


İşyeri Zorbalığı ve Algılanan Stresin Örgütsel Bağlılığı Yordama Gücü

The Predictive of Work Place Bullying and Perceived Stress on Organizational Commitment

Araştırma Makalesi / Research Article

 Tülay Avcı Taşkiran¹

 Bülent Gürbüz²

¹ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,
Ürgüp Sebhat ve Erol Toksöz Turizm
Meslek Yüksekokulu, NEVŞEHİR

² Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi,
ANKARA

Sorumlu Yazar / Corresponding Author
Öğr. Gör. Dr. Tülay AVCI TAŞKIRAN
tulayavcitasikiran@gmail.com

Geliş Tarihi / Received : 11.06.2023

Kabul Tarihi / Accepted : 04.10.2023

Yayın Tarihi / Published : 30.10.2023

Etik Bilgilendirme / Ethical Statement

Bu araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nin 30.05.2022 tarih ve 2022.06.210 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

DOI: 10.53434/gbesbd.1312817

Öz

Çalışma hayatında maruz kalınan dışlanma, sürekli eleştirilme ve stres gibi faktörlerin bireylerin örgüte yönelik tutum ve davranışlarını etkileyeceği hatta örgütsel bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olabileceği belirtilmektedir. Bu noktadan hareketle çalışmada işyeri zorbalığı ve algılanan stresin örgütsel bağlılığı yordama gücünün incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelindeki çalışmanın örneklem grubunu 212 kadın ve 182 erkek toplam 394 ($M_{yaş}=37,96\pm 7,87$) kişi oluşturmuştur. Katılımcılar "İşyeri Zorbalığı Ölçeği (İZÖ)", "Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ)" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeğini (ÖBÖ)" cevaplamışlardır. Verilerin analizinde, MANOVA, ANOVA, bağımsız örneklem için t-testi, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları, katılımcıların "İZÖ" ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğunu, "ASÖ" puanlarında ise anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. MANOVA sonuçları, eğitim durumu değişkeninin "ÖBÖ" puanları üzerindeki temel etkisinin anlamlı olduğu ve ölçeğin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farka yol açtığını göstermektedir. Katılımcıların hizmet süresi ile ASÖ ortalama puanları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, yapılan çoklu regresyon analiz sonucunda işyeri zorbalığı ve algılanan stresin örgütsel bağlılığı anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile algılanan stresin azaltılması, örgütsel bağlılık düzeyinin de artırılmasının mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri zorbalığı, Algılanan stres, Örgütsel bağlılık

Abstract

It is stated that factors such as exclusion, constant criticism and stress in working life will affect the attitudes and behaviors of individuals toward the organization and may even cause a decrease in organizational commitment levels. From this point of view, the aim of the study is to examine workplace bullying and perceived stress on the predictive power of organizational commitment. The sample group of the study, which is a relational screening model, consists of 394 ($M_{age}=37.96\pm 7.87$) people, 212 women and 182 men. Participants of this study answered the "The Negative Act Questionnaire (NAQ-R)", "Perceived Stress Scale (PSS)" and "Organizational Commitment Scale (OCS)". ANOVA, MANOVA, t-test, and multiple linear regression analysis were used to analyze the data. According to the results, the participants' mean scores of "NAQ-R" differed significantly according to gender, while their "PSS" scores did not differ significantly. According to the results of the analysis for the gender variable, it was determined that the mean scores of the participants in the "emotional commitment" sub-dimension of the "OCS" differed significantly. The MANOVA results showed that the main effect of the educational status variable on the "OCS" scores was significant and caused a statistically significant difference in all sub-dimensions of the scale. A significant and positive relationship was found between the participants' length of service and their "PSS" mean scores. As a result of multiple regression analysis, workplace bullying and perceived stress were significant predictors of organizational commitment. For these reasons, it is thought that it is possible to reduce perceived stress and increase the level of organizational commitment by improving working conditions.

