

T. C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**MOBBİNGİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Selin TEMİRHAN

İstanbul, 2019

T. C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**MOBBİNGİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Selin TEMİRHAN

Öğrenci No:
110745101

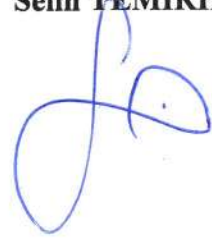
Danışman:
Dr. Öğr. Üyesi Türker TUĞSAL

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi şeklinde sunduğum “Mobbingin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 17/06/2019

Selin TEMİRHAN



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

17/06/2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **110745101** numaralı **Selin TEMİRHAN**'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**Mobbingin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 28/05/2019 tarih ve 2019/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (50) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Türker TUĞSAL
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Prof. Dr. Bahaddin SİNSOYSAL
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU
(Gebze Teknik Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Selin TEMİRHAN
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Türker TUĞSAL
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2019
Alanı : İşletme
Anahtar Kelimeler : Mobbing, Örgütsel Bağlılık, Pozitif Psikolojik Sermaye, Duygusal Bağlılık

ÖZ

MOBBİNGİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

Bu araştırmanın amacı mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanların, pozitif psikolojik sermayelerinin ve örgüte bağlılıklarının ne yönde etkilendiğini araştırmaktır. Araştırma evrenini İstanbul'daki bir bankanın genel müdürlük çalışanları oluşturmaktadır. Anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Anketler basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen 150 çalışana uygulanmıştır. Araştırmanın yöntemi çoklu regresyon analizidir. Araştırmanın bulgularına göre; pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında düşük seviyede ve doğru orantılı bir ilişki olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Mobbing ve pozitif psikolojik sermaye arasında ters orantılı bir etkileşimin tespit edildiği çalışmada, mobbing algısı arttıkça pozitif psikolojik sermaye algısının azaldığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Mobbingin öz yaşama bağlılık ve işe bağlılık boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde; mobbingin iş ve kariyerle ilgili engellemeler, öz yaşama bağlılık ve işe bağlılık boyutlarının devam bağlılığı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Name and Surname : Selin TEMİRHAN
Supervisor : Assist. Prof. Dr. Türker TUĞSAL
Degree and Date : Master, 2019
Major : Business Administration
Key Words : Mobbing, Organizational Commitment, Positive
Psychological Capital, Affective Commitment

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOBBING ON POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

The aim of this research is investigating the effect of mobbing behaviors on positive psychological capital and organizational commitment. The population of the research consists the employees of the head office of a bank in Istanbul. The data are collected by using survey technique. The questionnaires are applied to 150 employees with simple random sampling method. The method of the research is multiple regression analysis. The study shows that there is a low and direct relation between positive psychological capital and organizational commitment. In the research, an inversely relation between mobbing and positive psychological capital is determined. According to the findings, positive psychological capital perception decreases as mobbing perception increases. Commitment to self-life and job commitment dimensions of mobbing have significant effect on affective commitment. Moreover, it is determined that job and career related barriers, commitment to self-life and job commitment dimensions of mobbing have significant effect on continuance commitment.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

İÇİNDEKİLER.....	i
TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
KISALTMALAR	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM MOBBİNG KAVRAMI

1. MOBBİNG	3
1.1. Mobbingin Tanımı.....	3
1.2. Mobbingin Nedenleri	5
1.3. Mobbingin Unsurları	7
1.3.1. Davranışların Sıklığı ve Süresi	7
1.3.2. Eşitsiz Güç İlişkisi	7
1.3.3. Doğrudan ve Dolaylı Davranışlar	8
1.3.4. Mağdurun Tepkisi.....	8
1.3.5. Mobbingin Boyutları	9
1.3.5.1. İş ve Kariyerle İlgili Engellemeler	9
1.3.5.2. İlişki	9
1.3.5.3. Öz Yaşama Müdahale	9
1.3.5.4. İşe Bağlılık	10
1.3.5.5. Tehdit ve Taciz	10
1.4. Mobbingin Sonuçları.....	10
1.5. Mobbingle Mücadele.....	12

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	14
2.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı	14
2.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	14
2.2.1. Umut	15
2.2.2. Öz Yeterlilik	16
2.2.3. Dayanıklılık	18
2.2.4. İyimserlik	19
2.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkileri	20

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	23
3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	23
3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	25
3.2.1. Duygusal Bağlılık	25
3.2.2. Devam Bağlılığı	27
3.2.3. Normatif Bağlılık	27
3.3. Örgütsel Bağlılığın Tarihi Gelişimi	27
3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	29

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNGİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR UYGULAMA

4. MOBBİNGİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ	32
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	32
4.2. Araştırmanın Kısıtları	32
4.3. Araştırmanın Yöntemi	33

4.4. Araştırmanın Modeli	33
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	35
4.6. Verilerin Analizi.....	37
4.7. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi	38
4.7.1. Frekans Analizi Sonuçları	38
4.7.2. Bağımsız Grup t Testi ve ANOVA Sonuçları.....	40
4.7.3. Faktör Analizi Sonuçları	48
4.7.3.1. Mobbing Ölçeğine Ait Faktör Analizi.....	48
4.7.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Faktör Analizi.....	51
4.7.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Analizi.....	52
4.7.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	53
4.7.5. Korelasyon Analizi.....	54
4.7.6. Regresyon Analizi	58
SONUÇ	63
KAYNAKÇA.....	65
EKLER	70
Ek-1: Anket Formu Örneği	70
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Mobbingin Sonuçları	11
Tablo 2. Örgütsel Bağlılığın Tarihi Gelişimi	28
Tablo 3. Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Normallik Sınaması	37
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Personelin Demografik Özelliklerinin Dağılımı	39
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının İş Hayatında Mobbinge Maruz Kalma Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	40
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları	41
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	42
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları	43
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	44
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının İşyerindeki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	45
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	47
Tablo 12. Mobbing Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi	49
Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi.....	51

Tablo 14. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi	52
Tablo 15. Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi	54
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Algısı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi	55
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi....	57
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi ...	59
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing Algısının Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları.....	6
Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkileri	21
Şekil 3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	30
Şekil 4. Araştırmanın Modeli	34



KISALTMALAR

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

SPSS : Statistical Packag for the Social Sciences



GİRİŞ

Mobbing kavramı, iş sağlığı alanında yeni dile getirilmeye başlayan bir konudur ve özellikle 1980’li yıllardan itibaren akademi ve iş çevrelerinin ilgisini çekmeye başlamıştır. Günümüzde mobbing kavramından iş hukukunda da söz edilmektedir. Çalışma ortamlarında sıklıkla görülen mobbing; örgütsel, sosyal, hukuki, psikoloji gibi çok disiplinli ve çok boyutlu bir kavramdır. Mobbinge hedef olan ve olumsuz davranışlara maruz kalarak çalışan insanlar, duygusal olarak mutsuz bir iş ortamında çalışmaya devam etmek zorunda kalırlar. Bu durum mağdurların sağlıklarını, konsantrasyonlarını, işe devamlılıklarını ve örgüte bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler. Bunun yanında çalışma arkadaşlarıyla iletişimini de olumsuz yönde etkileyerek sonuçta toplumsal düzeyde bile kötü sonuçlar doğurabilmektedir. Bazı durumlarda çalışanlar mobbingin, yani sistemli olarak kendilerinin suçu olmadığı halde işverenin onu işten ayrılmaya zorlamak için yaptığı kötü muamelenin farkına bile varamayabilirler. Bu yüzden mobbingin saptanması, korumaya yönelik tedbirlerin alınması oldukça önemlidir. Bu çalışmada mobbinge maruz kalan çalışanların pozitif psikolojik sermayelerine ve örgüte bağlılıklarına etkisi araştırılacaktır. Mobbing davranışına maruz kalan çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinde büyük ölçüde düşüşler olacağı; yani çalışanların özgüveni, iyimserliği, umut düzeyi, kötü olaylar karşısında sabrı ve dayanıklılığının azalacağı düşünülebilir.

Çalışmanın temel amacı, mobbingin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri açıklamak olarak belirlenmiştir. Çalışanların örgüt içinde mobbinge maruz kalmaları ile birlikte yaşanan ve yaşanması muhtemel olumsuz durumların araştırılması amaçlanmaktadır.

Dört bölümden oluşacak şekilde tasarlanan çalışmanın birinci bölümünde mobbing kavramına yönelik açıklama getirilmektedir. Mobbing nedenleri, mobbing unsurları, mobbingin sonuçları ve mobbinge mücadele konuları araştırılacaktır. İkinci bölümde pozitif psikolojik sermaye araştırılmakta, pozitif psikolojik sermaye unsurları hakkında inceleme yapılmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümü örgütsel bağlılık

araştırmasına ayrılmıştır. Örgütsel bağlılık hakkındaki araştırma gereğince örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel bağlılığın tarihi gelişimi, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler konuları ele alınacaktır.

Mobbingin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik uygulama çalışmanın dördüncü bölümünü oluşturmaktadır. Uygulama neticesinde ulaşılan bulgular ise bu bölümde açıklanacaktır. Kavramsal çerçeve incelemesi ve anket uygulaması neticesinde ulaşılan sonuçların irdelenmesi ile birlikte çalışmanın tamamlanması planlanmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI

1. MOBBİNG

Kamu veya özel sektörde olsun çalışanlara yönelik olarak, eleştiri, saldırganlık belirtileri, hakaret, fiziksel ve psikolojik taciz gibi olguların varlığı bir gerçektir. Latince “Mobile Vulgus” sözcüklerinden türetilen “ Mobbing” kavramı esas anlamıyla şiddet uygulayan kararsız ve kanunsuz kalabalık demek olan “ Mob ” eyleminden türetilmiştir (Elliott, Davenport, ve Schwartz 2003, 3). Günümüzdeki anlamıyla ise çalışanların sistematik bir biçimde uzun süreli olarak olumsuz davranışlara maruz kalması, küçük düşürülmesi alay edilmesi veya aşağılanması, hakkında dedikodular çıkarılması ve ihtiyaç duyduğu bilgilere kasıtlı olarak erişiminin engellenmesi yoluyla işten ayrılmasıyla sonuçlanan süreci ifade etmektedir (Karcıoğlu ve Çelik 2012, 60).

1.1. Mobbingin Tanımı

Ülkemizde mobbing teriminin karşılığı olarak çok farklı terimler kullanılabilmektedir. İş hukukunda “psikolojik taciz” şeklinde geçmektedir. Bunun yanında literatürde iş yerinde yapılmak koşuluyla; yıldırma, duygusal taciz, duygusal terör, duygusal saldırı, psikolojik terör, manevi taciz, zorbalık gibi çeşitli terimlerle de ifade edilmektedir (Karcıoğlu ve Çelik 2012, 16). Çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan bir davranıştır. Kısaca bir çalışanın dışlanması olarak da ifade edilebilir, çalışana karşı örgüt içindeki diğer çalışanlar ve/veya örgüt yöneticileri tarafından yürütülen planlı, sistematik, uzun süreli ve kasıtlı davranışlardır. Psikolojik yıldırma örgüt içinde taciz, bıkırtma, bezdirme gibi baskın davranışlarla somutlaşmaktadır. Bunun yanında çalışanı rahatsız edebilecek ve onun iş performansını etkileyebilecek her tür dışsal etki (dedikodu, iftira, alay etme, lakap takma vb.) mobbing olarak nitelendirilmektedir (Baltacı 2018, 142).

Psikolojik tacizin diğer ayırıcı ve küçük düşürücü davranışlardan farkı kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla, kasıtlı olarak yapılmasıdır. Burada davranış biçimi aynı olsa bile davranışın amacı farklıdır. Mobbing davranışları taciz, rahatsız etme, küçük düşürme, alay etme ve diğer kötü davranışlarla çalışana yönelik psikolojik saldırganlıktır ve çalışanı iş yerinden yıldırmak, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini bozarak nihayetinde örgütten ayrılmasını sağlamaya yönelik olarak yapılmaktadır (Yıldız, Akbolat, ve Işık 2013, 89).

Bu kavram iş hukukumuzda da işverenin işçiyi gözetme borcu başlığı altında ele alınmaktadır. Borçlar Kanununun 417. maddesinin 1. fıkrasına göre “*İşveren, hizmet ilişkisinde özellikle işçilerin psikolojik tacize uğramamaları, uğrayanların da zarar görmelerini önlemek için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür*”. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz çok farklı davranış biçimlerinde ortaya çıkmaktadır (Süzek 2014, 402-403).

Söz gelimi, bağırarak veya sürekli eleştirerek iş yaptırılması, işçinin aşırı yük altına sokulması, yetenek veya uzmanlık alanı dışında işler verilmesi, küçümsenmesi, hakkında asılsız söylentiler çıkarılması, hak ettiği yetkilerin verilmesinden kaçınılması gibi davranışlar psikolojik taciz ya da mobbing olarak kabul edilmektedir. Burada önemli bir konu da bu davranışların tek tek ele alındığında hukuka aykırı bir eylem oluşturmamasıdır. Buna karşın mobbing, anlık bir olaydan ziyade sistematik bir şekilde yinelenen davranışlardan oluşan bir süreçtir. Böylelikle işçinin iş yeri ortamı katlanılmaz hale getirilerek işten ayrılmasının sağlanması amaçlanmaktadır (Süzek 2014, 403-404).

Çalışma hayatında psikolojik yıldırma anlamına gelen mobbing aslında çok eskiden beri var olan bir olgu olmasına rağmen ancak 1980’li yıllarda tanımlanmış ve sistematik olarak araştırılmaya başlanmıştır (Leymann 1996, 165). Kavram ilk defa 1982’de Leymann tarafından yapılan araştırmalar sonucunda tanımlanmış ve literatüre girmiştir. Gerçekten de Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, mobbing ile ilgili tüm araştırmalara temel oluşturmakta ve sıklıkla ona atıf yapılmaktadır. İşyerlerinde uygulanan mobbing davranışları, yöneticiler tarafından kasıtlı olarak uygulandığında, kişi zamanla psikolojik ve duygusal açıdan yıpranır. İş yerine olan sadakati azalır, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri bozulur ve dışlanma sürecine girer. Mobbing

mağduru çalışan, doğrudan ya da dolaylı şekilde rahatsız edilir, üzerinde baskı kurulur ve nihayetinde işinden ayrılmak zorunda bırakılır. Mobbing mağduru kişi uğradığı ağır baskılar sonucunda mutsuz, motivasyonsuz bir şekilde işine devam eder bu durum örgüt açısından da olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Karahan ve Yılmaz 2014, 5694).

