



The Journal of Academic Social Science Studies

JASSS

International Journal of Social Science

Doi number:<http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7329>

Number: 64 , p. 303-315, Winter III 2017

Yayın Süreci / Publication Process

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date - Yayınlanma Tarihi / The Published Date

08.10.2017

31.12.2017

MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BELEDİYELERDE BİR ARAŞTIRMA

*THE IMPACT ON MOBBING ORGANIZATIONAL COMMITMENT:
A RESEARCH IN MUNICIPALITIES*

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Güven

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5073-6345>

Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü

Yrd. Doç. Dr. Çetin Kaplan

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6787-9684>

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü

Öz

Belediyeler yerel yönetim birimleri içerisinde önemli görevleri bulunan kurumların başında gelmektedir. Bu kapsamda belediyeler, yerel düzeyde yaşayan insanların su, kanalizasyon, ulaşım, çöp, itfaiye, mezbaha, defin vb. birçok yerel ihtiyacının karşılanmasında ilk başvuru yapılan yönetim birimlerini oluşturmaktadır. Çok çeşitli ve kapsamlı olan bu görevlerin yerine getirilmesinde belediye çalışanlarına büyük görevler düşmektedir. Halkın yerel ihtiyaçlarının giderildiği temel birimler olan belediyelerin personelleri üzerinde mobbing adı verilen Türkçeye yıldırma, psikolojik taciz olarak aktarılan olumsuz durumların varlığı belediye çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Belediye personelinin atama ve seçimle iş başına geldiği göz önüne alındığında mobbing konusunun belediyelerde incelenmesi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisinin değerlendirilmesi belediyenin etkin hizmet sunumu için önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Bu çalışmada Türkiye’de il belediyelerinde görev yapan belediye personelinin mobbing algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri bir alan araştırması ile değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda 81 il belediyesinde görev yapan belediye çalışanlarının saptanması amacıyla her il belediyesine 30 adet anket düşecek şekilde 2430 adet anket, buralarda çalışan personele tesadüfi olarak dağıtılmış ve 637 adet anket sağlıklı ve tam doldurulmuş bir şekilde teslim alınmıştır. SPSS Paket Programıyla anketler analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında belediye personelinin mobbing algı düzeyleriyle örgütsel bağlılık algılarının negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve ileri yaş düzeyinde çalışan personelin belediyelerde çalışan genç personellere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Bağlılık, Belediye, Belediye Personeli, Personel Algısı

Abstract

The municipalities are the leading institutions in the local government units with important duties. In this context, the municipalities are responsible for ensuring that the people living at the local level receive water, sewage, transportation, refuse, fire, slaughterhouse, it constitutes the first administrative units to meet the many local needs. In fulfilling these diverse and comprehensive tasks, municipal employees have great responsibilities. It is known that mobbing, which is the basic units where the local needs of the people are eliminated, is the mobbing on the staff of the municipalities, and the existence of negative situations which are conveyed as psychological harassment affect the organizational loyalty of the municipality employees. Considering the mobbing issue in the municipalities and evaluating the effect on organizational loyalty, it is important for municipality to provide effective service, given that the municipal staff is assigned to work by appointment and election. In this study, mobbing perception and organizational commitment levels of municipal personnel working in provincial municipalities in Turkey are tried to be evaluated with a field research. Within this scope, 2430 questionnaires were distributed randomly to the provincial municipality in order to determine municipality employees working in 81 provinces, and the personnel working there were randomly distributed and 637 questionnaires were received in a healthy and complete manner. Questionnaires were analyzed with SPSS Packet Program. Within the scope of the research, mobbing perceptions of the municipal staff have a meaningful relationship with negative perceptions of organizational commitment, and the level of organizational commitment is higher than that of the senior staff working at the municipal level.

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Municipality, Municipality Staff, Staff Perception