Keywords: Workplace bullying, Perceived stress, Organizational commitment

Giriş

Çalışan bireyler günün büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. Hayatın her alanında olduğu gibi işyerinde de stres ve zorba davranışlar yaşanabilmektedir. Bu nedenle iyi bir çalışma ortamının sağlanabilmesi için fiziki koşulların yanı sıra psikolojik etmenlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini söylemek mümkündür. Bu noktada bireyler arasındaki ilişkilerin niteliği önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki çalışanların bağlılık seviyeleri düşük olduğu takdirde yaşanan stresli durumların çalışan performansını ve iyi oluşunu azalttığı ifade edilmektedir (Saleem, Malik ve Malik, 2021). Örgütleri etkileyen ciddi bir problem olarak görülen işyeri zorbalığına yönelik çalışmaların son zamanlarda artarak devam ettiği dikkat çekmektedir (Benk, 2021; Biçer, 2022; Erden, 2016; Peng, Chen, Chang ve Zhuang, 2016). Ancak alanyazında çalışma ortamındaki zorba davranışları ifade etmek için mobbing ve işyeri zorbalığı gibi çeşitli kavramların kullanıldığı görülmektedir (Aydın ve Öcel, 2009). Leymann'a (1966) göre mobbing kavramı; işyerinde birilerini taciz etmek, çete kurmak veya başkalarını psikolojik olarak yıldırma, korkutma, korkutmaktır. Bir başka açıdan mobbing veya zorbalık terimi bir çalışanın, yönetici veya iş arkadaşları tarafından sürekli eleştirildiği veya küçük düşürüldüğü durumları ifade etmektedir (Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994). Ayrıca, yıldırma korkutma veya cezalandırma amacıyla gerçekleştirilen, bireyin belirli bir süre boyunca bir veya daha fazla kişi tarafından kendini savunamayacağı olumsuz davranışlara maruz kaldığını hissettiği durumlar da zorbalığı kapsamaktadır (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009). Evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı bulunmayan işyeri zorbalığı ise genellikle farklı güç düzeylerine sahip iki veya daha fazla taraf arasında belirli bir süre boyunca düzenli olarak tekrarlanan taciz edici, kırıcı veya sosyal olarak dışlayıcı eylemler olarak kabul edilmektedir (Neall, Li ve Tuckey, 2021).

İşyeri zorbalığı ayrıca bir kişiye zarar vermek amacıyla kinci, acımasız, kasıtlı ya da aşağılayıcı teşebbüslerle tekrarlanan, saldırgan tavır veya davranışlardan oluşmaktadır (Chappell ve Di Martino, 2006). Zorbalıkta, eylemin ne olduğu ve nasıl yapıldığı kadar yapılma sıklığı ve süresi de önem arz etmektedir (Einarsen ve diğerleri, 2009). Ciby ve Raya'ya (2014) göre işyerindeki olumsuz davranışların zorbalık olarak nitelendirilebilmesi için etkileşim veya sürecin, karşı karşıya kalan kişinin daha aşağı bir konuma düşmesi ve sistematik olumsuz sosyal davranışların hedefi haline gelmesi gerekmektedir. Diğer taraftan bu sürecin en az haftada bir olmak üzere 6 ay boyunca devam etmesi gerektiği de ifade edilmektedir (Baillien Neyens, De Witte ve De Cuyper, 2009; Johnson ve Rea, 2009). Öfke, sözel düşmanlık, alay konusu olmak gibi düşmanca eylemlerin yanı sıra iş baskısı, makul olmayan sürelerde işlerin tamamlanmasının talep edilmesi yaygın olarak görülen davranışlar arasında yer almaktadır (Einarsen ve Nielsen, 2015). Bununla birlikte fazla mesai ve iş performansının sürekli eleştirilmesinin ayrıca hakaret ve aşağılama gibi kişisel tacizlerin de zorbalık olarak algılanabileceği

belirtilmektedir (Salin ve diğerleri, 2018). Tüm bu olumsuz davranışlar çalışanların işyerinde kendilerini stres altında hissetmelerine yol açabilirken birtakım problemleri de beraberinde getirebilir.

Çevresel bir talebin organizmanın doğal düzenleyici kapasitesini aştığı durum olarak ifade edilen stres, tehdit edici bir durumla etkili bir şekilde baş edemeyeceğimize inandığınız zaman deneyimlediğimiz bir durumdur (Elkin, 2013). Algılanan stres ise bireyin kişilik özellikleri, stresli olaylar ve başa çıkma süreçlerinin vb. bir fonksiyonu olarak deneyimlenen, stres düzeyini belirleyen bir sonuç değişkeni şeklinde ifade edilebilir (Cohen, Kamarck ve Mermelstein, 1983). Herhangi bir stres etkeni bir kişi için önemsiz olabilirken bir başka kişi için önem arz edebilir. Bu nedenle stres, uyaran temelli olmaktan ziyade bireysel temelli de olabilir (Tudu ve Tudü, 2021). Stresin fiziksel, psikolojik, davranışsal olarak birtakım belirtilerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Bireylerin kendilerini stresli hissetmeleri, baş ağrısı, yorgunluk, uyku problemleri gibi öznel duyularını yaygın olarak deneyimlemelerine ayrıca ağlama, sigara içme, hızlı konuşma gibi davranışsal belirtilerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Lyon, 2012). Bununla birlikte öfke, düşmanlık, endişe, kaygı, karamsarlık, işe sık sık gitmeme, düşük üretkenlik gibi psikolojik belirtiler de görülmektedir (Elkin, 2013). Günlük hayatın en yaygın sorunlarından biri olan stres, çalışma hayatında da sıklıkla söz konusu olmaktadır (Çetin Aydın, Aytaç ve Şanlı, 2020; Güçlü, 2001). Örneğin çalışandan çok fazla talepte bulunulması ve yapılması için çok az zaman verilmesi, yöneticilerden gelen eleştirilerin artması gibi durumlar işyerinde stres olarak algılanabilir (Ross ve Altmaier, 1994). Bu nedenle söz konusu algılanan stresin kişinin örgüte karşı tutumunda değişiklikli yol açması da mümkündür.