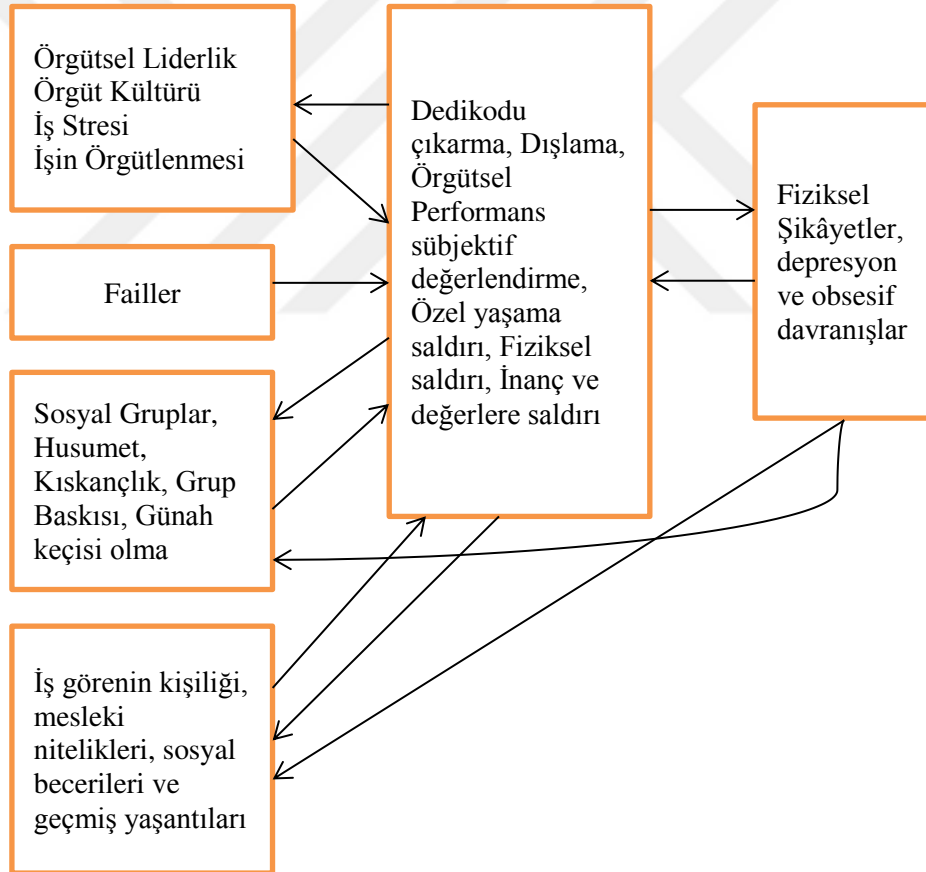
İş hayatında sıklıkla karşılaşılan mobbing olgusu, kamu veya özel olsun her tür örgütte üzerinde özenle durulması gereken konuların başında gelmelidir çünkü çalışanlar üzerinde oldukça olumsuz etkiler yaratarak dolaylı olarak örgütü de etkilemekte ve sorunlu bir çalışma ortamı meydana getirmektedir. Bastırma, sindirme ve yok sayma gibi davranışlarla ortaya çıkan mobbing kişinin performansının ve örgüte aidiyetinin düşmesi sonucunda örgütte verimsizlik ve motivasyon kaybı gibi sorunlara yol açarak örgütün varlığını bile tehlikeye düşürecek kadar olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Karahan ve Yılmaz 2014, 5694).

1.2. Mobbingin Nedenleri

Yapılan birçok araştırma sonucuna göre mobbingin iş ortamındaki çevresel koşullarla yakın ilişkisi ortaya konulmuştur. Son yıllarda işletmeler arasındaki rekabetin şiddetlenmesi gibi iş çevresinin birçok özelliği mobbingle ilişkilendirilmektedir. Burada dikkat çeken önemli bir husus ise genellikle bu düşmanca davranışlara maruz kalmasında mağdurun suçu olmaması hatta çoğu zaman mağdurun iyi niteliklere sahip olmasıdır. Bazı araştırmalar ise mobbingin ortaya çıkmasında mağdurun işteki konumu ve kişisel özelliklerinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Zapf ve Einarsen mağdurun karakteri ve kişiliğinin diğer çalışanlarda saldırganlığı kışkırtabileceğini, Leymann ise mağdurun kişiliğinden çok bir sürecin sonucunda mağdurun kişiliğinde değişme olacağını ileri sürmektedir (Çöl 2015, 436).

Şekil 1’de iş yerinde yıldırmaya neden olabilecek nedenler, yıldırma eylemleri ve bu eylemlerin muhtemel sonuçları gösterilmektedir. Yıldırmanın dört örgütsel nedeni; örgüt kültürü, liderlik, iş stresi ve işin örgütlenme biçimidir. Yıldırmaya başvuran kişiler ise genellikle kendi eksik yönlerini korku ve güvensizliklerini, bir başkasıyla alay ederek, onu küçük düşürerek telafi etmeye çalışırlar. Bu karakterdeki kişiler genellikle ikiyüzlü tavır sergilerler (Cemaloğlu 2007, 118).

Mobbingin ortaya çıkmasında en önemli neden eksik ve yetersiz yönetim; liderlik tarzının kötü veya yanlış olmasıdır. İyi bir lider çalışanları motive etmeli, onlara moral-motivasyon vermeli doğru bir şekilde yetkilendirmelidir. Çalışanların yeterliliklerine, kıdemlerine ve pozisyonlarına uygun işlerin verilmemesi de çalışanlarda motivasyonu düşürerek, performansı ve örgütsel bağlılığı azaltacaktır. Bir örgütte adalet ve doğruluk duygusu son derece önemli bir kavramdır. Mobbing davranışları özellikle bu duyguları derinden yaralamaktadır. Bunun yanındaki kötü örgüt iklimi, iş yerinde monotonluk, kültürel yoksunluklar ve sürekli çatışmalar da mobbing davranışlarına neden olmaktadır (Özler, Atalay, ve Şahin 2008, 10-11).



Şekil 1. Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma. *Bilgi*(42), 117.

Altunay ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan araştırmada mobbing mağdurlarının verdikleri yanıtlara göre mobbingin nedenleri; kendilerine, örgüte, ortama ve mobbingi uygulayana bağlı nedenler olarak sınıflandırılmıştır. Mobbing davranışlarının uygulama biçimleri ise; sosyal ilişkilere, mesleki duruma, itibara ve sağlığa saldırılar ile iletişim oluşumunu engelleme şeklinde gruplandırılmıştır.

Mobbing mağdurları, mobbing davranışlarına karşı; bireysel olarak mücadele ettiklerini, hukuksal mücadele verdiklerini ve farkındalıklarını geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Mobbing mağdurları ayrıca mobbing uygulamalarının; bireysel, ailevi ve örgütsel anlamda olumsuz etkileri olduğunu belirtmişlerdir (Altunay, Oral, ve Yalçinkaya 2014, 76).

1.3. Mobbingin Unsurları

Kavramsallaştırmadaki zorluklara rağmen mobbing olgusuna ilişkin temel unsurların ortaya konması, iş yerinde çalışma barışını bozan örtük bir tehlikenin adının konması ve tanınmasını sağlamaktadır. Böylelikle bireysel veya örgütsel düzeyde önleme stratejileri geliştirip uygulamak ve olumsuz etkilerini telafi edebilmek mümkün olacaktır (Çöl 2015, 432).

1.3.1. Davranışların Sıklığı ve Süresi

Mobbingi iş yerlerinde gözlenen diğer çatışma, gerginlik, taciz gibi olumsuz davranışlardan ayıran temel özellik, sistemli bir şekilde yapılması, uzun süre varlığını ve etkisini sürdürmesidir. Bir taciz veya düşmanca davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi bu sürenin uzunluğu işverenin olayı görmezden gelmesi ya da mağduru kişiliği ve tepkisine göre değişmektedir (Çöl 2015, 432-433).

1.3.2. Eşitsiz Güç İlişkisi

Mobbing genellikle iş yerlerindeki eşit/denk olmayan güçler arasında meydana geldiğinden işvereni tarafından mobbinge maruz kalan çalışanlar, çoğunlukla kendini savunamaz. Bu eşitsiz güç ilişkisi yönetim gücünün yanı sıra taraflar arasında algılanan eşitsiz güç ilişkisi de olabilir. Söz gelimi cinsiyet rolleri, fiziksel güç farklılıkları, ekonomik bağımsızlık ve işgücü piyasası şartları bu kapsamdadır (Çöl 2015, 433).

1.3.3. Doğrudan ve Dolaylı Davranışlar

Mobbing davranışları doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Doğrudan davranışlar mağduru küçük düşürmeye yönelik açık ve sözlü duygusal saldırılardır. Dolaylı davranışlar ise stratejik bir şekilde kurnazca ve sinsice yapılan sistemli davranışlardır. Bu davranışlar mağduru iş yerinde arkadaş veya çalışma grubundan dışlamaya yöneliktir. Mağdurun bu tür davranışları açıkça algılaması çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Öte yandan mobbinge uğrayan çalışan kendine yöneltilen olumsuz davranışların farkına varsa bile bu durumu başkalarına anlatırken ispat zorluğu yaşamaktadır. Bu durum mağdurun içinden çıkamayacağı karmaşık bir hale dönüşmektedir. Bu zor durumdan kurtulmak isteyen mağdur genellikle iş yerinden ayrılmak istemekte bu da saldırganın amacına ulaşmasına katkı yapmaktadır (Çöl 2015, 434).

1.3.4. Mağdurun Tepkisi

Mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanlarda öncelikle duygusal tükenme denilen çalışanın işlerini yaparken yorulmaları ve yıpranmaları durumu ortaya çıkar. Sonrasında çalışan, çalışma arkadaşlarının olumsuz davranışlarına karşı alaycı ve olumsuz tutumlar geliştirir bu duruma duyarsızlık denmektedir. Son aşamada ise çalışan artık kendini olumsuz değerlendirmeye ve başarısız hissetmeye başlar ve başarısızlık sendromu denilen olgu ortaya çıkar. Bu durum sonuçta çalışanın örgüte karşı bağlılığının azalmasıyla sonuçlanır. (Özler, Atalay, ve Şahin 2008, 12).

Mobbinge maruz kalan çalışan bir süre sonra kendini çaresiz ve savunmasız hissetmeye başlar. Bu tepkilerle ortaya çıkan psikolojik süreçte mağdur çalışanların aynı ortamdaki diğer çalışma arkadaşlarına nazaran daha depresif, stresli, saldırgan ve endişeli olduğu ortaya konulmuştur. Mağdur içinde bulunduğu çalışma ortamını terk etmeyi ya da kalıp mücadele etmeyi seçebilir. Mobbing sonucu mağdur örgütle ilgili olarak olumsuz, yıkıcı tepki ve davranışlar da geliştirebilir. Mağdur işyerinden ayrıldıktan sonra bile yeni iş arama sürecinde psikolojik sorunlar yaşamaktadır (Çöl 2015, 434-435).

1.3.5. Mobbingin Boyutları

Mobbing uygulayan insanların tipleri ve bu kişilerin nasıl ayırt edilebileceğinin anlaşılması için türler mobbingin boyutları kapsamındadır. Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) araştırmalarında mobbingi 4 boyut ile açıklamaktadır. Bu boyutlar; ilişki, tehdit ve taciz, iş ve kariyerle ilgili engellemeler ve son olarak işe bağlılık olarak isimlendirilmektedir.

1.3.5.1. İş ve Kariyerle İlgili Engellemeler

Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen bu boyutu açıklamak için çalışanlara yapılması için verilen işin bittiğinde bildirilmesinin engellenmesi, bu işi mobbing uygulayan kişi tarafından tamamlamış gibi gösterilmesi örnek olarak verilebilir. Bu durumun tam tersi olarak başarısız olarak sonuçlanan bir projenin mağdurun üzerine bırakılması söz konusu olabilir.

1.3.5.2. İlişki

Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen bu mobbing boyutunda yönetici veya lider pozisyonunda olanlar hedef aldıkları çalışanları sanki hiç yokmuş gibi görmezden gelirler, çalışanlarla hiçbir şekilde iletişim kurmaz ve konuşmazlar. Bunun yanında diğer çalışma arkadaşlarıyla da iletişim kurmasını engellemeye çalışırlar.

1.3.5.3. Öz Yaşama Müdahale

Çalışanların asılsız söylentilerde bulunulması, komik duruma düşürülmesine yönelik hakaret edilmesi, psikolojik sorunları bulunduğu iması, hataları dolayısıyla alay edilmesi, davranışlarını veya konuşmalarını taklit edilerek alay edilmesi, aşağılayıcı bir şekilde eleştirilmesi, cinsel imalara konu edilmesi, özel yaşamı, değerleri ve politik görüşleri ile alay edilmesi gibi davranışlardır. Bu davranışlar çalışanın saygısını ve öz güvenini yitirmesine yönelik olarak yapılmaktadır. Laleoğlu ve Özmete (2013) ise çalışmalarında özel yaşama müdahale olarak isimlendirdikleri beşinci faktör belirlemiştir. Mağdura çalıştığı ortamda duyulan saygının azalmasına sebep olacak davranışların tamamı bu gruba girmektedir. Bunun

yanı sıra işverenin işçiyi gözetme halinin olması gerekirken, tam aksi yönde gururunu kırıcı, işçinin psikolojisini olumsuz etkileyecek davranışların olması demektir.

1.3.5.4. İşe Bağlılık

İş görenlerin sürekli olarak anlamsız, yeteneklerinin altında ve farklı görevlerden sorumlu tutulması davranışlarını içermektedir. Bu davranışların altında yatan amaç çalışanların kendilerine saygılarını ve özgüvenlerini kaybetmelerini sağlamak, itibarlarını zedelemek böylece işten ayrılmaya zorlamaktır. Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen bu boyutu çalışanların yaşamlarının kalitesini etkileyecek türden davranışları içeren mobbing uygulaması olarak açıklanabilir. Gelir seviyesini hedef alan, yaşanan semti işaret eden mobbing davranışları bu türe örnek gösterilebilir. Bunun yanı sıra mağdurun yeterli mesleki seviyede olmadığını ortaya çıkarma çabası, mesleki yeterlilik düzeyinin mevcut işini yapmaya yetmeyeceğini insanlar içinde anlatmaya çalışması bu tarz mobbing tipolojisine girmektedir.

1.3.5.5. Tehdit ve Taciz

Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından açıklanan bu boyutta çalışanlara fiziksel şiddete maruz kalacaklarına yönelik baskı yapılması hakkındaki davranışları içermektedir. Saldırganın fiziksel sağlığı tehdit edecek şekilde uygulamaya çalıştığı, gözdağı vererek ürkütmeye uğraştığı mobbing davranışlarıdır.

1.4. Mobbingin Sonuçları

Mobbing, mağdur konumundaki bireyin büyük baskı altında olduğu bir süreç niteliği taşıdığı için mobbingin sonuçları mağdurun büyük bir stres yaşamasını beraberinde getirmektedir. Mobbing, aynı zamanda çalışanların motivasyon düzeylerinin düşmesi ve performans göstergelerinin olumsuz yönde etkilenmesi ile sonuçlanmaktadır (Laleoğlu ve Özmete 2013, 14).

İlk olarak mağdurun fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesiyle sonuçlanan mobbing, daha sonra örgüte ve topluma yayılacak şekilde etkisini göstermektedir. Mobbingin sonuçlarını sadece iş hayatıyla sınırlandırmak mümkün değildir. Mobbing, hayatın her alanında etkisini gösterebilir. Mobbing sonucunda

bireyin maruz kaldığı baskının etkisiyle birlikte depresyona girmesi ve intihar eğilimi göstermesi söz konusudur (Kaya 2015, 81). Mobbingin sonuçlarının intihara kadar uzanması aynı zamanda ne denli önemli bir konu olduğunu göstermektedir. Tablo 1’de mobbing sürecinin sonuçları farklı taraflar için olacak şekilde açıklanmaktadır.

Tablo 1. Mobbingin Sonuçları

	PSİKOLOJİK MALİYET	EKONOMİK MALİYET
BİREYSEL MALİYET	Fiziki problemler Stres Kaza yatkınlığı Sakatlık İzole hissetmek Ayrılmaya yönelik acılar ve intihar teşebbüsü, cinayet teşebbüsü, Psikolojik problemler Dost/arkadaş kayıpları Meslek kimliği kayıpları	Sağlık giderlerinde artış Kaza giderleri Hukuki giderler Psikolojik terapi vs. giderleri İşsizlik maliyeti
ÖRGÜTSEL MALİYET	Moralsizlik Kültürel bozulma (işletmede) Üretkenlikte düşüş Tazminatlar	Verimlerde azalma İş kalitesinde azalma İş gücü devrinde artış Hastalığa bağlı izin artışı Erkenden emeklilik kararı
AİLESEL MALİYET	Çaresizlik Ailenin içinde çatışma Boşanma Çocukların olumsuz etkilenmesi	Boşanma maliyetleri Ailenin içinde gelirlerin azalması Psikolojik terapi vs. giderleri
TOPLUMSAL MALİYET	Politikaya olan ilgisizlik Kişilerin mutsuzluğunda artışlar	Sağlık maliyetlerinde artış Sigorta maliyetlerine artış Vergi miktarında azalma Malulen emekli olanlarda artışlar

Kaynak: Emül, M. (2017). İşyeri kabuslarından biri olarak mobbing ve mücadele yöntemleri. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 65.

