



Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılığa Etkisi¹

The Effect of Mobbing on Organizational Commitment

Esmâ Ebru ŞENTÜRK

Hitit Üniversitesi
Osmancık Ö.D. MYO
Çorum, Türkiye

orcid.org/0000-0002-4528-1518
eebrusenturk@hitit.edu.tr

Ercan YAVUZ

Gazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi
Ankara, Türkiye

orcid.org/0000-0003-3696-4832
eyavuz@gazi.edu.tr

Özet

Günümüz yoğun rekabet koşulları, gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmek ve hızla artan nüfusun ihtiyaçlarının karşılanabilmesi gibi sebeplerle insanlar her geçen gün çalışma ortamında daha fazla vakit geçirmek zorunda kalmaktadır. Çalışma ortamında geçirilen fazladan saatler karşılıklı çatışmaları arttırmakta ve stresi yükseltmektedir. Yapılan çalışmaların sonuçları ise stresin psikolojik şiddetin temel nedenlerinden biri olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları çalışma koşullarından ve yaptıkları işin öneminden dolayı stres olgusunu oldukça fazla yaşamaktadırlar. Bu araştırma ile sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki sağlık örgütlerinde görev alan sağlık çalışanları oluşturmuştur. Tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen 390 kişilik örneklem grubu üzerinden hareket edilmiştir. Araştırmanın problemini desteklemek üzere yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddet artarken devamlılık bağlılıkları da artmakta ancak duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları azalmaktadır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik şiddet, Örgütsel bağlılık, Sağlık çalışanları

Abstract

Due to today's intense competition conditions, adaptation to developing technology and meeting the needs of rapidly growing population, people are forced to spend more time in working environment. The extra hours spent in the working environment increase the conflicts and the stress. The results of the studies show stress is the basic cause of mobbing. Health workers are experiencing a great deal of stress due to their working conditions and the importance of their job. This research was

¹Bu çalışma, Danışman Yrd. Doç. Dr. Ercan YAVUZ yönetiminde hazırlanmış Psikolojik Şiddetin (mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi başlıklı, 15.12.2014 tarihinde Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından kabul edilmiş Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

conducted with the purpose of determining the effect of psychological violence on organizational commitment of healthcare workers. This research has targeted the healthcare workers located in the province of Ankara. The study was limited to a coincidental sample group of 390 health workers. The final analysis shows that, with the increase of psychological violence exposure, it has been observed that while the healthcare workers' continuance commitment increases their emotional and normative commitment decreases.

Keywords: *Mobbing, Organizational commitment, Healthcare workers*

Giriş

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

Gökçe (2008), çalışanların aralarında kurdukları doğal iletişim biçiminin, örgütün biçimsel iletişiminden daha önemli olduğunu ifade etmektedir. Örgütteki sosyal ortamdan doyum sağlayan kişi, örgüte bağlılık da gösterir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki olumlu sosyal ortam örgütsel bağlılığı arttırırken, çatışmalar stres kaynaklarını oluşturur. Çatışmalar örgütsel ortamın ayrılmaz bir parçası olmakla birlikte optimum düzeyde kalması sağlanarak yenilik ve iyileştirmeler için itici güç olarak kullanılmalıdır. Çözüme faydası olmayan çatışmalar psikolojik şiddete neden olabilir (Stadler, 2006:1). Bireylerin çalışma yaşamında başarılı olabilmek için yeni teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya çalışması ve zamanlarının büyük çoğunluğunu çalışma ortamında geçiriyor olmaları stres düzeylerini yükseltmektedir. Stres üzerine yapılan araştırmalar ise yaşanan şiddetli stresin psikolojik şiddetin sonucu olduğu kadar, önemli öncülerinden biri olduğunu da ortaya koymuştur. (Leymann ve Gustafsson, 2014:43;).

Leymann (1996) psikolojik şiddet kavramını çalışma ortamında bir ya da daha fazla bireyin, bir ya da daha fazla birey tarafından neredeyse her gün ve birkaç aylık periyotlarla saldırıya uğradığı (kötü davranışlar, dedikodu vb.) bir sosyal etkileşim olarak tanımlar. Bu etkileşim sonunda kişi neredeyse çaresiz kalır ve kovulma tehlikesiyle karşılaşır. Tınaz (2006), psikolojik şiddetin, örgüt içerisindeki rekabetten kaynaklanan baskılarla ortaya çıktığını ancak şiddetin ve büyüklüğünün sık sık işten istifalara götüren bir olgu olduğunu belirtir. Psikolojik şiddet tanımlamalarında öne çıkan üç kavram bulunmaktadır; sıklık, süreklilik ve güç farklılıkları. Bir olgunun psikolojik şiddet olduğunu söyleyebilmek için en az altı aydır uygulanıyor olması gerekmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996:252).

Psikolojik şiddet, mağduru olumsuz etkilediği kadar, psikolojik şiddetin uygulandığı örgütü de olumsuz etkilemektedir (Leymann, 1996:173). Psikolojik şiddeti önlemek için alınacak tedbirlerin maliyeti psikolojik şiddetin sonuçlarından daha düşük maliyetlidir (Resch ve Schubinski, 1996:295). Bununla birlikte uygun önlemler alınmazsa psikolojik şiddetin hem örgütsel hem de bireysel sonuçları kaçınılmazdır. Örgütsel açıdan bakıldığında, işletmeler psikolojik şiddet sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar (Nield, 1996:247), nifak oluşur (Tınaz, 2006:158), örgüt içerisindeki işçi dönüşüm oranı yükselir, vb. birçok örgütsel sonuç ortaya çıkar. Bireysel olarak bakıldığında ise, psikolojik şiddete maruz kalan birey işte

daha fazla hata yapmaya başlar, iş tatmini azalır (Yavuz ve Başar, 2014:74), çeşitli fiziksel ve psikolojik sağlık problemleri yaşamaya başlar. Psikolojik şiddetin süresi uzadıkça etkisi de artar. Kişi önce ruhsal ardından fiziksel sağlık problemleri yaşamaya başlar (Groeblinghoff ve Becker, 1996:289). Birey sağlığına kavuşmak için doktora, ilaca ve çeşitli tedavi yöntemlerine paralar döker. Psikolojik şiddet sürdükçe kişi işinden ayrılma yoluna başvurabilir. Düzenli gelirini kaybeden kişinin sosyal ilişkileri ve aile ilişkileri de bu durumdan etkilenir.