Çalışan ile işveren kuruluş arasındaki bağı ifade eden örgütsel bağlılık (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail ve Baker, 2010; Lambert ve Hogan, 2010), çalışanın gönüllü olarak işten ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bir bağ olarak tanımlanabilir (Allen ve Meyer, 1996). 1987 yılında Meyer ve Allen tarafından geliştirilen bir modelde bağlılığa yönelik duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç yaklaşımdan söz edilmiştir (Allen ve Meyer, 1990). Bu model doğrultusunda duygusal bağlılığın bireylerin örgütle özdeşmesini, katılımını ve örgütte kalma arzunu yansıttığı, güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanların istedikleri için örgütte kaldıkları belirtilmiştir. Çalışanların kurumdaki ayrılmaları ile ilişkilendirdiği maliyetlerin farkındalığını yansıtan devam bağlılığına göre ise bireyler ihtiyaç duydukları yani mecbur olduklarını düşündükleri için örgütte kalmaktadır (Allen ve Meyer, 1996). Normatif bağlılığa baktığımızda çalışanların örgüte karşı yükümlülük duygusuna dayandığı ve örgütte kalma zorunluluk duygusunu ifade ettiği görülmektedir. Bu bağlılık bileşenine göre güçlü normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar bunu yapmaları gerektiğini düşündükleri için örgütte kalmaktadır (Meyer, Stanley ve Parfyonova, 2012).

Alanyazından da anlaşıldığı üzere bireylerin örgüte yönelik bağlılık düzeylerini etkileyen birçok etmenden söz etmek mümkündür. Her ne kadar bireylerin örgüte karşı olumlu duygulara sahip olması bağlılık düzeyini artırıyor olsa da olumsuz duyguların da azaltılabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmamızda bireylerin mevcut çalışma koşullarının belirlenmesi, ihtiyaç doğrultusunda söz konusu koşullarının iyileştirmesi ve gerekli önemlerin alınması hususunda yöneticiler için bir farkındalık oluşturulmak istenmiştir. Bu doğrultuda çalışmamız işyeri zorbalığı ve algılanan stresin çalışanların örgüte karşı bağlılık düzeylerini yordama gücünü araştırmak için tasarlanmış ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Çalışanların işyeri zorbalığı, algılanan stres ve örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2: Çalışanların işyeri zorbalığı, algılanan stres ve örgütsel bağlılık düzeylerinde eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3: Çalışanların işyeri zorbalığı, algılanan stres ve örgütsel bağlılık düzeylerinde hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H4: Çalışanların işyeri zorbalığı ve algılanan stres düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yöntem

Araştırma Grubu

Çalışmanın araştırma grubunu Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı teşkilatlarında görev yapan 212 kadın ($Ort_{yaş}=37,20\pm7,34$), 182 erkek ($Ort_{yaş}=38,85\pm8,39$), toplam 394 ($Ort_{yaş}=37,96\pm7,87$) kişi oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı gönüllü katılım ilkesi esas alınarak katılımcılara mesai saati içerisinde dağıtılmış ve bir hafta sonra toplanmıştır. Çalışma kapsamında 450 veri toplama aracı dağıtılmış ve geri dönüş oranı % 88 olmuştur.

Veri Toplama Araçları

Çalışma verileri kişisel bilgi formu, "İşyeri Zorbalığı Ölçeği (İZÖ)", "Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ)" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)" ile elde edilmiştir. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi gibi demografik bilgilere yer verilmiştir.