1.Giriş

Mobbing ya da diğer adlarıyla yıldırma veya psikolojik taciz olarak bilinen örgüt çalışanlarının maruz kaldığı olumsuz durumlar, birçok örgüt çalışanının karşı karşıya kaldığı önemli sorunların başında gelmektedir. Yerel düzeyde hizmet sunan kurumlar arasında ilk sıraları çeken belediyelerde de mobbing konusu, mobbingin etkileri, kurum çalışanlarının başarılarına ve örgütsel bağlılıklarına etki boyutu hizmet kalitesinin devamlılığı açısından araştırılması gereken bir konudur. Belediyelerin örgütsel yapısının şekillenmesinde siyasal kurumlar olmaları, seçimler sonucunda bazı çalışanlarının değişime uğraması, farklı görüşe sahip çalışanlar üzerinde potansiyel bir mobbing tehdidini içerisinde barındırmaktadır. Bunun dışında yöneticilerden kaynaklanan mobbinge uğrama ihtimalide göz önüne alındığında

belediye çalışanlarının karşı karşıya kalabilecekleri mobbing vakaları onların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerine doğrudan etkilemekte ve çalışanlardan beklenen etkin ve verimli hizmet sunumunda ciddi sıkıntılara sebep olmaktadır. Bu durumda öncelikle kurum çalışanlarının verimlerine ve başarılarına doğrudan olumsuz bir etki ortaya çıkarken dolaylı olarak da belediyelerden hizmet alan yöre halkının beklentilerinin tam anlamıyla karşılanamamasına neden olmaktadır. Siyasal kurumlar olan belediyelerin örgütsel ilişkilerinde mobbing algısının varlığı ve kurumsal bağlılık düzeyinin vatandaşlar üzerine çıkaracağı sonuçlar göz önüne alındığında belediyelerde mobbing konusunun diğer örgütlere nazaran daha hassas değerlendirilmesi gereken bir konu olduğu görülmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de il belediyelerinde görev yapan

belediye personelinin kurumlarında karşılaşılan mobbing olgusuyla ilgili algı düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkilerini tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen bir alan araştırmasına yer verilmektedir. Bu araştırma sonucunda mobbing olgusunun örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği ve dolaylı olarak çalışanların ve kurumun başarısını düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

2. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık

Mobbing ve örgütsel bağlılık konusuyla ilgili literatürde birçok özel ve kamu kurumunda yürütülen çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Yerel yönetimler üzerinde özellikle mobbing konusunun buna rağmen ihmal edildiği de göze çarpmaktadır. Bu çalışmada her iki konunun birbiriyle olan ilişkisine belediyeler üzerinde gerçekleştirilen bir alan araştırmasıyla yer verilerek literatürdeki boşluğa katkı yapılması amaçlanmaktadır.

2.1. Mobbing Kavramı

Mobbing kavramı ilk kez Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda büyük hayvanlarla küçük hayvanlar arasındaki ilişki ve gözlemler sırasında gündeme gelmiştir (Yücer, 2005). Kavramın günümüzde popüler olan insan ilişkilerindeki karşılığını anlatan ilk eserlerin Leymann tarafından 1984 yılında iş yerinde çalışanlara yöneltilen iş yeri terörü olarak da ifade edilen bir ya da birkaç kişinin tek bir insana yönelik sergilediği sistemli etik dışı davranışlar olarak ele alındığı görülmektedir (Leymann, 1996:166). Yoğun olarak iş ortamında görülen olumsuzlukları ifade eden kavram Türkçede "işyerinde psikolojik taciz", "işyerinde manevi taciz", "duygusal şiddet", "işyerinde zorbalık", "yıldırma" gibi farklı sözcüklerle ifade edilerek kullanıldığı görülmektedir (Tınaz, 2008: 17). Mobbingin kasıtlı ve sürekli olarak iş ortamında çalışanlara yönelik olarak uygulanan personelin işinden ayrılmasını amaçlayan güden bir saldırgan yapısı bulunmaktadır (Sheehan, 2004: 3). Mobbing

bireyin veya kurumun belirli bir kişiye belli periyotlarda uyguladığı, küçük düşürücü psikolojik baskı, haksız söz ve davranışlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Gül ve Özcan, 2013: 108). Mobbing en genel anlamıyla çalışanlara yönelik gerçekleştirilen baskı ve zorlama olarak tanımlanmaktadır (Özler vd, 2008:1). Mobbinge maruz kalma durumu insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Avcı ve Kaya, 2010). Mobbingin hem örgütler hem de örgüt çalışanları için birçok olumsuz yönü bulunduğu düşünülmektedir (Özler vd, 2008:1). Mobbing örgüt içinde, çalışanlar üzerine zorbalık, duygusal taciz, yıldırma gibi adlar altında bir kişinin ya da bir grubun hedef gösterilen kişiye karşı uyguladıkları sürekli, sistematik, aşağılayıcı, söz, davranış ve fiilleri ifade etmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 61). Yapılan mobbing tanımlarında ortak noktanın bu davranışlarının sistemli ve planlı olması, uzun süre devam etmesi ve çalışanları yıldırma yönelik davranış kalıplarından oluşmaktadır (Özler vd, 2008:2). Mobbingin etkisinde kalan çalışanların kendilerine olan güveni sarsıldığı için sahip olduğu yeteneklerine dahi kuşku duydukları bilinmektedir (Çavuş ve Demir, 2009: 14). Mobbinge uğrayan çalışanlar psikolojik olarak sosyal ve kişisel olarak bir yıkıma uğrayabilirler, bu durum işten ayrılmalarına, hatta intihar etmelerine kadar gidebilir.