Tablo 1’de yer alan bilgiler mobbingin birey, aile, örgüt ve toplum düzeyinde psikolojik ve ekonomik maliyetleri bulunmaktadır. Mobbingin sonuçlarının birden fazla boyutta değerlendirilmesi gerektiğini gösteren bu tablo, işyerinde yaşanan psikolojik taciz vakalarının toplumsal düzeyde olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir (Emül 2017,65).

Mobbingle birlikte tarafların tamamı için olumsuz yönde seyreden sonuçlar gözlenmektedir. Mobbing vakaları, bir işyerindeki çalışma huzurunun kaybolması ile sonuçlanmaktadır. Mobbing mağduru kişi ya da kişilerin baskıya maruz kalmasıyla birlikte diğer çalışanların da işyerine karşı bağlılıkları olumsuz yönde etkilenmektedir. Böyle bir durumda işyerindeki çalışanların performansları ve verimlilikleri düşmektedir (Çalış Duman ve Akdemir 2016, 33).

1.5. Mobbingle Mücadele

Mobbingle mücadele edilebilmesi için öncelikle yasal altyapının oluşturulması gerekmektedir. Mobbingle mücadelenin etkili bir şekilde sonuç vermesi amacıyla özel yasaların çıkarılmasının yanında iş yasalarına konunun eklenmesi seçeneği bulunmaktadır (Özkal Sayan ve Özacit 2018, 287). Böylece mobbingle ilgili olarak yasal dayanak olması sebebiyle mobbing uygulayan kişi ya da kişiler davranışlarını kontrol etmeye başlayacaktır.

İşyerinde mobbingle etkili bir şekilde mücadele edebilmek için şu adımlar atılmalıdır: Mobbing hakkında farkındalık faaliyetleri düzenlenmelidir. Mobbing mağdurlarına mentörlük yapılmalıdır. Mobbinge dair bildiri hazırlanmalı, hazırlanan bildiriler çalışanlara dağıtılmalıdır. Mobbing kapsamında değerlendirilen davranışlar açık bir biçimde belirtilmeli ve önlem alınmalıdır. İşletme içerisinde mobbing olup olmadığıyla ilgili belirli periyotlarda araştırma yapılmalıdır. Yaşanan çatışmaların nedenlerine dair inceleme yapılmalı ve çatışmalar etkili bir biçimde yönetilmelidir. Mobbing şikayetleri dikkate alınmalıdır. Mobbing olayına şahit olan bireylerle görüşme yapılarak olayla ilgili karar verilmelidir. Üst yönetimi mobbing olayıyla ilgili kapsamlı bir biçimde bilgi verilmelidir. Görüldüğü üzere mobbingle mücadelede işletme içerisinde farklı pozisyonlarda görev yapan bireylere sorumluluklar

düşmektedir. Mobbinge mücadele için farklılıkların etkili bir biçimde yönetilmesi gerektiği anlaşılmaktadır (Majidli ve Budak 2017, 155-156).

Yöneticilerin mobbing hakkında yazılı kurallar koyması ve bunları uygulamaya geçirmesi mobbinge mücadele konusunda faydalı stratejilerden birisi olarak görünmektedir (Akbiyık 2013, 36). Yazılı kararlar alınması ile birlikte mobbing uygulayan kişilerin davranışlarını kontrol etmeleri ve mobbing uygulamaktan kaçınmaları beklenmektedir. Yönetim kademesinin mobbinge ilgili kararlar alması, caydırıcı olması bakımından önemli bir yere sahiptir.

Hukuki açıdan mobbinge mücadele edilmesi, mobbinge mücadelenin en önemli tarafı olarak kabul edilmektedir. Mobbingin önlenmesi için yürütülen mücadelede devletin üstlendiği görevlerin önem düzeyi daha yüksektir. Mobbing uygulanması durumunda verilecek olan cezanın kanunlarda yer alması ve kanunların şeffaf bir biçimde uygulanması, mobbinge mücadelede devletin üstlenmesi beklenen rollerdir. Kanunların mobbinge mücadele için uygun bir biçimde düzenlenmesi ile birlikte mağdur olan kişilerin haklarını aramaları beklenmektedir (Mizrahi 2013, 448).

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Örgütler rekabet gücünü artırmak için giderek insan kaynaklarını geliştirmeye, çalışanlarına daha fazla önem ve değer vermeye başlamışlardır. Çalışanların örgüt içerisinde sürdürdükleri çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışma doyumunun artırılması amacıyla pek çok iyileştirme ve geliştirme yöntemi uygulamaya başlamışlardır.

2.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı

Özellikle Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmalar pozitif psikolojik sermaye unsurlarından umut, iyimserlik ve dayanıklılığın, performans, iş doyum, çalışma mutluluğu ve bağlılığa olumlu etkide bulunduğunu ortaya koymuştur. Pozitif psikolojik sermayeyi dört alt boyutta inceleyerek tanımlamaktadır. Bunlar; mücadele gerektiren görevleri başarmak için gerekli çabayı sarf edebileceğine dair kişinin kendine güven duyması yani öz yeterlilik boyutu; kişinin şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu duygu durumu yani iyimserlik, kişinin başarmak için amaçlara giden yolda ısrar etmesi ve gerekli olduğunda amaçlara giden yolları değiştirebilmesi yani umut, kişilerin zorluk ve sorunlarla karşılaşınca başarılı olabilmek için güçlü durması ve kendini kolaylıkla toparlayabilmesi yani dayanıklılık boyutlarıdır (Güler, 2015, s. 144).

2.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermayenin dört unsuru, Luthans'ın çalışmalarıyla belirlenmiş ve bilimsel olarak araştırılmıştır. Özellikle bu dört unsurun belirlenmesinin temel nedeni kişisel özelliklerden çok duruma özgü olarak kabul edilmesi böylece ölçülebilmesinin kolay olması ve değiştirilebilmesidir. Pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılan birçok çalışma da boyutlarının müdahale edilebilir, gelişime açık, çevresel şartlardan etkilenilir olduğunu göstermektedir. Pozitif psikolojik sermayeyi

oluşturan bu dört bileşen olan; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık durum temelli bileşenler olarak ele alınmakta ve bireylerin bu bileşenler açısından kendilerini geliştirebilecekleri ileri sürülmektedir (Avey, Patera, & West 2006, 45).

Pozitif psikolojik sermaye unsurları insana kim olduğunu sorgulamasını sağlayan duygu bileşenleridir. Bu sorgulama sonucunda kişinin elde ettiği bulgular, pozitif psikolojik sermayenin kişide yarattığı olguları ortaya koymaktadır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Erkmen ve Esen (2013) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş Türkçe ölçeği kullanılmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) araştırmalarında psikolojik sermayeyi 4 faktör ile açıklamaktadır. Bu faktörler; umut, iyimserlik, öz yeterlilik, dördüncü faktör de dayanıklılık olarak isimlendirilmiştir.

2.2.1. Umut

Umut kavramı, pozitif psikoloji üzerine çalışmalar yapan Snyder'ın çalışmalarıyla psikolojik sermaye kapsamına alınmıştır. Umut, pozitif psikolojide kişilerin düşünme sürecini iyileştiren bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Snyder umudu, çalışanları motive edici bir psikolojik durum olarak belirlemiştir. Bu psikolojik durum, kişiye belli bir hedef ve amaç gösterilmesiyle başlar, kişi bu hedefe ulaşmak için yaptığı etkinliklerde yüksek irade gücü ve kararlılık gösterir, bazı olumsuzluklarla karşılaşsa bile yüksek bir motivasyonla çalıştığı için hedefe ulaşmada alternatif yollar ve yöntemler geliştirebilir (Luthans & Youssef 2004, 153).

Korner tarafından umut, gerçekleşmesi kesin olmasa da gelecekte olması istenilen sonuçların kazanılmasına ilişkin düşünce biçimi olarak tanımlamıştır. Averill'e göre ise, kişide arzuladığı sonuçları elde etmeye yönelik güdüleyici rolü olan ve hedeflerine ulaşmak için karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilmesini sağlayan duygu biçimidir (Keser 2013, 70).

Umut ile ilgili çalışmalarda umudun akademik alanda, sporda, zihinsel ve fiziksel sağlıkta ve zorluklarla başa çıkmada etkili bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma hayatında yüksek umut düzeyine sahip çalışanların daha yüksek performans gösterdiği dolayısıyla bu tür çalışanlara sahip örgütlerin performanslarının

ve karlılıklarının da yüksek olduğu ve daha iyi performans gösteren iş birimlerine sahip olduğu ifade edilmektedir (Güler 2015, 149).

2.2.2. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik veya öz güven kavramı, Albert Bandura'nın sosyal-bilişsel teorisi bağlamında yapılan geniş kapsamlı araştırmasının sonuçlarına dayanarak geliştirdiği ve pozitif psikolojik sermaye kapsamına alınan bireyin kendi kapasitesine olan güveniyle ilgili bir kavramdır. Buna göre öz yeterlilik, kişinin belli bir görevi (hedefe) başarıyla yerine getirebilmesi (ulaşabilmesi) için gerekli bir eylem planını ya da hareket tarzını belirledikten sonra, bunu gerçekleştirmek üzere tüm motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını bu plan dâhilinde seferber edebilme yeteneğine duyduğu güvenle harekete geçme yetkinliğidir (Luthans & Youssef 2004, 153).

Bireylerin zorlu bir iş ya da görevle karşı karşıya geldiklerinde bunu başarıyla yerine getirip getirmeyecekleri konusunda kendisiyle ilgili kanaati öz yeterlilik değerlendirmesidir. Bireylerin öz yeterlilik seviyesi kendilerine olan güveniyle ilgilidir. Bireylerin öz yeterliliği spesifik bir konuya özgüdür, bireyin daha önce yaşadığı tecrübe ve deneyimlerden etkilenir, her zaman geliştirilebilir, diğer kişilerin bireylerin olumlu tutum ve tavırlarından etkilenir ayrıca durum ve şartlara göre öz yeterlilik algısı değişebilmektedir (Korkmaz 2014, 37).

Luthans'a göre öz yeterliliğin; belli bir işe özgü olması, uygulamaya dayanması, gelişime açık olması, başkalarından etkilenmesi ve çevresel faktörlere göre değişken olması şeklinde beş temel özelliği bulunmaktadır (Luthans, Youssef, & Avolio 2007, 36-38).

Öz yeterliliği yüksek çalışanlar öncelikle kendilerine yüksek hedefler ve zor görevler belirlerler ve bu zorlu görevleri başarıyla yerine getirebilmek için de yüksek bir motivasyona sahiptirler. Bu görevleri yerine getirirken karşılarına çıkan zorluklara karşı sabırla ve azimle mücadele edip kolay kolay görevlerini bırakmazlar. Ancak bu öznel bir duygudur, kişinin gerçekten o işte ne derece yetkin olduğunu göstermez, sadece birey kendisinde bunları yapabilecek gücün var olduğuna inanmaktadır. Araştırmalar, öz yeterlilik duygusunun iş performansını, iş tatminini, örgütsel

sorumluluğu ve örgütün etkinliğini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Luthans & Youssef 2004, 153).

Öz yeterliliği fazla olan personelde yaptığı işi başaracağına dair inanç oluşur. Bu inanç firma tarafından desteklendiği takdirde personelin psikolojik tepkileri de iyiye doğru gitmektedir. Ulusal anlamda pozitif psikolojik sermaye üzerine fazla durulmamasına rağmen, kurumsal sınıfına giren firmalar yakın zamanda bu kavram üzerinde durmaktadırlar. Dayanıklılık ve iyimserliği artıran bu olgu yenilikçi davranışları beraberinde getirmektedir. Literatüre bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin artması sayesinde kişide bilgi paylaşımı, yenilikçi tutum, zorlu görevleri üstlenme gibi durumların artacağı görülmektedir. Bu durum örgütün hayatını devam ettirebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Düşük düzeyde bir öz yeterlilik algısına sahip çalışanlar, yetenekleri ve potansiyelleri olduğu halde başarılı olabilecekleri bir işi üstlenmekten kaçınırlar ya da erken pes edip bırakırlar. Buna karşın öz yeterlilik algısı yükseldiğinde, gerçekte yetenek ve kapasiteleri yeterli olmasa bile öz güvenleri sayesinde hedefe ulaşmak için çok daha fazla çalışırlar, engellerle karşılaşsalar bile vazgeçmez, sonuna kadar devam ederler, böylelikle başarı oranları da daha yüksek olur (Çimen 2015, 26).

Öz yeterlilik kişide zamanla oluşan ve gelişen bir inanç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu duruma kişinin etrafında gelişen olayların da yön verdiği görülebilmektedir. Herhangi bir olay karşısında kişinin verdiği tepkiler kendisinde birikerek öz yeterliliğini şekillendirir. Kişinin içinde olduğu duygusal haller öz yeterlilik seviyesini düşürebilir ya da yükseltebilir. Yapacağı işe olan inancının seviyesine göre öz yeterlilik mücadelesi bünyesinde savaş verir. Öz yeterlilik bireyin en güçlü yönlerinden biri olarak düşünülebilir. Bireyin öz yeterlilik algısı, bireyin kararlarına, eylemlerine ve deneyimlerine doğrudan katkı sağlamaktadır. Öyle ki, performansları konusunda öz yeterlilikleri hakkında şüphesi olanlar mücadeleye girmekten kaçınır ve engellerle karşılaşınca eylemlerini durdurur ve kendini güçsüzleştiren bir kaygı içine girerler. Bunun yanında öz yeterlilik inancı diğer bilişsel ve duygusal etmenleri de etkileyerek dolaylı olarak performansa katkıda bulunmaktadır (Güler 2015, 147).

Yapılan araştırmalar da bu sonucu doğrulamaktadır. Yüksek z yeterlilik duygusuna sahip olan bireyler, kendilerine daha mücadeleci amaçlar belirleyerek elde ettikleri olumlu sonuçları kontrol edebilir, fazlasıyla karmaşık olan görevlerle de başa çıkabilir ve yeni yollar geliştirebilirler. O halde öz yeterlik aynı zamanda bireyin performansını harekete geçiren bilişsel bir unsurdur (Güler 2015, 147).

2.2.3. Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık (esneklik), olumsuz bir durumla, bir başarısızlıkla, belirsizlikle; hatta olumlu da olsa sorumluluğun artması gibi çok yoğun ve stresli/bunaltıcı bir değişiklikle karşılaşıldığında kendini kısa sürede toparlayabilme gücü ve kapasitesi şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans & Youssef 2004, 154).

Psikolojik dayanıklılık sağlamak için yapılan her konuda kişi kendi için anlam bulmaya çalışmalı ve ortaya çıkarabilmek adına çok çalışmalı ve çaba göstermelidir. Kişi kendine uygun olduğunu düşündüğü uygulamaları bularak hangisinin en çok işe yarayacağını belirleyip, bunu yaşamının bir parçası olarak devam etmesi gerekmektedir. Böylece zihni ve vücudu için uygun olanı seçtiğinde, kişiye psikolojik dayanıklılık olarak geri dönecektir. Dayanıklılık, dış çevreden ya da kendisinden kaynaklanan risk faktörlerini azaltmak ve/veya kendi varlıklarını geliştirmek üzere bireyin kişisel ve çevresel koruyucu mekanizmalarını harekete geçirmesini sağlar. Reaktif anlamı, bireyin sıkıntılı ters bir durumla, başarısızlıkla, olumlu da olsa sorumluluğun artması gibi belirsizlikler ve stresli/bunaltıcı değişikliklerle karşi karşiya kalması durumunda kendini kısa sürede toparlayabilme gücü ve kapasitesini ifade etmektedir. Proaktif anlamı ise bireyin yaşadığı olumsuzlukları kendini geliştirmek için bir fırsat olarak düşünmesidir. Dayanıklılığın zamanla değişebileceği, kişi ve çevresel faktörler tarafından geliştirebilmesidir (Luthans & Youssef 2004, 154).