İşyeri zorbalığı ölçeği: Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen bu ölçek daha sonra Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilmiştir. Kişisel ve iş ile ilgili zorbalık olarak iki alt boyuttan oluşan ölçek "fazla iş yükü", "aşağılayıcı sözler", "alay edilmesi" şeklinde zorbalık kelimesi kullanılmadan nitelendirilebilecek, son altı ay içerisinde maruz kalınan davranışları belirlemeye yöneliktir. Ölçeğin orijinal versiyonunda toplam 22 madde yer almakta ve ölçekte yer alan ifadeler 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her gün) şeklinde değerlendirilmektedir. "İZÖ"nın Türkçe'ye adaptasyonu Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak

hesaplanmıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Algılanan stres ölçeği: Cohen ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin yaşamlarındaki olayları ne kadar stresli algıladıklarını değerlendirmektedir. Orijinal ölçeğin toplam 4, 10 ve 14 maddeden oluşan üç ayrı formu bulunmaktadır. Ölçeğe ilişkin üç ayrı form Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından Türkçe'ye adapte edilmiştir. Çalışmamızda algılanan stres ile ilgili 10 maddelik ölçek formu kullanılmıştır. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların puanları 1 (katılmıyorum) ile 5 (katılıyorum) arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan 4, 5, 7 ve 8. maddeler tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın düşük olması, düşük stres algısını göstermektedir. Araştırma kapsamında ölçeğe ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının 0.73 olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ölçek, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türk kültürüne adapte edilmiştir. 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşan orijinal ölçek, çalışanların örgüte bağlılık düzeyini ölçmeye yöneliktir. Ölçeğe ilişkin alt boyutlar, madde sayısı ve örnek maddelere aşağıda yer verilmiştir.

- Duygusal bağlılık (6 madde): "Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum"
- Devam bağlılığı (6 madde): "Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır"
- Normatif bağlılık (6 madde): "Bu kuruma çok şey borçluyum"

Ölçekte yer alan 3, 4, 5 ve 13. maddeler ters puanlanmaktadır. Katılımcıların ölçek maddelerine verdiği cevaplar 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan katılımcıların örgüte yönelik bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları "duygusal bağlılık" için 0.89, "devam bağlılığı" için 0.81, "normatif bağlılık" için ise 0.87 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistik analizler, değişkenler arasındaki farklılıkları test etmek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi, ANOVA ve MANOVA, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Pearson korelasyon analizi kullanılmış ayrıca regresyon analizi yapılmıştır.

Etik Beyan

Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulundan etik kurul onayı alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir (Etik No: 2022.06.210).

Bulgular

Araştırmada kullanılan “İZÖ”, “ASÖ” ve “ÖBÖ” ortalama puanlarının dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Ölçek puanlarının dağılımı

Ölçekler	Alt Boyutları	Madde Sayısı	$\bar{X}\pm SS$	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
İZÖ	-	22	1.47±0.51	1.581	2.259	0.92
ASÖ	-	10	1.60±0.60	0.094	0.106	0.73
ÖBÖ	Duygusal Bağlılık	6	3.87±0.89	-0.909	0.317	0.89
	Devam Bağlılığı	6	3.75±0.80	-0.785	0.349	0.81
	Normatif Bağlılık	6	3.50±0.93	-0.334	-0.337	0.87

Katılımcıların ölçeklerden almış oldukları toplam puanların aritmetik ortalamalarının “İZÖ” için 1.47, “ASÖ” için 1.60 olduğu saptanmıştır. “ÖBÖ” ye ilişkin alt boyutlar incelendiğinde katılımcıların ortalama puanlarının “duygusal bağlılık” alt boyutu 3.86, “devam bağlılığı” alt boyutu 3.75 ve “normatif bağlılık” alt boyutu için ise 3.50 olduğu tespit edilmiştir. “İZÖ”, “ASÖ” ve “ÖBÖ” nün tüm alt boyutları için çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Cronbach Alpha iç tutarlık katsayılarını incelediğimizde ise “İZÖ” nün 0.92, “ASÖ” nün 0.73, “ÖBÖ” ye ait değerlerin “duygusal bağlılık” alt boyutunda 0.89, “devam bağlılığı” alt boyutunda 0.81, “normatif bağlılık” alt boyutunda 0.87, toplamda ise 0.93 olduğu görülmektedir.

Tablo 2. İZÖ ve ASÖ puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Ölçekler	Kadın (n=212)		Erkek (n=182)		t	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
İZÖ	1.42	0.42	1.53	0.60	-2.13	0,03*
ASÖ	1.57	0.59	1.64	0.61	-1.28	0,20

* $p<0,05$

Yapılan t-testi analiz sonuçları, katılımcıların “İZÖ” den aldıkları toplam ölçek puanlarında anlamlı bir fark olduğunu göstermiş, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur [t(392)=-2.13]. Katılımcıların “ASÖ” den aldıkları toplam ölçek puanlarında ise anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir [t(392)=-1.28].

