



MÜSAMAHACI VE KISITLAYICI ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN MOBBİNG ALGISI ÜZERİNE ETKİSİ: ORDU ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Ozan Cinel¹
Kürşat Özdaşlı²

Özet

Müsamahacı ve Kısıtlayıcı Örgüt Kültürü, örgütte disiplin, sıkı kurallar ve katı bir örgüt yapısının mı yoksa katılımcı, takım çalışması odaklı ve daha esnek bir örgüt yapısının mı örgüte hakim olduğuyla ilgilidir. Bu çalışma, Müsamahacı ve Kısıtlayıcı Örgüt Kültürünün Çalışanların Mobbing algısını ne yönde etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki çalışmalarla kanıtlanmış iki ölçek kullanılmıştır. Müsamahacı ve Kısıtlayıcı Örgüt Kültürü ölçeği Cinel(2014) tarafından geliştirilen 2 boyut (müsamahacı ve kısıtlayıcı örgüt kültürü boyutları) ve 14 ifadeden oluşan bir ölçektir. Mobbing algı ölçeği ise Leymann(1993) tarafından geliştirilen ve mobbing davranışlarını, nedenlerini, etkilerini ve tepkilerini belirlemeye yönelik 5 boyut ve 45 ifadeden oluşan bir ölçektir.

Araştırmanın evrenini Ordu Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin yanı sıra, taşeron şirket elemanlarından oluşan 1310 personel oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış olup, anketler kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 92 personele yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, müsamahacı örgüt kültürü ile mobbing algısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kısıtlayıcı örgüt kültürü ile mobbing algısı arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler:

Müsamahacı Örgüt Kültürü, Kısıtlayıcı Örgüt Kültürü, Mobbing.

1 Yrd.Doç.Dr., Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,ozan.cinel@giresun.edu.tr

2 Doç.Dr., MehmetAkif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,kozdasli@mehmetakif.edu.tr

THE EFFECT OF EASYGOING AND STRICT WORK DISCIPLINE ON MOBING PERCEPTION: A STUDY ON THE EMPLOYEES OF ORDU UNIVERSITY

Abstract

Easygoing and Strict Work Discipline is about whether discipline in an organisation, strict rules and a strict organisation structure or participating, teamwork-oriented and more flexible organisation structure dominate the organisation. This study has been carried out to determine how Easygoing and Strict Work Discipline affect the Mobbing perception of the employees.

In the study, two scales, whose validity and credibility have been proved with previous studies, have been used. Easygoing and Strict Work Discipline scale has been developed by Cinel (2014) and it is formed of 2 dimensions (Easygoing and Strict Work Discipline dimensions) and 14 statements. Mobbing perception scale, which aims at determining mobbing attitudes, reasons, actions and reactions, is formed of 5 scales and 45 statements.

The study has been carried out on 1310 workers in total; academic and administrative staffs of Ordu University and subcontracted workers. In the study, survey method has been used as data collection tool and surveys have been conducted by using face-to-face interview method with 92 workers chosen with convenience sampling method.

As a result of the analyses, it has been found out that there is a significant relationship between Easygoing Work Discipline and mobbing in a negative way. Additionally, it has been found out that, there is not any significant relationship between Strict Work Discipline and mobbing.

Key Words:

Easygoing Work Discipline, Strict Work Discipline, Mobbing.