Dayanıklılık kavramında iki unsur ne çıkmaktadır. *Varlıklar*; kişisel özellikler, bilişsel yetenekler, mizaç, yaratıcılık ve sosyal ilişkilerin tümüdür. *Risk faktörleri* ise istenmeyen bir durumun yüksek ihtimalle gerçekleşmesine sebep olan etmenlerdir. Bilişsel yetenek, karakter yapısı, kendini pozitif algılama, pozitif hayat görüşü, öz denetim, mizah anlayışı gibi faktörler dayanıklılığa katkı sağlayan

varlıklardır. İstenmeyen sonuçlarla karşılaşma olasılığının yüksekliği ise risk faktörleridir. Risk faktörlerinin varlığı dayanıklılığın eksikliği veya yetersiz olduğunu ifade eder. Zira bireyin riskten tamamen kaçınması, kendisini veya başkalarını tüm olası risk faktörlerinden korunması gerçekçi bir yaklaşım değildir. Bunun yanında zorluklar aslında gerekli ve değerli bir büyüme ve kendini gerçekleştirme fırsatıdır. Burada önemli olan risk faktörlerinin doğru tespitiyle iyi yönetilerek gelecekte bir büyüme ve gelişme fırsatına dönüştürülmesi için varlıkların kullanılmasıdır (Luthans, Youssef, & Avolio 2007, 118).

2.2.4. İyimserlik

Günlük konuşma dilinde iyimser kişi, mevcut koşullar ne olursa olsun gelecekte olumlu ve arzu edilen durumları beklerken; kötümser kişi, sürekli negatif düşünerek gelecekte istenmeyen durumların olacağına inanmaktadır. İyimser insanlar, sorunların geçici, kontrol edilebilir ve tek bir duruma özgü olarak yorumlarken; kötümserler, yaşadıkları sıkıntıların düzelmeyeceğini, kalıcı, sürekli ve kontrol edilemez olacağını düşünmektedir (Uygungil 2017, 27).

İyimserlik, pozitif psikoloji hareketi kapsamında Seligman tarafından araştırılmış ve iş performansını etkilediği kanıtlanmıştır. İyimser insanlar, yaşadıkları olumlu olayları içselleştirerek tamamen kendi çabaları sayesinde olduğunu, sürekli ve kalıcı bir durum olduğunu ve yaygın nedenlerden kaynaklandığını; olumsuz olayların ise kendi hatalarından kaynaklanmayıp dışarıdan kaynaklandığını, geçici bir durum olduğunu, kendine özgü nedenlerden kaynaklandığını düşünmektedir (Luthans & Youssef 2004, 145).

Kötümserler kişiler ise başlarına gelen kötü olayların geçici değil, sürekli devam edeceğine, kendi hatalarından ya da eksikliklerinden kaynaklandığına inanırlar (Seligman & Mihaly 2000, 5).

İyimserlik kavramı mutluluk, sağlık ve başarı ile yakından alakalıdır. İyimserliğin iki anlamı bulunmaktadır; birinci anlamında birey, hayata her zaman iyi tarafından bakmaktadır, böylece olumsuz olaylara karşı sabır göstermektedir ancak edilgen kalmaktadır. İkinci anlamında ise birey, olumsuzluklara karşı etkin bir şekilde iyimser bir beklenti ile hareket ederek karşısına çıkan zorlukların üstesinden gelmeye

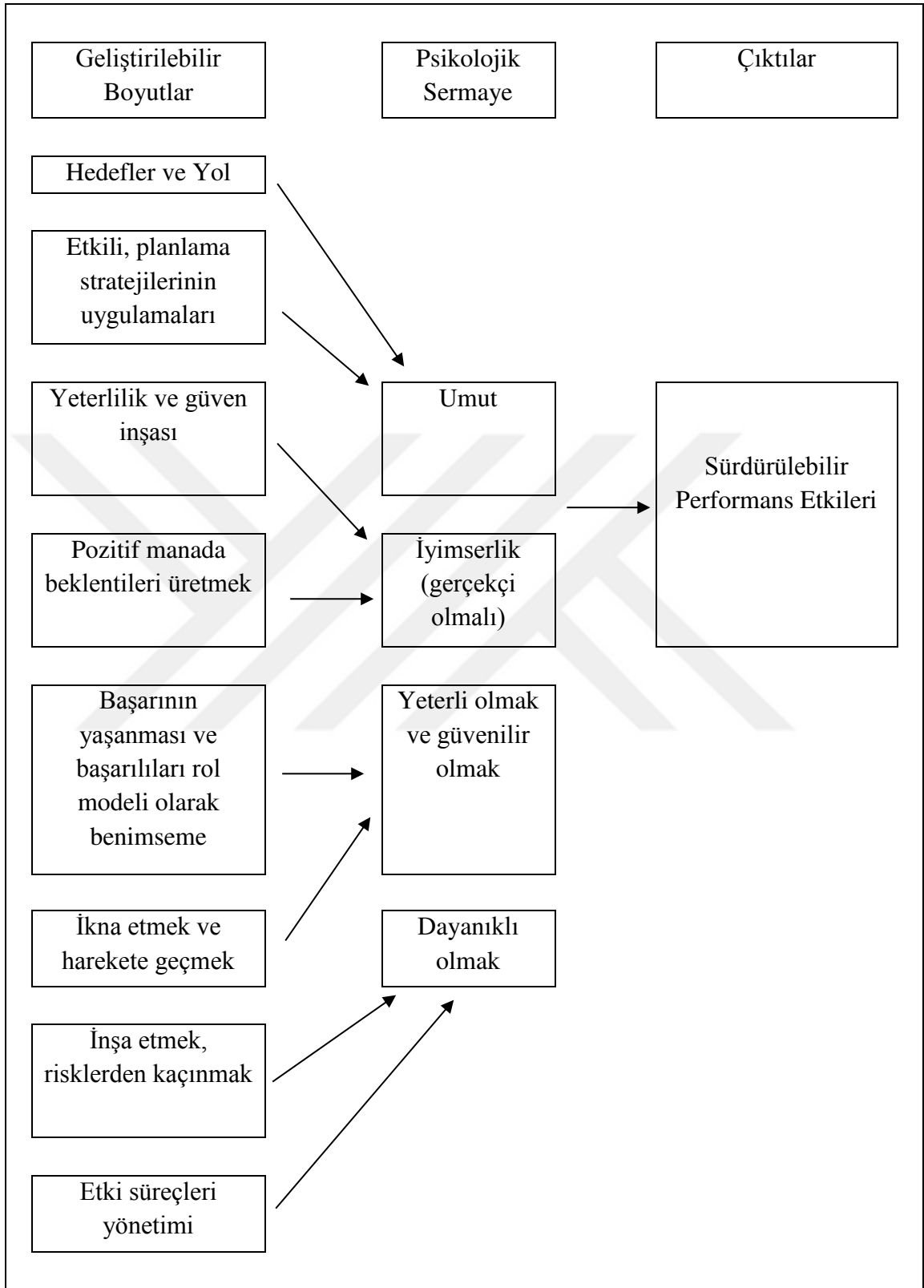
çalışmaktadır. Bu anlamı ile iyimserlik kendini toparlama, esneklik ve dayanıklılık için önemli bir unsur haline gelmektedir (Hefferon & Boniwell 2011, 95).

İyimserler her zaman; durum ve olayların olumlu yönlerine odaklanmakta ve gelecekle ilgili en iyi gelişmelerin olacağı beklentisi içerisinde. Bunun yanında iyimserler durum ve olayların daha uygun ve olumlu yönlerine odaklanmakta; gelecekle ilgili olarak en iyi gelişmelerin elde edilebileceğine dair bir beklenti içinde olmaktadır (Scheier & Carver 1985, 219-223).

2.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkileri

İşyerindeki çalışanların psikolojik gelişimlerinin pozitif yönde seyretmesi pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır (Beğenirbaş ve Turgut 2016, 68). Günümüz iş hayatında işletmelerin rakiplerine olan farklarını yansıtabilmeleri için çalışanların belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ile birlikte işyerinde zorlu işlerin yerine getirilmesi için ihtiyaç duyulan çabanın sarf edileceğine duyulan inançta artış gözlenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile birlikte içinde bulunulan zamanda ve gelecekte başarı beklentilerinin yükselmesi söz konusudur. Buna paralel olarak hedeflere ulaşabilmek için daha fazla çaba gösterilmesi beklenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, karşılaşılan zorluklara karşı durabilme ve beklenmeyen durumlara rağmen başarılı olabilme yönünde etkiler ortaya koymaktadır (Keleş 2011, 346). Tüm bunlar pozitif psikolojik sermayenin işletmeler açısından çok yönlü bir biçimde katkı sağladığı anlamına gelmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin etkileri şekil 2’de gösterildiği gibidir.



Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkileri

Kaynak: Bitmiş, M. G. (2014). Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 52.

Şekil 2’de yer alan bilgilerin de destekleyeceği üzere pozitif psikolojik sermaye çalışanlar ve örgütler açısından olumlu yönde seyreden süreçleri ortaya çıkarmaktadır. Sürdürülebilir performans üzerindeki olumlu etki, pozitif psikolojik sermayenin etkileri arasında öne çıkan hususlar arasındadır. Örgüt içerisinde pozitif psikolojik sermayenin pek çok farklı açıdan katkı sağlayabileceğini göstermesi sebebiyle şekil üzerindeki bilgiler ayrıca önemlidir (Bitmiş 2014,52).

Yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermayenin verimlilikle olan etkileşimi değerlendirilmektedir. Benzer konulu çalışmalarda pozitif psikolojik sermayenin işletmelerde verimlilik açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir (Akçay 2012, 125).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kavramının alan yazında 1960'lardan itibaren popülerlik kazandığı görülmektedir. Özellikle örgütle ilgili araştırmalarda çalışanların iş yerlerindeki verimliliği ve işten ayrılmaları etkilediği için oldukça önemli bir konudur. Bununla birlikte literatürde bu kavramın yeterince tartışılmaması, farklı araçlarla ölçülmesi, geçerleme konusunda yeterince özen gösterilmemesi ve örneklemelerin birbirlerinden çok farklı özellikler göstermesi nedeniyle örgütsel bağlılık kavramının yeterince anlaşılamadığı da bir gerçek olarak önümüzde durmaktadır. Örgütsel bağlılık farklı kültür ortamlarında da farklı şekillerde gelişmekte ve sonuçlanmaktadır. Yazındaki son yıllarda yapılan kapsamlı meta-analitik değerlendirmelerde de örgütsel bağlılık kavramının kültürler arası anlamını ve farklılaşmasını ortaya çıkarmanın önceliklerden biri olması gerektiği görülmektedir (Wasti 2015, 21).

3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütlerin hayatlarını devam ettirmelerinde en önemli hedeflerinden biri olan çalışanlarda örgütsel bağlılık yaratılarak çalışanların iş doyumunu yükseltmek, verimliliğini artırmak, yüksek derecede sadakat ve sorumluluk hissi yaratmak mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek düzeylerde olan çalışanlar örgütün hedef ve amaçlarına ve değerlerine güçlü bir şekilde bağlanır ve inanırlar. Bu uğurda özveriyle, asgari beklentilerin çok üzerinde çalışır, beklentilere ve emirlere uyarlar. Bu tür çalışanlar yüksek motivasyon sahibidirler ve içsel olarak güdülenirler (Bayram 2005, 126).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmada ve amaçları gerçekleştirmede doğru davranış biçimlerini göstermesidir. Çalışanlar örgütte kalmak için çaba gösterir; örgütün hedefleri ve amaçlarıyla kendi hedef ve amaçlarını bir tutar. Örgütten karşılık beklemezsiniz bu hedef ve amaçları gerçekleştirmek için kendini

sorumlu hisseder. Böylelikle çalışan en olumsuz koşullarda bile örgütten ayrılmaz, kendini örgüte adanmıştır daha uygun çalışma teklifleri olsa bile reddeder. Bu açılarından bakıldığında örgütsel bağlılığın iki boyutu duygusal ve normatiftir. Devam bağlılığı ise daha rasyoneldir çalışan daha iyi koşullarda iş bulamayacağını düşündüğü için örgütü terk etmek istemez. Örgütsel bağlılık, bireyin kendi çıkarından ziyade örgütün çıkarlarına önem vermesi ve onları koruyacak şekilde davranması anlamına gelmektedir. Örgüt bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar çalıştıkları örgütün yararına olmak üzere kendileri ile ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazırdırlar. Bu yüzden örgüt ile birey arasındaki bağ aktiftir ve örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanlar kendini sorumlu hissederler (Yıldız, Akbolat, & Işık 2013, 90).

Alan yazında birçok örgütsel bağlılık tanımları ve modelleri önerildiyse de bunlardan en yaygın kullanılanı Meyer, Allen ve Smith (1993)'in modelidir. Buna göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir. Bu model temel alınarak yapılan çalışmalarda duygusal bağlılığın özerklik, adalet ve örgütsel destek gibi olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların iş yerindeki verimliliğe katkıda bulundukları gösterilmiştir. Devam bağlılığının ise kıdem ve iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle oluştuğunu; ancak, iş yerindeki verimliliği olumlu şekilde etkilemediği ortaya konulmuştur. Normatif bağlılık ise en az araştırılan bağlılık tipi olup çalışanların kültürel veya aile yetiştirilişi sayesinde benimsedikleri kişisel sadakat normları ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılığın ne gibi özgün sonuçlar doğurduğu ise kesinleştirilmemiş, temelde duygusal bağlılık gibi olumlu sonuçlarla daha zayıf ama pozitif bir ilişkisi olduğu gözlenmiştir (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky 2002, 20).

Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın sadece örgüte odaklı olmadığını; amir, çalışma veya takım arkadaşları, üst yönetim, sendika, müşteriler, kariyer gibi nedenlere de bağlı olduğunu ileri sürmektedirler. Günümüzde de işten çıkarmaların ve şirket satın almaların yaygınlaşması ile mesleğe, kariyere ve hedeflere bağlılığın daha belirleyici değişkenler olduğu öne sürülmektedir (Wasti 2015, 23).

Örgütsel bağlılığın sonuçları incelendiğinde kültürler arası bağlamda en fazla incelenmiş değişkenin işten ayrılma niyeti olduğu görülmektedir. Kültürler arası meta-analitik çalışmaları üç bağlılık tipi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulmuş, hatta duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin kültürel değerler tarafından biçimlenmediğini göstermiştir. Türk çalışanlar üzerinden yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetini normatif bağlılığın daha güçlü yordadığı ortaya konulmuştur (Wasti 2015, 29).

Örgütsel bağlılık tüm örgütler için hayati derecede önemlidir çünkü çalışanın işe devamsızlık, işi bırakma, iş arama faaliyetleri gibi davranışları örgüt için yıkıcı etkilere neden olabilir. Buna karşılık işe sarılma, iş doyumunu çalışanın motivasyonunu ve performansını dolayısıyla örgütün performansını olumlu yönde etkileyecektir. Örgütsel bağlılıkta çalışanın yaşı, cinsiyeti, hizmet süresi ve kıdemi, eğitimi, kişisel özellikleri başlıca faktörlerdir (Bayram 2005, 126).

3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık başlığı altında üç adet bağlılık türü açıklanacaktır. Bu üç bağlılık şekli kişinin örgütsel bağlılığı nasıl bünyesinde barındırdığını anlatmaktadır. Örgütsel bağlılığa açılan bu değişkenlerin kişiyi ne derecede etkilediği bu bölümde ortaya konulmaktadır. Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş Türkçe ölçeği kullanılmıştır. Meyer, Allen ve Smith (1993) araştırmalarında örgütsel bağlılığı 3 faktör ile açıklamaktadır. Bu faktörler; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve üçüncü faktör de normatif bağlılık olarak isimlendirilmiştir.