Tablo 3. ÖBÖ puanlarının cinsiyet değişkenine göre MANOVA sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Kadın (n=212)	Erkek (n=182)	F	p
		$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$		
ÖBÖ	Duygusal Bağlılık	3.77±0.90	3.98±0.87	5.57	0,01*
	Devam Bağlılığı	3.69±0.85	3.83±0.74	2.90	0,08
	Normatif Bağlılık	3.43±0.90	3.58±0.96	2.42	0,12

* $p<0,05$

Cinsiyet değişkeninin “ÖBÖ” puanları üzerindeki temel etkisinin anlamlı olmadığı MANOVA ile tespit edilmiştir [$\lambda=0.986$, $F(3,390)=1,85$]. Ancak faktör bazında yapılan ANOVA sonuçlarına göre, katılımcıların “duygusal bağlılık” [$F(1,392)=5.57$] alt boyut puanında cinsiyete göre anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Sonuçlar erkeklerin ortalama puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Tablo 4. İZÖ ve ASÖ puanlarının eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları

Ölçekler	Ortaokul (n=94)		Lise (n=156)		Üniversite (n=144)		F	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
İZÖ	1.54	0.53	1.41	0.50	1.49	0.51	2.22	0,10
ASÖ	1.64	0.58	1.52	0.64	1.67	0.57	2.28	0,10

* $p<0,05$

ANOVA sonuçları, araştırmaya katılan bireylerin “İZÖ” [$F(2,391)=2.22$] ve “ASÖ” [$F(2,391)=2.28$] puanları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı doğrultusundadır. “İZÖ” toplam ölçek puanında ortaokul, “ASÖ” toplam ölçek puanında ise üniversite mezunu olan katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. ÖBÖ puanlarının eğitim durumu değişkenine göre MANOVA sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Ortaokul (n=94)	Lise (n=156)	Üniversite (n=144)	F	p
		$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$		
ÖBÖ	Duygusal Bağlılık	3.98±0.88	3.9±0.82	3.65±0.94	6.4	0,00**
	Devam Bağlılığı	3.87±0.74	3.87±0.79	3.54±0.81	8.0	0,00**
	Normatif Bağlılık	3.78±0.80	3.59±0.92	3.22±0.94	11.83	0,00**

** $p<0,01$

MANOVA sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumu değişkeninin “ÖBÖ” puanları üzerindeki temel etkisinin anlamlı olduğu yönündedir [$\lambda=0.931$, $F(6,778)=4.68$]. Faktör bazında yapılan ANOVA sonuçlarına göre, katılımcıların tüm alt boyut puanlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulgulara göre “duygusal bağlılık” alt boyutunda lise, “devam bağlılığı” alt boyutunda ortaokul ve lise, “normatif bağlılık” alt boyutunda ise ortaokul mezunu olan katılımcıların ortalama puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Hizmet süresi değişkenine ilişkin Pearson Korelasyon analiz sonuçları

	Hizmet Süresi	İZÖ	ASÖ	ÖBÖ Duygusal Bağlılığı	ÖBÖ Devam Bağlılık	ÖBÖ Normatif Bağlılık
Hizmet Süresi	1					
İZÖ	0.037	1				
ASÖ	0.106*	0.458**	1			
ÖBÖ Duygusal Bağlılığı	0.022	-0.349**	-0.396**	1		
ÖBÖ Devam Bağlılığı	-0.016	-0.332**	-0.379**	0.732**	1	
ÖBÖ Normatif Bağlılık	0.028	-0.306**	-0.366**	0.687**	0.732**	1

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Hizmet süresi değişkenine ilişkin Pearson korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, hizmet süresi değişkeni ile "ÖBÖ"ye ait tüm alt boyutlar ve "İZÖ" arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, sadece "ASÖ" arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.106$).

Tablo 7. İZÖ, ASÖ ve ÖBÖ puanları arasındaki regresyon analiz sonuçları

	B	Standart Hata	β	t	P
Sabit	4.876	0.120	-	40.758	0,000
İZÖ	-0.331	0.077	-0.217	-4.309	0,000
ASÖ	-0.421	0.066	-0.323	-6.409	0,000

R=0,464; R²=0,216; F(2,391)=53,709; p=0,000

Regresyon analiz sonucuna göre, "İZÖ" ve "ASÖ" değişkenlerinin birlikte "ÖBÖ"nün anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların "İZÖ" ve "ASÖ" değişkenlerinin birlikte "ÖBÖ" puanları ile pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır [R=0.464, R²=0.21, F(2,391)=53.70, $p < 0,01$]. Elde edilen veriler doğrultusunda işyeri zorbalığı ve algılanan stresin, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın % 21.6'sını açıkladığı görülmüştür.