Giriş

Örgütlerin sahip olduğu değerler, normlar ve inanışlar olarak tanımlanan örgüt kültürünün işyerinin örgüt ve yönetim yapılanmasında olduğu kadar işyerindeki işlerin ve ilişkilerin şekillenmesinde önemli roller oynadığı düşünülmektedir. Zaten iddia edilebilir ki, kültür gibi soyut bir kavramı işyerinde kullanılan sembollerde, seremonilerde ve davranışlarda somutlaştırmaya çalışmanın temel nedeni de bu olsa gerekir. Örgütlerde kültür etkisini anlamaya ve açıklamaya çalışan birçok modelin ve kuramın olduğu bilinmektedir. Bu kuramlar, bir kültür tipolojisi oluşturarak o kültür tipine sahip örgütün ve örgütün içindeki bireylerin hangi davranışları sergilediğini açıklamaya gayret göstermektedir. Örgüt kültürünü açıklamaya çalışan bu kuramlarda iddia edildiği kadar net bir şekilde bir örgütü bir örgüt kültürü tipine sığdırmak mümkün müdür tartışılır. Ancak, örgüt davranışına ve örgütsel davranışa etkili olan faktörleri daha somut olarak görmek istediğimiz de kültürü de temel faktörlerden bir tanesi olarak görmek ve daha somut bir şekilde ölçmeye çalışmak gerekmektedir. Bu bağlamda, çalışmada müsamahacı ve kısıtlayıcı örgüt tiplerinin çalışanların mobbing algısı üzerindeki etkisi görülmek istenmiştir.

Bu çalışmada doğrudan “mobbing” değil “mobbing algılaması” dikkate alınmaktadır. Çünkü, psikolojik şiddet olarak da ifade edebileceğimiz mobbing olgusunun ne kadar gerçekleştiği değil, çalışanlar tarafından bu psikolojik şiddetin ne kadar algılandığı temel araştırma konumuzdur. Böylece çalışanların kendilerini ne kadar baskı altında, kuşatılmış ve dışlanmış hissettiğinin tespiti bizim açımızdan önem taşımaktadır. Böylece, bu algı üzerinde örgütün müsamahacı veya kısıtlayıcı kültüre sahip olmasının ne derece etkili olduğu görülmeye çalışılacaktır.

1) Kuramsal Çerçeve

Örgüt kültürünün müsamahacı yada kısıtlayıcı olabileceğine ilişkin olarak geçmişten günümüze kadar çeşitli iddialar olmuştur. Örgüt kültürü üzerinde alanda en önemli tipolojilerden birini ortaya koymuş olan Hofstede; müsamahacı örgüt kültürü (easygoing work discipline) ve kısıtlayıcı örgüt kültürü (strict work discipline) kavramlarını ortaya atmıştır. Hofstede’ye göre kısıtlayıcı örgüt kültürü daha çok disiplin ve kontrole dayanırken, müsamahacı örgüt kültürü ise daha az disiplin ve kontrolü öngörmektedir (Hofstede, 2012). Hofstede, müsamahacı ya da kısıtlayıcı örgüt kültürü kavramlarını disiplin kavramıyla birlikte kullanmıştır. Disiplin, çalışanların örgütsel kural, düzenleme, politika ve normlardan sapmalarını engelleyen ve düzelteren eylemleri kapsar. Disiplin kavramı cezayı çağrıştırmakla birlikte, ceza uygulaması ile sınırlı değildir. Disiplin soruna, işgörene ve duruma göre farklılık gösteren bir olgudur (Baş, Ardiç, 2003:131).

Müsamahacılığın ya da kısıtlayıcılığın alan yazınında karşılığını bulduğu bir çok kavram ya da uygulamadan bahsedebiliriz. Kısıtlayıcılık dediğimizde örneğin ceza, otokrasi gibi kavramları yelpazenin bir tarafına koyarsak, müsamahacılık dediğimizde de yetki devri, adem-i merkezîyetçilik veya personel güçlendirme gibi kavram ve uygulamaları da yelpazenin diğer tarafına koyabiliriz. Müsamahacı bir oluşumda zirve uygulamalardan

biri kabul edebileceğimiz personel güçlendirme; güçlendirme, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile kişilerin karar verme haklarını (yetkilerini) artırma ve kişileri geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2005:414).

