Ölçek iletişim olanaklarının sınırlandırılması,

mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, sosyal imaja dönük saldırılar, sağlığa yönelik saldırılar başlıklı toplam 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

3.4. İşlem

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle kullanılan ölçeklerin normal dağılım özellikleri belirlenmiştir. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) – 1.5 ± 1.5 sınırları içinde olması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk & ark., 2012). Yapılan normallik sınavında Mobbing Ölçeği ve alt ölçekleri normal dağılım göstermediklerinden (Tablo 1) diğer değişkenlerle korelasyonlarında Spearman Rho korelasyonu; demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarında Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H testinde anlamlı farklılık görüldüğünde ikili karşılaştırmalar için düzeltilmiş Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır. Diğer ölçek ve alt ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden (Tablo 1), demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarında Bağımsız Örneklem t ve tek yönlü Anova testi kullanılmıştır. Tek yönlü Anova testinde gruplar arasında anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Tukey testinden yararlanılmıştır. Mobbing ölçeği ve alt ölçeklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi olup olmadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Değişkenlerin Ölçekler ve Alt Ölçeklerdeki Çarpıklık (Skewness) Katsayıları

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Çarpıklık (Skewness)
İçsel doyum	-0.431
Dışsal doyum	-0.143
İŞ DOYUMU (TOPLAM)	-0.299
Duygusal bağlılık	-0.492
Devam bağlılık	-0.435
Normatif bağlılık	-0.247
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (TOPLAM)	-0.431

İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	1.906
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	2.005
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	2.360
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	2.255
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	2.426
MOBBİNG SÜRE (TOPLAM)	2.218
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	1.127
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	2.002
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	2.771
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	2.605
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	3.024
MOBBİNG SIKLIK (TOPLAM)	2.329

Tablo 2. Değişkenlerin Ölçekler ve Alt Ölçeklerdeki Güvenirlik Alfa Katsayıları

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Güvenirlik Alfa Katsayısı
İçsel doyum	0.911
Dışsal doyum	0.868
İŞ DOYUMU (TOPLAM)	0.939
Duygusal bağlılık	0.929
Devam bağlılık	0.803
Normatif bağlılık	0.907
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (TOPLAM)	0.940
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	0.822
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	0.865
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	0.964
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	0.887
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	0.838
MOBBİNG SÜRE (TOPLAM)	0.960
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	0.869
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	0.902
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	0.964

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	0.932
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	0.916
MOBBİNG SIKLIK (TOPLAM)	0.978

Cronbach's Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan veriler; $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirirdir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir, şeklindedir (Özdamar, 2004).

Araştırmada kullanılan iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve mobbing ölçekleri ile alt ölçeklerin tamamının güvenilirlik katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 2'de alfa değerleri verilmiştir.

4. Bulgular

Bu bölümde, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve mobbing ölçeklerinin puanlarına dair bulgular yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Analizler

Tablo I: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	134	10.5
Erkek	1147	89.5
Toplam	1281	100.0
Yaş		
18-28 yaş arası	286	22.3
29-39 yaş arası	505	39.4
40 yaş ve üzeri	490	38.3
Toplam	1281	100.0
Medeni durum		
Evli	1035	80.8
Bekâr	246	19.2
Toplam	1281	100.0
Eğitim düzeyi		
Ön lisans mezunu ve altı	439	34.3
Lisans mezunu ve üzeri	842	65.7
Toplam	1281	100.0
Çalıştığı birim		
Adli	540	42.2
İdari	741	57.8
Toplam	1281	100.0
Hizmet süresi		
1-5 yıl	291	22.7
6-10 yıl	274	21.4
11-15 yıl	247	19.3
16 yıl ve üzeri	469	36.6
Toplam	1281	100.0
Rütbe		
Memur	1223	95.5
Amir	58	4.5
Toplam	1281	100.0

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde Tablo I'e göre; %89.5'inin (n=1147) erkek ve %10.5'inin (n=134) kadın, %39.4'ünün (n=505) 29-39 yaş aralığında, %80.8'inin (n=1035) evli ve %65.7'sinin (n=842) lisans mezunu ve üzeri eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. %57.8'inin (n=741) idari birimlerde çalıştığı, %36.6'sının

(n=469) 16 yıl ve üzeri süredir kurumda çalıştığı ve %95.5'inin (n=1223) memur rütbesinde olduğu belirlenmiştir (Tablo I).

4.2.Ölçeklerin Analizi

Tablo II: Bireylerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Puan Dağılımları

Ölçek ve alt ölçekleri	N	Minimum	Maximum	X	SS
İş doyumu ölçeği (toplam)	1281	20.00	100.00	64.02	16.78
İçsel doyum	1281	12.00	60.00	39.43	10.32
Dışsal doyum	1281	8.00	40.000	24.59	7.31
Örgütsel bağlılık ölçeği (toplam)	1281	1.00	5.00	3.28	0.85
Duygusal bağlılık	1281	1.00	5.00	3.42	1.08
Devam bağlılık	1281	1.00	5.00	3.25	0.87
Normatif bağlılık	1281	1.00	5.00	3.18	1.00

Tablo II'ye göre; bireylerin içsel doyum ölçeği puan ortalamasının 39.43 ± 10.32 , dışsal doyum ölçeği puan ortalamasının 24.59 ± 7.31 ve iş doyumu ölçeği puan ortalamasının 64.02 ± 16.78 olduğu görülmüştür. İş doyumu ölçeğinin ortalama puanına bakıldığında, örneklemin iş doyumunun orta düzeyde olduğu görülmektedir (26-74 puan orta iş doyum).

Bireylerin duygusal bağlılık ölçeği puan ortalamasının 3.42 ± 1.08 , devam bağlılık ölçeği puan ortalamasının 3.25 ± 0.87 , normatif bağlılık ölçeği puan ortalamasının 3.18 ± 1.00 ve örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamasının 3.28 ± 0.85 olduğu görülmüştür.

Tablo III: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puan Dağılımları

Ölçek ve alt ölçekleri	N	Minimum	Maximum	X	SS
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	1281	0.00	16.00	2.35	4.24
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	1281	0.00	32.00	4.35	7.72
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	1281	0.00	36.00	4.17	9.45
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	1281	0.00	32.00	3.85	7.97

Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	1281	0.00	16.00	1.78	4.21
Mobbing toplam (süre)	1281	0.00	132.00	16.54	30.65
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	1281	0.00	12.00	2.54	3.44
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	1281	0.00	24.00	3.03	4.81
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	1281	0.00	27.00	2.23	5.13
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	1281	0.00	24.00	2.26	4.54
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	1281	0.00	12.00	0.91	2.30
Mobbing toplam (sıklık)	1281	0.00	99.00	11.00	17.72

Tablo III'e göre; bireylerin mobbing algı ölçeği toplam (süre) puan ortalamasının 16.54 ± 30.65 , mobbing algı ölçeği toplam (sıklık) puan ortalamasının 11.00 ± 17.72 olduğu görülmüştür.

Tablo IV: Bireylerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Dağılımları

	N	%
İş doyumuna		
Düşük iş doyumuna	19	1.5
Orta düzeyde iş doyumuna	867	67.7
Yüksek düzeyde iş doyumuna	395	30.8

Tablo IV'e göre; bireylerin %67.7'sinin (n=867) orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu, %30.8'inin (n=395) yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu ve %1.5'inin (n=19) düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür.

4.2.1. Bireylerin İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Mobbing Algı Ölçeği

Puanlarının Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Bireylerin iş doyumuna, örgütsel bağlılık ve mobbing algı ölçeği puanlarının sırası ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir.

Tablo V: Bireylerin İş Doyumunu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	T	P
İşsel doyum	Kadın	134	40.61	9.14	1.397	0.163
	Erkek	1147	39.29	10.44		
Dışsal doyum	Kadın	134	26.17	6.98	2.661	0.008**
	Erkek	1147	24.40	7.33		
İş doyumunu (toplam)	Kadın	134	66.79	15.31	2.018	0.044*
	Erkek	1147	63.70	16.92		
Duygusal bağlılık	Kadın	134	29.37	7.41	3.241	0.001**
	Erkek	1147	27.13	8.78		
Devam bağlılık	Kadın	134	22.20	5.34	-1.120	0.263
	Erkek	1147	22.82	6.20		
Normatif bağlılık	Kadın	134	26.08	7.32	0.962	0.337
	Erkek	1147	25.43	8.14		
Örgütsel bağlılık (toplam)	Kadın	134	77.66	16.82	1.443	0.151
	Erkek	1147	75.40	20.05		

**p<0.01; *p<0.05

Tablo V'e göre; bireylerin iş doyumunu ölçeği toplam puanı, dışsal doyum alt ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık alt ölçeği puanlarının cinsiyete göre farklılaştığı ve istatistiksel olarak kadınların lehine anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Sırasıyla; $t=2.661$, $p<.01$; $t=2.018$, $p<.05$ ve $t=3.241$, $p<.001$).

Kadınların dışsal doyum, iş doyumunu (toplam) ve duygusal bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanların erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin diğer alt ölçeklerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo VI: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	P
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	Kadın	134	583.84	78235.00	69169.00	-2.076	0.038*
	Erkek	1147	647.68	742886.00			
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	Kadın	134	544.49	72961.00	63916.00	-3.470	0.001**
	Erkek	1147	652.28	748160.00			
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	Kadın	134	569.15	76266.00	67221.00	-3.091	0.002**
	Erkek	1147	649.39	744855.00			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	Kadın	134	566.03	75847.50	66802.50	-2.878	0.004**
	Erkek	1147	649.76	745273.50			
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	Kadın	134	589.79	79032.00	69987.00	-2.422	0.015*
	Erkek	1147	646.98	742089.00			
Mobbing toplam (süre)	Kadın	134	555.66	74458.00	65413.00	-2.951	0.003**
	Erkek	1147	650.97	746663.00			
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	Kadın	134	610.57	81816.50	72771.50	-1.192	0.233
	Erkek	1147	644.55	739304.50			

Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	Kadın	134	565.40	75763.50	66718.50	-2.807	0.005**
	Erkek	1147	649.83	745357.50			
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	Kadın	134	605.63	81154.50	72109.50	-1.523	0.128
	Erkek	1147	645.13	739966.50			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	Kadın	134	575.85	77164.50	68119.50	-2.625	0.009**
	Erkek	1147	648.61	743956.50			
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	Kadın	134	604.83	81047.50	72002.50	-1.683	0.092
	Erkek	1147	645.23	740073.50			
Mobbing toplam (sıklık)	Kadın	134	574.50	76983.00	67938.00	-2.350	0.019*
	Erkek	1147	648.77	744138.00			

**p<0.01; *p<0.05

Tablo VI'ya göre; bireylerin cinsiyetlerine göre bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak erkeklerin aleyhine anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Sırasıyla; U=69169.00; U=63916.00; U=67221.00; U=66802.50; U=69987.00; U=65413.00; U=66718.50; U=68119.50 ve U=67938.00). İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık) ve sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) alt ölçek puanlarının arasında ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Sırasıyla; U=72771.50; U=72109.50 ve U=72002.50; P>0.05).

Tablo VII: Bireylerin İş Doyumunu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Tek Yönlü Anova Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	P	Post Hoc Fark
İçsel doyum	18-28 yaş	286	39.84	9.94	5.089	0.006**	3>2
	29-39 yaş	505	38.32	10.55			
	40 yaş ve üzeri	490	40.34	10.20			
Dışsal doyum	18-28 yaş	286	25.52	7.51	4.142	0.016*	1>2
	29-39 yaş	505	23.98	7.37			
	40 yaş ve üzeri	490	24.67	7.08			
İş doyumunu (toplam)	18-28 yaş	286	65.37	16.61	4.452	0.012*	1>2
	29-39 yaş	505	62.30	17.11			
	40 yaş ve üzeri	490	65.01	16.42			3>2
Duygusal bağlılık	18-28 yaş	286	27.06	8.49	20.086	0.001**	3>1
	29-39 yaş	505	25.77	8.75			
	40 yaş ve üzeri	490	29.18	8.37			3>2
Devam bağlılık	18-28 yaş	286	22.27	5.87	7.046	0.001**	3>1
	29-39 yaş	505	22.24	6.26			

	40 yaş ve üzeri	490	23.57	6.03			
Normatif bağlılık	18-28 yaş	286	24.81	7.95	18.771	0.001**	3>1
	29-39 yaş	505	24.24	8.06			3>2
	40 yaş ve üzeri	490	27.21	7.83			
Örgütsel bağlılık (toplam)	18-28 yaş	286	74.15	19.02	20.622	0.001**	3>1
	29-39 yaş	505	72.26	19.87			3>2
	40 yaş ve üzeri	490	79.97	19.25			

**p<0.01; *p<0.05

Bireylerin iş doyum ölçeği puanlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Tablo VII'ye göre; yapılan analiz sonucunda grupların içsel doyum alt ölçeği puanları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=5.089; P<0.01). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin içsel doyum ölçeğinden aldıkları puanların, yaşı 29-39 arası olan bireylerin içsel doyum ölçeğinden aldıkları puanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.01).

Bireylerin dışsal doyum alt ölçeğinden aldıkları puanların yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (F=4.142; P<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Yaşı 18-28 arası olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldığı puanların, yaşı 29-39 arası olan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0.05).

Bireylerin yaşlarına göre iş doyumunu ölçeğinden aldıkları toplam puanlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4.452; P<0.05). Post Hoc Tukey testi sonucunda farklılıkların, 18-28 yaş ile 29-39 yaş arasında ve 40 ve üzeri ile 29-39 yaş arasında olan bireylerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlardan kaynaklandığı görülmüştür (p<0.05; Tablo VII).

