

PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: TIP SEKRETERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

E. Ebru ŞENTÜRK¹

A. Erkan CİHANGİR²

ÖZET

Psikolojik şiddet; örgütte, bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan tarafından, en az altı ay süreyle haftada en az bir kez sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır. Psikolojik şiddet hiyerarşik yapıda dikey ya da yatay olabilir.

Örgütsel bağlılık ise bireylerin, örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi, bu amaç ve değerleri benimsemesi, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunması ve örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmasıdır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer tarafından 1984 yılında geliştirilen model kapsamında duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutları ile incelenecektir.

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağ ve zorunluluk olmaksızın örgütte kalma isteğidir. Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maliyeti hesaplaması ve bu nedenle örgütte kalmak isteği duymasıdır. Normatif bağlılıkta ise birey örgüte karşı bir sorumluluk hissi duyar ve bu histen doğan zorunlulukla örgüte bağlılığını devam ettirir.

Yapılan çalışmalarda psikolojik şiddete maruz kalma ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu konuda tıp sekreterleri üzerine yapılmış çalışmalar sınırlı kalmaktadır.

Bu çalışmada tıp sekreterlerinin psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği varsayılmaktadır. Bildiride araştırmanın sonuçları tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik şiddet, mobbing, örgütsel bağlılık

Alan Tanımı: İşletme

1. Giriş

Psikolojik şiddet, bir bireyi sabote etmek, gözden düşürmek, ondan intikam almak ve benzeri sebeplerle bir veya birkaç kişi tarafından en az altı ay süreyle, haftada en az bir kez uygulanan küçük düşürücü, onur kırıcı ve kasıtlı olan davranışlardır. Psikolojik şiddeti örgüt içerisinde işlerin birbirine bağımlılığından kaynaklanan çatışmalarla karıştırmamak gerekir. Psikolojik şiddetin sonuçları sadece maruz kalan bireyi değil, psikolojik şiddet uygulayanları ve içinde bulunulan örgütü de çok yönlü ve olumsuz etkilemektedir.

Örgütler varoluşlarını sürdürebilmek için insan kaynağının devamlılığına ihtiyaç duyarlar. Örgütsel bağlılık bireylerin, örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi, bu amaç ve değerleri benimsemesi, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunması ve örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmasıdır.

Bu çalışmada tıp sekreterlerinin demografik özelliklerinin psikolojik şiddete maruz kalmalarında bir etkisinin olup olmadığı, psikolojik şiddete maruz kalmalarının örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediği araştırılacaktır.

2. Psikolojik Şiddet

Psikolojik şiddet kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda K. Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının kendilerini tehdit eden büyük hayvanlara karşı davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Örgütlerde çalışanların davranışlarını yorumlamak için kullanılmaya başlaması ise 1980'li yıllara dayanır.

Baykal (2005) psikolojik şiddeti, çalışanları bilerek hataya sürüklemek ya da onlara manevi baskı uygulamak yoluyla kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden kurtulmak olarak tanımlar. Leymann psikolojik şiddeti, bir ya da daha fazla çalışanın, başka bir çalışana sık sık tekrarlanan ve uzun zaman devam eden düşmanca davranışlarını açıklamak için kullanmıştır (www.leymann.se).

Bir kişiye psikolojik şiddet mağduru diyebilmek için bireyin durumunun farkında olması ve kendini koruyamayacak durumda olması gerekmektedir (Gökçe, 2008:37). Karakale (2011) her mağdurun psikolojik şiddetten kendi kişilik özellikleri çerçevesinde etkilendiğini ve buna göre tepki verdiğini belirtmektedir.

Alanyazın incelendiğinde psikolojik şiddetin nedenleri ile ilgili kesin bir görüş birliği olmadığı görülmüştür. Gökçe (2008:27) örgütlerde yaşanan psikolojik şiddeti tavuk ve yumurta olayına benzetmektedir. Psikolojik şiddete sebep olan bir faktör, başka bir durumda psikolojik şiddetin sonucu da olabilmektedir.