İşini kaybetmek sadece bireyi olumsuz etkileyen bir sonuç değildir. Örgütlerin varlığını sürdürmesi örgütün kaynaklarının verimli kullanılmasına bağlıdır. İnsan ise bu kaynakların başında gelmektedir. İnsan kaynağının verimli kullanılabilmesi için, kaynağın kendini örgüte ait ve bağlı hissetmesi gerekir. Meyer ve Allen (1988) insan kaynağının kendini örgüte bağlı hissetmesini bireyin işe başladıktan sonraki süreçte işle ilgili edindiği ve algıladığı tecrübelerle bağlı olduğunu ifade etmektedir.

Bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi, bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlı olması, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunması literatürde örgütsel bağlılık kavramıyla ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, örgüte sevgi duyma ya da onunla özdeşleşmedir. Böyle bir sevgi, özellikle iş görenin, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inandığında ve/veya örgüt üyeliğini sürdürme noktasında güçlü bir istek taşıdığına geliştirilen duygusal bir tepki olduğu söylenebilir (Kim, Leong ve Lee, 2005:24). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve bireylerin organizasyonla ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamaktadırlar. Literatürde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin birçok tanım ve sınıflama (Scholl, 1981; Mowday, Porter and Steers, 1982; Morrow, 1983; Reicher, 1985; Griffin and Bateman, 1986) bulunmaktadır. Bu çalışmada Allen ve Meyer (1990) tarafından ortaya atılan örgütsel bağlılık modeli ele alınmıştır. Duygusal bağlanma, algılanan maliyetler ve zorunluluk (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Allen, 1997) olguları etrafında toplanan bu boyutlar daha çok “bir birey niçin çalıştığı örgütte kalmaktadır” sorusunu yanıtlar niteliktedir (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003:131).

Psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık konuları hakkında yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Türkiye’de yapılan araştırmalar genel olarak eğitim sektörü üzerinde yoğunlaşmıştır. ERA Research & Consultancy ve Futurebrighth araştırma ortaklığı (2012) tarafından Türkiye’de psikolojik şiddet araştırması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %10’u kendisinin, %6’sı ise bir yakınının psikolojik şiddet ile karşılaştığını belirtmiştir. En sık yaşandığı belirtilen psikolojik şiddet türleri arasında genel olarak yıldırma, yıpratma, kapasitenin üzerinde iş yüklemek ve alay, küçük düşürmek ve hakaret gelmektedir. Psikolojik şiddet ile başa çıkma yollarına bakıldığında ise mağdurların fazla bir çıkış noktası olmadığına, başa çıkma ve mücadele yollarını sınırlı gördüklerine değinilmektedir. Genellikle işi kaybetme korkusu ile çatışmaya girmekten kaçınılmakta ve süreç kabullenilerek, iş hayatı sürdürülmeye çalışılmaktadır. Psikolojik şiddetin arttığı durumlarda, mağdurlar durumu psikolojik şiddet uygulayan kişi ile paylaşmakta, rahatsızlıklarını dile getirmektedirler. Bu noktada işi kaybetme riskinin göze alınması, alternatiflerin varlığı, durumu gören, bilen tanıkların olması, aynı kişi tarafından psikolojik şiddete maruz kalan başkalarının varlığı mağdurun süreçle başa çıkmasını kolaylaştıran faktörler olarak görülmektedir.

Sağlık çalışanları yaptıkları işin muhteviyatı gereği yoğun stres altında bulunmaktadır. Son yıllarda sağlık kuruluşlarında yaşanan psikolojik ve fiziksel taciz olayları çokça basına yansımaktadır. Bireylerin işine bağlı olması ve işini sevmesi işini daha iyi yapmasını sağlayan etmenlerdendir. Yapılan iş sağlıkla ilgili olduğunda ise hayati önem taşımaktadır. Bu özelliğine rağmen literatürde sağlık alanında sıklıkla yaşanan psikolojik şiddet olayları ve bunların örgütsel sonuçlarından olan örgütsel bağlılığın birlikte ele alındığı az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmanın ilgili alana katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmanın konusu; sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi olarak belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının psikolojik şiddet yaşamalarıyla birlikte; duygusal bağlılıklarının, devamlılık bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılık yaratıp yaratmadığı da problem olarak ele alınmıştır.

Yöntem

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddetin örgütsel bağlılıklarına etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma Ankara İlindeki hizmet örgütleri altında yer alan sağlık çalışanları üzerine yapılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan 2015 yılı verilene göre Ankara ilinde 52 adet kamu hastanesi ve 36 adet özel hastane bulunmaktadır. Yine aynı kurumdan alınan bilgiye göre Ankara ilinde yer alan bu hastanelerde çalışan 49.388 sağlık personeli bulunmaktadır (TUIK, 2015). Zaman ve kaynak sıkıntısı nedeniyle araştırma örneklem üzerinden yürütülmüştür.

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

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

n: örneklem çapı

N: yığın çapı

Z: standart normal dağılım tablo değeri

d= duyarlılık (0,05)

p: bir bireyin örneğe seçilme olasılığı

q: bir bireyin örneğe seçilmeme olasılığı

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

$$381 = \frac{49,388 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{49,388 \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

formülü kullanılarak kolayda örneklem yöntemiyle evren için %95 güven aralığında $\pm$ %5 örnekleme hatası ile örneklem büyüklüğü n=381 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada 390 kişiye ulaşılmıştır.

Veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümü demografik özellikleri tanımlamaya yöneliktir, ikinci bölümünde Heinz Leymann'ın 45 sorudan oluşan psikolojik şiddet ölçeğinden

faydalanarak uyarlanan psikolojik şiddet ölçeği (Mansur, 2008), üçüncü bölümünde ise Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği (Al, 2007; Mansur, 2008) yer almaktadır. Ölçüm güvenirlik düzeyini saptamak amacıyla alpha modeli ve cronbach alfa güvenirlik testleri kullanılmıştır. Uygulanan güvenirlik analizi sonucunda ölçekler için cronbach alfa katsayıları şu şekildedir: Psikolojik Şiddet **0,93**; Örgütsel Bağlılık **0,84**; Duygusal Bağlılık **0,81**; Devamlılık Bağlılığı **0,80**; Normatif Bağlılık **0,72**.

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H₁: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları **(a)** duygusal bağlılığı, **(b)** devamlılık bağlılığını, **(c)** normatif bağlılığı etkiler.