Bireylerin duygusal bağlılık, devam bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova sonucunda grup ortalamaları

arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Sırasıyla; F=4.452, F=20.086, F=7.046; F=18.771 ve F=20.622). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin duygusal bağlılık, devam bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların, yaşı 39 ve altı olan bireylerin aynı ölçeklerden aldıkları puanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0.05; Tablo VII).

Tablo VIII: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Yaş	N	S.O	sd	χ^2	P	Fark
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	18-28 yaş	286	683.71	2	22.299	0.001**	1>3
	29-39 yaş	505	667.01				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	589.27				
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	18-28 yaş	286	714.06	2	24.370	0.001**	1>2
	29-39 yaş	505	645.75				1>3
	40 yaş ve üzeri	490	593.47				2>3
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	18-28 yaş	286	675.44	2	12.076	0.002**	1>3
	29-39 yaş	505	654.00				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	607.51				
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	18-28 yaş	286	692.72	2	19.523	0.001**	1>3
	29-39 yaş	505	654.31				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	597.09				
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	18-28 yaş	286	671.85	2	10.746	0.005**	1>3
	29-39 yaş	505	651.70				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	611.96				
Mobbing toplam (süre)	18-28 yaş	286	697.22	2	22.663	0.001**	1>3
	29-39 yaş	505	663.74				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	584.74				
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	18-28 yaş	286	704.28	2	19.511	0.001**	1>2
	29-39 yaş	505	649.67				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	595.13				
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	18-28 yaş	286	706.87	2	26.525	0.001**	1>3
	29-39 yaş	505	659.98				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	583.00				
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	18-28 yaş	286	680.43	2	10.580	0.005**	1>3
	29-39 yaş	505	646.28				
	40 yaş ve üzeri	490	612.55				
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	18-28 yaş	286	684.49	2	16.021	0.001**	1>3
	29-39 yaş	505	658.61				2>3
	40 yaş ve üzeri	490	597.46				
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	18-28 yaş	286	687.07	2	15.125	0.001**	1>2
	29-39 yaş	505	642.76				1>3
	40 yaş ve üzeri	490	612.30				
Mobbing toplam (sıklık)	18-28 yaş	286	712.35	2	27.754	0.001**	1>2
	29-39 yaş	505	659.97				1>3
	40 yaş ve üzeri	490	579.80				2>3

**p<0.01; *p<0.05

Tablo VIII'e göre; bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanların bireylerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Sırasıyla; $\chi^2=22.299$, $\chi^2=24.370$, $\chi^2=12.076$, $\chi^2=19.523$, $\chi^2=10.746$, $\chi^2=22.663$, $\chi^2=19.511$, $\chi^2=26.525$, $\chi^2=10.580$, $\chi^2=16.021$, $\chi^2=15.125$ ve $\chi^2=27.754$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Hangi gruplar arasında nasıl bir ilişki olduğu Tablo VIII'de fark sütununda yer almaktadır.

Tablo IX: Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Puanları Açısından Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Medeni hal	N	\bar{X}	SS	T	P
İçsel doyum	Evli	1035	39.39	10.38	-0.276	0.782
	Bekâr	246	39.59	10.05		
Dışsal doyum	Evli	1035	24.36	7.25	-2.288	0.022*
	Bekâr	246	25.54	7.51		
İş doyumunu (toplam)	Evli	1035	63.75	16.81	-1.166	0.244
	Bekâr	246	65.14	16.66		
Duygusal bağlılık	Evli	1035	27.35	8.77	-0.150	0.881
	Bekâr	246	27.44	8.28		
Devam bağlılık	Evli	1035	22.90	6.16	1.687	0.092
	Bekâr	246	22.17	5.92		
Normatif bağlılık	Evli	1035	25.55	8.08	0.472	0.637
	Bekâr	246	25.28	7.96		
Örgütsel bağlılık (toplam)	Evli	1035	75.81	19.94	0.649	0.517
	Bekâr	246	74.90	18.91		

*p<0.05

Tablo IX'a bakıldığında; bireylerin medeni durumlarına göre dışsal doyum ölçeği puanları arasında bekâr olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-2.288$; $p<0.05$). Bekâr olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanların evli olanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer alt ölçek puanları arasında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo X: Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Mobbing Algı Ölçeği Puanları Açısından Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	P
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	Evli	1035	636.43	658710.00	122580.00	-1.073	0.283
	Bekâr	246	660.21	162411.00			
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	Evli	1035	629.97	652017.00	115887.00	-2.458	0.014*
	Bekâr	246	687.41	169104.00			
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	Evli	1035	634.73	656940.50	120810.50	-1.622	0.105
	Bekâr	246	667.40	164180.50			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	Evli	1035	631.11	653199.00	117069.00	-2.392	0.017*
	Bekâr	246	682.61	167922.00			
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	Evli	1035	639.10	661469.50	125339.50	-0.530	0.596
	Bekâr	246	648.99	159651.50			
Mobbing toplam (süre)	Evli	1035	630.13	652180.50	116050.50	-2.306	0.021*
	Bekâr	246	686.75	168940.50			
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	Evli	1035	633.00	655155.50	119025.50	-1.743	0.081
	Bekâr	246	674.66	165965.50			
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	Evli	1035	627.73	649698.50	113568.50	-2.863	0.004**
	Bekâr	246	696.84	171422.50			
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	Evli	1035	635.28	657517.50	121387.50	-1.476	0.140
	Bekâr	246	665.05	163603.50			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	Evli	1035	632.59	654733.00	118603.00	-1.937	0.053
	Bekâr	246	676.37	166388.00			
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	Evli	1035	636.07	658329.00	122199.00	-1.400	0.162
	Bekâr	246	661.76	162792.00			
Mobbing toplam (sıklık)	Evli	1035	629.66	651702.00	115572.00	-2.353	0.019*
	Bekâr	246	688.70	169419.00			

**p<0.01; *p<0.05

Tablo X'a göre; bireylerin medeni durumlarına göre mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) puanları arasında bekâr olan bireylerin aleyhine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (Sırasıyla; U=115887.00, U=117069.00, U=116050.50, U=113568.50 ve U=115572.00; p<0.05). Bekâr olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanların evli olanlara nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve sağlığa yönelik saldırılar

(sıklık) puanları arasında ise medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo XI: Bireylerin İş Doymu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Eğitim	N	\bar{X}	SS	T	p
İşsel doyum	Ön lisans ve altı	439	39.95	10.52	1.298	0.195
	Lisans ve üstü	842	39.16	10.20		
Dışsal doyum	Ön lisans ve ↓	439	24.76	7.34	0.624	0.533
	Lisans ve ↑	842	24.49	7.30		
İş doymu (toplam)	Ön lisans ve ↓	439	64.71	16.95	1.070	0.285
	Lisans ve ↑	842	63.66	16.69		
Duygusal bağlılık	Ön lisans ve ↓	439	28.35	8.85	2.941	0.003**
	Lisans ve ↑	842	26.85	8.54		
Devam bağlılık	Ön lisans ve ↓	439	23.12	6.33	1.516	0.130
	Lisans ve ↑	842	22.57	5.99		
Normatif bağlılık	Ön lisans ve ↓	439	26.63	7.93	3.637	0.001**
	Lisans ve ↑	842	24.91	8.06		
Örgütsel bağlılık (toplam)	Ön lisans ve ↓	439	78.10	20.08	3.248	0.001**
	Lisans ve ↑	842	74.34	19.45		

**p<0.01

Tablo XI'e göre; bireylerin eğitim düzeylerine göre iş doymu ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık üzerinde eğitimin etkisine bakıldığında ise, duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt ölçek puanları ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak ön lisans ve altı olan bireylerin lehine anlamlı fark bulunmuştur (sırasıyla: t=2.941, t=3.637 ve t=3.248; p<0.01).

Ön lisans mezunu ve altı eğitim seviyesine sahip olan bireylerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) puanlarının lisans mezunu ve üzeri olan bireylerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) puanlarına oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo XII: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	Ön lisans ve ↓	439	619.43	271930,50	175350,50	-1.785	0.074
	Lisans ve ↑	842	652.25	549190,50			
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	Ön lisans ve ↓	439	609.82	267712,00	171132,00	-2.446	0.014*
	Lisans ve ↑	842	657.26	553409,00			

Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	Ön lisans ve ↓	439	623.87	273877,50	177297.50	-1.559	0.119
	Lisans ve ↑	842	649.93	547243,50			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	Ön lisans ve ↓	439	618.82	271663,50	175083.50	-1.888	0.059
	Lisans ve ↑	842	652.56	549457,50			
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	Ön lisans ve ↓	439	628.14	275754,00	179174.00	-1.264	0.206
	Lisans ve ↑	842	647.70	545367,00			
Mobbing toplam (süre)	Ön lisans ve ↓	439	603.23	264818,50	168238.50	-2.820	0.005**
	Lisans ve ↑	842	660.69	556302,50			
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	Ön lisans ve ↓	439	606.68	266333,00	169753.00	-2.633	0.008**
	Lisans ve ↑	842	658.89	554788,00			
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	Ön lisans ve ↓	439	610.39	267960,00	171380.00	-2.325	0.020*
	Lisans ve ↑	842	656.96	553161,00			
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	Ön lisans ve ↓	439	623.20	273585,50	177005.50	-1.618	0.106
	Lisans ve ↑	842	650.28	547535,50			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	Ön lisans ve ↓	439	616.18	270504,50	173924.50	-2.013	0.044*
	Lisans ve ↑	842	653.94	550616,50			
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	Ön lisans ve ↓	439	640.89	281351,00	184771.00	-0.011	0.991
	Lisans ve ↑	842	641.06	539770,00			
Mobbing toplam (sıklık)	Ön lisans ve ↓	439	598.72	262840,00	166260.00	-3.088	0.002**
	Lisans ve ↑	842	663.04	558281,00			

**p<0.01; *p<0.05

Tablo XII'ye göre; bireylerin eğitim düzeylerine göre mobbing algı ölçeği puanları incelendiğinde, mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) puanları arasında lisans mezunu ve üzeri eğitim seviyesine sahip olan bireylerin aleyhine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Sırasıyla; U=171132.00, U=168238.50, U=169753.00, U=171380.00, U=173924.50 ve U=166260.00). Lisans mezunu ve üzeri olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) puanlarının ön lisans mezunu ve altı olan bireylere daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık) ve sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) puanları arasında eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo XIII: Bireylerin İş Doymu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Hangi Birimde Çalıştıklarına Göre Bağımsız Örneklem t Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Birim	N	\bar{X}	SS	T	p
İçsel doyum	Adli	540	39.34	10.35	-0.265	0.791
	İdari	741	39.49	10.30		
Dışsal doyum	Adli	540	24.14	7.38	-1.851	0.064
	İdari	741	24.91	7.25		
İş doymu (toplam)	Adli	540	63.49	16.86	-0.969	0.333
	İdari	741	64.41	16.72		
Duygusal bağlılık	Adli	540	27.84	8.78	1.664	0.096
	İdari	741	27.02	8.58		
Devam bağlılık	Adli	540	23.04	6.12	1.393	0.164
	İdari	741	22.55	6.10		
Normatif bağlılık	Adli	540	25.81	8.08	1.168	0.243
	İdari	741	25.28	8.04		
Örgütsel bağlılık (toplam)	Adli	540	76.69	19.91	1.640	0.101
	İdari	741	74.86	19.60		

Tablo XIII'e göre; bireylerin içsel doyum, dışsal doyum, iş doymu (toplam), duygusal bağlılık, devam bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) puanları arasında çalıştığı birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo XIV: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Çalıştıkları Birime Göre Mann Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Ölçek ve alt ölçekler	Birim	N	S.O	S.T	U	Z	p
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	Adli	540	642.32	346852.00	199358.00	-0.129	0.897
	İdari	741	640.04	474269.00			
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	Adli	540	647.64	349727.50	196482.50	-0.616	0.538
	İdari	741	636.16	471393.50			
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	Adli	540	653.85	353078.00	193132.00	-1.382	0.167
	İdari	741	631.64	468043.00			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	Adli	540	653.34	352806.00	193404.00	-1.242	0.214
	İdari	741	632.00	468315.00			
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	Adli	540	641.41	346360.50	199849.50	-0.047	0.962
	İdari	741	640.70	474760.50			
Mobbing toplam (süre)	Adli	540	652.77	352496.00	193714.00	-1.039	0.299
	İdari	741	632.42	468625.00			
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	Adli	540	639.99	345593.00	199523.00	-0.092	0.927
	İdari	741	641.74	475528.00			
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	Adli	540	658.25	355455.00	190755.00	-1.549	0.121
	İdari	741	628.43	465666.00			
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	Adli	540	641.26	346283.00	199927.00	-0.028	0.977
	İdari	741	640.81	474838.00			
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	Adli	540	653.79	353045.00	193165.00	-1.226	0.220
	İdari	741	631.68	468076.00			
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	Adli	540	646.79	349268.50	196941.50	-0.684	0.494
	İdari	741	636.78	471852.50			
Mobbing toplam (sıklık)	Adli	540	654.25	353295.00	192915.00	-1.144	0.252
	İdari	741	631.34	467826.00			