Psikolojik şiddet sadece mağdura değil, içinde bulunduğu örgüte ve sosyal çevreye de zarar verir. Psikolojik şiddete maruz kalan mağdur aşırı stres altına girecektir. Zamanla mağdurdaki uykusuzluk, gerginlik, iştahsızlık, depresyon, ağlama krizleri, unutkanlık, yaşama arzusunu kaybetme gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri baş gösterir (Öğretmen, 2013:20). Hoel ve diğerleri (2004:179)

yaptıkları çalışmayla psikolojik şiddete ikinci kez maruz kalanların ilk sefere göre daha ciddi yaralandıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca psikolojik şiddet içinde bulunulan örgüte de zarar verir. Mağdurun psikolojik ve fiziki sağlık sorunları örgüt içerisindeki performansının düşmesine neden olacaktır. Ünal ve Karaoğul'un da (2013:324) belirttiği gibi örgüt içerisinde yaşanan çatışma, örgüt içi iletişimi zayıflatarak verimliliğin azalmasına ve kayıplar yaşanmasına sebep olacaktır.

Psikolojik şiddet sonucunda kişi işe gitmek istemeyecek, örgütsel bağlılığı azalacaktır (Öğretmen, 2013:20).

3. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüte sevgi duyma ya da onunla özdeşleşmedir. Böyle bir sevgi, özellikle çalışanın, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inandığında ve/veya örgüt üyeliğini sürdürme noktasında güçlü bir istek taşıdığına geliştirilen duygusal bir tepki olduğu söylenebilir (Kim ve Leong, 2005:24).

Bu bağlamda üç faktör öne çıkmaktadır (Rickett, 2005:66):

- Örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir kabul ve inanç,
- Örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliği,
- Örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik güçlü bir istek duygusu.

Örgütsel bağlılığa ilişkin birçok tutum geliştirilmiştir. Allen ve Mayer örgütsel bağlılığı "çalışanı örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olarak tanımlamakta ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarından oluşan bir model önermektedir (Ünal ve Karaoğul, 2012:321). Modeldeki bu ayrımlar daha çok "bir birey için çalıştığı örgütte kalmaktadır" sorusunu yanıtlar niteliktedir (Arı ve Ergeneli, 2003:131).

Çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini duygusal bağlılık (Allen ve Meyer, 1990:2-4, Meyer ve Allen,1997:11), bireyin farklı yönde davranmasının getireceği maliyeti düşünerek tutarlı davranışlar göstermesi ve örgüt üyeliğini devam ettirmesini devamlılık bağlılığı (Allen ve Meyer, 1990:3) ve bireylerin ahlaki sorumluluk duygusu ile "zorunluluk hissettikleri için" gösterdikleri bağlılık davranışını da normatif bağlılık (Uyguç ve Çımrın, 2004:93) ile açıklamak mümkündür.

Örgütsel bağlılığın sonuçlarını olumlu ve olumsuz sonuçlar olarak ayırmak doğru olacaktır. Örgütsel bağlılığın sonuçları bağlılığın şiddetine göre değişiklik göstermektedir (Aksoy, 2014:27). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgüt amaçlarını benimseyecek ve örgüt için çok çalışacaktır. Bu noktada bağlılığı çalışana başarı ve ücret artışı getirebileceği gibi terfi etme ihtimalini de arttıracaktır. (Bayram, 2005:136). Örgüt kendisine bağlı çalışanları sayesinde verimliliğini arttırabilecektir. Bununla birlikte yüksek örgütsel bağlılık bireyin yaratıcılığını yok edebilir ve birimde uyum sorunları da yaratabilir (Randall, 1987:465)

Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışan sürekli örgütten ayrılma eğiliminde olacaktır. Çalışanda işe devamsızlık, işe geç kalma, performans düşüklüğü, aşırı

stres (Davran, 2014:110), örgüte sadakatsizlik, dedikodu çıkartma gibi davranışlar görülebilir. Bunun sonucunda hem çalışan hem örgüt maddi kayıplara uğrayabilir.