Mobbing olgusunun kişiler üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz etkiler kadar örgütler üzerinde de olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olduğu bilinmektedir (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 71). Mobbing üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda örgüt personelinin mobbinge maruz kalmaları halinde işten ayrılma niyetlerinin arttığı ve bu sebeple iş gören devir hızını yükseldiği, personel motivasyonunun azaldığı, çalışanların verimlilik ve iş tatminlerini azalttığı sonucuna ulaşıldığı görülmüştür

(Niedl, 1996: 239-240). Mobbingin etkisiyle örgütlerde yaşanan olumsuz durumlarla alakalı Balay (2000: 93). şu örnekleri vermektedir: Mesleki gelişme ve ilerlemede yavaşlama, örgütten ayrılma, örgütsel amaç ve hedeflerin kaçırılması, iş gören devrinin hızlı olması, devamsızlık, kurum içi dedikodular, iş gören üzerinde kontrolün kaybolması, vb. olumsuz durumlar hem çalışanların etkinliğini azaltırken hem de kurumsal başarı üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarabilir. Örgütlerde kasıtlı ve sistemli olarak çalışanlara yönelik uygulanan olumsuz davranışların etkileri çalışanlar üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar oluşmasına neden olur (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 71). Mobbing unsurunun engellenemediği örgütlerde çalışan personelin ilerleyen aşamalarda tıbbi destek alması gerekebilir (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 278). Aksi taktirde hem çalışanın hem de örgütün geleceğiyle alakalı telafisi mümkün olmayan durumlarla karşılaşılması kaçınılmazdır.

2.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramı en genel anlamıyla belli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme halidir. Bu yönelmede kendi içinde bir örgütle bir özdeşleşme durumu söz konusu olmaktadır (Meyer ve Allen, 1984: 373). Bağlılık kavramı son yıllarda endüstriyel psikoloji, endüstriyel sosyoloji, iş yönetimi ve kamu yönetimi gibi birçok disiplinde ve birçok bilim insanı tarafından büyük ilgi çeken bir konudur (Uştu ve Tümkeya, 2017: 1264). Özellikle çalışan sayısının yüksek olduğu kurumlarda, bağlılık, sadakat, vatandaşlık ve örgüt iklimi gibi pek çok konunun örgütü yakından etkilediği görülmektedir (Çimen ve Saç, 2017:183). Örgüt içinde en önemli unsurun insan faktörü olduğunun düşünüldüğünde örgüt için nitelikli personeli seçmek ve o çalışana örgüte bağlamak çok daha önemli bir hale gelmektedir (Tekin ve Çelik, 2017: 71). Bağlılık, sadakat, sadık olma durumunu ifade etmek amacıyla kullanılan bir kavramdır

(Balay, 2000: 14). Örgütsel sadakat ise insanların bir örgütün kendini bir parçası olarak görerek örgütte “kalma isteği” duymasını ifade eder (Ergeneli ve Sağlam, 2005: 125). Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve normları kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak gayesiyle bu yönünde çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren, 2005: 210). Örgütsel bağlılık, çalışanların görev yaptığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade eden bir kavramdır (Bayram, 2005: 125). Örgütsel bağlılık, iş görenin kurumuyla özdeşleşme derecesi olmasından dolayı beraberinde çalışanların aktif olarak örgüte katılımı gerekli kılmaktadır (Newstorm ve Davis, 1993: 198). Örgütsel bağlılık tanımı üzerinde net bir fikir birliği bulunmamasına rağmen “örgütsel bağlılık”; “klasik manada bağlılığın örgütsel bağlama duygusal, devamlılık ve normatif boyutlardan oluştuğu ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 61-89). Örgütsel bağlılık sadece iş ortamında iş verene karşı sadık olmak değil, aynı zamanda kurumun başarısının devamı için kurum çalışanlarının gösterdiği sürekli çabalardan oluşan bir süreçtir (Yüksel, 2000: 76). Örgütsel bağlılığın temel unsurları arasında kurumun amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve kabullenme, kurum yararına yönelik daha çok çaba harcama ve kurumsal üyeliği sürdürme isteği bulunmaktadır (Porter vd., 1974: 603-609). Örgüt çalışanlarının güçlü örgütsel bağlılık düzeyine sahip olması yüksek düzeyde işleriyle alakalı verimli olmalarını sağlayacaktır (Aydın, 2005: 67).