Tartışma

Bu çalışmada Gençlik ve Spor Bakanlığı İl teşkilatı ve bağlı birimlerde çalışan bireylerin işyeri zorbalığı ile algılanan stres düzeylerinin örgütsel bağlılığı yordama gücünün belirlenmesi ve katılımcıların bağımlı değişkenlere ait ortalama puanlarının cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi değişkenlerine göre durumlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, katılımcıların işyeri zorbalığı ölçeğinden aldıkları ortalama puanlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Elde edilen sonuç, Hipotez 1'i (H1) destekler niteliktedir. Her ne kadar işyeri zorbalığının yordayıcılarından birinin cinsiyet olduğu ifade edilse de (Ariza-Montes, Leal-Rodríguez ve Leal-Millán, 2015), alanyazında araştırma bulgumuzla paralellik göstermeyen çalışmaların varlığı dikkat çekmektedir (Einarsen ve diğerleri, 1994; Erol, Karakoç ve Aydın, 2018; Vveinhardt, Majauskienė ve Valančienė, 2020). Çalışma ortamındaki nesnel farklılıklar, bireyin kendi karakteristik özellikleri ya da algılama şeklinin bu duruma yol açmış olabileceği düşünülmektedir. Cinsiyet değişkenine

göre algılanan stres düzeyi incelendiğinde katılımcıların algılanan stres ölçeğinden almış oldukları toplam puanlarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuç, Hipotez 1'i (H1) desteklememektedir. Araştırmaya katılan bireylerin algılanan stres düzeylerinin (\bar{X} : 1.57 kadın, \bar{X} : 1.64 erkek) belirli bir ortalamaya sahip olmasına rağmen bulgumuzda anlamlı bir farka yol açmaması katılımcıların algılanan stres düzeyi ile başa çıkma yöntemlerinin bir sonucu olarak açıklanabilir. Bir diğer bulgu, araştırmaya katılan bireylerin "ÖBÖ"nün yalnızca "duygusal bağlılık" alt boyut puanlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olduğu yönündedir. Elde edilen sonuç, Hipotez 1'i (H1) destekler nitelikte değildir. Cinsiyet gibi demografik özelliklerin bağlılıkla güçlü ve tutarlı bir ilişkisi bulunmadığı (Meyer ve Allen, 1991), çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık bileşenlerinin her birini farklı şekillerde deneyimleyebileceği ifade edilmiştir (Allen ve Meyer, 1990). Bu nedenle söz konusu durumun çalışanların örgütte kalma nedenleri ve bu nedenlerdeki deneysel farklılıklardan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim durumu değişkeni ile işyeri zorbalığı arasındaki ilişki incelendiğinde katılımcıların işyeri zorbalığı ölçeğinden aldıkları toplam puanlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Hipotez 2'yi (H2) desteklememektedir. Bu bağlamda katılımcıların gücünü doğru şekilde kullanması ya da yetki güçlerinin olmaması bu sonucun ortaya çıkmasına yol açmış olabilir. Araştırmaya katılan bireylerin algılanan stres ölçeğinden almış oldukları toplam puanda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark olmaması diğer bir bulgumuzdur. Elde edilen sonuç, Hipotez 2'yi (H2) destekler nitelikte değildir. Araştırma sonucunun katılımcıların stresi algılama şeklinden ya da stres yönetiminden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ise eğitim durumu değişkeninin örgütsel bağlılık toplam puanları üzerindeki temel etkisinin anlamlı olduğu yönündedir. Bu sonuç, Hipotez 2'yi (H2) desteklemektedir. Ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılık tüm alt boyut puanlarında eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin hizmet süresi ile işyeri zorbalığı arasındaki farka baktığımızda anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, Hipotez 3'ü (H3) destekler nitelikte değildir. Bu