4. Psikolojik şiddet ve örgütsel bağlılık

Psikolojik şiddetin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmeye yönelik olan yapılan çalışmalardan bazıları şöyledir:

Aylan (2012) Konya ili merkezde yer alan turizm işletmesi belgesine sahip otellerde çalışan 308 kişiye uyguladığı çalışması sonucunda kişilerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kurtbaş (2011) Ankara, İstanbul, İzmir ve Eskişehir illerinde bulunan kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenler arasından 408 kişiye uyguladığı çalışması sonucunda psikolojik şiddetin duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde şiddetli bir etki göstermediği ve psikolojik şiddetin normatif bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Mansur (2008), Ankara'da hizmet veren bir üniversite hastanesinin çalışanlarından (akademisyenler ve hemşireler hariç) 320 kişiye uyguladığı çalışması sonucunda psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olmakla birlikte, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile psikolojik şiddet arasında ters yönlü ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

5. Yöntem

Bu araştırma ile kamu ve özel hastanelerde çalışan tıp sekreterlerinin psikolojik şiddete maruz kalmalarının onların örgütsel bağlılıkları üzerine etki edip etmediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisini inceleyen ve tıp sekreterleri ile yapılan çalışmaların görece olarak azlığı dikkate alındığında bu çalışmanın önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Araştırmanın sonuçları çalışma anketine yanıt veren katılımcıların araştırmanın yapıldığı tarihlerdeki algıları ve çalışma anketine verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

Araştırmanın evrenini Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan dört hastanede (2 adet Kamu hastanesi, 2 adet özel hastane) çalışan 207 adet tıp sekreteri oluşturmaktadır. Zaman sınırlılıkları göz önüne alındığında tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından araştırma örneklem üzerinden yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma ölçeği basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen 186 kişiye uygulanmıştır.

Hazırlanan anket araştırmacı tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşülerek ve gönüllülük esasına göre doldurulmuştur.

Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümü demografik özelliklerden oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde Heinz Leymann'ın 45 maddelik mobbing tipolojisinden faydalanarak oluşturulan psikolojik şiddet ölçeği kullanılmıştır

(Mansur Akdemir, 2008). Anketin üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır (Akdemir Mansur, 2008).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 1-6 nolu soruları duygusal bağlılığı, 7-12 nolu soruları devamlılık bağlılığını ve 8-13 numaralı soruları da normatif bağlılığı ölçmeye yöneliktir.

Psikolojik şiddete ait davranışlara katılım derecelerini belirlemek üzere 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler "Hiç (1)", "Nadiren (2)", "Bazen (3)", "Sık (4)", "Çok Sık (5)" olarak ölçeklendirilmiştir. Örgütsel bağlılığa ait davranışlara katılım derecelerini belirlemek üzere 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler "Kesinlikle katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)", "Kesinlikle katılıyorum (5)" olarak ölçeklendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS programında değerlendirilmiştir. Psikolojik şiddet için anketin Cronbach Alfa değeri 0.932'dir. Örgütsel bağlılık anketinin Cronbach Alfa değeri ise 0.754'dür. Anket formunun güvenilirliği istatistiki açıdan kabul edilebilir düzeydedir.

6. Bulgular

Araştırma anketini cevaplayan bireylerin, demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların % 56,5'i kadın, % 43,5'i erkek olarak belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre dağılımlar incelendiğinde ise, katılımcıların % 64,0'ünün evli, % 28,5'inin bekâr ve % 7,5'inin ise boşanmış olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, % 37,6'sının 21-30 yaş aralığında, % 41,9'unun 31-40 yaş aralığında ve % 20,4'ünün 41-50 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Son olarak katılımcıların çalıştıkları örgütün ait olduğu kurum türüne göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların % 53,2'si kamu kurumunda çalışırken, % 46,8'inin özel bir kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₁: Psikolojik şiddet örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

H_{1,1}: Psikolojik şiddet duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.

H_{1,2}: Psikolojik şiddet devamlılık bağlılığı üzerinde etkilidir.

H_{1,3}: Psikolojik şiddet normatif bağlılık üzerinde etkilidir.