Örgütsel bağlılık konusunda Allen ve Meyer tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli literatürde yaygın olarak kabul gören bir model olarak bilinmektedir. Bu modelde Allen ve Meyer çalışanların, örgüte bağlılığını duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç temel boyutta açıklamaktadır (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 72). Örgütlerde duygusal bağlılığın oluşmasında örgüt çalışanlarıyla örgütün ortak amaç ve hedeflerinin olması ve

çalışanlar üzerinde ortak hareket etme duygusunun ortaya çıkmasında önemli bir etkidir (Koç ve Yavuz, 2007: 3). Duygusal bağlılıkta çalışanlar örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmektedirler (Bayram, 2005: 132). Duygusal olarak örgüt çalışanları örgütün bir parçası olarak örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun oldukları ve bireysel ve örgütsel değerler arasında bir uzlaşma ortaya koydukları görülmektedir (Wiener, 1982: 423-424). Devamlılık bağlılığı ekonomik bir anlam ifade ederek örgüt çalışanlarının işlerini kaybetmeleri halinde karşı karşıya kalacakları maddi kayıplar nedeniyle örgütte çalışmaya devam edeceklerini ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 2007: 622). Bu bağlılıkta örgüt çalışanları örgüte yaptıkları yatırımın karşılığı gereği örgütü sahiplenmektedirler (Bayram, 2005: 132). Normatif bağlılık, örgüt personelinin psikolojik nedenlerden ötürü ve personelin örgütten ayrılmasının ahlaki ve etik karşılanmayacağı beklentisinden dolayı örgütten ayrılamamasını ifade etmektedir (Adanalı, 2007: 6).

Örgüt çalışanları kendilerini örgüte minnettar hissettikleri için bağlı olduklarını düşünmektedirler (Bayram, 2005: 132). Bu nedenle nitelikli çalışanların örgütte uzun süre istihdam edilmesi, örgüte bağlı olarak görev yapması ve örgütsel amaçları benimsemesi bir anlamda o örgütün bir parçası olduğunun bilincinde olmasını gerektirmektedir (Yavuz, 2008: 70). Örgütsel bağlılık, çalışanlarının örgütsel faaliyet ve kararlara katılma, örgütsel sadakat ve örgüt değerlerine olan inancını da kapsayacak şekilde çalışanların kurumlarına olan psikolojik bağlılığı ifade edilmektedir (Çetin, 2004: 90). Örgütsel bağlılık örgütsel değerleri benimseyen ve örgütsel amaçlara ulaşmak için çaba sarf eden personelin, örgütsel etkinliğe ve verimliliğe daha fazla katkı yapmasını sağlayan önemli bir unsurdur

(Karcioğlu ve Çelik, 2012: 64). Bu nedenle kurum yönetimlerinin çalışanlarının verimliliklerini ve iş hayatının kalitesini olumsuz yönde etkileyebilecek bütün faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik yoğun çaba sarf ederken örgütsel bağlılığı artıracak faaliyetlere de yer vermesi gerekmektedir (Gül ve Özcan, 2011:108).

2.3. Mobbing ve Örgütsel Bağlılığın Belediye Çalışanlarına Etkisi

Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkiledi düşünülmektedir. Bu kapsamda, örgütsel bağlılığın örgütlerde istenilmeyen çalışanların işe geç gelmesi, devamsızlık yapmaları ve iş terk etmeleri gibi istenmeyen neticeleri azalttığı, ayrıca ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005: 125). Örgütsel bağlılığın örgütler için başlıca faydaları arasında çalışanlar arasında daha fazla uyum sağlamak, çalışanların iş doyumunu artırmak, daha üretken olmalarını sağlamak, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmalarını sağlamak ve örgüt maliyetlerini daha düşük seviyelere çekmek yer almaktadır (Balci, 2003). Örgütsel bağlılıkla çalışanların performans atışı yanında çalışanların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde duygu ve düşüncelerini yönetimle paylaşması, örgütsel başarı için birçok gönüllü eylemin gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır (Katz ve Kahn, 1977: 436). Örgütsel bağlılık, örgüt yönetimi için kurumsal hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu sebeple tüm kurumlar, çalışanlarının bağlılık düzeylerini artırmak için yoğun çaba harcamak durumundadır (Bayram, 2005: 136). Bu yoğun çaba içersinde mobbing adı verilen olumsuz davranış kalıplarının söz konusu olduğu örgütlerde olumsuz durumlarla mücadele konusu yine yönetime büyük görevler düşürmektedir. Mobbingin var olduğu örgütlerde mobbinge maruz kalan