3.2.1. Duygusal Bağlılık

Samimi bir bağlılık kişinin bizzat kendisinin firma ile bir bütün halinde düşündüğü zaman ortaya çıkabilecek bir durumdur. Bu his ne kadar kuvvetli ise bireyin firma çıkarına olacak işleri kendine görev edinmesi de o derece artacaktır. Bu halde çalışan kişinin firmaya olan faydası arttıkça, kişi de kendisini firmanın bir parçası halinde görmesini sağlayacaktır.

Çalışanların örgüte duygusal anlamda bağlanmasını ifade eden duygusal bağlılık alt boyutu, çalışanların bireysel değerleriyle örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması ve birbirleriyle örtüşmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda çalışan örgütün üyesi olmaktan mutluluk duymakta ve örgüte duygusal olarak bağlanmaktadır. Duygusal bağlılık örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeyi ve örgütte çalışmaya istekli olmayı yansıtır (Yıldız, Akbolat, & Işık 2013, 91). Tuğsal (2016:61) duygusal bağlılığı; kişinin örgütte kendisini gerçekleştirebilmesi neticesinde duyduğu haz şeklinde tanımlamaktadır.

Duygusal bağlılık; bireyin psikolojik olarak duygularıyla (sadakat, sevgi, sıcaklık, aidiyet, eğilim, haz vb.) örgüte bağlılık derecesidir. Çalışanların duygusal bağlılıkları insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla ilişkilidir. Ülkelere ve kültürel özelliklere göre de hangi tür bağlılığın önemli olduğu değişebilmektedir. Söz gelimi kuzey Amerika gibi ülkelerde duygusal bağlılığa daha çok önem verilirken; Çin, Japonya gibi doğu ülkelerinde normatif bağlılığa daha fazla önem verilebilmektedir. Çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütlerindeki yaşantılarının tekrarlanmasına bağlı olarak gelişecektir. Çalışanlar, iş hayatına başladıkları örgütlere önceden belirledikleri bazı beklentilerle gelmekte ve bu beklentiler ile örgütteki yaşantıları arasında uyuma olduğunda duygusal bağlılık geliştirmektedirler (Akbaş 2010, 130-131).

Yaptığı işi büyük oranda önemseyen kişiler, örgüt ikliminin eğer var ise kötü ortamından dahi etkilenmemektedirler. İşini ve kurumunu önemseyen bireyler beklentilerinin karşılanmaması durumunda, moralsizlik yaşayarak işlerini daha iyi duruma getirme konusunda çaba sarf etmelerini durdurur. Bu durum firmaya zorunlu olma halini personelin bilincinde azaltarak, son dönemlerde gelişen teknoloji sayesinde mesai saatleri içerisinde de iş aramaya teşvik edebilir. Bireyler alternatif işler aramaya başladığı zaman işveren sağlığı ve devamlılığı da azalacaktır. Bu durumda örgüt açısından bakıldığında, duygusal ve normatif bağlılık seviyelerinin yüksek olması daha olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir (Yıldız, Akbolat, ve Işık 2013, 91-92).

3.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanın beceri ve yeteneklerini geliştirirken, kişisel olarak çok fazla zaman ve emek harcamasından dolayı başka bir iş yerine girdiğinde bunları kullanamayacak olmasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Yeni iş yerine uyum sağlamak ve eğitim süreci çalışan için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle zorunlu örgütsel bağlılık gösterebilecek ve yeni maliyetlere katlanmak istemeyecektir. Bunun yanında yeni bir iş yeri alternatiflerinin çok sınırlı ve erişilmesinin zor olması durumunda da çalışanlar örgütlerine zorunlu bağlılıklarını sürdürebileceklerdir (Akbaş 2010, 132).

3.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, hem ailesel/kültürel sosyalleşme ile hem de bireylerin örgüte girmelerinden sonra örgütün bireyler üzerindeki etkisiyle olur. Bu yüzden örgütte uzun süreli çalışmış olanlar da daha yüksek normatif bağlılık ortaya çıkmaktadır. Normatif bağlılık; sosyalleşme süreçleri ile normların içselleştirilmesinin bir sonucu olarak, kazandıklarının karşılığını vermek isteği oluştuğunda ya da bir psikolojik sözleşme kabullenmesi durumunda gerçekleşmektedir (Akbaş 2010, 132-134).

Tuğsal (2016:61) ise normatif bağlılığı; örgüte karşı borçluluk ve ahlakî sorumluluk duygusu şeklinde tanımlamaktadır.

3.3. Örgütsel Bağlılığın Tarihi Gelişimi

Örgütsel bağlılık, örgütsel psikoloji ile ilgili yazında yoğun biçimde araştırılan kavramlardan bir tanesidir. Bağlılığı yüksek çalışanların örgüte sağlayacağı katkının yüksek olması beklentisi, bu durumu ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel bağlılık; işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, işgücü devri, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme gibi davranışlarla ilişkilidir (Hoş ve Oksay 2016, 1).

Örgütsel davranış yazınındaki pek çok kavramla yakından ilişkisi örgütsel bağlılığın hızlı bir gelişim süreci geçirmesini sağlamıştır. Tablo 2’de örgütsel bağlılığın tarihi gelişim sürecinde yapılan araştırmalar ve o araştırmanın odak noktasına yönelik bilgiler yer almaktadır. Tablo 2’deki veriler sayesinde örgütsel bağlılığın hangi aşamalardan geçtiği de öğrenilebilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılığın Tarihi Gelişimi

Yıllar	Araştırmacılar	Bulgular
1956	Whyte	Kavram literatürde ilk kez kullanıldı.
1960	Gouldner	İşgörenler ve örgütsel etkileşim, bağlılık konusunda güçlü bir etkiye sahiptir.
1966	Grusky	Bağlılığın cinsiyete ve eğitim durumuna göre ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
1971	Sheldon	Değerler bütünlüğü, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ile ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır.
1974	Porter	Tutumusal yaklaşım modelinin meydana gelişi bu sürece rastlamaktadır.
1975	Etzioni	Faydacılığın örgütsel bağlılığa etkisinin olumsuz olduğu anlaşılmıştır.
1977	Salancik	Kurum içerisinde rollerin belirsiz olması, örgütsel bağlılık konusunu negatif manada etkilemektedir.
1978	Kidron	İş ahlakı, örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir. Bu tespit ortaya çıkarılmıştır.
1981	Morris ve Sherman	Örgütsel bağlılık ile ilişkisi olan diğer değişkenler yaş ve kıdem olarak tespit edilmiştir.
1982	Mowday	Süreç modeli, örgütsel bağlılık konusunda meydana çıkarılmıştır.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgütsel bağlılıkta yetki modeli meydana çıkarılmıştır.

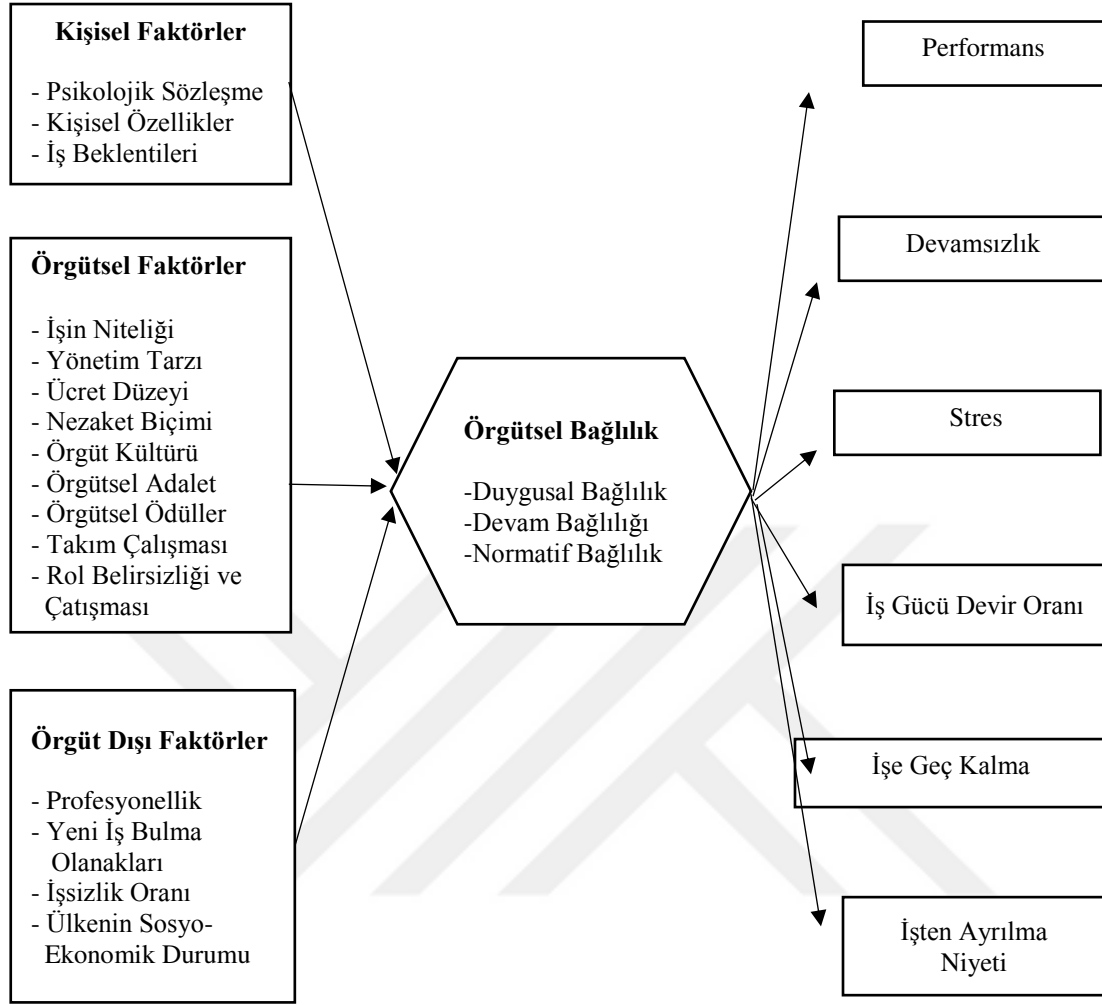
Kaynak: Bozkurt, Ö. ve Yurt İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 123-124.

Tablo 2’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık hakkında yapılan araştırmalarda örgüt içindeki roller, örgütün değerleri, iş ahlakı, yönetici-çalışan arasındaki ilişkiler, yetki gibi odak noktalarında ilerleme kaydedilmiştir. Örgütsel bağlılığın 1956 yılında ilk kez kullanıldığı ve o tarihten itibaren gelişiminin devam ettiği tablodaki yer alan bilgilerden bir tanesidir (Bozkurt ve Yurt 2013, 123-124).

3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Geniş kapsama sahip bir kavram olarak örgütsel bağlılık, çok sayıda faktörün etkisi altındadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişi ya da örgütle olabileceği gibi kişi ya da örgüt dışı faktörler şeklinde de olabilir. Çalışanların yaşı, cinsiyeti, işle ilgili beklentileri, unvanları, işyerinde çalışma süresi gibi demografik faktörler örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir (Ay, Ulusoy ve Tosun 2015, 751).

Güven ortamı, örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkilidir. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu bir örgütte çalışanların bağlılık düzeyinin yüksek olması beklenmektedir. Örgütsel güven, çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissetmelerini sağlamaktadır. Bu yönüyle örgütsel güven, örgütsel bağlılığın göstergelerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Taşkın ve Dilek 2010, 40). Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörler Şekil 3’te gösterildiği gibidir.



Şekil 3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 450.

Şekil 3’te yer alan bilgilerden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kategorilere ayırmak suretiyle incelemek mümkündür. Örgütsel bağlılığın etkileyen faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olacak şekilde üçe ayrılmaktadır. Kişisel faktörler arasında psikolojik sözleşme, demografik özellikler ve iş beklentileri yer alır. Örgütsel faktörler yönetim biçimi, ekip çalışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet, ödül ve ceza yönetimi, ücret yönetimi şeklinde içeriğe sahiptir (Yüceler 2009,450).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içerisinde kalmaya yönelik isteklerinin bir yansıması ya da kalma isteğinin düzeyi olarak ifade edilmektedir (Dağlı, Elçiçek ve Han 2018, 1766). Buradan hareketle çalışanların örgüt içinde kalma isteklerinin gelişmesinde etkili olan faktörlerin her birisini örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında değerlendirmek mümkündür. Örgütlerin kendilerine özgü nitelikleri ile çalışanların sahip oldukları ayırt edici kişisel özelliklerin örgütte kalma isteğinin gelişmesinde etkili olması beklenmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörler değerlendirilirken kişilere ve örgütlere göre ayrı ayrı inceleme yapılmasında fayda vardır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNGİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR UYGULAMA

4. MOBBİNGİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

Bu bölümde mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanların, pozitif psikolojik sermayelerinin ve örgüte bağlılıklarının ne yönde etkilendiği ile ilgili olarak basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen İstanbul'daki bir bankanın genel müdürlüğündeki 150 çalışan üzerinde uygulanan araştırmanın çoklu regresyon analizi bulgularına yer verilmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada mobbing ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki veri analizi yöntemiyle incelenmektedir. Teorik olarak psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların, yaşadıkları sorunlar karşısında örgütte kalacakları düşünülebilir. Çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisi alt boyutlarıyla incelenerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın önemi; mobbingin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin, erişim sağlanan Türkçe ve İngilizce kaynaklarda daha önce araştırıldığına ilişkin bulguya rastlanmamasıdır.