Tablo 1: Katılımcıların, Psikolojik Şiddete İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları (n: 186)

İFADELER	Hiç \longleftrightarrow Çok Sık										\bar{X}	S.S
	1		2		3		4		5			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor.	87	46,8	34	18,3	38	20,4	25	13,4	2	1,1	2,04	1,14
Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor.	67	36	33	17,7	41	22	36	19,4	9	4,8	2,39	1,28
İyi çalışmama rağmen bana bağırlıyor ve azarlanıyorum.	98	52,7	29	15,6	24	12,9	18	9,7	17	9,1	2,07	1,36
Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	50	26,9	58	31,2	51	27,4	13	7	14	7,5	2,37	1,17
Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor.	136	73,1	8	4,3	13	7	21	11,3	8	4,3	1,69	1,24
Telefonla kasıtlı olarak gereksiz yere arıyorum.	119	64	18	9,7	34	18,3	15	8,1	-	-	1,70	1,03
Sözle tehdit ediliyorum.	116	62,4	35	18,8	11	5,9	24	12,9	-	-	1,69	1,05
Yazılı tehditler alıyorum.	186	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	,00
Jestler, bakışlar yoluyla, iletişim kurmam engelleniyor.	131	70,4	28	15,1	14	7,5	13	7	-	-	1,51	,90
İş arkadaşlarım/Üstlerim benimle konuşmuyor.	146	78,5	30	16,1	10	5,4	-	-	-	-	1,27	,55
İş arkadaşlarımla benimle konuşması engelleniyor.	141	75,8	45	24,2	-	-	-	-	-	-	1,24	,42
Diğer çalışanlardan ayrı bir yerde çalışmaya zorlanıyorum.	186	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	,00
Bulduğum ortamda yokmuşum gibi davranıyorum.	134	72	23	12,4	29	15,6	-	-	-	-	1,44	,74
Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor.	140	75,3	36	19,4	10	5,4	-	-	-	-	1,30	,56
Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor.	159	85,5	13	7	14	7,5	-	-	-	-	1,22	,56
Psikolojik sorunlarım olduğu yönünde	144	77,4	42	27,6	-	-	-	-	-	-	1,23	,41

imalı sözler ediliyor, davranışlar sergileniyor.													
Psikolojik tedavi almam yönünde baskı yapılıyor.	168	90,3	8	4,3	10	5,4	-	-	-	-	1,20	,69	
Bir özürle alay ediliyor.	155	83,3	31	16,7	-	-	-	-	-	-	1,17	,37	
Dini inancından / Siyasi görüşümden dolayı alay ediliyorum.	174	93,5	12	6,5	-	-	-	-	-	-	1,06	,24	
Özel yaşantımla alay ediliyor.	159	85,5	21	11,3	6	3,2	-	-	-	-	1,18	,46	
Özgüvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen işleri yapmam konusunda baskı görüyorum.	126	67,7	27	14,5	10	5,4	23	12,4	-	-	1,62	1,04	
Çabalarım yağcılık olarak değerlendiriliyor.	126	67,7	23	12,4	10	5,4	20	10,8	7	3,8	1,70	1,19	
İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor.	92	49,5	28	15,1	41	22	18	9,7	7	3,8	2,03	1,20	
Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum.	186	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	,00	
Cinsel imalarda bulunuluyor.	180	96,8	6	3,2	-	-	-	-	-	-	1,03	,17	
Verilen görevler geri alınıyor, işim sürekli değiştiriliyor.	98	52,7	45	24,2	16	8,6	13	7,0	14	7,5	1,92	1,25	
Niteliklerim dışında, daha az yetenek gerektiren işler veriliyor.	110	59,1	27	14,5	10	5,4	21	11,3	18	9,7	1,98	1,40	
Özel bir görev tanımım yok, yapmam için anlamsız işler veriliyor.	86	46,2	30	16,1	28	15,1	6	3,2	36	19,4	2,33	1,54	
Özel eşyalarım zarar veriliyor.	162	87,1	14	7,5	10	5,4	-	-	-	-	1,18	,50	
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorum.	104	55,9	32	17,2	2	1,1	40	21,5	8	4,3	2,01	1,35	
Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum.	153	82,3	10	5,4	17	9,1	6	3,2	-	-	1,33	,77	
Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor, fiziksel zarar görüyorum.	180	96,8	-	-	6	3,2	-	-	-	-	1,06	,35	
Cinsel tacize uğruyorum.	180	96,8	6	3,2	-	-	-	-	-	-	1,03	,17	

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların çalıştıkları kurumlarda maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin ifadelere verdikleri yanıtların dağılımların gösterilmektedir. Bu durumda psikolojik şiddete ilişkin % 46,2 ile “Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor”, %41,9 ile “Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor” ve % 37,7 ile “Özel bir görev tanımım yok, yapmam için anlamsız işler veriliyor.” ifadeleri en yüksek puanı alan ifadeler olarak belirlenmiştir.