başarılı personelin mobbing sonrasında örgütsel bağlarını kaybettiği performansın azaldığı ve işten ayrılma niyetlerinin olduğu görülmektedir (Özler vd, 2008:2). İş yerinde uygulanan mobbing davranışlarının çalışanlar üzerinde ciddi travmalara neden olmaktadır (Tetik, 2010: 81). Bu nedenle örgütler tarafından mobbinge mücadele önemli bir konu haline gelmektedir.

Mobbing, farklı sebeplerle ve her türlü iş kolunda görülmesi mümkün bir olgudur (Çınar ve Akpunar, 2017: 44). Örgütlerde, çatışmaların yoğun bir şekilde yaşanıp devam etmesinin ileri bir aşaması olarak kabul edilen ve bireylerin birbirine ya da grupların bireylere olumsuz davranış uygulaması şeklinde kendini gösteren ve hata çalışanların zaman içerisinde intiharlarına dahi sebep olan mobbing, örgüt personeli üzerinde gerçekleştirilen her türlü baskı ve zorlama davranışı olarak onların hem ruhsal hem de fiziksel olarak büyük zararlarla karşılaşmasına neden olmaktadır (Aygün, 2012: 92). Çalışma hayatında mobbing, hem bireysel olarak personel üzerinde, hem de örgüte yönelik olarak olumsuz etkileri nedeniyle ile kurumların üzerinde durmaları gereken önemli bir konudur (Pelit ve Kılıç, 2012: 132). Mobbing maruz kalan çalışanların mensubu oldukları kurumlara olan bağlılıklarını zayıfladığı görülmektedir. Bu durum kişisel ve örgütsel açıdan kurumlar ve çalışan personel açısından bir takım olumsuz bazı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Özler vd, 2008: 2). Mobbingden kaynaklanan problemlerin özellikle kurumda çalışan insan kaynağına olumsuz etkileri, kişinin işini bırakmasının ötesinde de çalışanların başta sağlık problemleri ve çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olan boyutlara ulaşabilmektedir (Pelit ve Kılıç, 2012: 132). Örgütsel bağlılık konusunun kurumlar için öneminin gittikçe arttığı günümüz koşullarında bağlılığı tehdit eden önemli unsurlardan bir tanesinin mobbing olduğu düşünülebilir (Şener, 2013: 48). Mobbing'e maruz kalan personelin kurumlara karşı

tutumları olumsuz yönde etkilenmektedir (Karcioğlu ve Çelik, 2012: 64). Mobbingin en belirgin sonucu kurum çalışanın işten ayrılması ya da atılması şeklinde kendini gösterir (Arpacıoğlu, 2008: 4). Leyman tarafından geliştirilen mobbing davranışları; kendini göstermesini ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, aygınlığına saldırıda bulunulmak, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunmak ve doğrudan sağlığa saldırıda bulunmak şeklinde beş alt kategoride değerlendirilmektedir (Davenport vd., 2003:18-19).