H₂: Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları **(a)** cinsiyet, **(b)** medeni durum, **(c)** yaş, **(d)** öğrenim durumu, **(e)** çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri, **(f)** çalıştıkları örgütün ait olduğu sektör, **(g)** unvan **(h)** gelir durumu değişkenleri açısından farklılık gösterir.

H₃: Çalışanların örgütsel bağlılığı **(a)** cinsiyet, **(b)** medeni durum, **(c)** yaş, **(d)** öğrenim durumu, **(e)** çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri, **(f)** çalıştıkları örgütün ait olduğu sektör, **(g)** unvan **(h)** gelir durumu değişkenleri açısından farklılık gösterir.

Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya konu olan araştırma grubunun genel yapısına yönelik tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların %60,3’ü erkek, %39,7’si kadındır. Katılımcıların %60,8’i evli, %31,3’ü bekâr ve %7,9’u ise boşanmıştır.

Tablo 1: Araştırma grubunun genel yapısına ilişkin tanıtıcı bilgilerin dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	155	39,7
Erkek	235	60,3
Medeni Durum	n	%
Evli	237	60,8
Bekâr	122	31,3
Boşanmış	31	7,9
Yaş	n	%
20 ve altı	12	3,1
21 - 30	109	27,9
31 – 40	156	40,0
41 – 50	87	22,3
51 ve üzeri	26	6,7
Çalıştığınız Örgütün Ait Olduğu Kurum Türü	n	%
Kamu	208	53,3
Özel	182	46,7
Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz	n	%
0 – 5 Yıl	202	51,8
6 – 10 Yıl	96	24,6
11 – 15 Yıl	30	7,7
16 – 20 Yıl	47	12,1
21 ve üzeri	15	3,8
Unvanınız	n	%
Doktor	104	26,7

Yardımcı Sağlık Personeli (YSP)	103	26,4
Sağlık Memuru	84	21,5
Personel	78	20,0
Yönetici	21	5,4
Gelir (TL)	n	%
1.000,00 TL ve altı	46	11,8
1.001,00 – 1.500,00 TL	54	13,8
1.501,00 – 2.000,00 TL	48	12,3
2.001,00 – 2.500,00 TL	91	23,3
2.501,00 TL ve üzeri	151	38,7

Katılımcıların %3,1'inin 20 yaş ve altında, %27,9'unun 21-30 yaş aralığında, %40'ının 31-40 yaş aralığında, %22,3'ünün 41-50 yaş aralığında ve %6,7'sinin ise 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumlarına göre katılımcıların (%41,8) lisans eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra %13,8'i ortaöğretim düzeyinde bir eğitime, %27,4'ü ön lisans düzeyinde bir eğitime ve %15,6'sı da lisansüstü bir eğitime sahiptir. Katılımcıların %53,3'ü kamu kurumunda çalışırken, %46,7'sinin özel bir kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%51,8) 0-5 yıl aralığında bir süredir aynı kurumda çalıştıkları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %24,6'sı 6-10 yıl aralığında bir süre, %7,7'si 11-15 yıl aralığında bir süre, %12,8'i 16-20 yıl aralığında bir süre ve kalan %3,8'i ise 21 yıl ve üzerinde bir süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların %26,7'sinin doktor, %26,4'ünün yardımcı sağlık personeli (Başhemşire, hemşire, ebe), %21,5'inin sağlık memuru (Teknisyen, Tekniker), %20'sinin personel (tıbbi sekreter, hasta bakıcı) ve %5,4'ünün yönetici vasfında görev yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %11,8'i 1.000,00 TL ve altında, %13,8'i 1.001,00 – 1.500,00 TL arasında, %12,3'ü 1.501,00 -2.000,00 TL arasında, %23,3'ü 2.001,00 -2.500,00 TL arasında ve %38,7'si 2.501,00 TL ve üzerinde bir gelire sahiptir.

Tablo 2: Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bulgular

Psikolojik Şiddet	n	r	p
Duygusal bağlılık	390	-,150	,003
Devamlılık bağlılığı	390	,188	,000
Normatif bağlılık	390	-,181	,000

Tablo 3: Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisine ilişkin bulgular

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	R ²	Beta	t	F	p
Duygusal bağlılık	,022	-,150	38,809	8,884	,003
Devamlılık Bağlılığı	,035	,188	17,358	14,213	,000
Normatif Bağlılık	,033	-,181	21,908	13,173	,000

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının psikolojik şiddete maruz kalmaları ile ilişkisi olup olmadığını görmek üzere korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde psikolojik şiddet ile devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönde ($p < 0,05$; $r = ,188$), duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında ise negatif ($p < 0,05$; $r = -,150$; $-,188$) yönde ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini açıklamak üzere regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Psikolojik şiddet (a) duygusal bağlılığı %2, (b) devamlılık bağlılığını %3 ve (c) normatif bağlılığı ise %3 ($R^2 = ,022$; $,035$; $0,33$) oranında etkilemektedir. Aynı zamanda

psikolojik şiddetin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde negatif yönde ($p<0,05$; Beta: $-0,150$; $-,181$), devamlılık bağlılığı üzerinde ise pozitif yönde ($p<0,05$; Beta: $,188$) etkisi vardır. Bu bağlamda **H₁ hipotezi desteklenmiştir**. Yapılan analizler sonucu sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddet arttığında duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları azalırken, devamlılık bağlılıkları artmaktadır.

Tablo 4a: Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının tanımlayıcı değişkenler açısından incelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	$\bar{X}$	σ	t	s.d.	p
CİNSİYET	Erkek	155	1,43	0,45	-1,126	388	0,261
	Kadın	235	1,49	0,51			
SEKTÖR	Kamu	208	1,51	0,53	2,413	388	0,016
	Özel	182	1,39	0,39			

Tablo 4b: Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının tanımlayıcı değişkenler açısından incelenmesi

		Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
		n	$\bar{X}$	σ	F	s.d.	p
MEDENİ DURUM	Evli	237	1,46	0,47	,669	2	0,513
	Bekâr	122	1,47	0,50			
	Boşanmış	31	1,36	0,40			
YAŞ	20 yaş ve altı	12	1,21	0,18	4,102	4	0,003
	21-30 yaş	109	1,52	0,54			
	31-40 yaş	156	1,45	0,48			
	41-50 yaş	87	1,51	0,41			
	50 ve üzeri	26	1,17	0,16			
ÖĞRENİM DURUMU	İlköğretim	5	1,74	0,26	1,287	4	0,275
	Ortaöğretim	54	1,51	0,47			
	Ön lisans	107	1,50	0,56			
	Lisans	163	1,41	0,42			
	Lisansüstü	61	1,44	0,44			
HİZMET SÜRESİ	0-5 yıl	202	1,44	0,46	3,013	4	0,018
	6-10 yıl	96	1,49	0,56			
	11-15 yıl	30	1,59	0,37			
	16-20 yıl	47	1,49	0,40			
	21 ve üzeri	15	1,10	0,07			
UNVANI	Doktor	104	1,47	0,49	2,839	4	0,024
	YSP	103	1,35	0,30			
	Sağlık Memuru	84	1,55	0,62			
	Personel	78	1,51	0,48			
GELİR DURUMU	1.000,00 TL ve altı	46	1,60	0,48	1,846	4	0,119
	1.001,00-1.500,00 TL	54	1,42	0,36			
	1.501,00-2.000,00 TL	48	1,42	0,41			
	2.001,00-2.500,00 TL	91	1,38	0,39			

Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) yaş, (d) öğrenim durumu, (e) çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri, (f) çalıştıkları örgütün ait olduğu sektör, (g) unvan (h) gelir durumu değişkenleri açısından incelenmiştir. Yapılan iki bağımsız t testi sonucuna göre (Tablo 4a); psikolojik şiddete maruz kalmak sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterirken ($p=0,016$), cinsiyet değişkeni açısından göstermez ($p=0,261$). Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre (Tablo 4b) ise psikolojik şiddete maruz kalmak yaş, hizmet süresi ve unvan değişkenleri ($p=0,003$; $0,018$; $0,024$) açısından anlamlı bir farklılık gösterirken, medeni durum, öğrenim durumu ve gelir durumu değişkenleri ($p=0,513$; $0,275$; $0,199$) açısından anlamlı bir farklılık göstermez. **H₂ hipotezi desteklenmiştir.** Yaş, hizmet süresi ve unvan değişkenlerindeki anlamlı farklılığın hangi ikili grup/gruplardan kaynaklandığını tespit etmek üzere çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmıştır. Yaş değişkeni incelendiğinde 50 ve üzeri yaş grubunun 21-30; 31-40 ve 41-50 yaş grubundan ortalamalar açısından farklılaştığı görülmüştür. Hizmet süresi değişkeni incelendiğinde 21 ve üzeri yıl hizmet süresine sahip olanların 6-10 yıl; 11-15 yıl ve 16-20 yıl hizmet süresine sahip olan gruplardan ortalamalar açısından farklılaştığı görülmüştür. Unvan değişkeni incelendiğinde ise ortalamalar arasındaki farkın yardımcı sağlık personelleri ile sağlık memurları arasındaki ortalama farkından kaynaklandığı görülmüştür.

Tablo 5a: Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının tanımlayıcı değişkenler açısından incelenmesi

			Grup İstatistiği			Test İstatistiği		
			n	$\bar{X}$	σ	t	s.d.	p
CİNSİYET	Duygusal Bağlılık	Kadın	155	3,00	,57	-,262	388	,793
		Erkek	235	3,02	,48			
	Devamlılık Bağlılığı	Kadın	155	3,41	1,06	-2,901	388	,004
		Erkek	235	3,13	,87			
	Normatif Bağlılık	Kadın	155	2,72	1,07	1,032	388	,303
		Erkek	235	2,62	,78			
SEKTÖR	Duygusal Bağlılık	Kamu	208	3,03	,45	,870	388	,385
		Özel	182	2,99	,58			
	Devamlılık Bağlılığı	Kamu	208	3,30	,94	1,280	388	,201
		Özel	182	3,17	,98			
	Normatif Bağlılık	Kamu	208	2,58	,92	-1,831	388	,068
		Özel	182	2,75	,89			

Tablo 5b: Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının tanımlayıcı değişkenler açısından incelenmesi

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

YAŞ	Duygusal Bağlılık	20 yaş ve altı	12	3,12	1,17	,984	4	,416
		21-30 yaş	109	2,98	,31			
		31-40 yaş	156	3,04	,41			
		41-50 yaş	87	2,95	,66			
		50 ve üzeri	26	3,13	,72			
	Devamlılık Bağlılığı	20 yaş ve altı	12	3,54	1,55	2,120	4	,078
		21-30 yaş	109	3,04	,86			
		31-40 yaş	156	3,26	,95			
		41-50 yaş	87	3,41	,96			
		50 ve üzeri	26	3,25	,97			
	Normatif Bağlılık	20 yaş ve altı	12	3,25	1,44	2,452	4	,046
		21-30 yaş	109	2,50	,93			
		31-40 yaş	156	2,71	,85			
		41-50 yaş	87	2,64	,96			
		50 ve üzeri	26	2,82	,47			
ÖĞRENİM DURUMU	Duygusal Bağlılık	İlköğretim	5	2,90	,09	3,094	4	,016
		Ortaöğretim	54	3,12	,63			
		Ön lisans	107	2,87	,47			
		Lisans	163	3,06	,55			
		Lisansüstü	61	3,05	,31			
	Devamlılık Bağlılığı	İlköğretim	5	3,93	1,46	2,437	4	,047
		Ortaöğretim	54	3,48	1,20			
		Ön lisans	107	3,28	,95			
		Lisans	163	3,19	,82			
		Lisansüstü	61	3,03	1,00			
	Normatif Bağlılık	İlköğretim	5	3,80	1,09	10,738	4	,000
		Ortaöğretim	54	2,88	,86			
		Ön lisans	107	2,50	,82			
		Lisans	163	2,84	,76			
		Lisansüstü	61	2,16	1,14			
HİZMET SÜRESİ	Duygusal Bağlılık	0-5 yıl	202	3,07	,47	2,722	4	,029
		6-10 yıl	96	2,87	,59			
		11-15 yıl	30	3,09	,49			
		16-20 yıl	47	3,04	,54			
		21 ve üzeri	15	2,93	,31			
	Devamlılık Bağlılığı	0-5 yıl	202	3,17	,97	2,784	4	,026
		6-10 yıl	96	3,36	,99			
		11-15 yıl	30	3,64	,88			
		16-20 yıl	47	2,99	,87			
		21 ve üzeri	15	3,30	,84			
	Normatif Bağlılık	0-5 yıl	202	2,69	,93	5,039	4	,004
		6-10 yıl	96	2,38	,94			
		11-15 yıl	30	3,12	,79			
		16-20 yıl	47	2,68	,78			
		21 ve üzeri	15	3,02	,47			
UNVAN	Duygusal Bağlılık	Doktor	104	2,92	,46	3,791	4	,005
		YSP	103	3,11	,59			
		Sağlık Memuru	84	2,93	,48			
		Personel	78	3,02	,34			
		Yönetici	21	3,29	,82			
	Devamlılık Bağlılığı	Doktor	104	3,17	1,00	3,505	4	,008
		YSP	103	3,18	,71			
		Sağlık Memuru	84	3,05	1,13			
		Personel	78	3,55	,97			
		Yönetici	21	3,50	,77			