Bunun yanı sıra “Yazılı tehditler alıyorum”, “Diğer çalışanlardan ayrı bir yerde çalışmaya zorlanıyorum” ve “Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum” ifadelerine katılımcıların tamamı “hiç” yanıtını vermiştir.

İfadelerin tamamına bakıldığında, çalışanların psikolojik şiddete ilişkin verdikleri yanıtların genel itibari ile ortalama altında kaldığı belirlenmiştir. Bu durumda, araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları kurumlarda psikolojik şiddete dair bir problemlerinin olmadığı söylenebilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların, Örgütsel Bağlılığa İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları (n: 186)

İFADELER	Hiç Katılmıyorum \longleftrightarrow Tamamen Katılıyorum										\bar{X}	S.S.	
	1		2		3		4		5				
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Duygusal Bağlılık	Meslek hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	25	13,4	18	9,7	62	33,3	33	17,7	48	25,8	3,33	1,32
	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.	10	5,4	40	21,5	20	10,8	66	35,5	50	26,9	3,57	1,24
	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	41	22,0	55	29,6	52	28,0	18	9,7	20	10,8	2,58	1,23
	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.	47	25,3	79	42,5	20	10,8	30	16,1	10	5,4	2,34	1,17
	Bu kurumun benim için anlamı büyüktür.	6	3,2	25	13,4	37	19,9	68	36,6	50	26,9	3,70	1,10
evamın ik R-çalış	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	39	21,0	53	28,5	38	20,4	36	19,4	20	10,8	2,70	1,29
	İstesem bile şuan bu kurumdan ayrılmak benim için çok güç olurdu.	30	16,1	12	6,5	33	17,7	28	15,1	83	44,6	3,66	1,49
	Şuan bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem yaşantım büyük oranda altüst olur.	18	9,7	32	17,2	40	21,5	43	23,1	53	28,5	3,44	1,32

	Şuan bu kurumda kalmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	14	7,5	10	5,4	20	10,8	55	29,6	87	46,8	4,03	1,21
	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatifim olduğuna inanıyorum.	14	7,5	52	28,0	16	8,6	55	29,6	49	26,3	3,39	1,33
	Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin azlığıdır.	8	4,3	54	29,0	6	3,2	65	34,9	53	28,5	3,54	1,29
	Bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir iş düşünebilirdim.	16	8,6	53	28,5	36	19,4	57	30,6	24	12,9	3,11	1,20
	Mevcut işyerimde kalmak için, hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	50	26,9	62	33,3	36	19,4	32	17,2	6	3,2	2,37	1,14
Normatif Bağlılık	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şuan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	16	8,6	48	25,8	24	12,9	46	24,7	52	28,0	3,38	1,35
	Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissi duyarım.	36	19,4	80	43,0	26	14,0	16	8,6	28	15,1	2,57	1,31
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	16	8,6	40	21,5	61	32,8	31	16,7	38	20,4	3,19	1,23
	Bu kurumdan şuan ayrılamam, çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk duyuyorum.	26	14,0	54	29,0	18	9,7	66	35,5	22	11,8	3,02	1,29
	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	14	7,5	59	31,7	26	14,0	51	27,4	36	19,4	3,19	1,28

Tablo 2’de çalışanların örgütsel bağlılığa ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtların dağılımların gösterilmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kuruma karşı genel olarak ortalamanın üstünde bir bağlılık hissettikleri belirlenmiştir. Bu durumda örgütsel bağlılığa ilişkin % 87,2 ile “Şuan bu kurumda kalmam bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir”, % 83,4 ile “Bu kurumun benim için anlamı büyüktür” ve % 77,4 ile “İstesem bile şuan bu kurumdan ayrılmak benim için çok güç olurdu.” ifadeleri en yüksek puanı alan ifadeler olarak belirlenmiştir.