Mobbinge maruz kalan çalışanlara yönelik sergilenen davranışlar çalışanın psikolojik, fiziksel ve sosyal yaşamının bozulmasına ayrıca iş doyumunu sağlamamasına, performans ve verim düşüklüğüne sebep olmaktadır. Yine bu olumsuz davranışların etkileri sadece çalışanı etkilememekte beraberinde personelin aile yaşamı, çalıştığı ortam, iş arkadaşları, sosyal çevresi kısaca mağdur ile doğrudan ya da dolaylı ilişkide bulunan herkesi etkisi altına almaktadır (Aygün, 2012: 113). Örgüt çalışanlarının haksız bir şekilde suçlanması, ima yoluyla taciz edilmeleri, kinayeli şekilde alaya alınmaları, dedikodu yoluyla itibarı sarsılması, arkadaşları karşısında küçük düşürülmeleri, duygusal istismar ve şiddet uygulanarak taciz edilmeleri, iş ortamından ayrılmaya zorlanmaları iş ortamındaki başlıca kötü davranış örnekleri arasında sayılmaktadır (Tetik, 2010: 81). Mobbinge uğrayan bireyler kendini alt üst olmuş, işyerinde izole edilmiş, özgüveni yıkılmış ve sahip olduğu sosyal imajını zedelenmiş bireyler olarak bir duygu yıkımıyla karşı karşıya kalırlar (Çavuş vd., 2015: 12). Bu bireylerin yeniden sosyo-psikolojik olarak kendisine gelmesi, örgüte kazandırılması, örgütsel bağlılığın yeniden tesisi oldukça güç ve uzun zaman alan bir süreç olacaktır. Bu nedenle etkin bir kurum yönetiminde mobbing olgusuna hiç yer verilmemesi bu amaçla gerekli önlemlerin alınarak

çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması ve çalışanlardan maksimum verimin alınarak örgütsel amaçların en etkin şekilde çalışanlarla bir bütün oluşturulacak şekilde gerçekleştirilmesi konusunda örgüt yönetimine önemli görevler düşmektedir.

3. Yöntem

Bu çalışma, Türkiye'deki il belediyelerinde çalışan personeller üzerinde mobbinge neden olan davranış kalıplarıyla, örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç kapsamında veri toplama tekniği olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Hazırlanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgileri saptamaya yönelik ifadeler yer alırken ikinci bölümde Leymann (1996) tarafından geliştirilen 5 alt bölümden oluşan (kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, kişinin itibarına saldırılar, kişinin yaşam kalitesine ve meslek durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar) mobbing ölçeğinden ve üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık ile ilgili Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğindedir. Her bir ifadenin

karsısında kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde 5 katılma derecesi bulunmaktadır. Çalışmada betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS veri analiz paket programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Veriler Frekans ve Anova analizleriyle değerlendirilmiştir. Ölçeklere ilişkin güvenlik analizinde mobbing ölçeği için Cronbach Alpha Katsayısı 0,712 olarak saptanmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ise 0.801 olarak hesaplanmıştır. Araştırma evrenini Türkiye'de 81 il merkezinde görev yapan il belediyelerinde çalışan idari personel oluşturmaktadır. Bu amaçla her il belediyesine 30 adet anket düşecek şekilde 2430 anket buralarda çalışan personele tesadüfi olarak dağıtılmış ve 637 adet anket sağlıklı ve tam doldurulmuş bir şekilde teslim alınmıştır. Araştırma ile belediye çalışanlarının mobbing algı düzeylerinin demografik açıdan bir farklılığa sahip olup olmadığı, mobbinge maruz kalma ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunup bulunmadığı ve mobbing ve örgütsel bağlılık algılarının belediye çalışanlarının yaş, cinsiyet ve hizmet süreleri açısından anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığı sorularına yanıt aranmaktadır.

4. Bulgular ve Yorumlar

Tablo 1. Demografik Veriler

	F	%	F	%		
Cinsiyet	Erkek	423	66,4	1-5	238	37,4
	Kadın	214	33,6	6-10	141	22,1
	Toplam	637	100,0	11-15	86	13,5
Yaş				16-20	76	11,9
				21-25	47	7,4

26-35	266	41,8	26+	49	7,7
36-45	189	29,7	Toplam	637	100,0
46+	115	18,1			
Toplam	637	100,0			

Tablo 1’de yer alan demografik veriler incelendiğinde ankete yanıt veren 637 kişiden %66.4’ünün erkek %33.6’sının kadın olduğu görülmektedir. Ankete katılanların yaş dağılımına bakıldığında 26-35 yaş aralığında yer alan %41.8’lik kişinin ankette en geniş yaş aralığını oluşturduğu görülürken 20-25 yaş

aralığında yer alan katılımcıların %10.5 ile son yaş gurubunu oluşturduğu görülmektedir. Hizmet süresi açısından ankete katılanların dağılımına bakıldığında %37.4 kişinin 1-5 yıl arası görev aralığında görev yaptığı görülürken 21-25 yıl aralığında görev yapan çalışanların %7.4 olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Mobbing Algısı İle İlgili Bazı İfadelere Katılım Oranı