4.2. Araştırmanın Kısıtları

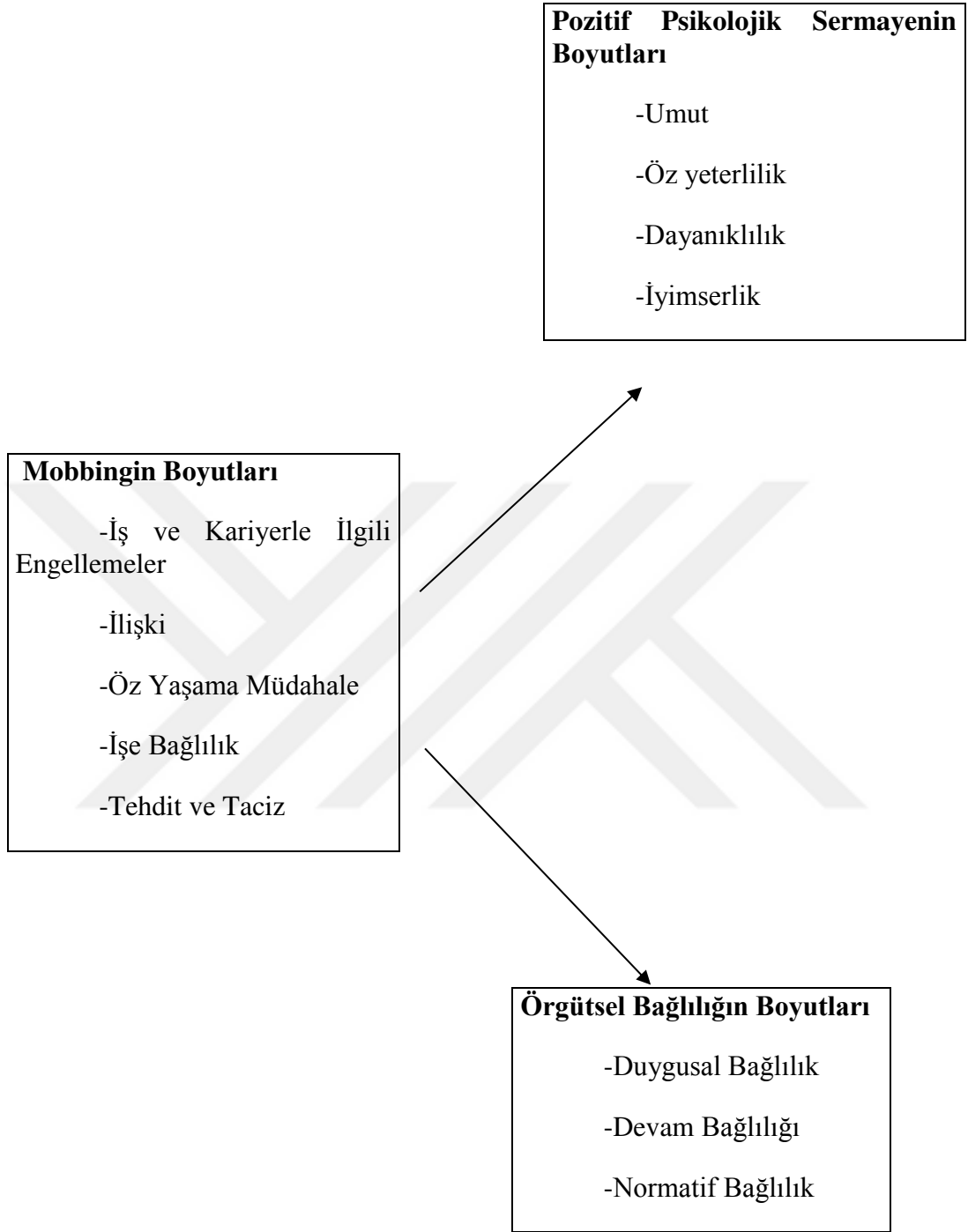
Araştırmada kullanılan ölçeklerden Örgütsel Bağlılık Ölçeği 5'li Likert, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği 6'lı Likert, Mobbing Ölçeği ise 7'li Likert tipi ölçek olup farklılık bulunmaktadır. Ölçeklerin farklı olarak tercih edilme sebebi; geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklerin özgün olarak kullanılmasıdır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada tesadüfi örnekleme yapılarak anket ile veri toplama tekniği kullanılmış olup, verilerin analizinde SPSS yazılımı ile regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Ankette 48 maddeden oluşan Mobbing Ölçeği, 24 maddeden oluşan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ve 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliği ve güvenirliğini belirlemek için güvenilirlik analizi ve faktör analizi yapılmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli belirlenirken mobbingin alt boyutlarının, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ile bağları ortaya konularak ilişkisinin açıklanması için çalışılmıştır.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

h₁: Personelin mobbing algısı mobbinge maruz kalma değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₂: Personelin mobbing algısı cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₃: Personelin mobbing algısı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₄: Personelin mobbing algısı medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₅: Personelin mobbing algısı mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₆: Personelin mobbing algısı işyeri kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₇: Personelin mobbing algısı eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₈: Personelin örgütsel bağlılık algısı mobbinge maruz kalma değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₉: Personelin örgütsel bağlılık algısı cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₀: Personelin örgütsel bağlılık algısı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₁: Personelin örgütsel bağlılık algısı medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₂: Personelin örgütsel bağlılık algısı mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₃: Personelin örgütsel bağlılık algısı işyeri kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₄: Personelin örgütsel bağlılık algısı eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₅: Personelin pozitif psikolojik sermaye algısı mobbinge maruz kalma değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₆: Personelin pozitif psikolojik sermaye algısı cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₇: Personelin pozitif psikolojik sermaye algısı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₈: Personelin pozitif psikolojik sermaye algısı medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₁₉: Personelin pozitif psikolojik sermaye algısı mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₂₀: Personelin pozitif psikolojik sermaye algısı işyeri kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₂₁: Personelin pozitif psikolojik sermaye algısı eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

h₂₂: Personelin mobbing algısının pozitif psikolojik sermaye algısı üzerinde etkisi vardır.

h₂₃: Personelin mobbing algısının örgütsel bağlılık algısı üzerinde etkisi vardır.

4.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın bu kısmında anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizinin yapılabilmesi için anket formları uygun kodlamalar yapılarak SPSS 25.0 programına aktarılmıştır. Öncelikle ölçek puanlarının normal dağılım sergileyip sergilemediğine; değişkenlere ait puan türüne ait ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Ayrıca Kolmogrov-Smirnov testi uygulanmıştır.

h_0 : Veriler normal dağılıma uygun değildir.

h_1 : Veriler normal dağılıma uygundur.

Bu hipotezler doğrultusunda yapılan normallik testine ilişkin elde edilen çözümleme Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Normallik Sınaması

						Çarpıklık		Basıklık		Kolmogrov-Smirnov		
						İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	sd	p
	N	Min.	Max.	Ort.	SS							
Mobbing	150	1,38	5,44	2,87	,92	,770	,198	,106	,394	,095	150	0,002
Örgütsel Bağlılık	150	1,78	4,78	3,12	,51	,313	,198	,222	,394	,059	150	0,200
Pozitif Psikolojik Sermaye	150	1,96	5,38	3,87	,71	-,130	,198	-,269	,394	,045	150	0,200

Tablo 3'e göre, değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmış ve değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Bu bulgu sonucunda, mobbing, örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye algısının normal dağılım sergilediği belirlenmiştir. Bununla beraber, h_1 hipotezi kabul edilmiştir. Analizdeki 150 kişinin verileri tam olup, kayıp veri bulunmamaktadır.

Mobbing, örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye algısının normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra, cinsiyet ve medeni durum değişkeni için Bağımsız Grup t testi, mobbinge maruz kalma, yaş, mesleki kıdem, işyeri kıdem ve eğitim durumu değişkeni için ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlılığın olduğu görülmesi halinde farkın hangi gruplardan kaynaklandığı görmek için öncelikle varyansların homojenliğine bakılarak varyanslar homojen ise Tukey Testi, değilse Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test edebilmek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilebilmesi için Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır. Testler %95 güvenirlikte uygulanmıştır.

4.7. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde demografik özelliklere göre frekans analizi, faktör analizi, korelasyon ve güvenirlik analizi, son olarak regresyon analizi incelenmektedir. Sonuçlara göre bulgular açıklanarak ve değerlendirilmektedir.

4.7.1. Frekans Analizi Sonuçları

Bu kısımda elde edilen veriler analiz yapılarak elde edilen frekans bulguları ortaya konulmaktadır. Sonuç aynı zamanda yüzde oranları ile açıklanmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Personelin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		N	%
1. İş hayatında mobbinge maruz kalma durumu	Evet	46	31
	Hayır	64	43
	Kararsızım	40	27
	Toplam	150	100
2. Cinsiyet	Kadın	66	44
	Erkek	84	56
	Toplam	150	100
3. Yaş	25-30 yaş	45	30
	31-35 yaş	43	29
	36-40 yaş	39	26
	41-45 yaş	15	10
	46-50 yaş	8	5
	Toplam	150	100
4. Medeni durum	Evli	81	54
	Bekar	69	46
	Toplam	150	100
5. Meslek hayatınızdaki çalışma süresi	1-5 yıl	40	27
	6-10 yıl	42	28
	11-15 yıl	39	26
	16-20 yıl	17	11
	21-25 yıl	12	8
	Toplam	150	100
6. Bulunduğunuz işyerindeki çalışma süresi	1-5 yıl	68	45
	6-10 yıl	53	35
	11-15 yıl	19	13
	16-20 yıl	8	5
	21-25 yıl	2	1
	Toplam	150	100
7. Eğitim düzeyi	Lise	67	45
	Lisans	71	47
	Lisansüstü	12	8
	Toplam	150	100

Tablo 4'e göre, veriler incelendiğinde araştırmaya katılan personelin %31'i mobbinge maruz kaldığını ve %43'ü maruz kalmadığını ve %27'si bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir. 150 Katılımcıdan %44'ü kadın, %56'sı erkektir. Ayrıca

katılımcıların büyük bölümü (%30'u) 25-30 yaş arası olup 50 yaş ve üzeri katılımcı bulunmamaktadır. Katılımcıların %54'ü evli, %46'sı ise bekârdır. Katılımcıların büyük bölümü (%28) meslek hayatlarında 6-10 yıl arası çalışma sürelerine sahipken, bulundukları işyerinde çalışma süreleri ise %45'inin 1-5 yıl arası olduğu anlaşılmıştır. Katılımcılardan %45'i lise, %47'si lisans, %8'i ise lisansüstü eğitime sahiptir.

4.7.2. Bağımsız Grup t Testi ve ANOVA Sonuçları

Bu kısımda bağımsız grup t testi ve Anova sonuçları ortaya konulmaktadır. Elde edilen sonuçlar ilgili değişkene göre değerlendirilerek bulgular karşılaştırılarak açıklanmaktadır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının İş Hayatında Mobbinge Maruz Kalma Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p	Grup Farkları
Mobbing	Evet	3,17	1,05	3,17	11,2510,000	0,000	Evet> Hayır
	Hayır	2,48	,68	2,48			Kararsızım>
	Kararsızım	3,14	,88	3,14			Hayır
	Toplam	2,87	,92	2,87			
Örgütsel Bağlılık	Evet	3,03	,52	3,03	1,005	0,368	
	Hayır	3,17	,54	3,17			
	Kararsızım	3,14	,45	3,14			
	Toplam	3,12	,51	3,12			
Pozitif Psikolojik Sermaye	Evet	3,88	,80	3,88	0,037	0,963	
	Hayır	3,88	,70	3,88			
	Kararsızım	3,84	,62	3,84			
	Toplam	3,87	,71	3,87			

Tablo 5'e göre, araştırmaya katılan personelin iş hayatında mobbinge maruz kalma faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan ANOVA

sonucu istatistiksel anlamlılık değerleri (Asymp. Sig. (p)) incelendiğinde, örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye algısına ait değerlerin $p>0.05$ olduğu görölmüştür. Bu bulgu sonucunda, iş hayatında mobbinge maruz kalan, kalmayan ve bu konuda kararsız kalan personelin örgütsel bağlılık ve pozitif psikolojik sermaye algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Mobbing algısına ait değerlerin $p<0.05$ olduğu görölmüştür. Bu bulgu sonucunda, mobbinge maruz kalan ve bu konuda kararsız olan personelin mobbing algısının iş hayatında mobbinge maruz kalmayan personelin algısına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	t	p
Mobbing	Kadın	66	2,92	1,00	0,587	0,558
	Erkek	84	2,83	,85		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	66	3,14	,53	0,491	0,624
	Erkek	84	3,10	,50		
Pozitif Psikolojik Sermaye	Kadın	66	3,87	,73	0,042	0,967
	Erkek	84	3,87	,70		

Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılan personelin cinsiyet faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucu istatistiksel anlamlılık değerleri (Asymp. Sig. (p)) incelendiğinde değerlerin $p > 0.05$ olduğu görölmüştür. Bu bulgu sonucunda, kadın ve erkek personelin mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p	Grup Farkları
Mobbing	25-30 yaş	45	2,75	,89	0,320	0,864	
	31-35 yaş	43	2,90	,90			
	36-40 yaş	39	2,97	1,00			
	41-45 yaş	15	2,84	,90			
	46-50 yaş	8	2,94	,92			
	Toplam	150	2,87	,92			
Örgütsel Bağlılık	25-30 yaş	45	3,04	,45	0,889	0,472	
	31-35 yaş	43	3,21	,52			
	36-40 yaş	39	3,06	,59			
	41-45 yaş	15	3,23	,45			
	46-50 yaş	8	3,12	,51			
	Toplam	150	3,12	,51			
Pozitif Psikolojik Sermaye	25-30 yaş	45	3,59	,76	3,715	0,007	46-50 yaş
	31-35 yaş	43	3,89	,66			>
	36-40 yaş	39	3,98	,66			25-30 yaş
	41-45 yaş	15	4,11	,65			
	46-50 yaş	8	4,37	,62			
	Toplam	150	3,87	,71			

Tablo 7'ye göre, araştırmaya katılan personelin yaş faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan ANOVA sonucu istatistiksel anlamlılık değerleri (Asymp. Sig. (p)) incelendiğinde, mobbing ve örgütsel bağlılık algısına ait değerlerin $p > 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, farklı yaş gruplarındaki personelin mobbing ve örgütsel bağlılık algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye algısına ait değerlerin $p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, 46-50 yaş arası personelin pozitif psikolojik sermaye algısının 25-30 yaş arası personelin algısına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	t	p
Mobbing	Evli	81	2,80	,90	-0,965	0,336
	Bekar	69	2,95	,94		
Örgütsel Bağlılık	Evli	81	3,15	,55	0,829	0,409
	Bekar	69	3,08	,46		
Pozitif	Evli	81	3,98	,68	2,152	0,033
Psikolojik Sermaye	Bekar	69	3,74	,73		

Tablo 8'e göre, araştırmaya katılan personelin medeni durum faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucu istatistiksel anlamlılık değerleri (Asymp. Sig. (p)) incelendiğinde, mobbing ve örgütsel bağlılık algısına ait değerlerin $p > 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, evli

ve bekar personelin mobbing ve örgütsel bağlılık algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye algısına ait değerlerin $p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, evli personelin pozitif psikolojik sermaye algısının bekar personelin algısına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p	Grup Farkları
Mobbing	1-5 yıl	40	2,69	,84	1,509	0,202	
	6-10 yıl	42	3,04	,86			
	11-15 yıl	39	2,74	,98			
	16-20 yıl	17	3,19	1,07			
	21-25 yıl	12	2,80	,80			
	Toplam	150	2,87	,92			
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	40	3,01	,41	1,196	0,315	
	6-10 yıl	42	3,19	,47			
	11-15 yıl	39	3,22	,55			
	16-20 yıl	17	3,01	,55			
	21-25 yıl	12	3,08	,72			
	Toplam	150	3,12	,51			
Pozitif	1-5 yıl	40	3,52	,76	7,893	0,000	11-15 yıl>1-5 yıl
Psikolojik Sermaye	6-10 yıl	42	3,70	,52			11-15 yıl> 6-10 yıl
	11-15 yıl	39	4,28	,63			
	16-20 yıl	17	4,02	,76			
	21-25 yıl	12	4,08	,59			
	Toplam	150	3,87	,71			

Tablo 9’a göre, araştırmaya katılan personelin mesleki kıdem faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan ANOVA sonucu istatistiksel anlamlılık değerleri (Asymp. Sig. (p)) incelendiğinde, mobbing ve örgütsel bağlılık algısına ait değerlerin $p > 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, farklı mesleki kıdem gruplarındaki personelin mobbing ve örgütsel bağlılık algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye algısına ait değerlerin $p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, 11-15 yıldır iş hayatında olan personelin pozitif psikolojik sermaye algısının 1-5 yıl ve 6-10 yıldır iş hayatında olan personelin algısına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının İşyerindeki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		Grup				
		N	Ort.	SS	F	p
Mobbing	1-5 yıl	68	2,93	,97	0,649	0,628
	6-10 yıl	53	2,92	,87		
	11-15 yıl	19	2,62	,90		
	16-20 yıl	8	2,70	,94		
	21-25 yıl	2	2,44	,41		
	Toplam	150	2,87	,92		
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	68	3,06	,46	0,798	0,528
	6-10 yıl	53	3,12	,55		

	11-15 yıl	19	3,23	,43			
	16-20 yıl	8	3,15	,86			
	21-25 yıl	2	3,56	,08			
	Toplam	150	3,12	,51			
Pozitif	1-5 yıl	68	3,66	,74	3,627	0,008	11-15 yıl>1-5 yıl
Psikolojik Sermaye	6-10 yıl	53	3,96	,66			
	11-15 yıl	19	4,17	,53			
	16-20 yıl	8	4,32	,66			
	21-25 yıl	2	4,08	,88			
	Toplam	150	3,87	,71			

Tablo 10'a göre, araştırmaya katılan personelin işyerindeki kıdem faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan ANOVA sonucu istatistiksel anlamlılık değerleri (Asymp. Sig. (p)) incelendiğinde, mobbing ve örgütsel bağlılık algısına ait değerlerin $p > 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, farklı işyeri kıdem gruplarındaki personelin mobbing ve örgütsel bağlılık algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye algısına ait değerlerin $p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, 11-15 yıldır aynı iş yerinde çalışan personelin pozitif psikolojik sermaye algısının 1-5 yıl aynı iş yerinde çalışan personelin algısına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p	Grup Farkları
Mobbing	Lise	67	2,97	,94	0,807	0,448	
	Lisans	71	2,80	,84			
	Lisansüstü	12	2,69	1,18			
	Toplam	150	2,87	,92			
Örgütsel Bağlılık	Lise	67	3,05	,51	3,313	0,039	Lisans> Lise
	Lisans	71	3,22	,48			Lisans>
	Lisansüstü	12	2,90	,64			Lisansüstü
	Toplam	150	3,12	,51			
Pozitif Psikolojik Sermaye	Lise	67	3,80	,81	1,299	0,276	
	Lisans	71	3,89	,64			
	Lisansüstü	12	4,15	,49			
	Toplam	150	3,87	,71			

Tablo 11'e göre, araştırmaya katılan personelin eğitim durumu faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için yapılan ANOVA sonucu istatistiksel anlamlılık değerleri (Asymp. Sig. (p)) incelendiğinde, mobbing ve pozitif psikolojik sermaye algısına ait değerlerin $p > 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, farklı mezuniyetlere sahip personelin mobbing ve pozitif psikolojik sermaye algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık algısına ait değerlerin $p < 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, lisans mezunu personelin örgütsel bağlılık algısının lise ve lisansüstü mezunu personelin algısına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.7.3. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan ve değişkenlerin temelindeki boyutları belirleyen bir analiz türüdür. Kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak için faktör analizi yapılmış ve belirlenen boyutlar aşağıda ifade edilmiştir.