Bir örgütün tamamıyla kısıtlayıcı ya da müsamahacı kültüre sahip olduğunu söyleyemeyiz. Müsamahacı ve Kısıtlayıcı örgüt kültürünün temelde toplumsal kültürün bir uzantısı olduğunu ve farklı ulusların hatta farklı kıtaların sahip oldukları kültürel değerler mesabesinde sahip olunan örgütlerin müsamahacı ya da kısıtlayıcı boyutlarının şekilleneceği iddia edilebilir. Örneğin, Birleşik Devletler de şirketlerin kısıtlayıcı örgüt kültürüne sahip olduğu görülmektedir. Asyalı şirketlerin ise, örgütsel kültürleri yoğun kontrole yöneltilmiştir, sınırlayıcı bir toplum olmaları dolayısıyla, çalışan faaliyetleri üzerinde yoğun kontrol uygulayarak ve uygun önlemleri doğru zamanda almak suretiyle sonuç elde etmeye çalışmaktadırlar. Avrupalı şirketlerin örgütsel kültürleri, Amerika gibi yoğun kontrole yönetilmektedir. Sonuca odaklı şirketler olmak, kısa süreli performans sonuçları ile hedefe ulaşmak için çalışan faaliyetleri üzerinde yoğun incelemeler yapmaları gerekmektedir (Pandelica, Ionica, Petrescu, 2012:69-74).

Yapılan çalışmalarda Kısıtlayıcı Örgüt Kültürüne sahip örgütlerdeki mobbing algısının Müsamahacı Örgüt Kültürü yapısına sahip işletmelerden daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Yine yapılan çalışmalarda müsamahacı örgüt kültürünün iş tatmini arttırdığı, kısıtlayıcı örgüt kültürünün ise iş tatminini azalttığı sonucuna varılmıştır. Mobbingin de yine iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu görülmektedir.

Örgütlerde mobbingi ortaya çıkaran nedenlere bakıldığında çoğunun altında kötü bir yönetim, sahip olduğu katı yapı ön plana çıkmaktadır. Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde mobbingi ortaya çıkaracak bir sosyal yapı mevcuttur(Crawford, 1997: 223).

Mobbing kavramı, literatüre ilk kez Alman psikolog Heinz Leymann tarafından 1980'li yılların sonunda kazandırılmıştır. Leymann, mobbingi birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlar(Leymann, 1996: 167-168).

Mobbing zaman içinde acı veren istismar davranışlarını içeren bir süreçtir. Mobbing genellikle esas faaliyetleri arttırmak ve hız kazandırmak için küçük davranışlarla başlar. Leymann, mobbing sürecindeki beş aşamayı açıkça ortaya koymaktadır(Reichert, 2003:6-7).

1.Aşama: Başlangıç aşaması kritik olaylar ya da çatışmalardan oluşur.

2.Aşama:İkinci aşamada mobbing dinamikleri davranışa dönüşmüştür. Mobbinguygulayanlar,hedeflerine karşı sinirli ve gergin davranışlar sürdürmeye devam ederler.

3.Aşama: Üçüncü aşamada yönetim,hedefle ilgili sıklıkla yanlış değerlendirmeler ve hükümler öne sürer.Yönetim hedefi desteklemek yerine, dışlayan ve yoksayan davranışları sürdürür.



4.Aşama: Bu aşamada hedef birey belalı, kavgacı ya da ruhsal/zihinsel açıdan hastalıklı olarak etiketlenir. Bu aşamada hedefe yönelik saygısızca ve negatif davranışlar artar.

5.Aşama: Son aşama işten çıkarmadır. Mobbing uygulayan genellikle belirlediği amaca ulaşmıştır. Hedef/mağdur işyerinden ayrılmaya zorlanmıştır.

Mobbing hedef ya da mağdur kişinin mental sağlığını açık bir şekilde olumsuz etkiler. İşyerinde mobbinge maruz kalan bireyler ağır stres ve kaygı yaşarlar (Leymann ve Gustavsson, 1996:261). Mobbing hastalıklara, sosyal dışlanmaya ve hatta suça neden olur, mesleki ilerlemeyi ve para kazanmayı engelleyebilir(Groeblingshoff, Becker, 1996:285).

Her mobbing vakası, genel bir maliyet analizi yapmayı engelleyen kendine özel detayları ve olayları içerir. Örgütsel çalışmalar mobbingin verimliliğin düşmesine neden olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle mobbing toplam iş verimliliğini olumsuz etkileyen bir maliyet faktörü olarak görülmelidir(Niedl, 1996:242). İşletmeler mobbing sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur ve çalışanların moralleri bozulur(Tınaz, 2006:158).