Tablo XIV'e göre; bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) puanları arasında çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo XV: Bireylerin İş Doyumunu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre tek yönlü Anova Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Çalışma süresi	N	\bar{X}	SS	F	P	Fark
İçsel doyum	1-5 yıl arası	291	40.40	9.78	9.836	0.001**	2<1,3,4
	6-10 yıl arası	274	36.48	10.66			
	11-15 yıl arası	247	39.82	10.16			
	16 yıl ve üzeri	469	40.34	10.23			
Dışsal doyum	1-5 yıl arası	291	26.25	7.34	12.042	0.001**	1>2,3,4 2<1,3,4
	6-10 yıl arası	274	22.63	7.05			
	11-15 yıl arası	247	24.36	7.43			
	16 yıl ve üzeri	469	24.81	7.13			
İş doyumunu (toplam)	1-5 yıl arası	291	66.66	16.30	11.155	0.001**	2<1,3,4
	6-10 yıl arası	274	59.12	16.77			
	11-15 yıl arası	247	64.19	16.88			
	16 yıl ve üzeri	469	65.16	16.49			
Duygusal bağlılık	1-5 yıl arası	291	27.86	8.38	23.745	0.001**	2<1,3,4
	6-10 yıl arası	274	23.94	8.72			
	11-15 yıl arası	247	26.89	8.59			
	16 yıl ve üzeri	469	29.30	8.26			
Devam bağlılık	1-5 yıl arası	291	22.11	5.93	5.356	0.001**	4>1,2,3
	6-10 yıl arası	274	21.98	6.44			
	11-15 yıl arası	247	22.85	5.95			
	16 yıl ve üzeri	469	23.56	6.03			
Normatif bağlılık	1-5 yıl arası	291	25.54	7.70	18.129	0.001**	1>2 2<1,3,4
	6-10 yıl arası	274	22.76	8.40			
	11-15 yıl arası	247	25.30	7.83			
	16 yıl ve üzeri	469	27.18	7.75			
Örgütsel bağlılık (toplam)	1-5 yıl arası	291	75.52	18.79	20.078	0.001**	2<1,3,4 4>1,2,3
	6-10 yıl arası	274	68.69	20.33			
	11-15 yıl arası	247	75.05	19.20			
	16 yıl ve üzeri	469	80.06	19.09			

**p<0.01

Tablo XV'e göre; bireylerin içsel doyum, dışsal doyum, iş doyumunu (toplam), duygusal bağlılık, devam bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanların bireylerin meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Sırasıyla; $F=9.836$, $F=$, $F=12.042$, $F=11.155$, $F=23.745$, $F=5.356$, $F=18.129$ ve $F=20.078$; $P<0.01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. 6-10 yıl arası süredir çalışmakta olan bireylerin içsel doyum, dışsal doyum, iş doyumunu (toplam), duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanların, 1-5 yıl arası çalışan, 11 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin içsel doyum, dışsal doyum, iş doyumunu (toplam), duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür ($p<0.01$).

1-5 yıl arası süredir çalışmakta olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanların, 6 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0.01$). 16 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin, devam bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların, 15 yıl ve altı süredir çalışan bireylerin devam bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.01$). 1-5 yıl arası süredir çalışmakta olan bireylerin normatif bağlılık ölçeğinden aldıkları puanların, 6-10 yıl arası süredir çalışan bireylerin normatif bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.01$).

Tablo XVI: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeği Puanlarının Meslekteki Çalışma Sürelerine Göre Kruskal Wallis H Testi İle Karşılaştırılması

Ölçekler ve alt ölçekler	Çalışma süresi	N	S.O	sd	χ^2	P	Fark
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	1-5 yıl arası	291	683.44	3	26.716	0.001**	4<1,2 3>4
	6-10 yıl arası	274	691.30				
	11-15 yıl arası	247	638.45				
	16 yıl ve üzeri	469	586.63				
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	1-5 yıl arası	291	702.84	3	33.828	0.001**	1>3,4 2>3,4
	6-10 yıl arası	274	698.74				
	11-15 yıl arası	247	605.17				
	16 yıl ve üzeri	469	587.78				
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	1-5 yıl arası	291	687.29	3	16.065	0.001**	4<1,2
	6-10 yıl arası	274	652.82				
	11-15 yıl arası	247	643.12				
	16 yıl ve üzeri	469	604.26				

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	1-5 yıl arası	291	701.38	3	26.874	0.001**	1>3,4 2>4
	6-10 yıl arası	274	671.30				
	11-15 yıl arası	247	629.54				
	16 yıl ve üzeri	469	591.87				
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	1-5 yıl arası	291	683.98	3	13.981	0.003**	4<1,2
	6-10 yıl arası	274	640.16				
	11-15 yıl arası	247	647.94				
	16 yıl ve üzeri	469	611.17				
Mobbing toplam (süre)	1-5 yıl arası	291	706.37	3	29.246	0.001**	1>3,4 2>3,4
	6-10 yıl arası	274	686.47				
	11-15 yıl arası	247	625.71				
	16 yıl ve üzeri	469	581.92				
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	1-5 yıl arası	291	708.57	3	28.191	0.001**	1>3,4 2>3,4
	6-10 yıl arası	274	679.88				
	11-15 yıl arası	247	620.09				
	16 yıl ve üzeri	469	587.38				
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	1-5 yıl arası	291	689.35	3	29.296	0.001**	1>3,4 2>3,4
	6-10 yıl arası	274	702.58				
	11-15 yıl arası	247	627.61				
	16 yıl ve üzeri	469	582.07				
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	1-5 yıl arası	291	672.99	3	10.558	0.004**	4<1,2
	6-10 yıl arası	274	659.47				
	11-15 yıl arası	247	642.41				
	16 yıl ve üzeri	469	609.62				
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	1-5 yıl arası	291	677.96	3	21.360	0.001**	1>4 2>3,4
	6-10 yıl arası	274	689.47				
	11-15 yıl arası	247	636.58				
	16 yıl ve üzeri	469	592.08				
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	1-5 yıl arası	291	686.41	3	17.642	0.001**	1>3 2>4
	6-10 yıl arası	274	659.67				
	11-15 yıl arası	247	621.87				
	16 yıl ve üzeri	469	611.99				
Mobbing toplam (sıklık)	1-5 yıl arası	291	708.53	3	34.996	0.001**	1>3 2>4
	6-10 yıl arası	274	698.37				
	11-15 yıl arası	247	624.30				
	16 yıl ve üzeri	469	574.38				

**p<0.01

Tablo XVI'ya göre; bireylerin mobbing algı ölçeği toplam ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların bireylerin meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Sırasıyla; $\chi^2=26.716$, $\chi^2=33.828$, $\chi^2=16.065$, $\chi^2=26.874$, $\chi^2=13.981$, $\chi^2=29.246$, $\chi^2=28.191$, $\chi^2=29.296$, $\chi^2=10.558$, $\chi^2=21.360$, $\chi^2=17.642$ ve $\chi^2=34.996$; $p<0.01$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Hangi gruplar arasında nasıl bir ilişki olduğu Tablo XIV'te fark sütununda yer almaktadır.

4.2.2.Ölçekler Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Bireylerin iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve mobbing algı ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında bir ilişki olup olmadığı Spearman Korelasyon Analizi ile araştırılmış ve sonuçları Tablo XVII, XVIII ve XIX’da verilmiştir.

Tablo XVII: İş Doyumu Ölçeği ile Mobbing Algı Ölçeği Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Ölçekler		İçsel doyum	Dışsal doyum	İş doyumunu
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	r	-0.101	-0.113	-0.111
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	r	-0.197	-0.219	-0.217
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	r	-0.128	-0.160	-0.146
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	r	-0.177	-0.180	-0.187
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	r	-0.166	-0.185	-0.181
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Mobbing toplam (süre)	r	-0.200	-0.229	-0.222
	p	0.001**	0.001**	0.001**
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	r	-0.306	-0.314	-0.324
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.407	-0.435	-0.439
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.269	-0.318	-0.302
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.357	-0.375	-0.382
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.294	-0.310	-0.316
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Mobbing toplam (sıklık)	r	-0.383	-0.414	-0.415
	p	0.001**	0.001**	0.001**

**p<0.01

Tablo XVII’ye göre; bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar ile bireylerin içsel doyum ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Sırasıyla: $r=-0.101$, $r=-0.197$, $r=-0.128$, $r=-0.177$, $r=-0.166$, $r=-0.200$, $r=-0.306$, $r=-0.407$, $r=-0.269$, $r=-0.357$, $r=-0.294$ ve $r=-0.383$; $p<0.01$). Bireylerin mobbing ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça içsel doyum ölçeğinden aldıkları puanların düşmekte olduğu görülmüştür.

Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) alt ölçeklerinden aldıkları puanlar ile bireylerin dışsal doyum alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Sırasıyla: $r=-0.113$, $r=-0.219$, $r=-0.160$, $r=-0.180$, $r=-0.185$, $r=-0.229$, $r=-0.314$, $r=-0.318$, $r=-0.375$, $r=-0.310$; $p<0.01$). Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) puanları ile dışsal doyum alt ölçeği puanları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (sırasıyla $r=-0.435$ ve $r=-0.414$; $p<0.01$). Bireylerin mobbing algı ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanların düştüğü görülmüştür.

Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar ile bireylerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Sırasıyla: $r=-0.111$, $r=-0.217$, $r=-0.146$, $r=-0.187$, $r=-0.181$, $r=-0.222$, $r=-0.324$, $r=-0.302$, $r=-0.382$, $r=-0.316$; $p<0.01$). Mesleki

gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) puanları ile iş doyumu ölçeği puanları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (sırasıyla $r=-0.439$, $r=-0.415$; $p<0.01$). Bireylerin mobbing algı ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların düştüğü görülmüştür.

Tablo XVIII: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Mobbing Algı Ölçeği Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Ölçekler		Duygusal bağlılık	Devam bağlılık	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre)	r	-0.134	-0.056	-0.142	-0.138
	p	0.001**	0.044*	0.001**	0.001**
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre)	r	-0.166	-0.063	-0.179	-0.167
	p	0.001**	0.024*	0.001**	0.001**
Sosyal imaja yönelik saldırılar (süre)	r	-0.150	-0.034	-0.135	-0.133
	p	0.001**	0.225	0.001**	0.001**
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre)	r	-0.171	-0.054	-0.150	-0.153
	p	0.001**	0.051	0.001**	0.001**
Sağlığa yönelik saldırılar (süre)	r	-0.179	-0.046	-0.159	-0.165
	p	0.001**	0.099	0.001**	0.001**
Mobbing toplam (süre)	r	-0.179	-0.051	-0.183	-0.171
	p	0.001**	0.065	0.001**	0.001**
İletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık)	r	-0.236	-0.093	-0.212	-0.220
	p	0.001**	0.001**	0.001**	0.001**
Mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.320	-0.134	-0.297	-0.306
	p	0.001**	0.001**	0.001**	0.001**
Sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.256	-0.081	-0.213	-0.224
	p	0.001**	0.004**	0.001**	0.001**
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.292	-0.106	-0.252	-0.265
	p	0.001**	0.001**	0.001**	0.001**
Sağlığa yönelik saldırılar (sıklık)	r	-0.281	-0.109	-0.242	-0.263
	p	0.001**	0.001**	0.001**	0.001**
Mobbing toplam (sıklık)	r	-0.315	-0.126	-0.288	-0.297
	p	0.001**	0.001**	0.001**	0.001**

** $p<0.01$, * $p<0.05$

Tablo XVIII'e göre; bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar ile

bireylerin duygusal bağıllık ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Sırasıyla: $r=-0.134$, $r=-0.166$, $r=-0.150$, $r=-0.171$, $r=-0.179$, $r=-0.179$, $r=-0.236$, $r=-0.320$, $r=-0.256$, $r=-0.292$, $r=-0.281$ ve $r=-0.315$; $p<0.01$). Bireylerin mobbing ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça duygusal bağıllık ölçeğinden aldıkları puanların düştüğü görülmüştür.

Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar ile bireylerin devam bağıllık ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Sırasıyla: $r=-0.056$, $r=-0.063$, $r=-0.093$, $r=-0.134$, $r=-0.081$, $r=-0.106$, $r=-0.109$ ve $r=-0.126$; $p<0.01$). Bireylerin mobbing ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça devam bağıllık ölçeğinden aldıkları puanların düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar ile bireylerin normatif bağıllık ölçeğinden aldıkları puanları arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Sırasıyla: $r=-0.142$, $r=-0.179$, $r=-0.135$, $r=-0.150$, $r=-0.159$, $r=-0.183$, $r=-0.212$, $r=-0.297$, $r=-0.213$, $r=-0.252$, $r=-0.242$ ve $r=-0.288$; $p<0.01$). Bireylerin mobbing ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça normatif bağıllık ölçeğinden aldıkları puanların düşmekte olduğu görülmüştür.

Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar ile bireylerin normatif bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Sırasıyla: $r=-0.138$, $r=-0.167$, $r=-0.133$, $r=-0.153$, $r=-0.165$, $r=-0.171$, $r=-0.220$, $r=-0.306$, $r=-0.224$, $r=-0.265$, $r=-0.263$ ve $r=-0.297$; $p<0.01$). Bireylerin mobbing algı ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça normatif bağlılık ölçeğinden aldıkları puanların düşmekte olduğu görülmüştür.

Tablo XIX: İş Doyumu Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Ölçekler		İçsel doyum	Dışsal doyum	İş doyumunu
Duygusal bağlılık	r	0.561	0.558	0.588
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Devam bağlılık	r	0.258	0.233	0.260
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Normatif bağlılık	r	0.505	0.507	0.532
	p	0.001**	0.001**	0.001**
Örgütsel bağlılık	r	0.533	0.524	0.556
	p	0.001**	0.001**	0.001**

** $p<0.01$

Tablo XIX'a göre; bireylerin içsel doyum ölçeğinden aldıkları puan ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve orta düzeyde (Sırasıyla: $r=0.561$, $r=0.505$ ve $r=0.533$; $p<0.01$), devam bağlılık alt ölçeğinden aldıkları puan arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=0.258$, $p<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bireylerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça içsel doyum ölçeğinden aldıkları puanların yükseldiği görülmüştür.

Bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanlar ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve orta düzeyde (Sırasıyla: $r=0.558$, $r=0.507$ ve $r=0.524$; $p<0.01$), devam bağlılık alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=0.233$, $p<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bireylerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanların yükseldiği görülmüştür.

Bireylerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlar ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve orta düzeyde (Sırasıyla: $r=0.588$, $r=0.532$ ve $r=0.556$; $p<0.01$), devam bağlılık alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($r=0.260$, $p<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bireylerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların yükseldiği görülmüştür.

4.2.3. Mobbing Algı Ölçeğinden Alınan Puanların İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Bu bölümde bireylerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanların, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanlar üzerinde etkisi olup olmadığı test edilmiş olup, sonuçları Tablo XX ve XXI'de verilmiştir.

Tablo XX: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeğinden Aldıkları Puanların İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş doyumunu ölçeği	Sabit	66.943	122.483	0.001	62.672	0.001	0.299
	Mobbing (süre) ölçeği	0.019	0.016	0.220			
	Mobbing (sıklık) ölçeği	-0.295	0.027	0.001			

Tablo XX'ye göre; bireylerin iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanlar ile bireylerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve aradaki ilişkinin %29,9'unu yordadığı görülmüştür. (F=62.672; p=0.001; p<0.01). Bireylerin mobbing (sıklık) ölçeğinden aldıkları puanların, iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanları düşürmekte olduğu görülmüştür (β =-0.295).

Tablo XXI: Bireylerin Mobbing Algı Ölçeğinden Aldıkları Puanların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	β	T	P	F	Model (p)	R ²
Örgütsel bağlılık ölçeği	Sabit	78.517	119.737	0.001	119.737	0.001	0.230
	Mobbing (süre) ölçeği	-0.007	0.019				
	Mobbing (sıklık) ölçeği	-0.251	0.033				

Tablo XXI'de görüldüğü gibi; bireylerin örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlar ile bireylerin mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve ilişkinin %23,0'ünü yordadığı görülmüştür. (F=119.737; p=0.001; p<0.01). Bireylerin mobbing (süre ve sıklık) ölçeğinden aldıkları puanların, örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanları düşürmekte olduğu görülmüştür (β =-0.251).

5. Tartışma

Günümüz iş dünyasında bilinirliği artan ve çalışanlar tarafından sıklıkla dile getirilen bir konuya dönüşen mobbing ile yakından ilgili olan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık literatürde yoğun olarak çalışılan kavramlar haline gelmişlerdir. Çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalma oranlarını ortaya koymak için farklı sektör çalışanları ile çalışmalar yapılmıştır. Taştan (2017)'in hemşirelerle yaptığı çalışmada katılımcıların %73'ü mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir. Aras (2012)'in müzik öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, öğretmenlerin %24'ünün mobbinge maruz kaldığı, turizm çalışanları ile yapılan bir araştırmada katılanların yaklaşık yarısının (%47) mobbinge uğradığı (Yeşiltaş & Demirçivi, 2010), otel çalışanları ile yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların % 30.2'sinin mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Çalışkan & Tepeci, 2008). Leymann (1996)'ın yürüttüğü bir çalışmada iş yaşamının henüz başında olan kişilerin %25'inin mobbinge maruz kaldığı ortaya konmuştur. Finlandiya'da gerçekleştirilen başka bir araştırmada katılımcıların mobbinge uğrama oranının %10 olduğu bulunmuşken (Vartia, 1996), Agervold'un (2007) Almanya'da yaptığı çalışma sonucunda katılımcıların mobbinge maruz kalma oranının % 4.7, İngiltere'de yapılan bir diğer araştırmada sonucunda ise mobbing mağduru olanların oranının %10.6 olduğu ortaya çıkmıştır (Hoel & ark., 2001).

7 farklı iş alanı ile ilgili araştırmaları kapsayan (Banka ve Finans, Eğitim, Turizm ve Konaklama, Sağlık, Üniversite, Farklı Kamu Kurumları ve Farklı Özel Kurumlar) bir nitel analiz çalışmasında, işyerinde psikolojik tacize maruz kalanların yaygınlık düzeyleri araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre mobbingin yaygınlığının banka ve finans sektöründe %25 ile %47, turizm ve konaklama sektöründe %27.4 ile %47, eğitim sektöründe %4.1 ile %67, sağlık sektöründe %12 ile %78.7, farklı özel kurumlarda %15.68 ile %88.7 ve farklı kamu kurumlarında %15.10 ile %44 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çivilidağ, 2015). İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin %4.1'inin "her gün" mobbinge maruz

kaldığı saptanmıştır (Ertürk, 2013). Hoel'in (2013) İngiltere'de mobbingin yaygınlığını araştırmak için yaptığı çalışma sonucunda %10-20 arasında bir oran elde edilmiştir. 2011 yılında Almanya'da yapılan bir çalışmaya göre de çalışan nüfusta mobbinge maruz kalanların oranının %3.5 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Wolmerath, 2013).

Uluslararası çalışma örgütünün raporuna göre cinsiyet mobbinge uğrama olasılığını artıran bir faktördür (Chappell & Di Martino, 1999). Çivilidağ'ın (2015) Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz başlıklı çalışmasının verilerine göre mobbing ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği banka ve finans sektöründeki 7 araştırmanın 3'ünde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmazken, 2 çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, 1 çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. Turizm ve konaklama sektöründeki 5 araştırmanın 3'ünde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 1 çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla mobbinge uğradığı belirlenmiş olup, 1 çalışmada ise cinsiyetle ilgili analiz yapılmamıştır. Eğitim alanındaki 16 araştırmanın 5'inde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 1 çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla mobbinge uğradığı sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık alanında yapılan 17 araştırmanın 5'inde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 2 çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla mobbinge uğradığı, bu sonucun tersine 2 çalışmada ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. 8 çalışmada ise cinsiyetle ilgili analiz yapılmadığı görülmüştür. Farklı özel kurumlardaki 9 araştırmanın 3'ünde cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır. Farklı kamu kurumlarında yapılan 6 araştırmanın 1'inde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 1 çalışmada kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde

daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. Doğan-Atalan (2017)'in öğretim elemanları ile Karakuş (2012)'un hemşirelerle yaptığı çalışmada cinsiyet ile mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Şentürk ve Yavuz (2017) ile Özmete ve Laleoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmalar da ortaya koymaktadır ki, çalışanların kadın ya da erkek olması mobbinge maruz kalmaları açısından anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Rayner (1997), Vartia (1996) ile Hansen ve arkadaşlarının (2006) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre de mobbinge maruz kalma ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kavak (2018)'in sağlık çalışanlarıyla, Şahin (2015)'in akademisyenlerle yaptığı çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Karsavuran (2014)'in hastane yöneticileriyle, Ertürk (2013)'ün öğretmenler ve okul yöneticileriyle, Karcıoğlu ve Akbaş (2010)'in sağlık çalışanlarıyla ve Kılıç, Çiftçi ve Şener'in (2016) yine sağlık çalışanlarıyla yaptıkları çalışmalarda kadınların mobbinge maruz kalma düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Bir başka çalışmada mobbinge maruz kalma olasılığının kadınlarda erkeklere nazaran %75 daha fazla olduğu ortaya konmuştur (Di Pasquale, 2002). Üniversite personeli ile yapılan bir çalışmada ise kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Kaukiainen & ark., 2001). Özel sektörde görevli olan uzman ve yöneticiler ile yapılan bir çalışmaya göre kadınların mobbinge maruz kalma riskinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Salin, 2001). Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994)'in çalışmasında kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre ise erkekler kadınlardan daha fazla mobbing algısına sahiptir (Karcıoğlu & Çelik, 2012). Hoel ve arkadaşları (2001) ile Hoel ve Cooper (2000) tarafından yapılan çalışmalarda da erkeklerin kadınlardan daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Polislerle yürütülen bu çalışmada ise kadın polislerin hem süre hem de sıklık bakımından mobbing algılarının erkek polislerle göre istatistiksel anlamda düşük olduğu,

araştırmanın ‘kadın polisler erkek polisler nazaran daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır’ hipotezinin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç kurum kültürü göz önünde bulundurulduğunda anlam kazanmaktadır. Yoğun olarak fiziksel güç gerektiren, 24 saat görev usulü ile çalışılan polislik mesleğinde kadın personelin mesleki zorlu şartlardan korunmaya çalışıldığı söylenebilir. Ağır silahlarla nöbet noktalarında görev yapmak, gece nöbetlerini tutmak, il dışı görevlere gitmek gibi zorlu görevler için çoğunlukla erkek personel seçilmektedir. Ayrıca birçok erkek personelin maruz kalabileceği küfürlü konuşmalar, söz konusu kadın personel olduğunda daha nadir olarak yaşanmaktadır. Bu gibi faktörlerin erkeklerde mobbing algısının kadınlardan daha yoğun yaşanmasına sebep olduğu düşünülebilir.

Literatür çalışmaları eğitim seviyesi yükseldikçe mobbinge maruz kalma riskinin arttığını göstermektedir. Yavuz (2007)’a göre kişilerin eğitim seviyeleri yükseldikçe mobbinge uğrama olasılıkları artmaktadır. Kavak (2018)’in sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada yüksek lisans ve üzeri eğitime sahip olanların lise, ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha fazla mobbinge uğradığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretim elemanları ile yapılan başka bir araştırmada yüksek lisans ve doktora mezunlarının lisans mezunlarına göre nispeten daha yüksek düzeyde psikolojik tacize uğradıkları sonucuna ulaşılmıştır (Doğan-Atalan, 2017). Akpunar (2016)’ın öğretmenlerle yürüttüğü çalışmasında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin, lisans mezunlarına göre daha fazla mobbinge uğradığı saptanmıştır. Karcıoğlu ve Akbaş (2010) ise doktora eğitim seviyesine sahip sağlık çalışanlarının yüksek lisans, lisans ve lise mezunu sağlık çalışanlarına göre daha fazla mobbinge uğradığı bulgusunu elde etmiştir. Polislerle yürütülen bu çalışmada ise literatür bulguları ile paralel sonuçlar elde edilmiş olup, araştırmanın ‘eğitim düzeyi daha yüksek olan polisler, eğitim düzeyi daha düşük olan polisler nazaran daha fazla mobbinge karşı karşıya kalmaktadır’ hipotezi desteklenmiştir. Mobbinge süre ve sıklık bakımından lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip kişilerin, ön lisans ve altı eğitim seviyesinde olan kişilere göre daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum eğitim seviyesi daha düşük kişilerin

mobbing davranışlarının çerçevesini bilmemeleri sebebiyle olabileceği gibi daha genç yaşta kuruma dâhil olarak karşılaştıkları mobbing davranışlarını kurum kültürünün bir parçası olarak görmelerinden de kaynaklı olabilmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi daha yüksek katılımcıların kurum işleyişi ile ilgili konularda sorgulayıcı ya da kimi zaman eleştirel tutumlarının daha yaygın olabilmesi de onların mobbing davranışlarıyla daha sık karşı karşıya kalmalarına sebep olabilmektedir. Mobbing uygulayıcılarının, mobbing kapsamına giren davranışları yapma sebepleri araştırıldığında bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek, unvan ve statülerini korumak amacıyla bu davranışları uyguladıkları sonucunu ortaya çıkmaktadır (Leymann, 1996), Ayrıca mobbing uygulayıcılarının başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedemediği (Tınaz, 2012), üretken insanların, ortaya koydukları yeni düşüncelerin, başkalarını rahatsız etmesi sebebiyle psikolojik tacize uğrama olasılığının daha yüksek olduğu, çoğu durumda mağdur kişilerin, üst makamdakilere tehdit oluşturdukları için kurban olarak seçilmiş oldukları görülmektedir (Davenport, Schwart & Elliott, 2003). Bu verilere göre yüksek eğitim seviyesindeki kişilerin daha fazla tehdit oluşturması, amire eksikliklerini hissettirmesi gibi nedenler eğitim seviyesi yüksek kişilerin daha fazla mobbinge maruz kalmasına sebep olabilmektedir.