noktadan hareketle çalışma bulgumuzu çalışanların farklı hizmet sürelerine sahip olmalarına rağmen gücün dengeli şekilde kullanılmasından ya da sınırlı güce sahip olmalarından kaynaklanmış olabileceği şeklinde yorumlayabiliriz. Bir diğer bulgu hizmet süresi ve algılanan stres düzeyi ile ilişkilidir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmaya katılan bireylerin hizmet süreleri arttıkça algılanan stres düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Bu sonuç, Hipotez 3'ü (H3) desteklemektedir. Literatürde çalışma süresinin algılanan stresi etkilediğini tespit eden çalışmalar bulunmasına rağmen (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015; Yanık, 2017) farklı sonuçların elde edildiği çalışmalardan da söz etmek mümkündür. Algılanan stresin bireyin bir olay veya durumu nasıl algıladığı ile ilişkili olduğunu ve ortaya çıkan bu sonucun stresi algılama farklılıklarından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Örgütsel bağlılık ile hizmet süresi arasındaki farka baktığımızda ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, Hipotez 3'ü (H3) destekler nitelikte değildir. Meyer ve Allen (1991), görev süresi ve bağlılık arasındaki pozitif ilişkinin iş durumu ve niteliğindeki farklılıklardan kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Bu noktadan hareketle mevcut sonuca çalışan ve yönetici ilişkisi, çalışma ortamı ve koşulları gibi farklılıkların yol açmış olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analiz sonucuna göre işyeri zorbalığı ve algılanan stresin birlikte örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonuç, Hipotez 4'ü (H4) destekler niteliktedir. Stresin örgüte yönelik iklim, aidiyet duygusu ve çalışan performansını etkilediği önceki araştırmalarla ortaya konulmuştur (Çetin Aydın ve diğerleri, 2020; Saleem diğerleri, 2021). Baillien ve diğerlerine (2009) göre iş, çalışma arkadaşları ve örgüt özellikleri, hayal kırıklıklarına yol açabilecek stres faktörleri olarak görülmektedir. Bununla birlikte hayal kırıklıklarıyla yetersiz başa çıkma, çözülmemiş kişiler arası çatışmalar, çalışma arkadaşları ve organizasyon özellikleri de zorbalıkla ilişkilendirilmiştir. Söz konusu bireyin algıladığı stresin ve herhangi bir zorba davranışa maruz kalmasının örgüte yönelik davranışlarını ve tutumunu etkilemesi de muhtemel görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda işyerindeki çalışma arkadaşlarının, ortam ve koşulların son derece önemli olduğu görülmektedir. Bireylerin çalışma arkadaşları ile kurmuş oldukları ilişkide aşağılama, alay etme, fazla iş yükü gibi bir takım durumları belirli bir süre yaşaması zorbalığa maruz kaldıklarının bir göstergesi olabilir. Zorba davranışların görülmeye sıklığının ülkeler arasında hatta aynı ülke içerisinde bile önemli ölçüde farklılıklar gösterdiği belirtilmektedir. Ayrıca bu farklılıkların kamu ve özel sektör arasında da olduğu, zorbalığın kamuda daha fazla meydana geldiği ifade edilmektedir (Ariza-Montes ve diğerleri, 2015; Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2013). İşyerinde yaşanan bu tür davranış, olay ve durumların stres olarak algılanması ise bireyin fiziksel veya zihinsel sağlığını etkilenmesine yol açabileceği gibi örgüte yönelik tutumunun da değişmesine neden olabilir. Nitekim, örgütsel bağlılığa ilişkin duygusal, devam ve normatif

bağlılığın çalışanın örgütle ilişkisini nitelendiren, örgütte kalmaya devam etmesini sağlayan veya örgütte kalmasını etkileyen psikolojik bir durum olduğu ancak psikolojik durumların doğasının farklı olduğunu belirtmiştir (Meyer ve Allen, 1991). Bu nokta bireylerin işyerinde yaşadıkları olay ve durumları farklı bir şekilde algılaması ve yorumlaması söz konusu olabilir.

Bu bağlamda örgütün bireyin performansını, sağlığını ve iyi oluş düzeyini göz önünde bulundurarak zorbalık ve stresten uzak bir çalışma ortamı sağlamanın önemli olduğu ve bu durumun çalışanların örgütte yönelik bağlılık düzeyini arttırabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak, işyerinde zorbalık gibi olumsuz davranışlara ve strese maruz kalan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile birlikte algılanan stres düzeyinin azaltılması, örgütsel bağlılık düzeyinin ise artırılmasının mümkün olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, personelin eğitim düzeyine uygun görevlerin verilmesi çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini de artırılabilir. Çalışanlar arasındaki iletişimin sağlanması amacıyla sosyal aktiviteler düzenlenmesi, yönetim tarafından maruz kalınan ya da çalışanlar arasında gerçekleşen zorbalık düzeyinin azaltılmasını sağlayabilir. Çalışma koşullarının iyileştirilerek, adil bir görev dağılımı ile bireylerin stres düzeyleri azaltılabilir. Çalışanların işyerinde maruz kaldıkları zorbalık ve stres düzeylerinin azaltılması ile örgütsel bağlılık düzeyleri artırılabilir.

Yazar notu

Bu çalışma, 16-19 Mayıs 2022 tarihinde Antalya'da düzenlenen 3. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Finans Kaynakları

Bu çalışmanın hazırlanması ve yazımı sırasında kurum ve/veya kuruluşlardan herhangi bir maddi destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Makalenin yazarları arasında, çalışma kapsamında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkıları

Araştırma Fikri: TAT; Araştırma Tasarımı: BG, TAT; Verilerin Analizi: BG; Makale Yazımı: TAT; Eleştirel İnceleme: BG

Kaynaklar

1. Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
2. Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
3. Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L. ve Leal-Millán, A. G. (2015). A comparative study of workplace bullying among public and private employees in Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 695-700.

4. Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). The negative act questionnaire: A study for validity and reliability. *Turkish Psychological Articles*, 12(24), 94-103.
5. Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H. ve De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three-way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 1-16.
6. Benk, O. (2021). İşyeri zorbalığı. O. Benk, (Ed.), *Örgütsel davranışın karanlık yüzü* içinde (s.325-344.). Ankara: Nobel Bilimsel Eserler Yayınevi.
7. Biçer, C. (2022). The connection between the bystander effect and workplace bullying in organizations and the ways to overcome its major negative outcomes. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 12(1), 204-217.
8. Chappell, D. ve Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3rd ed.). Geneva: International Labour Office.
9. Ciby, M. ve Raya, R. P. (2014). Exploring victims' experiences of workplace bullying: A grounded theory approach. *Vikalpa*, 39(2), 69-81.
10. Cohen, S., Kamarck, T. ve Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 386-396.
11. Çetin Aydın, G., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2020). The effects of perceived stress and stress symptoms on nurses' tendency to leave work. *IBAD Journal of Social Sciences (Special Issue)*, 526-538.
12. Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Adaptation of the "Organizational Commitment Scale" into Turkish: validity and reliability study. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777.
13. Einarsen, S., Raknes, B.I. ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401.
14. Einarsen, S., Hoel, H. ve Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
15. Einarsen, S. ve Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 131-142.
16. Elkin, A. (2013). *Stress management for dummies*. Hoboken: John Wiley & Sons.
17. Erden, N. S. (2016). Post-traumatic stress disorder, workplace bullying and neuroticism: Research proposal. *The Journal of International Social Research*, 9(46), 674-682.
18. Erol, Y., Karakoç, G. A. ve Aydın, N.C. (2018, November). The effect of workplace bullying and business disability on perceived stress: A research in health institutions. In *International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress sunulan bildiri (s.968-978)*, Nevşehir, Turkey.
19. Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). The adaptation of the perceived stress scale into Turkish: A reliability and validity analysis. In *New Symposium Journal*, 51(3), 132-140.
20. Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. ve Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
21. Güçlü, N. (2001). Stress management. *Gazi University, Journal of Gazi Educational Faculty*, 21(1), 91-109.
22. Johnson, S. L. ve Rea, R. E. (2009). Workplace bullying: concerns for nurse leaders. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 39(2), 84-90.
23. Lambert, E. G. ve Hogan, N. L. (2010). Wanting change: The relationship of perceptions of organizational innovation with correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Policy Review*, 21(2), 160-184.
24. Leymann, H. (1966). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
25. Lyon, B. L. (2012). Stress, coping, and health: A conceptual overview (update). V. H. Rice, (Ed.), *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice* in (p.2-20). Sage Publications, Inc.
26. Meyer, J.P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
27. Meyer, J. P., Stanley, L. J. ve Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16.
28. Neall, A. M., Li, Y. ve Tuckey, M. R. (2021). Organizational justice and workplace bullying: Lessons learned from externally referred complaints and investigations. *Societies*, 11(143). <https://doi.org/10.3390/soc11040143>
29. Peng, Y. C., Chen, L. J., Chang, C. C. ve Zhuang, W. L. (2016). Workplace bullying and workplace deviance: The mediating effect of emotional exhaustion and the moderating effect of core self-evaluations. *Employee Relations*, 38(5), 755-769.
30. Ross, R. R. ve Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress, a handbook of counselling for stress at work*. London: SAGE Publications.
31. Saleem, F., Malik, M. I. ve Malik, M. K. (2021). Toxic leadership and safety performance: Does organizational commitment act as stress moderator? *Cogent Business & Management*, 8(1), 1960246.
32. Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., ... ve Zedlacher, E. (2018). Workplace bullying across the globe: A cross-cultural comparison. *Personnel Review*, 48(1), 204-219.
33. Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). Analysing the relationship between job satisfaction, performance, job stress and the intention to leave: Hospital case. *Journal of Productivity*, 4, 39-64.
34. Tudu, P. N. ve Tudu, P. M. (2021). occupational stress as a function of organizational commitment and personality type: A Study on legal professionals. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 311-326.
35. Vveinhardt, J., Majauskienė, D. ve Valančienė, D. (2020). Does perceived stress and workplace bullying alter employees' moral decision-making? Gender-related differences. *Transformations in Business & Economics*, 19, 1(49), 323-342.
36. Yanık, A. (2017). A research on stress level perceived by accounting professionals. *International Journal of Economic Studies*, 3(1), 99-107.
37. Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. ve Vartia, M. (2010). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C. (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.) in (p.75-105). Florida: CRC press.