Bunun yanı sıra % 67,8 ile “Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum”, % 62,4 ile “Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissi duyarım” ve % 60,2 ile “Mevcut işyerimde kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum” ifadeleri en düşük puanı alan ifadeler olarak belirlenmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular (n:186)

	Duygusal bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Ortalama	3,03	3,52	2,95

Sorulara verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında devamlılık bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi, mevcut durumda çalıştıkları kurumdan ayrılmanın onları çeşitli nedenlerle zorluklara sokacağını düşünmelerinden kaynaklandığı şeklinde ifade edilebilir. Bunun yanı sıra, kurum değiştirmeme kararlarının alternatiflerinin az olmasından kaynaklandığı da bir diğer göze çarpan unsurdur.

Sorulara verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında normatif bağlılığın en düşük olduğu görülmektedir. Çalışanların bir kısmı işletmeye kaşı bir sorumluluk hissettiğini ve bu durumdan ötürü bir bağlılık duyduğunu dile getirmektedir. Ayrıca kendi yararlarına bile olsa çalıştıkları kurumdan ayrılmama tutumunda oldukları da gözlenmektedir.

Tablo 4: Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular (n: 186)

Bağımlı	Beta	t
Duygusal Bağlılık	,440	20,277
R²	F	P Değerinin Anlamlılık Düzeyi
.193	44,135	.000

Çalışmaya katılanların psikolojik şiddete uğramalarının örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini belirlemek üzere regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir Tablo 4 incelendiğinde R kare değerinin 0,199 olduğu görülmektedir. Tablo 4'e göre incelenen psikolojik şiddetin çalışanların örgütsel bağlılık oluşumlarını % 19 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır ($p < 0,05$;

Beta:0.440). Bu bağlamda 0,000 anlamlılık düzeyi ile **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Bir diğer ifade ile psikolojik şiddet arttığında örgütsel bağlılık da artmaktadır.

Tablo 5: Psikolojik Şiddetin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular (n: 186)

Bağımlı	Beta	t
Duygusal Bağlılık	.095	35,601
R²	F	P Değerinin Anlamlılık Düzeyi
.009	1,693	.195

Çalışmaya katılanların psikolojik şiddete uğramalarının duygusal bağlılıkları üzerine etkisini belirlemek üzere regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Bu sonuca göre 0,195 anlamlılık düzeyi ile psikolojik şiddetin duygusal bağlılık üzerinde etkisi olmadığı sonucu elde edilmiştir ($p < 0,05$). Bu bağlamda **H_{1,1} hipotezi red edilmiştir**. Bir diğer ifade ile psikolojik şiddete maruz kalmak duygusal bağlılığı etkilemez.

Tablo 6: Psikolojik Şiddetin Devamlılık Bağlılığı Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular (n: 186)

Bağımlı	Beta	t
Devamlılık Bağlılığı	0.495	10,918
R²	F	P Değerinin Anlamlılık Düzeyi
.245	59,648	.000

Çalışmaya katılanların psikolojik şiddete uğramalarının devamlılık bağlılıkları üzerine etkisini belirlemek üzere regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 6'te gösterilmiştir. Tablo 6 incelendiğinde R kare değerinin 0,245 olduğu

görülmektedir. Tablo 6'ya göre incelenen psikolojik şiddetin çalışanların devamlılık bağlılığı oluşumlarını % 24,5 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır ($p<0,05$; Beta:0.495). Bu bağlamda 0,000 anlamlılık düzeyi ile **H_{1,2} hipotezi kabul edilmiştir**. Bir diğer ifade ile psikolojik şiddet arttığında devamlılık bağlılığı da artmaktadır.

Tablo 7: Psikolojik Şiddetin Normatif Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin Bulgular (n: 186)

Bağımlı	Beta	t
Normatif Bağlılık	,282	11,318
R ²	F	P Değerinin Anlamlılık Düzeyi
.079	15,858	.000

Çalışmaya katılanların psikolojik şiddete uğramalarının normatif bağlılıkları üzerine etkisini belirlemek üzere regresyon analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir Tablo 7 incelendiğinde R kare değerinin 0,079 olduğu görülmektedir. Tablo 7'ye göre incelenen psikolojik şiddetin çalışanların normatif bağlılık oluşumlarını % 7 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır ($p<0,05$; Beta: ,282). Bu bağlamda 0,000 anlamlılık düzeyi ile **H_{1,3} hipotezi kabul edilmiştir**. Bir diğer ifade ile psikolojik şiddet arttığında normatif bağlılık da artmaktadır.