Analizde kullanılan ölçeklere faktör analizi yapabilmek için faktör analizine uygunluğunun testlerle ölçülmesi gerekmektedir. Bu testler örneklem yeterliliği yani KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett küresellik testidir.

4.7.3.1. Mobbing Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Araştırmanın bu kısmında mobbing ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Bu faktör analizi kapsamında KMO ve Bartlett küresellik testleri açıklanmaktadır.

Tablo 12. Mobbing Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

	Faktörler				
	İlişki	Tehdit ve taciz	İş ve kariyerle ilgili engellemeler	Öz yaşama müdahale	İşe bağlılık
5- İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar	,854				
11- İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	,847				
9- İş arkadaşlarımdan beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştığını düşünüyorum	,835				
7- İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır	,831				
13- Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum	,814				
8- İş arkadaşlarımdan beni boykot ettiklerini düşünüyorum	,797				
10- İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum	,783				
12- İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum	,763				
17- Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	,746				
4- İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	,727				
14- Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum	,710				
6- İş arkadaşlarım arkamdan konuşur	,671				
15- İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum	,640				
16- İş arkadaşlarımdan benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum	,628				
3-İş arkadaşlarım iş dışındaki görüşmelere beni çağırılmaz	,615				
25- Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor	,787				
22- Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	,769				
26- Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor	,744				
18- İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum	,742				
27- İş arkadaşlarım kişisel eşyalara zarar veriyor	,741				
19- İş arkadaşlarımdan sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum	,739				
24- Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum	,715				
23- Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum	,710				
30- İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar	,706				

28- İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum	,705
21- Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum	,701
31- İş arkadaşlarımdan telefon tehditleri alırım	,694
29- İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	,667
20- Molalarda yalnız kalıyorum	,634
43- Aldığım ücrette uygun olmayan işler bana verilir	,773
44- Gereksiz işlerle ilgili olarak çalışmam istenmektedir	,754
42- Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir	,742
45- İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılara çağrılmam	,740
46- Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	,725
47- Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor	,666
41- İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır	,618
40- Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir	,606
48- Kariyer gelişimin kasten engellendiğini düşünüyorum	,602
35- Kurumumun değerleri benim değerlerim sayılır	,782
34- İşim benim temel yapı taşlarımdan biridir	,701
33- Çalıştığım kurum benim bir parçam	,694
1- İş Arkadaşlarımla İyi İlişkilerim vardır	,683
2- İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde mutluyum	,678
32- İşimi değiştirmek istemiyorum	,673
39- İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler	,517
37- İşim benim için her şeyden önce gelir.	,884
36- Hiçbir şey işten daha önemli değil	,882
38- Öncelikli ihtiyaçlarımla başında işin gelmesi yanlış bir şey değil	,801

KMO: 0,918

Ki-Kare:8162,350 ve p=0,000

Toplam Açıklanan Varyans: %76,499

Tablo 12'ye göre, 48 maddeden oluşan mobbing ölçeğinin KMO ve Bartlett küresellik testleri sonuçlarına göre, mobbing ölçeğinden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu olduğu ve örneklem yeterliliğini sağladığı tespit edilmiştir. 48 maddeden oluşan mobbing ölçeğinin 5 faktörde topladığı, varyansı açıklama düzeyinin ise bu araştırma için yeterli olduğu görülmüştür.

4.7.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Araştırmanın bu kısmında örgütsel bağlılık ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Bu faktör analizi kapsamında KMO ve Bartlett küresellik testleri açıklanmaktadır.

Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

	Faktörler		
	Duygusal bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
17. Bu işyerindeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işten ayrılmam.	,760		
18. Bu işyerine çok şey borçluyum.	,695		
15. İşyerimden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	,689		
16. Bu işyeri benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	,665		
14. Eğer bu İşyerinden ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	,606		
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işyerinde geçirmek beni çok mutlu eder.	,597		
2. Bu işyerinin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	,515		
8. İşyerimden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	,773		
7. Şu anda bu işyerinde çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	,717		
9. Şu anda İşyerimden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	,643		
11. Eğer bu işyerime kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	,604		
12. Bu İşyerimden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	,548		
10. Bu işyerinden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	,479		
6. Bu işyerinin benim için çok özel bir yeri vardır.	,429		
4. Bu işyerine karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.		,798	
5. Bu işyerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.		,758	
3. İşyerime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.		,683	
13. Bu işyerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.		,534	
KMO: 0,782			
Ki-Kare: 904,431 ve p=0,000			
Toplam Açıklanan Varyans: %63,398			

Tablo 13’e göre, 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO ve Bartlett küresellik testleri sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu olduğu ve örneklem yeterliliğini sağladığı tespit

edilmiştir. 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin 3 faktörde topladığı, varyansı açıklama düzeyinin ise bu araştırma için yeterli olduğu görülmüştür.

4.7.3.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Araştırmanın bu kısmında pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Bu faktör analizi kapsamında KMO ve Bartlett küresellik testleri açıklanmaktadır.

Tablo 14. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

	Faktörler			
	Dayanıklılık	Öz yeterlilik	Umut	İyimserlik
12.Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.	,807			
8.Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim	,773			
11.İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir	,763			
7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim	,727			
9.Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.	,715			
10.Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim	,697			
3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir	,634			
6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir	,616			
17. Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim	,692			
1. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir	,680			
18.Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum	,625			
15.Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim.	,621			
5.Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim	,610			
14.İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim	,608			
4. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim	,573			

16.İşimde bazı şeylerin üstesinden gelmeye çalışırken, genellikle stresli durumlarla karşılaşırım.	,564
2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim	,504
22.İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.	,754
24.İşime, her sıkıntının sonunda bir hayır vardır düşüncesiyle yaklaşırım.	,743
21.İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım	,730
19.İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.	,658
23.İşimde işler hiçbir zaman istediğim gibi yürümez.	,839
20.İşimde bir şeylerin ters girme olasılığı varsa, mutlaka gerçekleşir.	,764
13.İşimde başarısız olduğum zaman, bu durumdan kurtularak ilerlemede sıkıntıya düşerim.	,488

KMO: 0,904

Ki-Kare: 2460,298 ve p=0,000

Toplam Açıklanan Varyans: %70,143

Tablo 14'e göre, 24 maddeden oluşan Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinin KMO ve Bartlett küresellik testleri sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu olduğu ve örneklem yeterliliğini sağladığı tespit edilmiştir. 24 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin 4 faktörde topladığı, varyansı açıklama düzeyinin ise bu araştırma için yeterli olduğu görülmektedir.

4.7.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmanın bu kısmında uygulanan üç ölçeğe ait güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 15. Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
Mobbing	0,948	48
Örgütsel Bağlılık	0,809	18
Pozitif Psikolojik Sermaye	0,915	24

Tablo 15'e göre, ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0,4'den büyük ve 1 tam değerine yaklaştıkça güvenilirlik seviyesinin yükseldiği kabul görmektedir. Analizde kullanılan ölçeklerden Mobbing Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0.948, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri ise 0.809, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,915 olarak bulunmuş dolayısıyla 3 ölçek de güvenilir ölçek olarak tespit edilmiştir.

4.7.5. Korelasyon Analizi

Bu kısımda yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular ortaya konulmaktadır. Üç kavramın alt boyutlarının analizi ile ortaya konulan anlamlılık değeri incelenmektedir.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Algısı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

		İlişki	Tehdit ve taciz	İş ve kariyerle ilgili engellemeler	Öz yaşama müdahale	İşe bağlılık
Duygusal bağlılık	r	-,203*	-,149	-,179*	,422**	,350**
	p	,013	,068	,029	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Devam bağlılığı	r	-,142	-,076	,006	,356**	,240**
	p	,082	,354	,939	,000	,003
	N	150	150	150	150	150
Normatif bağlılık	r	-,322**	-,264**	-,326**	,299**	,115
	p	,000	,001	,000	,000	,162
	N	150	150	150	150	150

** p < 0,01 ; * p < 0,05

Tablo 16'ya göre, araştırmaya katılan personelin mobbing algısı ile duygusal bağlılık algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmış ve duygusal bağlılık ile ilişki $r=-0,203$ ve İş ve kariyerle ilgili engellemeler ile arasında $r=-0,179$ düzeyinde negatif, öz yaşama müdahale ile arasında $r=0,422$ ve işe bağlılık ile arasında $r=0,350$ düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan personelin mobbing algısı ile devam bağlılığı algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmış ve öz yaşama müdahale ile arasında $r=0,356$ ve işe bağlılık ile arasında $r=0,240$ düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan personelin mobbing algısı ile normatif bağılılık algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmış ve ilişki ile $r=-0,322$, tehdit ve taciz ile $r=-0,264$ ve İş ve kariyerle ilgili engellemeler ile arasında $r=-0,326$ düzeyinde negatif, öz yaşama müdahale ile arasında $r=0,299$ ve işe bağılılık ile arasında $r=0,115$ düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.



Tablo 17. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

		İlişki	Tehdit ve taciz	İş ve kariyerle ilgili engellemeler	Öz yaşama müdahale	İşe bağlılık
Dayanıklılık	r	-,250**	-,188*	-,353**	,469**	,106
	p	,002	,021	,000	,000	,198
	N	150	150	150	150	150
Özyeterlilik	r	-,408**	-,295**	-,394**	,520**	,030
	p	,000	,000	,000	,000	,715
	N	150	150	150	150	150
Umut	r	-,157	-,091	-,233**	,392**	,109
	p	,055	,267	,004	,000	,185
	N	150	150	150	150	150
İyimserlik	r	,429**	,386**	,492**	-,321**	,090
	p	,000	,000	,000	,000	,275
	N	150	150	150	150	150

** p < 0,01 ; * p < 0,05

Tablo 17'ye göre, araştırmaya katılan personelin mobbing algısı ile dayanıklılık algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmış ve ilişki ile arasında $r=-0,250$, tehdit ve taciz ile arasında $r=-0,188$ ve İş ve kariyerle ilgili engellemeler ile arasında $r=-0,353$ düzeyinde negatif, öz yaşama müdahale ile arasında $r=0,469$ düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan personelin mobbing algısı ile öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmış ve ilişki $r=-0,408$, tehdit ve taciz ile arasında $r=-0,295$ ve İş ve kariyerle ilgili engellemeler ile arasında $r=-0,394$ düzeyinde negatif, öz yaşama müdahale ile arasında $r=0,520$ düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan personelin mobbing algısı ile umut algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmış ve İş ve kariyerle ilgili engellemeler ile arasında $r=-0,233$ düzeyinde negatif, öz yaşama müdahale ile arasında $r=0,392$ düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan personelin mobbing algısı ile iyimserlik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmış ve ilişki ile arasında $r=0,429$, tehdit ve taciz ile arasında $r=0,386$ ve İş ve kariyerle ilgili engellemeler ile arasında $r=0,492$ düzeyinde pozitif, öz yaşama müdahale ile arasında $r=-0,321$ düzeyinde negatif bir ilişki vardır.

4.7.6. Regresyon Analizi

Bu kısımda yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular ortaya konulmaktadır. Öncelikle mobbing ile örgütsel bağlılık arasındaki regresyon analizi, sonrasında ise mobbing ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki regresyon analizi verilmektedir.

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

	Standart		Beta	t	p	R ²	F	p
	Olmayan							
	Katsayılar	Katsayılar						
	B	Std. Hata						
Sabit	1,816	0,272		6,681	0,000	0,237	10,272	,000
İlişki	-0,023	0,055	-0,047	-0,425	0,672			
Tehdit ve taciz	-0,057	0,059	-0,102	-0,964	0,337			
İş ve kariyerle ilgili engellemeler	0,029	0,055	0,058	0,523	0,601			
Öz yaşama müdahale	0,183	0,044	0,352	4,149	0,000			
İşe bağlılık	0,145	0,038	0,285	3,825	0,000			
Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık								
Sabit	2,074	0,27		7,681	0,000	0,181	7,566	,000
İlişki	-0,06	0,054	-0,126	-1,094	0,276			
Tehdit ve taciz	-0,09	0,058	-0,168	-1,538	0,126			
İş ve kariyerle ilgili engellemeler	0,167	0,055	0,346	3,033	0,003			
Öz yaşama müdahale	0,185	0,044	0,37	4,213	0,000			
İşe bağlılık	0,088	0,038	0,18	2,334	0,021			
Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı								
Sabit	3,142	0,309		10,152	0,000	0,132	5,542	,000
İlişki	-0,062	0,062	-0,118	-0,998	0,320			
Tehdit ve taciz	-0,045	0,067	-0,075	-0,669	0,505			
İş ve kariyerle ilgili engellemeler	-0,07	0,063	-0,129	-1,1	0,273			
Öz yaşama müdahale	0,095	0,05	0,172	1,897	0,060			
İşe bağlılık	0,047	0,043	0,087	1,092	0,277			
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık								

Tablo 18'e göre, araştırmaya katılan personelin mobbing algısının duygusal bağlılığa etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve öz yaşama bağlılık ve işe bağlılığın duygusal bağlılık üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Mobbing algısının devam bağlılığına etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve iş ve kariyerle ilgili engellemeler, öz yaşama bağlılık ve işe bağlılığın devam bağlılığı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Mobbing algısının normatif bağlılığa etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve mobbing algısının normatif bağlılık üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Personelin Mobbing Algısının Pozitif Psikolojik Sermaye Algısı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

	Standart		Beta	t	p	R ²	F	p
	Olmayan							
	Katsayılar	Katsayılar						
	B	Std. Hata						
Sabit	3,277	0,342		9,576	0,000	0,238	10,29	,000
İlişki	0,074	0,069	0,119	1,069	0,287			
Tehdit ve taciz	-0,015	0,074	-0,022	-0,205	0,838			
İş ve kariyerle ilgili engellemeler	-0,168	0,07	-0,264	-2,402	0,018			
Öz yaşama müdahale	0,271	0,056	0,414	4,881	0,000			
İşe bağlılık	0,008	0,048	0,013	0,169	0,866			
Bağımlı Değişken: Dayanıklılık								
Sabit	3,287	0,33		9,959	0,000	0,309	14,342	,000
İlişki	-0,049	0,067	-0,078	-0,74	0,461			
Tehdit ve taciz	-0,075	0,071	-0,105	-1,046	0,297			
İş ve kariyerle ilgili engellemeler	-0,068	0,067	-0,106	-1,012	0,313			
Öz yaşama müdahale	0,292	0,054	0,441	5,461	0,000			
İşe bağlılık	-0,035	0,046	-0,053	-0,755	0,451			
Bağımlı Değişken: Öz Yeterlilik								
Sabit	2,915	0,408		7,151	0,000	0,142	5,924	,000
İlişki	0,077	0,082	0,11	0,932	0,353			
Tehdit ve taciz	0,014	0,088	0,018	0,158	0,874			
İş ve kariyerle ilgili engellemeler	-0,129	0,083	-0,181	-1,549	0,124			
Öz yaşama müdahale	0,271	0,066	0,368	4,092	0,000			
İşe bağlılık	0,019	0,057	0,027	0,338	0,736			
Bağımlı Değişken: Umut								
Sabit	2,359	0,375		6,294	0,000	0,268	11,905	,000
İlişki	0,041	0,076	0,059	0,539	0,591			
Tehdit ve taciz	0,09	0,081	0,115	1,113	0,268			
İş ve kariyerle ilgili engellemeler	0,217	0,077	0,307	2,843	0,005			
Öz yaşama müdahale	-0,138	0,061	-0,188	-2,263	0,025			
İşe bağlılık	0,092	0,052	0,128	1,749	0,082			
Bağımlı Değişken: İyimserlik								

Tablo 19'a göre, araştırmaya katılan personelin mobbing algısının dayanıklılık algısına etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve iş ve kariyerle ilgili engellemeler ile öz yaşama müdahalenin dayanıklılık algısı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Mobbing algısının öz yeterlilik algısına etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve öz yaşama müdahalenin öz yeterlilik algısı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Mobbing algısının umut algısına etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve öz yaşama müdahalenin umut algısı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Mobbing algısının iyimserlik algısına etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmış ve öz yaşama müdahalenin iyimserlik algısı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).