GELİR DURUMU	Normatif Bağlılık	Doktor	104	2,69	1,05	2,917	4	,011
		YSP	103	2,61	,74			
		Sağlık Memuru	84	2,42	,93			
		Personel	78	2,88	,83			
		Yönetici	21	2,84	,91			
	Duygusal Bağlılık	1.000,00 ve altı	46	2,92	,37	,826	4	,509
		1.001,00-1.500,00	54	3,08	,40			
		1.501,00-2.000,00	48	3,07	,63			
		2.001,00-2.500,00	91	2,98	,40			
		2.501,00 ve üzeri	151	3,01	,60			
	Devamlılık Bağlılığı	1.000,00 ve altı	46	3,55	1,09	3,855	4	,004
		1.001,00-1.500,00	54	3,31	,92			
		1.501,00-2.000,00	48	3,05	1,05			
		2.001,00-2.500,00	91	2,98	,72			
		2.501,00 ve üzeri	151	3,34	,99			
	Normatif Bağlılık	1.000,00 ve altı	46	2,58	,61	2,775	4	,020
		1.001,00-1.500,00	54	2,97	,92			
		1.501,00-2.000,00	48	2,39	,97			
		2.001,00-2.500,00	91	2,66	,79			
		2.501,00 ve üzeri	151	2,65	1,00			

Çalışanların örgütsel bağlılığı (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) yaş, (d) öğrenim durumu, (e) çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri, (f) çalıştıkları örgütün ait olduğu sektör, (g) unvan (h) gelir durumu değişkenleri açısından incelenmiştir. Yapılan iki bağımsız t testi sonucuna göre (Tablo 5a); örgütsel bağlılık sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermezken ($p>0,05$), devamlılık bağlılığı alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterir ($p=0,004$). Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre (Tablo 5b) ise örgütsel bağlılık medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermezken ($p>0,05$) yaş değişkeni normatif bağlılık alt boyutunda ($p=0,46$); öğrenim durumu değişkeni duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ($p= ,016$; $,047$; $,000$); unvan değişkeni duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ($p= ,005$; $,008$; $,011$); gelir durumu değişkeni devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında ($p= ,004$; $,020$) ve hizmet süresi değişkeni ise duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ($p= ,029$; $,026$; $,004$) anlamlı bir farklılık göstermektedir. **H₃ hipotezi desteklenmiştir.** Ortalamalar arasındaki farklılığın hangi ikili grup/gruplardan kaynaklandığını tespit etmek üzere çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmıştır. Yaş değişkeni incelendiğinde farklılığın 20 ve altı yaş grubu ile 21-30 yaş grubu arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmüştür. Öğrenim durumu değişkeni incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutunda önlisans mezunlarının hem orta öğretim hem de lisans mezunlarından ortalamalar açısından farklılaştığı görülmüştür. Normatif bağlılık alt boyutunda ise lisansüstü mezunlarının ilköğretim, orta öğretim ve lisans mezunlarından farklılaştığı; önlisans mezunlarının ilköğretim, orta öğretim ve lisans mezunlarından farklılaştığı görülmüştür. Unvan değişkeni incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutunda yöneticilerin hem doktorlardan hem de sağlık memurlarından farklılaştığı görülmüştür. Devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ise sağlık memurları ve personel arasında farklılık görülmektedir. Gelir durumu değişkeni incelendiğinde devamlılık bağlılığı alt boyutunda 2.001,00 -2.500,00 TL arası gelire sahip olanların hem 1.000,00 TL ve altı hem de 2.501,00 TL ve üstü gelire sahip olanlardan farklılaştığı; normatif bağlılık alt boyutunda ise 1.001,00 – 1.500,00 TL arası geliri olanların 1.5001,00 – 2.000,00 TL arası geliri olanlardan farklılaştığı görülmüştür. Hizmet süresi değişkeni incelendiğinde

duygusal bağlılık alt boyutunda 0-5 yıl hizmet süresi olanların 6-10 yıl hizmet süresi olanlardan; devamlılık bağlılığı alt boyutunda 11-15 yıl hizmet süresi olanların 16-20 yıl hizmet süresi olanlardan; normatif bağlılık alt boyutunda ise 6-10 yıl hizmet süresi olanların 11-15 yıl hizmet süresi olanlardan farklılaştığı görülmüştür.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın problemini desteklemek üzere çeşitli analizler yapılmıştır. Birincil ve ikincil veri kaynakları incelenmiştir. Tüm bu çalışmalar neticesinde ise şu sonuçlara varılmıştır:

Demografik değişkenlerin psikolojik şiddet üzerinde anlamlı farklılıklar yaratıp yaratmadığı bu çalışmanın sorularından birini oluşturmuştur. Demografik değişkenler açısından yapılan incelemeler ortaya koymuştur ki, çalışanların kadın ya da erkek olması psikolojik şiddet açısından anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Literatürdeki benzer çalışmalarda da çoğunlukla cinsiyet değişkeni psikolojik şiddeti etkilemez sonucuna ulaşılmıştır. Nield (1996) Avusturya’da sağlık çalışanları üzerine yaptığı bir araştırmada kadın çalışanların erkeklere göre psikolojik şiddetten daha fazla şikâyet ettiğini, ancak psikolojik sağlık açısından aralarında bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Polat (2011) ise çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisini ölçtüğü çalışmasında cinsiyet değişkeninin psikolojik taciz algısında anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir.

Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, çalışanların evli, bekâr ya da boşanmış olması maruz kalınan psikolojik şiddet üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmamaktadır. Psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine çalışan Polat (2011), Mansur (2008) ve Mutlu (2013) çalışmalarında katılımcıların medeni durumlarının psikolojik şiddet üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmişlerdir.