7. Sonuç

Araştırmanın bulguları gözden geçirildiğinde; katılımcıların psikolojik şiddet ölçeğine verdiği yanıtların genel olarak ortalamanın altında kaldığı görülmektedir. Bu durumdan katılımcıların psikolojik şiddete maruz kalmadığı sonucuna

varılabilir. Bununla birlikte katılımcıların psikolojik şiddet davranışlarını işlerin birbirine bağımlılığından kaynaklanan çatışmalar olarak görebileceği ihtimalini de göz ardı etmemek gerekir.

Verilerin analizi sonucunda psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir etki bulunmuştur. Psikolojik şiddetin çalışanların örgütsel bağlılık oluşumlarını % 19 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık tutumlarını açıklamak için bu sonuç yeterli bir değer değildir. Başka tutumlara da bakılmalıdır.

Verilerin analizi sonucunda psikolojik şiddetin duygusal bağlılık üzerinde etkisi olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmanın aksine Mansur (2008) psikolojik şiddetin duygusal bağlılık üzerine negatif yönde etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Verilerin analizi sonucunda psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır. Psikolojik şiddetin çalışanların devamlılık bağlılığı oluşumlarını % 24,5 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Ünal ve Karaoğul (2012) yaptıkları çalışmada psikolojik şiddetin devamlılık bağlılığı üzerinde negatif yönde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Verilerin analizi sonucunda psikolojik şiddetin çalışanların normatif bağlılık oluşumlarını % 7 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik şiddetin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Çalışma sonucunda elde edilen veriler Ankara ili tıp sekreterlerini temsil etmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde bu çalışma benzer çalışmalarla bazı noktalarda tutarlılık göstermektedir. psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisini ölçmeye yönelik çalışmalar nispeten bulunmakla birlikte bu konuda tıp sekreterleri üzerine yapılan araştırma neredeyse bulunmamaktadır. Konuyla ilgili daha fazla ampirik çalışmalara gerek görülmektedir.

8. Kaynakça

- AKSOY, M. (2014). Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi diyarbakır hastanelerinde bir uygulama. Yüksek lisans tezi.. Çağ üniversitesi. Sosyal bilimler enstitüsü. Mersin.
- ALLEN, Natalie J., ve MEYER, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational psychology*, (63), 1-18.
- AYLAN, S. (2012). Organizasyonlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- BAYKAL, NUR A. (2005). Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- BAYRAM, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*. (59), 125
- DAVRAN, D. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama. Yüksek lisans tezi. Yüzüncü yıl üniversitesi. Sosyal bilimler enstitüsü, Van.

- GÖKÇE, TOKER A. (2008). Mobbing: İş yerinde yıldırma eğitim örneği. Öğreti yayınları. İstanbul
- HOEL, H., FARAGHER, B., ve COOPER, C.C. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviors are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling.*, 32 (3) 367–388
- KARAKALE, BERNA S. (2011). Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma. Yüksek lisans tezi.Yalova üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Yalova.
- KİM, WG., LEONG, JK., ve LEE, YK. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *IJ HOSMAN* (24), 171- 193.
- KURTBAŞ, D. (2011). Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- LEYMANN, H. *The Mobbing Encyclopaedia*. <http://www.leymann.se>, erişim tarihi:29.08.2014
- MANSUR, AKDEMİR F. (2008). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MEYER, John P., ve ALLEN, Natalie J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. Sage Publications. London, 11
- ÖGRET MEN, H. (2013). Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Çağ üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- RANDALL, Davis M. (1987). Commitment and organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12 (1), 460–471.
- RİKETTA, M. (2005). Organizational identification: a metaanalysis. *Journal Vocat* (66), 490-510.
- SAĞLAM, ARI G., ve ERGENELİ, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 129-149.
- UYGUÇ, N., ve ÇIMRIN, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91–99.
- ÜNAL, Ömer F., ve KARAOĞUL, Z. (2012). Psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: büro sekreterleri üzerine bir araştırma. 11. Ulusal büro yönetimi ve sekreterlik kongresi bildiri kitabı. Denizli.