Örgütlerde, kurumsal kültürün oluşmaması, otokratik lider anlayışıyla yönetilmesi, etkin iletişim kanallarının kullanılmaması, takım çalışmalarına yer verilmemesi, çatışma sebeplerinin göz ardı edilmesi, insan odaklı örgüt kültürü yoksunluğu (Çalış, Tokat,2013:108) kişisel özelliklerin baskınlığı, hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği, sorun çözümede kurumsal yetersizlik, çatışma yönetiminin etkinsizliği, şikayet prosedürlerinin belirsizliği ve bunlardan bir sonuç alınamaması, mobbing olgusunu destekleyen faktörlerdir (Tutar, 2004: 111).

2) Yöntem

Araştırmada müsamahacı ve kısıtlayıcı örgüt kültürü ve mobbing kavramları ele alınarak aralarındaki ilişki araştırılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Cinel (2014) tarafından geliştirilen müsamahacı ve kısıtlayıcı örgüt kültürü olmak üzere 2 boyut 14 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Leymann (1993) tipolojisine göre ise 45 mobbing davranışı bulunmaktadır ve bu davranışlar; mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olmak üzere 5 grupta toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini Ordu Üniversitesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan Ordu Üniversitesi çalışan sayısı 1310'dur. Evren büyüklüğü 1.000-2.500 aralığında, örneklem büyüklüğünün 244-286 arasında olması 0.05 örnekleme hatasında kabul edilebilir sınırlar arasında olduğu görülmektedir(Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2004:50). Bu nedenle örneklem büyüklüğü 275 olarak belirlenmiştir. Örneklemden elde edilecek verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS istatistiki analiz programı yardımıyla değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmaya Ait Hipotezler:

H_{1,1}:Müsamahacı örgüt kültürünün mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik saldırılar algısı üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,2}:Müsamahacı örgüt kültürünün sosyal ilişkilere yönelik saldırılar algısı üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,3}:Müsamahacı örgüt kültürünün itibara yönelik saldırılar algısı üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,4}:Müsamahacı örgüt kültürünün yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar algısı üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,5}:Müsamahacı örgüt kültürünün kişinin sağlığına doğrudan saldırılar algısı üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,6}: Kısıtlayıcı örgüt kültürünün mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik saldırılar algısı üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,7}: Kısıtlayıcı örgüt kültürünün mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik saldırılar algısı üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,8}: Kısıtlayıcı örgüt kültürünün mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik saldırılar algısı üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,9}:Kısıtlayıcı örgüt kültürünün mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik saldırılar algısı üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H_{1,10}: Kısıtlayıcı örgüt kültürünün mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik saldırılar algısı üzerinde pozitif yönlü doğrusal etkisi vardır.

3) Bulgular ve Yorumlar

3.1.Demografik Analizler

Araştırmaya katılan çalışanlara ait demografik bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir. Araştırmaya göre çalışanların %34,8'i kadın, %65,2'si erkektir. Yine çalışanların %60,9'u evli, %39,1'i bekdir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında katılımcıların büyük bir oranda (%63,0) 26-49 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Eğitim durumları açısından elde edilen bulgular incelendiğinde; ilkokul %1,1, ortaokul %4,3, lise %15,2, ön lisans %26,1, lisans %20,7, lisans üstü %18,5 ve doktora mezunlarının oranı ise %14,1 olarak tespit edilmiştir. Yine katılımcıların hizmet sürelerine bakıldığında 6 yıl ve üzerinde çalışanların oranı %42,4'tür. 1-5 yıl arasında yer alan çalışan oranı ise %38,0'dir. Tablo 1' de ki sonuçlara bakıldığında büyük bir çoğunluğun 1 yıldan daha uzun süre işyerinde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların görev durumları incelendiğinde ise %37,0'sinin akademik personel, %24'ünün



idari personel ve % 39,0'unun ise taşeron şirket elemanından oluştuğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	32	34,8
Erkek	60	65,2
Medeni Durum		
Evli	56	60,9
Bekar	36	39,1
Yaş		
18-25	23	25,0
26-49	58	63,0
50 ve üzeri	11	12,0
Eğitim Durumu		
İlkokul	1	1,1
Ortaokul	4	4,3
Lise	14	15,2
Ön Lisans	24	26,1
Lisans	19	20,7
Lisans üstü	17	18,5
Doktora	13	14,1
İşyerinde Çalıştığı Süre		
1 yıla kadar	18	19,6
1-5 yıl	35	38,0
6 yıl ve üzeri	39	42,4
Görevi		
Akademik Personel	34	37,0
İdari Personel	22	24,0
Taşeron Şirket Elemanı	36	39,0