Ancak birçok çalışmanın aksine eğitim düzeyi daha düşük olanların daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığını gösteren sınırlı sayıda da olsa çalışmalar mevcuttur. Ertaş ve Çiftçi-Kıraç (2018)'in sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmasının sonuçlarına göre lise mezunu sağlık çalışanları lisans mezunu sağlık çalışanlarına göre daha çok mobbinge uğramaktadır. Yapılan bir diğer çalışmada ilk ve ortaokul mezunları, lise ve üniversite mezunlarına oranla daha fazla mobbing davranışlarıyla karşılaşmaktadır sonucuna ulaşılmıştır (Çalışkan & Tepeci, 2008). Şentürk ve Yavuz (2017) ise eğitim seviyesinin psikolojik şiddet üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporu yaşın kişilerin mobbinge maruz kalma davranışlarını yordayacağı yönündedir (Chappell & Di Martino, 1999). Hoel ve Cooper (2000)'ın araştırmasında, Doğan-Atalan (2017)'in öğretim elemanlarıyla, Şentürk ve Yavuz (2017)'un sağlık çalışanlarıyla, Kurtbaş (2011)'in akademisyenlerle, Karsavuran (2014)'in hastane yöneticileriyle, Çomak ve Tunç (2012)'un öğretmenlerle yürüttükleri araştırmalarda yaş değişkeninin mobbing davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Leymann (1996)'ın yürüttüğü çalışmada daha çok 21- 40 yaş arasındaki çalışanların mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalara ortaya çıkan ortak sonuç daha genç çalışanların ileri yaş grubundaki çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığıdır. Bu çalışmanın sonuçları da literatür bilgileri ile paralellik göstermektedir. Araştırmanın 'polislerin yaşları ilerledikçe mobbinge maruz kalma olasılıkları azalmaktadır' hipotezi desteklenmektedir. Çalışmamızın sonuçlarına göre 18-39 yaş arası çalışanların mobbing toplam puanları 40 yaş ve üzeri çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Bu durum kurumda yeni olan çalışanların kuruma adaptasyon sürecinde yaşadıkları zorlukların bir sonucu olabilmektedir. Kimi üst yöneticilerin bazı mobbing davranışlarını kurum kültürünün bir parçası gibi görmesi ve genç polisleri 'eğitmek' için bu davranışları sergilemesi genç yaştakilerin ileri yaştakilere göre sıklıkla mobbinge maruz kalmalarına sebep olabilmektedir. Ayrıca yaşı ileri olan polislere, yoğun olarak genç yaşta yöneticilik unvanını alan rütbeli polisler tarafından hem mesleki tecrübe anlamında hem de yaş farkından dolayı hürmet gösterilmesi ileri yaştaki polislerin mobbinge daha az maruz kalmalarının sebebi olabilmektedir.

Yaşı ileri olan çalışanların kurumun tecrübelileri olarak görüldükleri, kimseyle rekabet etme gereği duymadıkları, genç yaş grubundaki çalışanların ise birbirleriyle rekabet etmeleri ve üst pozisyondaki kişiler tarafından tehdit olarak algılanabilmeleri mobbinge daha fazla maruz kalmalarına sebep olabilmektedir (Kurtbaş, 2011). Leymann (1996)'a göre de genç çalışanların

daha fazla mobbinge maruz kalma nedenleri üst pozisyonlarda çalışanların bu kişileri kendilerine rakip olarak görmeleridir.

Literatür incelendiğinde mobbinge maruz kalma davranışlarının medeni duruma göre farklılaşmadığını saptayan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Kılıç, Çiftçi & Şener 2016; Karakoç, 2016; Tanoğlu, 2006; Fettahloğlu, 2008). Bu sonuçlardan farklı olarak Akpınar (2016)'ın lise öğretmenleriyle ve Şahin (2015)'in akademisyenlerle yürüttüğü çalışmalarda bekâr olanların evli olanlarla göre daha fazla mobbinge uğradığı saptamıştır. Özyer ve Orhan (2012) akademisyenlerle yaptıkları araştırmada boşanan kişilerin psikolojik tacizden etkilenme derecelerinin diğer kişilerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karsavuran (2014), Çalışkan ve Tepeci (2008) ile Yeşiltaş ve Demirçivi (2010) de çalışmalarında bekârların evlilere göre daha fazla mobbinge uğradığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürle paralel olarak, polislerle yürütülen bu çalışmada bekâr polislerin evli olanlara nazaran süre ve sıklık bakımından mobbinge daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum bekâr personelin meslekte yeni olmasından kaynaklanabilmektedir. Yoğun olarak evli bireylerin olduğu çalışma ortamında farklı bir kişi olarak nitelendirilebilen bekâr çalışanlar mobbinge maruz kalabilmektedir (Kurtbaş, 2011). Bekâr personelin evli personelden daha fazla mobbinge maruz kalmasının bir diğer sebebi de genç ve mesleki yaşamında tecrübesiz olmalarıdır (Aksoy, 2008).

Şentürk ve Yavuz (2017) kıdem açısından değerlendirme yaptığında en fazla mobbinge maruz kalanların 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan 21 yıl ve üzeri çalışanların da en düşük düzeyde mobbinge uğrayan grup olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akpınar (2016), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip lise öğretmenlerinin, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmektedir. Yine öğretmenlerle yapılan başka bir çalışmada 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden görece daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çomak & Tunç, 2012). Karsavuran (2014) araştırmasında daha

çok 0-5 yıl görev süresine sahip olan hastane yöneticilerinin mobbing davranışlarına maruz kaldığını belirtmektedir. Doğan-Atalan (2017), 4-7 ve 8-11 yıl mesleki kıdemde olanların daha yüksek mesleki kıdemde bulunanlardan daha fazla psikolojik tacize uğradıklarını düşündüklerini belirtmektedir. Polislerle yapılan bu çalışmada da literatür bilgileri ile paralel olarak ‘polislerin mesleki kıdem süreleri arttıkça mobbinge maruz kalma ihtimalleri azalmaktadır’ hipotezi desteklenmektedir. 1-5 yıldır çalışmakta olan bireylerin, 11-15 yıldır çalışan bireylere göre, 6-10 yıldır çalışanların ise 16 yıl ve üzeri süredir çalışanlara göre daha sık mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç mesleğe yeni başlayan kişilerin kurum kültürünün parçası olan hiyerarşik yapıya uyum sağlayamaması ve bazı davranışları mobbing olarak algılamasından kaynaklı olabilmektedir. Ayrıca yaşı ilerleyen kişilerin yaşlarına ve deneyimlerine duyulan saygıdan dolayı mobbinge daha az maruz kalmaları ya da deneyimle birlikte ‘normal’ kabul edilir hale gelen kimi mobbing davranışlarının mobbing olarak algılanmıyor olması bu sonucun sebebi olabilir. Kıdem süresinin artışıyla mobbinge maruz kalma olasılığının azalması toplumun, yaşça ve kıdemce büyük olana saygı göstermeyi benimsemesiyle alakalı olabilir (Çomak & Tunç, 2012).

Doğan-Atalan (2017)’in öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmasında iş doyum düzeylerinin “memnunum” aralığında olduğu sonucunu elde etmiştir. Bu çalışmada verilerine göre polislerin iş doyumunu incelendiğinde %67,7’sinin orta düzeyde % 30,8’inin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan bir araştırmada mesleğinin 1-5 yılları arasında olan hemşirelerin %72,4’ünün işlerinden tatmin olmadıkları, hizmet yılı arttıkça işten duyulan tatminsizliğin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. 6-10 yıl arasında çalışanların %55,2’si, 11-15 yıl arası çalışanların %17,5’i, 16-20 yıl arası çalışanların ise %36,5’i mesleki anlamda tatmin olmadıklarını belirtmiştir. Mesleğe uzun yıllarını vermiş hemşirelerin birçoğunun mevcut durumu kabullenerek, kendi çabaları ile çözüm önerileri üretmeleri, daha pratik düşünebilmeleri,

deneyimlerini karar alma sürecine yansıtabilme becerilerinin yüksek olması, hizmet yılının artması ile birlikte iş tatmin düzeyinin de artması sonucunu doğurmuş olabilir (Karakuş, 2012). Polislerle yürütülen bu çalışmada ise 1-5 yıl arası süredir çalışmakta olanların dışsal doyumlarının 6 yıl ve üzeri süredir çalışanlara göre daha yüksek görülmüştür. 6-10 yıl arası süredir çalışanların iş doyumlarının, 1-5 yıl arası ile 11 yıl ve üzeri süredir çalışanlardan daha düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar araştırmanın ‘polislerin mesleki kıdem süreleri arttıkça iş doyumları artmaktadır’ hipotezi ile kısmen uyumludur. Bu durum mesleğe yeni başlamanın verdiği motivasyonun giderek azalmasıyla birlikte mesleki stres faktörlerine karşı daha duyarlı hale gelme ile ilgili olabilmektedir. Mesleğin ilk yılları ile ilerleyen yıllarında iş doyumunun artışı ilk yıllardaki motivasyonun daha ileri yıllarda da tecrübenin sağladığı kolaylıklar, yetkinlik kazanma, saygınlık gibi olumlu kazançlar ile açıklanabilmektedir.

Hulin ve Smith (1964)’in cinsiyet ve iş doyum arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, Kavak (2018)’in sağlık çalışanlarıyla, Sauser ve York (1978)’un devlet memurlarıyla yaptıkları araştırmalarda erkeklerin iş tatmin düzeyleri kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışma şartlarının yoğunluğunu erkeklerin kadınlara göre daha kolay tolere edebilmesi, kimi sektörlerde aynı görev tanımına sahip olan kadınlara erkeklerden daha az ücret ödenebilmesi, kadınların sosyal rollerden kaynaklı (ev kadınlığı, annelik gibi) iş dışı sorumluluklarının fazlalığı gibi faktörlerin bu sonuca sebep olduğu düşünülebilir. Clark (1997), Voydanoff (1980), Banerjee ve Perucci (2010) ise yaptıkları araştırmalar sonucunda kadınların erkeklerden daha fazla iş doyumunu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Karcıoğlu ve Akbaş (2010)’ın çalışmasında ise kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Doğan-Atalan (2017)’in öğretim elemanları ile yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre de cinsiyet değişkeni katılımcıların iş doyum ölçüğünün tamamı ve alt boyutlarına göre algıları arasında anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır. Polislerle yapılan bu çalışmada ise kadın polislerin erkek polislere nazaran iş doyum düzeylerinin (iş doyumunu

toplam ve dışsal doyum) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olup, araştırmanın ‘kadın polislerin erkek polislere nazaran iş doyum düzeyleri daha yüksektir’ hipotezi desteklenmiştir. Bu sonucun kadın polislerin erkeklere nazaran daha az mobbinge maruz kaldıkları algısına sahip olmaları ile benzer sebeplerden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

İş doyumunu ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar çoğunlukla eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş doyumun düştüğünü göstermektedir (Burriss, 1983; Lam, Zhang & Baum, 2001). Doğan-Atalan (2017)’ın yaptığı çalışmada lisans mezunu katılımcıların yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre iş doyumlarına yönelik algılarının daha yüksek olduğu grlmştir. Sağlık alışanları ile yapılan bir araştırmada eğitim seviyesi ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir (Karcıoğlu & Akbaş, 2010). Polislerle yrtlen bu çalışmada ise katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş doyumunu leği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamış olup araştırmanın ‘eğitim seviyesi yüksek olan polislerin iş doyumları eğitim seviyesi düşük olanlara nazaran daha düşüktür’ hipotezi desteklenmemektedir.

İş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yaşın ilerlemesi ile birlikte iş doyumunun arttığını göstermektedir (Davis, 1984; Lee & Wilbur, 1985; Carrel & Elbert, 1974; Hickson & Oshagbemi, 1999; Hunt & Saul,1975; Glenn & ark., 1977). Lee ve Wilbur (1985) tarafından kamu çalışanları ile Carrel ve Elbert’in (1974) posta memurları ile gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ile yaşın artışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde edilmiştir. Doğan-Atalan (2017) yaptığı araştırma sonucuna göre genel olarak 27-32 yaş grubu katılımcıların iş doyumlarının diğer katılımcılara göre daha düşük olduğunu ve ileri yaşlarda iş doyumunun daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Aras (2012) müzik ğretmenlerinin iş doyumlarının yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili yaptığı karşılaştırmada, 39 yaş ve altı müzik ğretmenlerinin 40 yaş ve üstü meslektaşlarına göre daha fazla dışsal iş doyumunu yaşadıkları, buna göre ilköğretim

okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşı 40'ı geçtikçe dışsal iş doyumunda azalma olduğu sonucuna ulaşmıştır. Polislerle yürütülen bu araştırma sonuçlarına göre yaşı 18-28 arası olan katılımcıların dışsal doyumları, 29-39 arası olanların dışsal doyumlarında daha yüksektir. Yaşı 29-39 arası olan bireylerin genel iş doyumunun, yaşı 18-28 arası olan bireyler ile yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin iş doyumdan daha düşük olduğu görülmüştür. Mesleğe yeni başlayan ve mesleğin ilerleyen yıllarında olan çalışanların, bu iki grubun arasında kalan çalışanlara göre iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının, genç yaştakilerin iş arama gibi stres yüklü bir süreçten henüz çıkıp yeni bir başlangıç yapma, işi ile ilgili olumlu hisler besleme, kariyer planları yapma gibi motive süreçte olma, meslekte tecrübeli olanların ise artık kurum kültürünü benimsemiş olmaları, kurum değiştirme gibi planlarının çok daha az olması gibi sebeplerden kaynaklı olduğu söylenebilir. Bu iki gruba göre düşük iş doyumunu yaşayan grubun böyle hissetme sebebi ise mesleki değer ile kendilik değerlerinin çatıştığı durumlarla karşılaşma, bunları fark etme, buna bağlı olarak kurum değiştirmeye çabalama, meslekte istedikleri kariyer imkânlarına ulaşamayacağını anlama gibi durumlar olabilmektedir.

Aras (2012)'in çalışmasında medeni durumun dışsal iş doyumunu alt boyutuna göre farklılık gösterdiği, dul/boşanmış öğretmenlerde dışsal iş doyumunun evli veya bekâr öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Sağlık çalışanları ile yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların medeni durumları ile mobbinge maruz kalma düzeyleri ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve medeni durumun mobbing mağduru olmayı ve iş doyumunu etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır (Karcioğlu & Akbaş, 2010). Polislerle yapılan bu çalışmada bekâr olan bireylerin dışsal doyumlarının evli olanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalara bakıldığında Marsden, Kalleberg ve Cook (1993) tarafından yürütülen çalışmada, Karakoç (2016)'un öğretmenlerle yaptığı çalışmada erkeklerin örgütsel bağlılıklarının kadınlara göre daha güçlü

olduğu sonucu elde edilirken, Kurtbaş (2011) ile Yalçın ve İplik (2005)'in yürüttüğü çalışmalarında katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca kadınların örgütsel bağlılıklarının, erkeklerden daha fazla olduğunu bulgulayan araştırmalar da bulunmaktadır (Mowday, Portre & Steers, 1982; Angle & Perry, 1981). Polislerle yürütölen bu çalışmada ise kadınların duygusal bağlılıkları erkeklere göre istatistiksel anlamda yüksek bulunmuş olup, araştırmanın 'erkek polislerin kadın polislere nazaran örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir' hipotezi desteklenmemektedir.