Çalışanların yaş değişkeninin maruz kalınan psikolojik şiddet üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı görülmüştür. Ankete verilen cevaplar incelendiğinde; psikolojik şiddete en fazla maruz kalanların 21-30 yaş aralığında olduğu, öte yandan 50 yaş ve üzeri kişilerin ise psikolojik şiddete en az maruz kalan grup oldukları tespit edilmiştir. Meslek hayatının ilk dönemlerinde kişilerin daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı, emeklilik yaşı gelmiş ya da yaklaşmış olanların ise daha az psikolojik şiddete maruz kaldığı söylenebilir. Leymann (1996) bu durumun sebebini 40 yaşından büyük olan çalışanların psikolojik şiddete uğrasalar bile örgütten ayrılmak istemediklerini bunun nedeninin istihdamdan uzaklaşma ve iş bulma ihtimalinin minimuma inmesi olabileceğini öne sürmektedir. Ancak işlerin karşılıklı bağımlılığından doğan çatışmalar ile psikolojik şiddet kavramının sıkça karıştırılır olması bu iki grubun psikolojik şiddet algısını farklılaştırıyor olabilir. Polat (2011) çalışmasında yaş değişkeninin psikolojik tacizin itibara yönelik saldırılar alt boyutunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Kurtbaş (2011) ise yaş değişkeninin psikolojik şiddetin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını belirtmektedir.

Çalışanların mezun oldukları eğitim seviyesi psikolojik şiddet üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamakla birlikte, çalışanların eğitim seviyesi arttıkça maruz kalınan psikolojik şiddete ilişkin ortalamaların düştüğü görülmüştür. Literatürdeki benzer araştırmalarda da aynı sonucun elde edildiği tespit edilmiştir.

Psikolojik şiddeti etkileyen diğer bir kavram, katılımcıların çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkenidir. Bu sonuç benzer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmaların psikolojik şiddetin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koydukları gözlemlenmiştir. Ayrıca katılımcıların ankete verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde en fazla psikolojik şiddete maruz kalanların 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan 21 yıl ve üzeri çalışanların ise en az psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç 50 yaş ve üzeri kişilerin psikolojik şiddete en az maruz kalan grup olduğu bulgusunu da destekler niteliktedir.

Kamu sektöründe çalışan bireylerin psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç benzer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmaların psikolojik şiddetin sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koydukları gözlemlenmiştir. Sektörel bu farklılığın sebebi Türkiye’de sağlık hizmetinin ücretsiz olmasından dolayı kamuda çalışan sağlık çalışanlarının daha fazla hastayla karşı karşıya kalması olabilir.

Yapılan analizler sağlık memurlarının ve personelin en fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını göstermiştir. Öte yandan yönetici statüsünde çalışanlar ise en az psikolojik şiddete maruz kalan çalışanlar arasındadır. Kurtbaş (2011) unvan değişkeninin psikolojik şiddetin, bir tek, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar alt boyutunda anlamlı farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte gelir seviyesinin psikolojik şiddet açısından farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının tanımlayıcı değişkenler açısından farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış olup; analiz sonucunda çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında devamlılık bağlılığı alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın sağlıkçılar daha yüksek devamlılık bağlılığı ortalamasına sahiptir. Bununla birlikte ortalamalara bakıldığında kadın çalışanların duygusal ve normatif bağlılık eğilimlerinin de erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir. Benzer çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ki bu sonuç bu çalışmanın bulgularından farklılık göstermektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutlarında medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Polat (2011) çalışmasında medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Güllü (2013) ise medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; normatif bağlılık alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Ankete verilen cevaplar neticesinde normatif bağlılık alt boyutunun yaşlara göre farklılığı incelendiğinde; 20 yaş ve altında olan katılımcıların normatif bağlılık eğilimlerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarına bakıldığında 21-30 yaş aralığındaki katılımcıların genel olarak en düşük bağlılık oranlarına sahip olduğu

görülmektedir. Buradan yola çıkarak çalışanların mesleğe başladıktan sonraki on yıl içerisinde tüm alt boyutlarda ciddi bir bağlılık azalması yaşadığı söylenebilir. Demirgil (2008) çalışmasında yaş değişkeninin anlamlı bir değişiklik yaratmadığını belirtirken Aras (2012) yaş değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Şahin (2012) ise yaş değişkeninin hem örgütsel bağlılıkta hem de alt boyutu olan duygusal bağlılıkta anlamlı bir farklılık yarattığını belirtmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanların öğrenim durumları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık vardır. Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık gösterirken Gülle (2013) çalışmasında eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Ayrıca ankete verilen cevaplar neticesinde örgütsel bağlılık alt boyutlarının öğrenim durumuna göre farklılığı incelendiğinde; ilköğretim mezunu olan katılımcılar en düşük duygusal bağlılık düzeyine sahipken ortaöğretim mezunu katılımcılar en yüksek duygusal bağlılığa sahiptirler. İlköğretim mezunu katılımcılar devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında en yüksek bağlılığa sahipken, lisanüstü mezunu katılımcıların bu iki alt boyutta da en düşük bağlılık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ortalamalara bakıldığında öğrenim durumu arttıkça örgütsel bağlılık düşer diyebiliriz.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Analiz sonucunda çalışanların çalıştıkları örgütteki hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gülle (2013) çalışmasında kıdem yılı değişkeninin, Mutlu (2013) hizmet yılı değişkeninin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmişlerdir. Aras (2012) ise kıdem değişkeninin içselleştirme boyutunda farklılık yarattığına dikkat çekmektedir. Ayrıca katılımcıların ankete verdikleri cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde tüm alt boyutlarda en fazla bağlılık gösterenlerin 11-15 yıl aralığında çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan 6-10 yıl aralığında çalışanların ise en az duygusal bağlılık ve normatif bağlılık duydukları tespit edilmiştir. En az devamlılık bağlılığı duyan grup ise 16-20 yıl arası hizmet süresi olan sağlık çalışanlarıdır.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalıştıkları sektör değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; analiz sonucunda örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Mutlu (2013) çalışmasında bu araştırmanın tersine okul türü değişkeninin (özel ya da devlet okulu) örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymuştur.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütteki unvanları değişkeni açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Unvan değişkeni örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kurtbaş (2011) çalışmasında bu çalışmayla benzer olarak, unvan değişkeninin örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymuştur. Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar

incelendiğinde yönetici unvanlı çalışanlar en yüksek duygusal bağlılık ortalamasına sahipken, doktorların en düşük duygusal bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı en yüksek olan grup personeller iken, en düşük olan grup sağlık memurlarıdır. Unvan boyutunda bağlılık alt boyutlarına genel olarak baktığımızda tüm çalışanların normatif bağlılığının daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının gelir değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Analiz sonucunda unvan değişkeninin örgütsel bağlılığın devamlılık bağlılığı alt boyutunda ve normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık göstermemektedir. Yapılan incelemelerde benzer çalışmalarda örgütsel bağlılığın alt boyutlarında gelir değişkeni açısından anlamlı bir farklılık saptanamadığı görülmüştür. Katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde 1 000 TL ve altı geliri olan katılımcılar en yüksek devamlılık bağlılığına sahipken 2 001 – 2 500 TL arası geliri olan katılımcıların en düşük devamlılık bağlılığına sahip olduğu tespit edilmiştir. 1 001 – 1 500 TL arası geliri olan katılımcılar normatif bağlılığı en yüksek grupken geliri 1 501 – 2 000 TL arası olan katılımcılar normatif bağlılığı en düşük olan gruptur.

Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının duygusal bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırılmış; yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik şiddetin çalışanların duygusal bağlılık oluşumlarını %2 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet arttığında, çalışanların duygusal bağlılıkları azalmaktadır. Bu sonuç benzer çalışmalarla tutarlılık gösterirken, Tunçel (2009) psikolojik şiddetin duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde etkisi olmadığını tespit etmiştir.

Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının devamlılık bağlılığını etkileyip etkilemediği araştırılmış; yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik şiddetin çalışanların devamlılık bağlılığı oluşumlarını %3 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların maruz kaldıkları psikolojik şiddet arttıkça, çalışanların devamlılık bağlılığı da artmaktadır. Demirgil (2008) ve Tunçel (2009) yaptıkları çalışmalarda psikolojik şiddet arttıkça devamlılık bağlılığının azaldığını tespit ederken, Akdemir Mansur (2008) ile Kurtbaş (2011) psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları normatif bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırılmış; yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik şiddetin çalışanların normatif bağlılığı oluşumlarını %3 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin normatif bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi vardır. Bir diğer ifade ile çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet arttığında, normatif bağlılıkları azalmaktadır. Bu çalışmanın aksine Demirgil (2008) ve Tunçel (2009) yaptıkları çalışmalarda psikolojik şiddet ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak uygulayıcılar ve konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

-Yapılan analizler sonucunda psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık alt boyutlarını düşük düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen

diğer unsurlar araştırılmalı ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Sağlık sektöründe diğer sektörlerden ayrı olarak karmaşık bir yönetim yapısı mevcuttur. Yönetimde sıklıkla kullanılan matriks yönetim yapısı çalışanların yetki ve sorumluluk anlamında kafalarının karışmasına neden olmaktadır.

-Çalışanların psikolojik şiddete 21-30 yaş aralığında daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların mesleğe başladıkları yaş grubu olan 21-30 yaş aralığında tüm alt boyutlarda örgütsel bağlılıklarının da en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu yaş grubu üzerine daha detaylı bir çalışma yapılabilir.

-Kamu hastanelerinde çalışan katılımcıların özel hastanelerde çalışan katılımcılardan daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Kamu hastanelerinde çalışan çalışanların psikolojik şiddet algısını etkileyen faktörler ve psikolojik şiddete maruz kalma sebepleri detaylı olarak tespit edilmeli ve psikolojik şiddete maruz kalmalarını önlemek için çalışmalar yapılmalıdır.

-Unvan değişkenine göre katılımcıların maruz kaldıkları psikolojik şiddetin değiştiği tespit edilmiş, ancak zaman kısıtlılığı nedeniyle bireylerin kimler tarafından psikolojik şiddete tabii tutulduğu araştırılamamıştır. Bu konuda ayrı bir çalışma yapılabilir.

-Bu araştırmada Ankara ilinde görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma sonuçlarının tüm sağlık çalışanlarını temsil ettiğini söylemek yanlış olacaktır. Bölgesel farklılıklar değişkeni dikkate alınarak araştırma yapılabilir.

Kaynakça

- Al, A. (2007). *Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arıkan, R. (2000). *Araştırma teknikleri ve rapor yazma*. Ankara: Gazi.
- Baş, T. (2001). *Anket*. Ankara: Seçkin.
- Çil, B. (2003). *İstatistik*. Ankara: Detay.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERA Research & Consultancy ve Futurebrighth araştırma ortaklığı. (2012). Türkiye Mobbing Araştırması. 03.03.2017 tarihinde http://futurebright.com.tr/img/media/haberturk/mobbing/ERA_Research_and_Consultancy_FutureBright_Mobbing_Arastirmasi.pdf adresinden erişilmiştir.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: iş yerinde yıldıрма eğitim örneği*. İstanbul: Öğreti.

- Groeblinghoff, D. & Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 277-294, DOI: 10.1080/13594329608414859
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi (Hatay İli örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Ij Hosman*, 24, 171-193.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. DOI:10.1080/13594329608414853
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996) Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275. DOI: 10.1080/13594329608414858
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (2014). *Why nurses commit suicide: Mobbing in health care institutions* (S, Baxter, Trans.) Lewiston, New York: Edwin.
- Mansur, F. A. (2008). *İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 195-209.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy Of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 239-249, DOI: 10.1080/13594329608414857

- Polat, F. (2011). *Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Resch, M. & Schubinski, M. (1996) Mobbing–prevention and management in organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 295-307, DOI: 10.1080/13594329608414860
- Sağlam Arı, G., & Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 129-149.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6, 588-599.
- Şahin, T. (2012). *The relationship between mobbing and organizational commitment among nurses*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Stadler, P. (2006). Mobbing am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen sowie Interventions- und Präventionsstrategien. Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, 1 11 (2006). 06.09.2017 tarihinde http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Mobbing_am_Arbeitsplatz_stadler.pdf adresinden erişilmiştir
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta.
- Tunçel, Ö. (2009). *Kişilik ve örgüt kültürü bağlamında yıldırma davranışının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: ampirik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Konularına Göre İstatistikler, Sağlık Ve Sosyal Koruma, Sağlık İstatistikleri. Sağlık Personellerinin İllere Göre Dağılımı. (2015). 05 Mart 2017 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095 sayfasından erişilmiştir.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (A. Esin, A. Bakır, C. Aydın & E. Gürbüzsel, Çev.) İstanbul: Literatür.
- Yavuz, E., & Başar, B. (2014). Örgütlerde psikolojik şiddet “mobbing” kavramı üzerine çalışma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(2), 68-79.