3.2.Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait açımlayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yükleri, Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları ve KMO Değerleri Tablo 2' de ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Tablo 2: Faktör Yükleri, Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları ve KMO Değerleri

	Faktörler	Soru Sayısı	Faktör Maddeleri	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha	KMO
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	Müşahadeci Örgüt Kültürü	7	İşyerimde genellikle çalışanların yaptıkları hatalara karşı anlayış gösterilen bir ortam vardır.	.632	,825	,780
			İşyerimde çalışanlar yaptıkları işlerle ilgili genellikle az kontrol edilir ve sıkıboğaz edilmez.	,717		
			İşyerimde genellikle çalışanlar işleri ile ilgili kendi istedikleri gibi davranmaları konusunda teşvik edilirler.	,678		
			İşyerimde çalışanlar genellikle çalışma arkadaşlarıyla yardımlaşma konusunda teşvik edilirler.	,634		
			İşyerimde çalışanların işini nasıl yaptığına değil sonuçta ne elde ettiğine önem verilmektedir.	,864		
			İşyerimde yöneticilerimin çalışanlara karşı davranışları oldukça samimidir.	,700		
			İşyerimde çalışanlara yönelik olarak genellikle cezalandırmadan çok ödüllendirme ön plandadır.	,714		
	Kısıtlayıcı Örgüt Kültürü	7	İşyerimde çalışanlar yaptıkları işlerle ilgili genellikle çok kontrol edilir ve sıkıboğaz edilir.	,673	,886	
			İşyerimde çalışanların hata yapmasına çok hoş bakılmamaktadır.	,703		
			İşyerimde çalışanların bir arada grup halinde ya da takım halinde çalışmasına destek oldukça azdır.	,756		
			İşyerimde çalışanların daha önce işle ilgili belirlenmiş olan kuralların dışına çıkabilmesi zordur.	,750		
			İşyerimde çalışanların sonuçta ne elde ettiğine değil işini nasıl yaptığına önem verilmektedir.	,650		
			İşyerimde çalışanların yaptığı hatalar kesinlikle cezasız kalmaz.	,648		
			İşyerimde çalışanlar üzerinde disiplin önceliklidir.	,729		
MOBBING ALGISI	Mağdurum Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşumunu Etkilemek Amacıyla Yapılan Davranışlar	10	Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor.	,703	,795	
			Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor.	,706		
			İyi çalışmama rağmen bana bağırılıyor ve azarlanıyorum.	,803		
			Yaptığım işler nedensiz yere eleştiriliyor.	,746		
			Özel yaşamım sürekli eleştiriliyor.	,680		
			Telefonda kasıtlı olarak gereksiz yere arıyorum.	,715		
			Sözle tehdit ediliyor.	,847		
			Yazılı tehditler alıyorum.	,686		
			Jestler, bakışlar yoluyla, iletişim kumam engelleniyor.	,864		
			İmalar yoluyla, iletişim kurmam engelleniyor.	,843		
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	3	İş arkadaşlarımla benimle konuşması engelleniyor.	,586	,798	
			Diğer çalışanlardan ayrı bir yerde çalışmam için baskı yapılıyor.	,834		
			Bulduğum ortamda görmekten gelinerek, yokmuşum gibi davranılıyor.	,733		
	İtibara Yönelik Saldırıları	14	Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor.	,746	,845	
			Başkalarının önünde gülünç durumlara düşürülüyorum.	,788		
			Psikolojik sorunlarım olduğu yönünde imalı sözler ve davranışlar sergileniyor.	,773		
			Psikolojik tedavi almam yönünde baskı yapılıyor.	,743		
			Bir özürle alay ediliyor.	,819		
			Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor.	,808		
			Özel yaşamımla alay ediliyor.	,844		
			Dini inancından dolayı alay ediliyor.	,631		
			Siyasi görüşümle alay ediliyor.	,851		
			Özgüvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen işleri yapmam konusunda baskı görüyorum.	,734		
			Çabalarım yağcılık olarak değerlendiriliyor.	,748		
			İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor.	,799		
			Alçaltıcı isim ve lakaplarla anıyorum.	,760		
			Cinsel imalarda bulunuluyor.	,807		
	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırıları	6	Verilen görevler haber verilmeden değiştiriliyor veya geri alınıyor.	,781	,825	
İtibarımı düşürecek şekilde, niteliklerim dışında, daha az yetenek gerektiren işler veriliyor.			,818			
Yapmam için anlamsız işler veriliyor.			,814			
Yaptığım iş kasıtlı olarak değiştiriliyor.			,769			
Görev yerim kasıtlı olarak değiştiriliyor.			,790			
Özel eşyalarım zarar veriliyor.			,685			
Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	5	Yapmam için tehlikeli işler veriliyor.	,842	,865		
		Fiziksel olarak, görevimin gerektirdiğinden daha ağır işler yapmaya zorlanıyorum.	,810			
		Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum.	,836			
		Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	,793			
		Cinsel tacize uğruyorum.	,716			