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara göre yaşın artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Angle & Perry, 1981). Çalışanların duygusal, devam, normatif ve genel örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre farklılık göstermektedir (Ertan, 2008). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu, en fazla duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin 61 ve üzeri yaş grubundaki, en az duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin 21-30 yaş grubundaki kişiler olduğu tespit edilmiştir (Kurtbaş, 2011). Polislerle yapılan bu araştırmada 40 yaş ve üzeri bireylerin örgütsel bağlılıklarının, 39 yaş ve altı olan bireylere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuş olup, araştırmanın 'polislerin yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıkları artmaktadır' hipotezi desteklenmektedir. Literatürle paralel olan bu sonuçlara göre çalışanlar yaşları ilerledikçe kurumlarına daha fazla bağlılık hissetmektedir. Bunu sebebi çalışanların kariyer fırsatlarını değerlendirerek buldukları kurumda istedikleri pozisyona ulaşmış olmaları olabileceği gibi, mesleğe yeni başlandığında üzerinde düşünölebilen alternatif iş fırsatlarının değerlendirilme olasılığının azalması da olabilmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştıran çalışmalar genellikle eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın

düştüğünü göstermektedir (Mowday, 1982; Mathieu & Zajac, 1990). Ertan (2008)'ın çalışmasında, lisansüstü mezunların normatif bağlılıkları lise mezunlarından ve ön lisans mezunlarından daha fazla bulunmuştur. Polislerle yapılan bu çalışmada ise ön lisans mezunu ve altı olan bireylerin duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve örgütsel bağlılıkları lisans mezunu ve üstü kişilere göre daha fazla bulunmuş olup, araştırmanın 'polislerin eğitim seviyeleri arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır' hipotezi desteklenmektedir. Bu durum mesleğe genç yaşta başlayıp başka bir alanla ilgili eğitim almadan, ortaöğretim sonrası polis eğitim kurumlarına devam eden çalışanların örgütsel bağlılıklarının, ortaöğretim sonrası herhangi bir üniversitenin sivil eğitim programına devam eden ve devam ettiği alanda ilerlemeyi düşünen, ancak sonrasında çeşitli sebeplerden dolayı polis olmaya karar vermiş kişilerin örgütsel bağlılıklarından daha düşük olma sebebini açıklayabilmektedir. Başka bir alanda eğitim alıp da sonrasında polis olmuş kişilerin kurum değiştirme düşünceleri ve çabaları, sivil çalışma hayatından beklentileri ile polislik arasındaki farklılıklar eğitim seviyesi yüksek kişilerin neden örgütsel bağlılıklarının eğitim seviyesi düşük kişilere göre daha düşük olduğunu açıklayabilmektedir.

Şentürk ve Yavuz (2017) çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmış, analiz sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutlarında medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerle yapılan bir çalışma sonucunda bireylerin evli veya bekâr olmalarının örgütsel bağlılıklarında herhangi bir etki ortaya koymadığı anlaşılmaktadır (Karakoç, 2016). Çalışanların devam, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına bağlı olarak değiştiğinin ortaya çıktığı çalışmalar da bulunmaktadır. Ertan (2008)'ın çalışmasında, evli çalışanların devam bağlılıklarının bekâr olanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Polislerle yapılan bu çalışmada ise medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile mesleki kıdem süreleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonuçlarına göre çoğunlukla örgütte çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılığı da artmaktadır (Mowday & ark.,1979; Cohen, 1993; Meyer & Allen, 1984). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, en fazla duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin 21 yıl ve üzeri, en az duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin 1-5 yıl hizmet süresine sahip kişiler olduğu tespit edilmiştir (Kurtbaş, 2011). Bir başka çalışmada çalışanların duygusal, devam, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarının işyerlerindeki kıdemlerine bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Mevcut işyerinde 6-15 yıl aralığında çalışmakta olanların duygusal bağlılıklarının, 5 yıldan az zamandır çalışanlardan anlamlı olarak farklılaştığı ve daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Ertan, 2008).

Şentürk ve Yavuz (2017) çalışmalarında kurumlarına en fazla bağlılık gösterenlerin 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğunu, 6-10 yıl aralığında çalışanların ise en az duygusal ve normatif bağlılık duyduklarını, en az devam bağlılığı duyan grubun ise 16-20 yıl arası hizmet süresi olan çalışanlar olduğunu tespit etmişlerdir. Polislerle yapılan bu çalışma sonuçlarına göre 16 yıl ve üzeri süredir çalışanların, 15 yıl ve altı süredir çalışanlara göre devam bağlılıkları ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek olarak bulunmuş olup, araştırmanın ‘polislerin yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıkları artmaktadır’ hipotezi desteklenmektedir. Bu durumun sebebi kişilerin kurum kültürünü yıllar içerisinde benimsenmesi, kurum değiştirme düşüncelerinin azalması, kurumun kendilerine yıllar içinde kazandırdıkları (maddi ve sosyal imkânlar) dolayısıyla kuruma karşı vefa duygusu hissetmeleri olabilmektedir.

Literatür incelendiğinde mobbing ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, mobbing davranışları arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmektedir (Einarsen & ark., 1998; Jelic & ark., 2005; Quine, 2003; Niedl, 1996). Amerika’da yapılan bir çalışmaya göre

işyerindeki mobbing davranışlarının artmasının iş tatminini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Lynn & Blando, 2008). Kavak (2018)'ın sağlık çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında mobbing ile iş tatmini arasında ters orantı bulunduğu, mobbingin artması durumunda iş tatminin azaldığı ortaya çıkmıştır. Hekim ve hemşirelerde yapılan bir araştırmada mobbing algısı ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak negatif yönde ilişki bulunmuştur (Kılıç & Tel, 2017). Sosyal çalışmacılarla yapılan bir araştırmada kişilerin mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerinin iş tatmini ve sağlıkları üzerinde olumsuz sonuçlarının olduğu anlaşılmıştır. İş yerinde mobbing mağduru olduğunda kişilerin iş arkadaşlarıyla ilişkileri, yaptığı işin kalitesi ve yöneticileri ile olan ilişkileri olumsuz olarak etkilenmektedir. Ayrıca mobbing mağdurlarının fiziksel ve psikolojik problemleri daha sık yaşadıkları belirlenmiştir (Özmete & Laleoğlu, 2013). Futbol antrenörleri ile yapılan bir çalışmada antrenörlerin, iletişimi ve sosyal ilişkileri kısıtlamaya yönelik saldırılarla karşı karşıya kalma sıklığındaki artışın iş doyumunun azalmasında belirleyici bir rol oynadığı, iş doyumunun içsel ve dışsal alt boyut toplam puan ortalamasının ise mobbinge maruz kalanlarda daha düşük olduğu görülmüştür (Cengiz, Aytaç, Servi & Yetiş, 2012). Karcıoğlu ve Akbaş (2010) sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmaları durumunda iş tatminlerinin azaldığını gözlemlemiştir. İsveç'te hemşirelerle yapılan bir çalışmada da mobbinge maruz kalmanın iş doyumunu düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır (Vaananen & Vartia, 2003). Mobbing ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir meta-analiz çalışmasının sonuçlarına göre mobbing ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (İri, 2015). Öğretmenlerle yapılan başka bir çalışmada öğretmenlerin okul içinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin azaldığı görülmüştür (Karakuş & Çankaya, 2012). Doğan-Atalan (2017)'in araştırmasında çalışanların psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları yükseldikçe iş doyum seviyelerinin düşeceği, bunun tam tersi olarak psikolojik tacize uğradıklarına dair algıları düştükçe iş doyumlarının yükseleceği sonucuna ulaşılmaktadır. İngiltere'de uzmanlık eğitimi alan tıp öğrencileri ile yapılan bir

araştırmaya göre mobbinge maruz kalan hekimlerin diğerlerine nazaran iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Quine, 2003). Polislerle yürütülen bu çalışmanın sonucunda ise bireylerin mobbing ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça iş doyum ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların düşmekte olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda mobbing davranışının iş doyumunun %29'unu yordadığı görülmüştür. Sonuçlar literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Araştırmanın 'polislerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır' hipotezi desteklenmiştir.

Literatür incelendiğinde mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, mobbing davranışları arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir (Vartia, 1996; Einarsen & ark., 1994; Zapf & ark., 1996). Taştan (2017)'in hemşirelerle, Kement ve Batga (2016)'nın eğlence ve ikram amaçlı faaliyet gösteren işletme çalışanları ile Karcioğlu ve Çelik (2012)'in banka çalışanları ile Pelit ve Kılıç (2012)'in otel çalışanları ile Atalay (2010)'in kamu çalışanları ile yürüttüğü çalışmalar mobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani çalışanların mobbing algısı örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Şentürk ve Yavuz (2017)'a göre çalışanların maruz kaldığı mobbing davranışları arttığında, normatif bağlılıkları azalmaktadır. Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen meta-analiz sonuçlarına göre mobbing ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki vardır (İri, 2015). Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada mobbingin kendini gösterme ve iletişim, yaşam kalitesi ve mesleki durum, itibar ve sağlık boyutu ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, sosyal ilişkileri etkileme boyutu ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı, mobbingin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkileri etkileme, yaşam kalitesi ve mesleki durum ve sağlık boyutu ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, buna karşın itibar boyutu ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Mobbingin kendini

gösterme ve iletişim, sosyal ilişkileri etkileme, yaşam kalitesi ve mesleki durum, itibar ve sağlık boyutu ile normatif bağlılık arasında ise istatistiksel olarak ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur (Ergun, Giderler & Dil, 2008). Polislerle yürütülen bu çalışmada bireylerin mobbing ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça örgütsel bağlılık ölçeğinden ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların düşmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda mobbing davranışının örgütsel bağlılığın %23'ünü yordadığı görülmüştür. Bu sonuçlar literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Araştırmanın 'polislerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır' hipotezi desteklenmiştir. Aras (2012) müzik öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini ters yönde etkilediği, öğretmenlerin mobbing puanları arttıkça iş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanlarında azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Polisler üzerinde yapılan bu araştırmada da mobbing davranışlarının artışının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamıza katılan kadın personel sayısının azlığı, katılımcıların hangi ilde ve birimde hizmet verdiklerinin ayrıntılı olarak değerlendirilememesi ve mobbinge ilgili bilgi sahibi olup olmadıklarının bilinmemesi çalışmanın sınırlılıklarındandır. Bundan sonra konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda katılımcıların hangi birimde görev yaptıklarının ayrıntılı olarak değerlendirilmesi, rütbelerini açık olarak ifade etmelerinin istenmesi, daha önce mobbing ile ilgili herhangi bir bilgilendirmeye tabi olup olmadıklarının belirlenmesinin yapılacak çalışmaların verimliliği açısından olumlu olacağı değerlendirilmektedir.

6. Sonuç

- Kadınların içsel doyum, iş doyumunu (toplam) ve duygusal bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanların erkeklerin içsel doyum, iş doyumunu (toplam) ve duygusal bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Erkeklerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanların kadınların iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin duygusal bağlılık, devam bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldığı puanların yaşı 39 ve altı olan bireylerin duygusal bağlılık, devam bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin içsel doyum ölçeğinden aldığı puanların, yaşı 29-39 arası olan bireylerin içsel doyum ölçeğinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu, yaşı 18-28 arası olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldığı puanların, yaşı 29-39 arası olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu, yaşı 29-39 arası olan bireylerin iş doyumunu ölçeğinden aldığı puanların, yaşı 18-28 arası olan bireyler ile yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin iş doyum ölçeğinden aldığı puanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

- Yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik

saldırıları (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanların, yaşı 39 ve altı olan bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

- Yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanların, yaşı 39 ve altı olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. 18-28 yaş aralığında olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanların, yaşı 29-39 arasında olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Yaşı 18-28 arasında olan bireylerin sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanların, yaşı 40 ve üzeri olan bireylerin sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaşı 18-28 arasında olan bireylerin sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanların, yaşı 29 ve üzeri olan bireylerin sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Bekâr olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanların evli olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bekâr olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik

saldırıları (süre), mobbing toplam (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanların, evli olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Lisans mezunu ve üzeri olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanların, ön lisans mezunu ve altı olan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- 6-10 yıl arası çalışmakta olan bireylerin içsel doyum, dışsal doyum, iş doyumunu (toplam), duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldığı puanların, 1-5 yıl arası çalışan ile 11 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin içsel doyum, dışsal doyum, iş doyumunu (toplam), duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. 1-5 yıl arası süredir çalışmakta olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldığı puanların, 6 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin dışsal doyum ölçeğinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

- 16 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin devam bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldığı puanların, 15 yıl ve altı süredir çalışan bireylerin devam bağlılık ve örgütsel bağlılık (toplam) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. 1-5 yıl arası çalışmakta olan bireylerin normatif bağlılık ölçeğinden aldığı

puanların, 6-10 yıl arası çalışan bireylerin normatif bağıllık ölçeğinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

- 10 yıldır ve daha az süredir çalışan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık) ve mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanların, 11 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık) ve mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

- 16 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre) ve sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanların, 10 yıl ve daha az süredir çalışan bireylerin sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre) ve sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

- 1-5 yıldır çalışmakta olan bireylerin sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanların, 11-15 yıldır çalışan bireylerin sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 6-10 yıldır çalışmakta olan bireylerin sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanların, 16 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldığı puanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 1-5 yıldır çalışmakta olan bireylerin mobbing toplam (sıklık) ölçeğinden aldığı puanların, 11-15 yıldır çalışan bireylerin mobbing toplam (sıklık) ölçeğinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. 6-10 yıldır çalışmakta olan bireylerin mobbing toplam (sıklık) ölçeğinden aldığı puanların, 16 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin mobbing toplam (sıklık) ölçeğinden aldığı puanlardan daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

- 16 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre) ölçeğinden aldıkları puanların, 15 yıl ve altı süredir çalışmakta olan

bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre) ölçeğinden aldıkları puanlardan daha düşük olduğu görülmüştür.