The Effect of Mobbing on Organizational Commitment

Esma Ebru ŞENTÜRK

Hitit University
Osmancık Ö.D. Vocational School
Çorum, Turkey
orcid.org/0000-0002-4528-1518
eebrusenturk@hitit.edu.tr

Ercan YAVUZ

Gazi University
Faculty of Tourism
Ankara, Turkey
orcid.org/0000-0003-3696-4832
eyavuz@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Relationships with colleagues and the top in the organizations, builds employees' relations with their social environment. Employees are affected by the social environment. Gokce (2008) suggests the natural form of communication established between the workers is more important than the formal communication. People who provides satisfaction from social environment in organization, also shows the organizational commitment. Therefore, while positive social environment in the organization increasing organizational commitment, conflicts create stress sources. Leymann (1996) had used the concept of mobbing to describe the employees' behaviors to disturb, to uneasy and the ill-treatment to each other in the workplace. Tınaz (2006) suggests mobbing is a phenomenon which occurs with competitive pressures from within the organization but the size and severity of it often leads to the resignation of the job.

Meyer and Allen (1997) define organizational commitment as individuals to believe in the organizational goals and values, to accept them, to make an effort to be a part of the organization and a behavior shaped with the relationship with the organization and enable individuals to take a decision to become a permanent member of the organization. This organizational commitment model, developed by Allen and Meyer, has in common with each other. But they have three different dimensions from each other. These dimensions consisting of emotional, continuance and normative commitment are intended as a response to the question of "why an individual is to stay in the organization? (Saglam Arı and Ergeneli, 2003:131). The survival of the organization depends on the organization's resources are used efficiently. Human is the most important resource. In order to use them efficiently, the resource must feel themselves belong and connected to the organization.

In this study, the effect of healthcare workers mobbing experience's on emotional, continuance and normative commitment were investigated.

Method

The purpose of this study is to determine the effect of mobbing on organizational commitment of healthcare workers. General screening model was used in the survey. This research has targeted 49.388 healthcare workers located in the province of Ankara (TUIK, 2015). The study was limited to a coincidental sample group of 390 healthcare workers.

The data collection tool is survey. Its results were entered into SPSS 20.0 and MS Office Excel 2013 software packages. To analyze the hypotheses has benefitted from independent sample t test, one way ANOVA, correlation and linear regression analyses.

Findings

In this study, if healthcare workers exposed to mobbing creates a significance difference in term of demographic variables (gender, marital status, age, education, duration of service in the organization they work for, sector of organization, title, income) were investigated. The analyze results show gender, marital status, education and income have no significant difference in terms of ($p>0,005$). However, employees are exposed to mobbing shows a significant difference in terms of age, duration of service, sector and title variables ($p=0,003$; $0,018$; $0,016$; $0,024<0,005$). While employees between 21-30 ages are most exposed to mobbing; 50 age and older people are the least exposed to mobbing. The employees in the range of 11-15 years duration of service in the same organization are the most exposed to the mobbing. 21 years and over time is working in the same organization in terms of the duration of service are the least exposed to mobbing. Public workers are more exposed to mobbing than private sector employees. Health officials and staff are most exposed group to mobbing. On the other hand administrators are exposed to at least.

In this study, if healthcare workers organizational commitment create a significant difference in term of demographic variables (gender, marital status, age, education, duration of service in the organization they work for, sector of organization, title, and income) were investigated. The analyze results show marital status and sector have no significant difference in terms of ($p>0,005$). Employees' emotional commitment shows a significant difference in terms of education, duration of service and title variables ($p=0,016$; $0,029$; $0,005<0,005$). Continuance commitment shows a significant difference in terms of gender, duration of service, title and income variables ($p=0,004$; $0,026$; $0,008$; $0,004<0,005$). Normative commitment shows a significant difference in terms of age, education, duration of service, title and income variables ($p=0,046$; $0,000$; $0,001$; $0,021$; $0,027<0,005$).

While primary school graduated participants have the lowest level emotional commitment, secondary school graduated ones have the highest level. While primary school graduated participants have the highest continuance and normative commitment, post graduated participants were found to have the lowest level of commitment in these two dimensions. As a result, organizational commitment decreases with increasing education level can be said.

Employees in the range of 11-15 years have been found to be working with the highest commitment in all dimensions. On the other hand, the employees in the range of 6-10 years were found to be working with the lowest affective and normative commitment. Employees working 16-20 years in the same company have the lowest normative commitment.

The doctors were found to have the lowest emotional commitment, while administrators have the highest average emotional commitment. Staff group have the highest continuance and normative commitment; while health workers have the lowest.

It's investigated that does healthcare workers exposed to mobbing effect emotional commitment and have been found to mobbing affects 2% in the formation of

emotional commitment ($R^2 = 0.022$). With the increase of mobbing exposure, healthcare workers emotional commitment decreases ($p < 0.005$; $\beta = -0.150$).

It's investigated that does healthcare workers exposed to mobbing effect continuance commitment and have been found to mobbing affects 3% in the formation of continuance commitment ($R^2 = 0.035$). It's observed that, while mobbing exposure increases, continuous commitment also increases ($p < 0.005$; $\beta = 0.188$).

It's also investigated that does healthcare workers exposed to mobbing effect normative commitment and have been found to mobbing affects 3% in the formation of normative commitment ($R^2 = 0.033$). Mobbing also has a negative effect on normative commitment ($p < 0.005$; $\beta = -0.181$). With another expression; when mobbing exposure increases, normative commitment decreases, too.

Discussion

According to this study;

- There is no difference at mobbing according to gender. But Polat (2011) has been found in her study that gender makes a significant difference.

- There is no difference in mobbing according to marital status. Unlike to this study, Polat (2011), Mansur (2008) and Mutlu (2013) have found that the marital status variable makes a significant difference on mobbing.

- There is statically significant difference in mobbing according to sector and duration of service variables. In similar studies observed no difference at mobbing according to duration of service and sector variables.

- There is statically significant difference at employees' continuance commitment according to gender. In similar studies say otherwise.

- There is no significant difference at organizational commitment according to marital status. Unlike to this study, Polat (2011) has found marital status variable makes a significant difference on organizational commitment. Gulle (2013) has found that this difference is in the identification dimension.

- It was found that employees exposed to mobbing effects emotional, continuance and normative commitment. Tuncel (2009) has found mobbing doesn't affect emotional and normative commitments and continuance commitment increases with mobbing exposure. Mansur (2008) has suggested mobbing has no effect on continuance commitment.