KMO değeri $0,70 \leq \leq 0,80$ arası 'iyi', $0,80$ ve üzerinde ise 'mükemmel' olarak değerlendirilmektedir(Sipahi, Yurtkoru, Çinko,2006: 80).

Tablo 2'de elde edilen KMO değerlerine bakıldığında örgüt kültürüne ait KMO değerlerinin $0,78$ ile 'iyi' olarak elde edildiği görülmektedir. Mobbing algı ölçeğine ait KMO değerlerinin ise $0,83$ ile 'mükemmel' olarak elde edildiği görülmektedir. Elde edilen verilere bakıldığında faktör yüklerinin oldukça anlamlı olduğu görülmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapıya uygun olarak toplam 52 sorudan oluşan ölçeğin 7 boyutuna (Müsamahacı örgüt kültürü, Kısıtlayıcı örgüt kültürü, Mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik, Sosyal ilişkilere yönelik, İtibara yönelik, Yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik, Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar) ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 2' de görüldüğü gibi müsamahacı örgüt kültürü için $0,825$, kısıtlayıcı örgüt kültürü için $0,886$, mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik saldırılar için $0,795$, Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar için $0,798$, İtibara yönelik saldırılar için $0,845$, Yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar için $0,825$ ve Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar için $0,865$ olarak bulunmuştur. Bu değerlere bakıldığında 5 boyuta ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları $0,80 \leq \leq 1,00$ aralığında yer aldığından ölçeğe ait boyutlar yüksek derecede güvenilirdir.

3.3.Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Kalaycı, 2010: 115).

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
Müsamahacı Örgüt Kültürü	1						
Kısıtlayıcı Örgüt Kültürü	-,695*	1					
Mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik	-,457**	,149	1				
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	-,245*	,129	,664**	1			
İtibara yönelik saldırılar	-,257*	,114	,732**	,770**	1		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik	-,393**	,166	,785**	,702**	,839**	1	
Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar	-,175	,179	,654**	,631**	,833**	,743**	1
(**0.01 anlamlılık düzeyi, *0.05 anlamlılık düzeyinde korelasyon analizi)							

Tablo 3'deki korelasyon analizi sonuçlarına göre sig.<0,01 ve sig.<0,05 anlamlılık düzeyinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler aşağıdaki gibi elde edilmiştir.