- 1-5 yıldır çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre) ölçeğinden aldıkları puanların, 11 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre) ölçeğinden aldıkları puanlardan yüksek olduğu görülmüştür.

- 6-10 yıldır çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre) ölçeğinden aldıkları puanların, 16 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre) ölçeğinden aldıkları puanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 1-5 yıldır çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre) ölçeğinden aldıkları puanların, 16 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldıkları puanlardan yüksek olduğu görülmüştür. 6-10 yıldır çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık) ölçeğinden aldıkları puanların, 11 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan bireylerin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre) ölçeğinden aldıkları puanlardan yüksek olduğu görülmüştür.

- Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça bireylerin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu ölçeklerinden aldıkları puanlarda düşüş olduğu görülmüştür.

- Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), sosyal imaja yönelik saldırılar (süre), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (süre), sağlığa yönelik saldırılar (süre), mobbing toplam (süre), iletişim olanaklarının

sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça bireylerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puanlarda düşüş olduğu görülmüştür.

- Bireylerin iletişim olanaklarının sınırlandırılması (süre), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (süre), iletişim olanaklarının sınırlandırılması (sıklık), mesleki gelişim ve kariyere yönelik saldırılar (sıklık), sosyal imaja yönelik saldırılar (sıklık), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (sıklık), sağlığa yönelik saldırılar (sıklık) ve mobbing toplam (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça bireylerin devam bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlarda düşüş olduğu görülmüştür.

- Bireylerin mobbing (süre) ve mobbing (sıklık) ölçeklerinden aldıkları puanlar arttıkça örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlarda düşüş olduğu görülmüştür. Bireylerin mobbing (sıklık) ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlarda düşme olduğu görülmüştür.

Kaynaklar

Adams, A., Crawford, N. (1992). *Bullying at Work, How to Confront and Overcome It*. London: Virago Press.

Agervold, M., Mikkelsen, E.G. (2004). Relationships Between Bullying, Psychological Work Environment and Individual Stress Reactions, *Work and Stress*, 18 (4), 336-351.

Akbulut, B. (2015). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Anlamda Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Akgün, İ. (2013). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı. Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Akpınar, E. (2016). Öğretmenlerin Mobbing Algısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(56), 295-308.

Akmaz, A., Erbaşı, A. (2017). Psikolojik Kontrat İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(4), 125-154.

Aksoy, F. (2008). Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Aktaş, H., Şimşek, E. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarına İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205- 230.

Aktuğ, S., Şen, E. (2017). Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışan Performansı Üzerine Karşılıklı Aracılık Etkisi. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7 (3), 263-278.

Allen, N. J., J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Allen, N., Meyer, J. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.

Altıparmak, A., Küzeci, D. (2009). Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, 1(35), 53.

Anayasa Mahkemesi Genel Kurur Karar (2018). Ebru Bilgin Başvurusu Başvuru numarası 2014/7998 karar tarihi: 19.7.2018, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/7998> sitesinden alındı.

Angle, H.L., Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.

Aslıyüksek-Karagözoğlu, M. (2018). Bilgi ve Belge Yönetimi Literatüründe İş Doyumu Çalışmaları. İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi, 9, 26-51.

Aşan, Ö. (2001). Yönetim ve Organizasyon. Salih Güney (Ed.), Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

Aras, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.

Atalan-Doğan, B. (2017). Öğretim Elemanlarının Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumu İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Atalay, İ. (2010). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. 'Kamu Sektöründen Bir Örnek', Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.

Aydın, A.S., Akyüz, K.C., Yıldırım, İ., Köse, Ş. (2017). İlk ve Orta Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 18, 23-52.

Aydoğan, M. (2009). Büyük Ölçekli İşletmelerde Çalışan Ofis İş Görenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Kişisel, Örgütsel ve Kişilerarası Faktörlere Göre Yordanması, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Banerjee, D., Perucci, C. (2010). Job Satisfaction: Impact Of Gender, Race, Worker Qualifications And Work Context Gender and Sexuality In The Workplace. Research In The Sociology Of Work, 20, 39-58.

Baotham, S., Hongkhuntod, W. and Rattanajun, S. (2010). The Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Voluntary Turnover Intentions of Thai Employees in The New University, Review of Business Research, 10 (1), 73-82.

Barling, J. (1996). The Prediction, Experience and Consequences of Workplace Violence. In g.r. VandenBos ve E.Q. Bulatao (Eds.), Workplace Violence, Washington DC: American Psychological Association.

Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara. Feryal Matbaası.

Baycan, A. (1985). Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Baysal, C., Tekarslan, E. (2004). Davranış Bilimleri. İstanbul. Avcıol Basım Yayın.

Bayrak-Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20 (1), 291- 310.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, 125- 139.

Bernal, J., Castel, A., Navarro, M., Torres P. (2005). Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences, www.emeraldinsight.com/researchregisterwww.emeraldinsight.com/0964-9425.htm sitesinden alındı.

Björkqvist, K., Österman K., Hjel-Back, M. (1994). Aggression Among University Employees. Aggressive Behavior, 20, 173-184.

Boymul, E., Yaşa Özeltürkay, E. (2017). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Uygulama. Journal of Yasar University, 12 (46), 93-102.

Bulatao, E.Q., VandenBos, G.R. (1996). Workplace Violence: Its Scope and The Issues. In G.R. Vandenbos, E.Q. Bulatao (Eds.), Violence On The Job: Identifying Risks and Developing Solutions (Pp. 1-23). Washington DC: American Psychological Association.

Bully, F. (1996). Insight How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying. Overcoming The Silence and Denial by Which Abuse Thrives. Oxfordshire: Success Unlimited.

Burris, V. (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation. American Sociological Review, 48 (4), 454-467.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Akademi: Ankara

Brodsky, C.M. (1976). The Harassed Worker, (Akt: Vartia-Vaananen, People and Work Research Reports). Toronto: Lexington Books.

Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma, Bilig, 42, 111-126.

Centel, T. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, İstanbul:MESS.

Chappell, D., Di Martino, V. (1999). Violence at Work. Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, 6 (1).

Chappell D., Di Martino V. (2000). Understanding Violence at Work. Violence at Work. Geneva: ILO Report. 2, 3-24.

Churchill, G.A., Ford, N.M., Walker, O.C. (1974). Measuring The Job Satisfaction of Industrial Salesmen, Journal of Marketing Research, 11, 323-32.

Cengiz, R., Aytaç, K.Y., Servi, T., Yetiş, Ü. (2012). Futbol Kulüplerinde Yıldırma Algısı İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 5 (9), 65-75.

Clark, A.E. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy At Work. Labour Economics, 4, 341-372.

Clark, A.E. (1998). Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence From OECD Countries. OCDE Labour Market And Social Policy – Occasional Papers, 34.

Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A MetaAnalysis. Basic and Applied Social Psychology, 14 (2), 143-159.

Cooper, C. L., Liukkonen, P., Cartwright, S. (1996). Stress Prevention in The Workplace: Assessing The Costs and Benefits for Organisations. Dublin: European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions.

Çalışkan, O., Tepeci, M. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 19 (2), 135-148.

Çetin, H., Aygen-Zetter, S., Taş, S., Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği, 26, 145-163.

Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Çivilidağ, A. (2015). Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi Ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 46, 118-147.

Çomak, E., Tunç, B. (2012). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldıрма Durumları. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 8 (3), 197-208.

Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 6 (2).

Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P. (2003). Mobbing: İşyerlerinde Duygusal Taciz, (Çev: Osman Cem Önortay), İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Dawn, J., Cowie H., Ananiadou K. (2003). Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations, Aggressive Behaviour, 29, 490.

Gökçer, N., Atalan, B. (2017). Öğretim Elemanlarının Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi. Turkish Journal of Educational Studies, 4 (3).

Duffy, M., Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences, The Family Journal, 15(4), 398-414.

Duncan, L., Rayner C. (2003). Bullying and Human Resource Management, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice (Eds.

Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor & Francis, 370-382.

Efeoğlu, E., Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (2), 237-254.

Eğinli-Temel, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3), 37.

Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Explatory Study. European Work and Organizational Psychologist, 4(4), 381-401.

Erdem, M.R., Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, TBB Dergisi, 88, 261-286.

Ergun, D.Ö, Giderler, C. A., Dil, Ş.M. (2008). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22, 37-60.

Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Ertaş, H., Kırac-Çiftçi F. (2018). Sağlık Sektöründe Mobbing. International Anatolia Academic Online Journal / Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 36-46.

Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları: Maruz Kalanlar ve Etkilenenler. Educational Sciences: Theory and Practice, 13(1), 169-173.

Davis, K. (1984). İşletmede İnsan Davranışı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Di Pasquale, V. (2002). Study Examines “Mobbing” at the Workplace. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace> sitesinden alındı.

Ferrari, E. (2004). Raising Awareness on Mobbing – An EU Perspective, Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence against Children, Young People and Women, European Commission,

Fettahlıoğlu, Ö.O. (2008). Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Üniversitelerde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Gaylard, M., Sutherland, M., Viedge, C. (2005). The Factors Perceived to Influence The Retention of Information Technology Workers, South African Journal of Business Management, 36 (3), 87-97.

Gibson J.L., Onnely, J.H. (1976). Readings in Organizations: Behavior, Structure, Processes. Dallas: Texas Business Publication. Greenberg, J. The Quest for Justice on the Job:Essays and Experiments. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Glenn, N.D., Taylor, P.A., Weaver, C.N. (1977). Age and Job Satisfaction Among Males and Females: A Multivariate, Multisurvey Study. Journal Of Applied Psychology, 62(2), 189-193.

Gülner, B. (2007). Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu. İstanbul: Literatürk Yayın.

Güllüoğlu, Ö. (2011). Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Gümüş, S., Beşir, S. (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. İstanbul: Hiperlink Yayınları.

- Güngör, M. (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınları.
- Güngör, M (2007). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye’de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Hansen, A., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A., Orbaek, P. (2006). Bullying at Work, Health Outcomes and Physiological Stress Response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, (1), 63-72.
- Hauge, L.J., Skogstad, A., Einarsen, S. (2007). Relationship Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study. *Work and Stress*, 21(3), 220-242.
- Hickson, C., Oshagbemi, T., (1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research. *International Journal of Social Economics*, 19(4), 277-296.
- Hoel, H., Cooper, C.L. (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work. University of Manchester, Institute of Science and Technology, Unpublished Report, 10, 124–126.
- Hoel, H., Cooper, C., Faragher, B. (2001). The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443–465.
- Hoel, H. (2013). Workplace Bullying in United Kingdom. У Sugeno, K.(Прип.) Workplace Bullying and Harassment. Tokyo, Japan: The Japan Institute for Labour Police and Training, 61-76.
- Hoel, H., Sparks K., Cooper C. (2002), The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment, Unpublished Report, ILO, 27.
- Hony, H.C., İz F. (1993). The Oxford Turkish Dictionary, İstanbul: İnkılâp Yayınevi.

Huber, B. (1994). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz, Niedernhausen, Falken, (akt; Tınaz, 2012).

Hulin, C.L., Smith, P.C. (1964). Sex Differences in Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 48(2), 88-92.

Hunt, J.W., Saul, P.N. (1975). The Relationship of Age, Tenure and Job Satisfaction in Males and Females. The Academy of Management Journal, 18(4), 690-702.

Izgar, H. (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Konya: Eğitim Yayınevi.

İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Ege Akademik Bakış, 10(4), 1175-1186.

İri, S. (2005). Mobbingin Örgütsel Davranışlarla İlişkisi: Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Tükenmişlik ve Liderlik Algısına Yönelik Bir Meta-Analiz Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Jelic, Z.J., Stoini, E., Bunikic, S.C. (2005). The Effect of Mobbing on Medical Staff Performance, Acta Clin Croat, 44(4), 347-352.

Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık) 2016/588 Şikayet No ve 14/07/2016 Karar Tarihli Başvuru, 07.12.2018 tarihinde

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/Mobbing%20Ve%20Haks%C3%84%C2%B1z%20Uygulamalar%C3%84%C2%B1n%20Sonland%C3%84%C2%B1r%C3%84%C2%B1lm as%C3%84%C2%B1%20Hakk%C3%84%C2%B1nda.pdf> sitesinden alındı.

Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtiren, A., Kostamo, A., Logeropetz, K. (2001). Overt and Covert Aggression in Work Settings in Relation to The Subjective Well being of Employes. Aggressive Behaviour, 27, 360–371.

Karakoç, B. (2016). Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Karakuş, H. (2011). Mobbingin Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği. Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Karakuş, M., Çankaya, İ.H. (2012). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 42, 225-237.

Karatuna, I., Tınaz P. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ankara: Türk-İş Yayınları.

Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 139-161.

Karcıoğlu, F., Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(1), 59- 75.

Karsavuran, S. (2014). Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(26), 271-296.

Kaş, L. (2012). Herzberg'in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kaya, B. (2009). İş Yeri Stresinin Özgün Bir Biçimi: Yıldırma (Mobbing), Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni, 12(1).

Kavak, A. (2018). Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İş Tatmini (Ardahan İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Keashly, L. (1998). Emotional Abuse in The Workplace: Conceptual and Eprical Issues, Journal of Emotional Abuse, 1(1), 85-117.

Kement, Ü., Batga, B. (2016). Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğlence ve İkram Amaçlı Hizmet Veren Rekreasyon İşletmelerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırma Dergisi, 8(4), 400-420.

Kerestecioğlu, F. (2006). İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing), Güncel Hukuk Dergisi, 34, 32-35.

Kılıç, N., Tel, H. (2017). Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 25(1), 31-40.

Kılıç, T., Çiftçi, F., Şener, Ş. (2016). Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İlişkili Faktörler. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2(3), 65-72.

Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28(2), 115-136.

Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 317-334.

Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.

Konaklı, T. (2011). Üniversitelerde Yıldıma ve Kültürel Değerlerin Yıldıma ile Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Korkut, Y., Meral, Y. (2018). Organizational Justice and Organizational Commitement's Effect On Job Satisfaction: A Research on Doctors. PressAcademia, 7(76), 393-402.

Kurtbaş, D. (2011). Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Lam, T., Zhang, H., Baum, T. (2001). An Investigation of Employess' Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22, 157-165.
- Lanza, M.L., Kayne, H.L., Hicks, C., Milner, J. (1991). Nursing Staff Characteristics Related to Patient Assault. *Issues in Mental Health Nursing*, 12, 253-265.
- Lazarus, R., ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lee, R., Wilbur, E.R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post Traumatic Stres Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 130-272.
- Lewis, D. (2004). Bullying at Work: The Impact of Shame Among University and College Lecturers, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 295.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Consequences of Job Satisfaction in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-1349.
- Loraleigh, K. (1998). Emotional Abuse in The Workplace: Conceptual And Eprical Issues, *Journal Of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Lynn, J., Blando, F. (2008). *Workplace Bullying- Aggressive Behavior and Its Effect on Job Satisfaction and Productivity*. University Of Phoenix.
- Mahmutoğlu, A. (2008). *Eğitim Kurumlarında Mutluluk ve Başarının Temelleri İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Ankara: Korza Yayıncılık.

Marsden, P.V., Kalleberg, A.L., Cook, C.R. (1993). Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles. *Work and Occupations*, 20(3), 368- 391.

Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

McPhee, S.D., Townsend, L.J. (1992). A Study Of Organisational Commitment And Job Satisfaction Among Air Force Occupational Therapy Officers. *Military Medicine*, 157(3), 117-121.

McPhail, S.M. (1996). A Proposed Taxonomy of Workplace Violence. Paper Presented at The Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology. San Diego, CA.

Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Implications. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224- 247.

Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1982). *Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Mullen, E.A. (1997). Workplace Violence: Cause for Concern or The Construction of New Category of Fear. *The Journal of Industrial Relations*, 39, 21-32.

Mumford, E. (1991). Job Satisfaction: a Method of Analysis. *Personnel Review*, 20(3).

Naktiyok, A., Polat, F. (2016). Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 1-17.

Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6.

O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R.W., ve Glew, D.J. (1996). Organization-motivated Aggression: A Research Framework. *Academy of Management Review*, 21, 225-253.

Niedl, K. (1996). Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.

Okpara, J.O. (2006). The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers In The Oil Industry. *The Journal Of American Academy Of Business*, 10(1), 50.

Özer, D. (2009), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu. Bilge Kadın Araştırma Merkezi, 16.12.2018 tarihinde www.bilka.org.tr adresinden alındı.

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2010). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Özmete, E., Laleoğlu, A. (2013). İnsani Hizmet Örgütlerinde Sosyal Çalışmacıların Karşılaştıkları Mobbing Davranışları ile İş Tatmini ve Sağlık Sorunları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 23-44.

Özyer, K., Orhan, U. (2012). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 511-518.

Pelit, E., Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 122-140.

Poussard, M.J., Çamuroğlu, İ.M. (2015). Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim. Ankara: Akılçelen Kitapları.

Porter, L.W. (1962). Job Attitudes in Management: Perceived Deficiencies in Need Fulfilment as a Function of Job Level. *Journal of Applied Psychology*, 46(6), 375-384.

Price, J.L., Muller, C.W. (1986). Absenteeism and Turnover Among Hospital Employees, Greenwich: JAI Press.

Quine, L. (2003). Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics. Published Online by Cambridge University Press, 12(1), 91-101.

Rayner, C. (1997). Workplace Bullying: Do something! Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand, 14(6), 581-585.

Reiner, M.D., Zhao, J. (1999). The Determinants of Jobs Satisfaction among United States Air Force's Security Police. Review of Public Personnel Administration, 19, 5-18.

Rich, B., LePine, J.A., Crawford, E.R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. Academy of Management Journal, 53, 617-635.

Resmi Gazete, 16.12.2018 tarihinde
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm>
adresinden alındı.

Randall, P. (2001). Bullying in Adulthood: Bullies and the Victims, New York: Brunner-Routledge.

Resch, M., Schubinski, M. (1996). Mobbing-Prevention and Management in Organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 295-302.

Rayner, C., Hoel, H. (1997). A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. Journal of Community & Applied Social Psychology, 7(3), 181-191.

Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: a Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.

Sauser, W.I., York, C.M. (1978). Sex Differences in Job Satisfaction: A ReExamination. *Personnel Psychology*, 31(3), 537-547.

Savery, L.K., Luks J.A. (2000). Long Hours at Work: Are They Dangerous and Do People Consent to Them. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(6), 307-310.

Sevimli, F., İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64.

Shallcross, L. (2003). The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector, *Workplace Mobbing Conference*, Brisbane, 16-17 October.

Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 261-278.

Sığrı, Ü., Bayram, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.

Sığmaz, A., Bağcı, Z.(2018). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Avrupa Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5(4), 62-73.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction. Application, Assessment, Causes and Consequences*, Sage Publications, London.

Sünter, A.T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., Pekşen, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyum Düzeyleri. Genel Tıp Dergisi, 16(1), 9-14.

Şahin, S. (2015). Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. Yükseköğretim Dergisi, 5(1), 9-25.

Şen, E., Aktuğ, S. (2017). Hizmet İçi Eğitimin Algılanan Örgütsel Bağlılık Düzeyi Ve Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. Journal of Current Researches on Social Sciences, 7(4), 197-212.

Şengül-Doğan, E. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Şentürk, E.E., Yavuz, E. (2017). Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(4), 510-529.

Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, T. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Konya: Eğitim Kitabevi.

Tanoğlu, Ç.Ş. (2006). İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Taştan, T. (2017). Hemşirelikte Mobbing Yaşama Durumunun Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Güvene Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Mobbing Raporu, 16.12.2018 tarihinde [http:// www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=](http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=) adresinden alındı.

Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Basım.

Tınaz, P. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Basım.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M.A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tozkoparan, G. (2013). İş Yaşamında Stresin Çalışan Doyumu ve Performansına Etkisi. İzmir: Altın Nokta.

Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları.

Tüz, M., Altıntaş, F. (2001). Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Psikolojik Sözleşme İhlallerinin İş gören Davranışlarına Olan Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, 717-731.

Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık ile İş görenTınaz Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. BEÜ SBE Dergisi,7(1), 171-193.

Ulusoy, Z.D. (2013). Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi, TBB Dergisi, 105, 129-175.

Vaananen, M.V., Vartia, M. (2003). Workplaces Bullying-A Study on the Work Environment, Well- Being and Health, Academic Dissertation, People and Work Research Report, No: 56, Finnish Institute of Occupational Health- University of Helsinki.

Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 203-214.

Vartia, M., Leka, S. (2010). Interventions for the Prevention and Management of Bullying at Work. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, S.L. Cooper (Ed.) Bullying and Harrasment at Work.

Voydanoff, P. (1980). Percieved Job Characteristics and Job Satisfaction Among Men and Women. Psychology of Women Quarterly, 5 (2), 177-185.

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulan Bildiri, 25-27 Mayıs, Kayseri, 401-410.

Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, 22.

Westhues, K. (2002). The Mobbings at Medaille College in 2002, Canada: University of Waterloo, 30(1).

Wolmerath, M. (2013). Workplace Bullying and Harassment in Germany. У Sugeno, K.(Прир.) Workplace Bullying and Harassment. Tokyo, Japan: The Japan Institute for Labour Police and Training, 77-90.

Yalçın, A., İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 95-114.

Yalçın, A., İplik, F. N. (2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18, 483-500.

Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Yeşiltaş, M., Demirçivi B.M. (2010). İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21 (2), 199-217.

Zapf, D. (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 1, 70-85.

Zapf D., Knorz C., 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), 222.

Zeyrek, M., Akın, B. (2018). Kamu Çalışanları Açısından Algılanan Yolsuzluk ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *International Journal of Social and Economic Sciences*. 8 (1), 11-21.



EKLER

EK-1

GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi “Polislerde İş Doyumu ve Kuruma Aidiyet ile Mobbing Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Araştırmada sizden tahminen üç farklı ölçek için 10dk. ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya teşkilatta görevli tüm gönüllü personel katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup bilgileriniz **gizli tutulacaktır**.

Dr. Öğretim Üyesi Z. Belma GÖLGE

İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı

Şua KURT

Psikolog

EK-2

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Yaş: _____

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Medeni Durum: Evli () Bekâr () Boşanmış () Dul ()

Eğitim Durumu: Lise () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()

Çalışılan Birim: Adli () İdari ()

Kurumda Hizmet Süresi: 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üstü ()

Rütbe: Memuru () Amir ()



EK-3**MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunum?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=hiç memnun değilim, 2=memnun değilim, 3= kararsızım, 4=memnunum, 5=Çok memnunum biçiminde belirtiniz.

No		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Kurum politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

EK-4**MOBBİNG ALGI ÖLÇEĞİ**

Aşağıda yer alan davranışlara maruz kaldıysanız, maruz kalma sıklığına ve süresine ilişkin bulunduğunuz ortamda geçerli olanları işaretleyiniz.

Eğer davranışa maruz kalmıyorsanız boş bırakabilirsiniz.

	SIKLIK			SÜRE			
	Her gün	Haftada bir	Ayda bir	Bir ayda n az	1-6 ay	6 aydan çok	1 yılda n çok
1-Konuştuğumda sözüm kesiliyor.							
2-Sözlü/yazılı cevap alamıyorum.							
3-Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum.							
4-Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor.							
5-İşimle ilgili kararlar alırken bana danışılmıyor.							
6-Birim içi toplantılara alınmıyorum.							
7-Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor.							
8-Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor.							
9-Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor.							
10-Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum.							
11-Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor.							
12-Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor.							
13-Çalışma mekânım değiştiriliyor.							
14-Hak etmediğim bir departmana gönderildim.							
15-Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan/çalışmaktan kaçınıyor.							

16-Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum							
17-Ben yokmuşum gibi davranılıyor.							
18-İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum.							
19-İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum.							
20-Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor.							
21-Sık sık azarlanıyorum.							
22-Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor.							
23-Arkamdan konuşuluyor.							
24-Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum.							
25-Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum.							
26-Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor.							
27-Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor.							
28-Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor.							
29- Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor.							
30- Hastalık veya mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor.							
31- Sağlığıma zarar verecek işler yapmaya zorlanıyorum.							
32- Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.							
33-Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.							

EK-5**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ**

Aşağıda çalıştığınız kuruma yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye kriterler doğrultusunda yanıt veriniz.						
No		Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.					
2	Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3	Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum.					
4	Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.					
5	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
6	Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür.					
7	Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum.					
8	Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum.					
9	Benim için şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir ihtiyaçtır da.					
10	İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					

11	Şuan bu kurumdan ayrılısam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.					
12	Şu anda bu kurumdan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.					
13	Bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım, başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim.					
14	Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, alternatiflerin az oluşudur.					
15	Bu kurumdan ayrılmamın maliyeti çok yüksek olurdu.					
16	Sık kurum değiştirilmesini uygun bulmuyorum.					
17	Benim için avantajlı olsa bile, bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum.					
18	Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.					
19	Bu kuruma çok şey borçluyum.					
20	Bu kurumdan şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissedirdim.					
21	Daha iyi bir teklif alsam da bu kurumdan ayrılamam.					
22	Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim.					
23	Kurumda kalmayı etik olarak zorunlu görüyorum.					

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel Müdürlüğü

Sayı : 19041856-59551-68650 (91265)-
Konu : Akademik Araştırma Talebi

07/12/2017

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Başkanlığımız emrinde görevli 320055. sicil sayılı Psikolog Şua KURT, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalında devam ettiği doktora eğitimi kapsamında sonuçları tez çalışmasında kullanmak amacıyla "Polislerde İş Doyumu ve Kuruma Aidiyet ile Mobbing Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmayı kurum bünyesinde görevli personele uygulama talebinde bulunmuştur.

Bahse konu çalışmanın personele yönelik sunduğumuz psikolojik destek hizmetlerinde faydalı olacağı düşünüldüğünden tez çalışmasının teşkilat personeline uygulanması hususunu;

Tensiplerinize arz ederim.


Fatih YILMAZ
Sağlık İşleri Dairesi Başkanı
1.Sınıf Emniyet Müdürü

OLUR

07/12/2017



Mustafa GÜLCÜ
Emniyet Genel Müdürü a.
Emniyet Genel Müdür Yardımcısı
1.Sınıf Emniyet Müdürü