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorrum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Çalıştığım iş ortamında kendimi rahatça ifade edebiliyorum	249	39.1	265	41.6	54	8.5	49	7.7	20	3.1
Yönetimle istediğim her zaman görüşebiliyorum	196	30.8	234	36.7	88	13.8	94	14.8	25	3.9
İş dağılımının hakkaniyetli yapıldığını düşünüyorum	120	18.8	207	32.5	138	21.7	109	17.1	63	9.9
İş ortamında arkadaşlarımızla ve amirlerimizle iletişim kanallarımız her zaman açıktır	223	35.0	245	38.5	86	13.5	58	9.1	25	3.9
İş ortamında görmezden geldiğim oluyor	74	11.6	143	22.4	112	17.6	170	26.7	138	21.7
İş ortamının performansımı olumlu etkilediğini düşünüyorum	180	28.3	238	37.4	92	14.4	79	12.4	48	7.5

Toplam	637	100	637	100	637	100	637	100	637	100
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Tablo 2 incelendiğinde belediye personelinin mobbing algı düzeylerini belirlemeye yönelik olarak ankete verdikleri yanıtlar içinde katılımcıların “Çalıştığım iş ortamında kendimi rahatça ifade edebiliyorum” adlı ifadeye %39.1 oranında kişinin kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, aynı ifadeye belediye çalışanlarının

%41.6’sının katılıyorum ifadesi yanıtını verdiği görülmektedir. Bunların yanında “İş ortamında görmezden gelindiğim oluyor” ifadesine katılımcıların 21.7’sinin kesinlikle katılmıyorum ifadesini işaretlediği ve yine aynı ifadeye belediye personelinin %26.7 oranında katılıyorum seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Algısı İle İlgili İfadelere Katılım Oranı

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder	157	24.6	274	43.0	102	16.0	68	10.7	36	5.7
Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum	159	25.0	258	40.5	112	17.6	71	11.1	37	5.8
Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum	141	22.1	239	37.5	128	20.1	90	14.1	39	6.1
Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur	107	16.8	154	24.2	121	19.0	181	28.4	74	11.6
Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum	96	15.1	222	34.9	121	19.0	135	21.2	63	9.9
Kurumuma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum	107	16.8	189	29.7	144	22.6	145	22.8	52	8.2

Tablo 3 incelendiğinde belediye personelinin örgütsel bağlılık düzeylerini

belirlemeye yönelik olarak ankete verdikleri yanıtlar içinde katılımcıların “Kendimi

çalıştığım kuruma ait hissediyorum” adlı ifadeye %25.0 oranında kişinin kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken, “Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder” ifadesine belediye personelinin %43.0’nun katılıyorum ifadesini yanıt olarak verdiği görülmektedir. Bunların yanında “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur” ifadesine katılımcıların 11.6’sının kesinlikle katılmıyorum ifadesini işaretlediği ve “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur” ifadesine %28.4 oranında katılımcının işaretlediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık ifadelerine verdiği yanıtların ortalamaları alınarak bu iki grup arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan Korelasyon analizine göre mobbing algısıyla örgütsel bağlılık düzeyi ifadeleri arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde (-,501) düzeyinde negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuca göre belediye çalışanlarının mobbing algılarıyla örgütsel bağlılık algı düzeylerinin zıt yönde ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mobbing algısının cinsiyet faktörüne göre katılımcılar arasında bir farklılık taşıyıp taşımadığına bakmak amacıyla T testi yapılmıştır. Test sonucuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde (0.32) düzeyinde erkeklerin kadın katılımcılara göre mobbing algı düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık algısının cinsiyet faktörüne göre katılımcılar arasında bir farklılık taşıyıp taşımadığına bakmak amacıyla T testi yapılmıştır. Test sonucuna göre erkek ve kadın katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Örgütsel bağlılık algısının yaş faktörüne göre katılımcılar arasında bir farklılık taşıyıp taşımadığına bakmak amacıyla Anova analizi yapılmıştır. Test sonucuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde (0.10) düzeyinde 45+ yaş grubunun 26-35 yaş aralığında bulunan belediye çalışanlarına göre

örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

5. Sonuç

Mobbing ya da Türkçe karşılığıyla yıldırma, örgütlerin üzerinde en çok kafa yorduğu sorunlar arasında yer almaktadır. Örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde örgüt çalışanlarının karşı karşıya kaldığı mobbing, onların örgütsel kurumsal başarıları üzerinde doğrudan olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuz durum dolaylı olarak ta örgütsel başarıyı etkilemekte örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesini engellemektedir. Bu alanda örgütler üzerinde yapılan birçok araştırmada mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Belediyeler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada belediye personelinin mobbing algısıyla örgütsel bağlılık algılarının negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre belediye çalışanlarının başta kurumsal performanslarının artırılması için mobbinge yönelik davranışlardan korunması ve bu sayede örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek tutulması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan yerel yönetim çalışanları öncelikle kurumsal başarıyı dolaylı olarak ta halka karşı sorumluluk düzeylerinin bir gereği olan halkın beklenti ve taleplerinin üst düzeyde karşılanmasına olumlu katkı sağlayacaktır. Bu bilinçte olan örgüt yönetiminin çalışanların mobbinge maruz kalmasına neden olan etkenleri en az düzeye indirgeyerek çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini artırma yollarını araması ve örgütsel amaç ve hedeflere en etkin şekilde ulaşması gerekmektedir. Belediyelerin örgütsel yapıları göz önüne alındığında, atama ve seçin ile göreve gelen çalışanların bulunması, belediyelerin sunduğu hizmetlerin doğrudan kendine oy veren yerel halka yönelik olması, bu kurumların siyasi kurumlar olması gibi unsurlar belediye çalışanlarının mobbinge maruz kalma olasılığını artırmaktadır. Bu nedenle diğer

özel ve kamu örgütlerine nazaran belediyelerde mobbing olgusunun daha dikkatli incelenmesini gerekli kılmaktadır. Siyasal kurumlar olan belediyelerde çalışan personelin mobbingden uzak tutulması, örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde özellikle halkın talep ve isteklerinin karşılanmasında oldukça önemli bir yere sahiptir.

KAYNAKÇA

- Adanalı, E. C. (2007). Kuruma Bağlılık Olgusuna Genel Bir Bakış. (Editör: Tarık Solmuş), içinde, *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Altunışık, R. Coşkun, R., Serkan Bayraktaroğlu, S. ve Engin Yıldırım E. (2010), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arpacıoğlu, G. (2008). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz, www.hrdergi.com/tr, Erişim Tarihi: 03.01.2017.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2010). Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(2), 51-79.
- Aydınlı H.İ. (2005). İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama, *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 149.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5).
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Evi.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59(1).
- Cavuş, M. F., Develi, A., ve Sarıoğlu, G. S. (2015). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 10-20.
- Çavuş, M.F. ve Demir, Y. (2009). Nobbing'ın Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 13-23.
- Çetin, M. Ö. (2004). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık", Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 21.
- Çevik T. İ. ve Çelik, A. (2017). Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği.
- Çınar, O., ve Akpunar, E. N. (2017). Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37).
- Çimen, H. ve Saç, F. (2017). Örgüt Başarısızlığının Nedenlerinden Biri: Mobbing, *Karadeniz*, 33(1), 183-191.
- Davenport, N., Swartz, R.D. ve Eliot, G.P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviren: Osman Cem ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Ergeneli, A. ve Sağlam A. G. (2005). Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Ezerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 121-148.
- Groeblinghoff, D. and Becker, M. (1996). A Case Study Of Mobbing And The Clinical Treatment Of Mobbing

- Victims, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 277-294.
- Gül., H ve Özcan, N. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 80-134.
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1).
- Katz, D., Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, (Çevirenler: H. Can ve Y. Bayar) Ankara: TODAİE.
- Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Demografik Faktörlerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kamu-İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 9(4).
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Meyer, J. P. and Allen N.J. (1984). Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 373.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Relations*, 1, 61-89.
- Newstorm, J.W. and Davis, K. (1993). Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work. (9), New York, McGraw Hill.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and Wellbeing: Economic and Personnel Development Implications, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 239- 249.
- 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, 37-60.
- Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 122-140.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R.T. and Boullian, P. U. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*. 15: 603-609.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 631- 636.
- Sheehan, M. (2004). Workplace Mobbing: A Proactive Response, Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia, www.lindas.internetbasedfamily.com/f/mobms.pdf, Erişim Tarihi 11.06.2017.
- Şener, O. (2013). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47.
- Tengilimoğlu, M. ve Mansur, F. A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(3), 69-84.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 81-89.
- Tınaz, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Uştu, H. ve Tümkaya, S. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Örgütsel

- Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi, *İlköğretim Online*, 16(3).
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization A Normative View, *Academy Of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yavuz, E. (2008). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Yüçetürk, E. (2005). Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, Yüçetürk, E. (2005) Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, Sendikal Notlar Sayı: 26.
- Yüksel, Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.