- Müsamahacı örgüt kültürü ile kısıtlayıcı örgüt kültürü arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.
- Müsamahacı örgüt kültürü ile mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik algılar arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.
- Müsamahacı örgüt kültürü ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar algısı arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.
- Müsamahacı örgüt kültürü ile itibara yönelik saldırılar algısı arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.
- Müsamahacı örgüt kültürü ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar algısı arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Müsamahacı örgüt kültürü ile kısıtlayıcı örgüt kültürü ($r=-0.695$) arasında $p<0.05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Yine müsamahacı örgüt kültürü ile mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik algılar ($r=-0.457$) arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar algısı ($r=-0.245$) arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde, itibara yönelik saldırılar algısı ($r=-0.257$) arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde, yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar algısı ($r=-0.393$) arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Yukarıda da bahsedildiği gibi müsamahacı örgüt kültürü ile kısıtlayıcı örgüt kültürü arasında negatif yönde güçlü bir ilişki söz konusu olmasına rağmen kısıtlayıcı örgüt kültürü ile mobbing algı ölçeğinin boyutları arasında pozitif yönde ilişkiler tespit edilmişse de bu ilişkiler oldukça düşük düzeyde elde edilmiştir.

Daha sonra yapılan korelasyon analizi ile aralarında anlamlı ilişkiler tespit edilen değişkenler için regresyon analizi yapılmasına karar verilmiştir.

3.4.Regresyon Analizleri

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2014: 91).



Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken=Müsamahacı Örgüt Kültürü	Mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik	Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	İtibara yönelik saldırılar	Yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar
R ²	,208	,060	,066	,154
Beta	-,457	-,245	-,257	-,393
Sig.	,000	,005	,005	,000
F-ist.	23,696 Sig.=0,000 p<0,01	5,743 Sig.=0,001 p<0,05	6,343 Sig.=0,001 p<0,05	16,435 Sig.=0,000 p<0,01

Çalışmanın bu bölümünde yapılan korelasyon analizleri sonucunda aralarında anlamlı ilişkiler tespit edilen boyutlar için SPSS ile yapılan regresyon analizlerinin sonuçları ve bu sonuçların yorumları yer almaktadır. Analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4’de ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Tablo 4’e göre bu regresyon modelinde bağımsız değişken olarak yer alan müsamahacı örgüt kültürü ile bağımlı değişkenler ; mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışları belirlemeye yönelik ($p<0,01$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar($p<0,05$), itibara yönelik saldırılar ($p<0,05$) ve yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar ($p<0,01$)algısı arasındaki negatif yönlü doğrusal ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir.

Müsamahacı örgüt kültürü; çalışanların mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışlar algısını, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar algısını , itibara yönelik saldırılar algısını ve yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar algısını negatif yönde etkilemektedir. Regresyon modelindeki R² determinasyon katsayısı değerine göre, mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışlar algısının 0,208’i, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar algısının 0,060’ı, itibara yönelik saldırılar algısının 0,066’sı ve yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar algısının 0,154’ü müsamahacı örgüt kültürüyle açıklanmaktadır. Hesaplanan F değeri 0.01 ve 0.05 anlamlılık düzeylerinde geçerlidir. Bu sonuçlara göre model istatistiksel olarak anlamlıdır. Müsamahacı örgüt kültüründeki bir birimlik artış diğer bağımsız değişken sabit kalmak şartıyla çalışanların; mağdurun kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek amacıyla yapılan davranışlar algısını -0,457, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar algısını -0,245, itibara yönelik saldırılar algısını -0,257 ve yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırılar algısını -0,393 oranında azaltmaktadır. Bu sonuçlara göre “H_{1,1}”, “H_{1,2}”, “H_{1,3}”, “H_{1,4}” hipotezleri kabul edilmiştir.

Müsamahacı örgüt kültürünün hakim olduğu örgütlerde çalışanların mobbing algısının azaldığı görülmektedir.