SONUÇ

Mobbingin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırma amacıyla hazırlanan çalışmada günümüz iş hayatının en önemli sorunlarından birisi olarak mobbingin birey ve örgüt açısından yansımaları üzerinde durulmuştur. Mobbing algısının çalışanlarda özgüven, iyimserlik, umut faktörlerinde olumsuz yönde etkisini göstermesi suretiyle pozitif psikolojik sermaye düzeyinin düşmesine neden olduğu belirlenmiştir.

Günümüzde işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlayabilmesi için çalışanlardan yüksek verim alması gerekmektedir. Bu noktada örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işletmelere katkısının yüksek olması beklenmektedir. Örgütlerde mobbing ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini düşürmekte, bireysel ve örgütsel performans açısından bir tehdit haline gelmektedir.

Demografik veriler ışığında analiz sonuçlarına göre ankete katılan çalışanların %31'i mobbinge maruz kalmıştır.

Demografik, çalışma süreleri ve kıdem gibi değişkenlere göre şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Çalışanların cinsiyet faktörüne göre mobbing, pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır.
2. Çalışanların yaşına göre mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyi farklılık göstermemektedir. Buna karşın 25-30 yaş arası çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri 46-50 yaş gruplarına göre anlamlı şekilde düşüktür.
3. Çalışanların medeni halleri göz önüne alındığında mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır.
4. Meslek hayatındaki çalışma süresi 11-15 yıl olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, 1-5 ve 6-10 yıl olanlara göre anlamlı şekilde yüksektir.
5. Bulundukları işyerinde çalışma süresi 1-5 yıl olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, 11-15 yıl olanlara göre anlamlı şekilde düşüktür.
6. Çalışanların eğitim düzeylerine göre mobbing ve pozitif psikolojik sermaye düzeyleri anlamlı farklılaşmamaktadır.

Çalışmanın sonuçları mobbingin daha çok kadınlara uygulandığı önyargısını kırmaktadır. Tahmin edildiği üzere pozitif psikolojik sermaye algısının yaşı yüksek olanlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır. Genç yaşta olanların orta yaş üstü insanlara göre kurum içerisindeki pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşük olarak belirlenmiştir. Bu da işletme içerisinde gençlerin daha çekingen ve yaptığından emin olmayan bir tavır sergileyebileceğini göstermektedir. Mobbinge maruz kalan kitlenin evli ya da bekar oluşlarının herhangi bir kriter olmadığı görülmektedir. Bu hususta başka araştırmalar için dul ya da boşanmış seçeneklerinin de eklenebileceği önerilebilir. Hem meslek hayatındaki çalışma süresinin uzunluğu hem de bulundukları iş yerindeki çalışma süresinin uzunluğu pozitif psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Maruz kalınan mobbingin çalışanların eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Kişi hangi seviyede eğitim alsa da sonuç olarak eğitim düzeyi bu alanda kriter sayılamayacak düzeydedir.

Ulaşılan sonuçlar dikkate alındığında mobbingle etkili bir biçimde mücadele edilmesi gerektiği önerilmektedir. Mobbingle mücadele edilmesi için hukuki çalışmalara ağırlık verilmesi önerilmektedir. İşletmelere yoğun rekabet ortamında pozitif psikolojik sermaye yatırımlarını ve insan kaynakları uygulamalarını artırmaları önerilebilir. Araştırmacılar için daha fazla katılımcının yer aldığı, geniş kapsamlı uygulamalara yer vermeleri, farklı sektörlerde araştırmalar yapılarak bu çalışmanın geçerliliğinin sağlanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aiello, A., Dientinger, P., Nardella, C., Bonafede, M. (2008), A Tool for Assessing the Risk of Mobbing in Organizational Environments: The “Val.Mob.” Scale, *Prevention Today*, 3: 9– 24.
- Akbaş, T. T. (2010). *Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi; Görgül Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi, İşletme. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 130-134.
- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde psikolojik taciz ile bireysel ve kurumsal mücadele için öneriler. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), 33-38.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Altunay, E., Oral, G. ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Ay, F. A., Ulusoy, H. ve Tosun, N. (2015). Akademisyenlerin çalıştıkları bölüme ve üniversiteye olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (36), 749-762.
- Baltacı, A. (2018). Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Önyargının Aracılık Rolü. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 141-161.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*(59), 125-139.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 57-93.
- Bitmiş, M. G. (2014). Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 52.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 121-139.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma. *Bilig*(42), 111-126.
- Çalış Duman, M. ve Akdemir, B. (2016). Mobbing ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7 (2), 29-52.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri . Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, 26.
- Çöl, S. Ö. (2015). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. A. Keser, G. Yılmaz, ve S. Yürür içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 423-453.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68), 1765-1777.
- Elliott, G. P., Davenport, N. ve Schwartz, R. D. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık, 3.

- Emül, M. (2017). İşyeri kabuslarından biri olarak mobbing ve mücadele yöntemleri. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 65.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri*, 23-30.
- Güler, B. K. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, A. Keser, G. Yılmaz, ve S. Yürür (Dü) içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, 67-107. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 144-149.
- Hefferon, K. & Boniwell, İ. (2011). *Positive Psychology Theory Research and Applications*. New York: Open University Press, 95.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 1-24.
- Karahan, A., ve Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 9(33), 5692-5715.
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 16-75.
- Kaya, M. (2015). Mobbing kurumsal etkileri ve maliyeti. *Sayıştay Dergisi*, 97, 77-88.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 70.

- Korkmaz, O. (2014). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Gaziantep: Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 37.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 13 (31), 9-31.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, 36-118.
- Majidli, F. ve Budak, G. (2017). Mobbing ile mücadele farklılıkların yönetimi stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 129-161.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2), 443-452.
- Özkal Sayan, İ. ve Özacit B. (2018). Türkiye'de kamu örgütlerinde mobbing ile mücadele. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 68, 279-297.

- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi sosyal Bilimler Dergisi*(22), 1-28.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seligman, M. E., & Mihaly, C. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 5-13.
- Süzek, S. (2014). *İş Hukuku* (10. b.). İstanbul: Beta Yayınları, 402-404.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 37-46.
- Tuğsal, T. (2016). Kriz Dönemlerinde Uygulanan İnsan Kaynakları Politikalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4 (2), 57-69.
- Uyungil, S. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 27.
- Wasti, A. (2015). Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, A. Keser, G. Yılmaz, ve S. Yürür (Dü) içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 21-46.
- Yıldız, G., Akbolat, M., ve Işık, O. (2013). Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 89-92.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

EKLER

Ek-1: Anket Formu Örneği

Değerli Katılımcı,

Bu anket Beykent Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Türker TUĞSAL danışmanlığında, Selin TEMİRHAN tarafından hazırlanan Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Araştırmanın amacı, “ Mobbingin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi”nin araştırılmasıdır. Vereceğiniz yanıtlar etik kurallar çerçevesinde kesinlikle gizli kalacak ve hiçbir şekilde paylaşılmayacaktır. Yanıtlar analiz edilerek yüksek lisans tezinde bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Bu sebeple soruları yanıtlarken cevapsız bırakmayıp, kendinize en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretlemenizi rica ediyoruz.

Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Türker TUĞSAL

Araştırmacı

Selin TEMİRHAN

Kişisel Bilgiler

1. Çalışma hayatınızda mobbing mağduru oldunuz mu?

(1) Evet (2) Hayır (3) Kararsızım

2. Cinsiyetiniz?

(1) Kadın (2) Erkek

3.Yaşınız?

(1)25-30 (2)31-35 (3)36-40 (4)41-45 (5)46-50

(6)50 üzeri

4. Medeni Durumunuz?

(1) Evli (2) Bekar

5. Meslek hayatınızdaki çalışma süreniz?

(1) 1-5 Yıl (2) 6-10 Yıl (3) 11-15 (4) 16-20 (5) 21-25 (6)

26 ve üzeri

6. Bulunduğunuz işyerindeki çalışma süreniz?

(1) 1-5 Yıl (2) 6-10 Yıl (3) 11-15 (4) 16-20 (5) 21-25 (6)

26 ve üzeri

7. Eğitim düzeyiniz?

(1) Lise (2) Lisans (3)Lisansüstü

Lütfen aşağıdaki ifadeleri ÇALIŞTIĞINIZ KURUMU DÜŞÜNEREK yanıtlayınız. Aşağıdaki skalayı kullanarak seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı (X) işareti koyarak belirtiniz. ‘1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Biraz Katılmıyorum, 4-Kararsızım, 5-Biraz Katılıyorum, 6-Katılıyorum, 7-Kesinlikle Katılıyorum’							
	1	2	3	4	5	6	7
1- İş Arkadaşlarımla İyi İlişkilerim vardır							
2- İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde mutluyum							
3-İş arkadaşlarım iş dışındaki görüşmelere beni çağırılmaz							
4- İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar							
5- İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar							
6- İş arkadaşlarım arkamdan konuşur							
7- İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır							
8- İş arkadaşlarımla beni boykot ettiklerini düşünüyorum							
9- İş arkadaşlarımla beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştığını düşünüyorum							
10- İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum							
11- İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum							
12-İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.							
13- Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum							
14- Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum							
15- İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum							

16- İş arkadaşlarımla benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum							
17- Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum							
18- İş arkadaşlarımla tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum							
19- İş arkadaşlarımla sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum							
20- Molalarda yalnız kalıyorum							
21- Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum							
22- Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum							
23- Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum							
24- Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum							
25- Dış Görünüşüm ile dalga geçiliyor							
26- Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor							
27- İş arkadaşlarımla kişisel eşyalara zarar veriyor							
28- İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum							
29- İş arkadaşlarımla benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar							
30- İş arkadaşlarımla benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar							
31- İş arkadaşlarımdan telefon tehditleri alırım							
32- İşimi değiştirmek istemiyorum							
33- Çalıştığım kurum benim bir parçam							
34- İşim benim temel yapı taşlarımdan biridir							

35- Kurumumun değerleri benim değerlerim sayılır							
36. Hiçbir şey işten daha önemli değil							
37- İşim benim için her şeyden önce gelir.							
38- Öncelikli ihtiyaçlarımın başında işin gelmesi yanlış bir şey değil							
39- İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler							
40- Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir							
41- İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır							
42- Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir							
43- Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir							
44- Gereksiz işlerle ilgili olarak çalışmam istenmektedir							
45- İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılara çağrılmam							
46- Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum							
47- Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor							
48- Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum							

Lütfen aşağıdaki ifadeleri ÇALIŞTIĞINIZ KURUMU DÜŞÜNEREK yanıtlayınız. Aşağıdaki skalayı kullanarak seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı (X) işareti koyarak belirtiniz. “1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum”					
	1	2	3	4	5
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işyerinde geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu işyerinin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. İşyerime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4. Bu işyerine karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5. Bu işyerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.					
6. Bu işyerinin benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu işyerinde çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8. İşyerimden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda İşyerimden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu işyerinden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu işyerime kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu işyerimden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu işyerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					

14. Eğer bu İşyerinden ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. İşyerimden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.					
16. Bu işyeri benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu işyerindeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işten ayrılmam.					
18. Bu işyerine çok şey borçluyum.					

Lütfen aşağıdaki ifadeleri ÇALIŞTIĞINIZ KURUMU DÜŞÜNEREK yanıtlayınız. Aşağıdaki skalayı kullanarak seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı (X) işareti koyarak belirtiniz. “1- Hiç Katılmıyorum, 2- Çok Az Katılıyorum, 3- Biraz Katılıyorum, 4- Oldukça Katılıyorum 5-Çok Katılıyorum, 6-Tamamen Katılıyorum”						
	1	2	3	4	5	6
1. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir						
2. Yönetim kademesi ile olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparken kendime güvenirim						
3. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir						
4. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güvenirim						
5. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim						
6. Çalışma arkadaşlarıma bir bilgi sunarken kendimden eminimdir						
7. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim						
8. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımla peşinden gitmekteyim						
9. Her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.						
10. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim						
11. İşimle ilgili mevcut amaçlarımla gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir						
12. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçları yerine getirmekteyim.						

13.İşimde başarısız olduğum zaman, bu durumdan kurtularak ilerlemede sıkıntıya düşerim.						
14.İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim						
15.Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim.						
16.İşimde bazı şeylerin üstesinden gelmeye çalışırken, genellikle stresli durumlarla karşılaşırım.						
17. Daha önce tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim						
18.Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum						
19.İşimde bazı belirsizlikler olduğunda en iyisinin gerçekleşmesini umut ederim.						
20.İşimde bir şeylerin ters girme olasılığı varsa, mutlaka gerçekleşir.						
21.İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yanından bakarım						
22.İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler gelebileceği konusunda iyimserimdir.						
23.İşimde işler hiçbir zaman istediğim gibi yürümez.						
24.İşime, her sıkıntının sonunda bir hayır vardır düşüncesiyle yaklaşırım.						

ÖZGEÇMİŞ

12 Kasım 1987 tarihi, İstanbul İli Kartal ilçesi doğumluyum. İlköğretimi Maltepe’de, Liseyi Kadıköy’de okuduktan sonra Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümüne kaydoldum. Önceki dönemlerden dersim kalmadığı için sınavsız ikinci öğrenim hakkımı kullanarak aynı zamanda Anadolu Üniversitesi, Dış Ticaret bölümünü bitirdim. Mezun olduktan sonra 4 aylığına İngilizce mi geliştirebilmek adına Amerika’ya çalışmaya gittim. Türkiye’ye döndükten sonra özel bir faktoring firmasında işe başladım. 2018 yılında iş değiştirerek hizmet alanındaki başka bir özel firmada finans bölümünde çalışmaya başladım. Şu anda Beykent Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimime devam etmekteyim.

Yabancı dilim İngilizce olup, evliyim.

Selin TEMİRHAN