Kısıtlayıcı örgüt kültürü ile mobbing algı ölçeğinin boyutları arasında güçlü ilişkiler tespit edilemediğinden bu değişkenler ile regresyon analizi gerçekleştirildiğinde modelin sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

4) Sonuç

Mobbingin hem çalışanların kendi arasında hem de örgüt ile çalışan arasındaki uyumu olumsuz yönde etkilediği genel kabul gören bir olgu haline gelmiştir. Dolayısıyla, örgütlerde istenmeyen bir durum olduğu kanaati oluşmuştur. Mobbing olgusunu sebep ve sonuçlar açısından değerlendirdiğimizde psikolojik, sosyopsikolojik ve sosyolojik yönlerinin olduğunu görmek gerekmektedir. Psikolojik yön; mobbing uygulayan kişinin ve mobbinge maruz kalanın ruhsal yapısını, sosyopsikolojik yön; işyerlerinde grup davranışlarından doğan hususları ve sosyolojik yön ise; toplumsal ve bireysel davranışa yön veren kültür vb. olguları görmeyi gerektirmektedir. Bu çalışmanın yukarıda sayılan sonuçları, mobbingin sosyolojik yönünün de olduğunu göstermektedir. toplumsal kültürün uzantısı olarak gelişen örgüt kültürü mobbing algıları üzerinde de etkisini göstermektedir.

Örgüt kültürünün müsamahacı yada kısıtlayıcı olması çalışanların yöneticileriyle aralarındaki mesafeyi belirleyecektir. Müsamahacı örgüt kültürüne sahip işletmelerde işgörenlere süreçlere daha fazla katılma olanağı sağlanacak, inisiyatif kullanmaları kolaylaşacak ve bireylerin yaratıcılıklarının gelişmesi sağlanacaktır. Kendini rahat hisseden çalışanların mobbing algıları azalacaktır. Bu da çalışanlarda örgüte ait olma ve işinde yüksek performans gösterme sonucunu getirecektir. Kısıtlayıcı örgüt kültürünün egemen olduğu işletmelerde ise bahsettiğimiz bu ve benzeri süreçlerin gerçekleştirilmesi oldukça zorlaşacaktır. Süreçlerde söz sahibi olamayan çalışanlar kendilerini baskı altında hissedecekler ve bu durum mobbing algılarının artmasını ortaya çıkaracaktır.



Kaynakça

- Baş, Türker; Ardıç, Kadir. (2003), “Verimlilik İçin İş Disiplini ve Etkin Disiplin Sisteminin Kurulması”, *Amme İdaresi Dergisi*, , 36 (3), s. 131-143.
- Büyüköztürk, Şener. (2014), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem Akademi Yayınları.
- Crawford, Neil. (1997), “Bullying At Work: A Psychoanalytic Perspective”, *Journal of Community&Applied Social Psychology*, 7, s. 219-225.
- Çalış, Meral; Tokat, Bülent. (2013), “Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 68 (4), s. 103-120.
- Groeblichhoff, D; Becker, M. (1996), “A Case Study of Mobbing and The Clinical Treatment of Mobbing Victims”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), s. 277-294.
- Hofstede, Geert. (2012), “The Hofstede Center”,
- <http://geert-hofstede.com/organisational-culture-dimensions.html>, (Erişim Tarihi: 15.02.2012).
- Kalaycı, Şeref. (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları*, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Koçel, Tamer. (2005), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Leymann, Heinz.(1996), “The Contend and Devalopment of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*,5(2), s. 165-184.
- Leymann, Heinz; Gustafsson, A. (1996), “Mobbing at Work the Development of Post-traumatic Stress Disorders”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), s. 251-275.
- Nield, Kevin. (1996), “Mobbing and Well-being: Economic and Personel Development Implications”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), s. 239-249.
- Pandelica, Amalia; Lonica, Marin ve Petrescu, Paul. (2012). “Study Regarding The Idendification of The Key Cultural Values of Multinational Companies. A Comparative Study: Europe, Asia, Usa.”, *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 11, s. 69.
- Reichert, R. (2003), “Workplace Mobbing: A New Frontier For the Social Work Profession”, *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5 (3), s. 4-12.
- Tınaz, Pınar. (2006), *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tutar, Hasan. (2004), “İş yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2). 101-128.
- Yazıcıoğlu, Yahşi; Erdoğan, Semiye. (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Sipahi, Beril.; Yurtkoru, Serra.; Çınko, Murat. (2006), *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, İstanbul, Beta Yayınları.

