

Algılanan Örgütsel Toksisitenin İş Doymu Üzerine Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü

DOI: 10.26466/opus.537424

*

Gamze Kasalak*

*Öğr.Gör. Dr, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Konyaaltı / Antalya / Türkiye

E-Posta: gamzekasalak@gmail.com

ORCID: [0000-0002-5084-0054](https://orcid.org/0000-0002-5084-0054)

Öz

Bu araştırmanın amacı, araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları ile iş doymaları arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisini belirlemektir. Korelasyonel tarama modelinde benimsenmiş olan araştırmanın çalışma grubunda, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen ve Akdeniz Bölgesi'nde yer alan dört devlet üniversitesinde çeşitli akademik birimlerde görev yapan 253 araştırma görevlisi yer almaktadır. Araştırmada veriler, demografik bilgileri içeren maddeler ile algılanan örgütsel toksisite ölçeği, duygusal bağlılık ölçeği ve iş doymu ölçeği'nin yer aldığı bir form aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları, iş doymaları ve kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayıları ile incelenmiştir. Araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık ve iş doymaları düzeylerinin algılanan örgütsel toksisite tarafından yordama durumlarını belirlemek için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Bulgular, algılanan örgütsel toksisite ile iş doymu ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı korelasyonlar olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte algılanan örgütsel toksisite iş doymu ve duygusal bağlılık değişkenlerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ayrıca, algılanan örgütsel toksisite ile iş doymu arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın kısmi aracılık rolü bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel toksisite, Toksik davranışlar, İş doymu, Duygusal bağlılık

The Effect of Perceived Organizational Toxicity on Job Satisfaction: The Mediating Role of Affective Commitment

*

Abstract

The purpose of this study is to determine whether affective commitment has a mediator role in the relationship between organizational toxicity perceptions of the research assistants and job satisfaction. This study is a correlational survey model. The sample of the study consists of 253 research assistants, working at four state universities located in the Mediterranean Region in Turkey, who were selected by stratified sampling method. The data were collected through a questionnaire comprising four sections: demographic questions, the perceived organizational toxicity scale, job satisfaction scale and affective commitment scale. The relations between the perceived organizational toxicity, the job satisfaction and affective commitment were examined through Pearson correlation coefficient. That whether perceived organizational toxicity was a significant predictor of job satisfaction and affective commitment were examined using structural equation modeling. Findings show that there is a negative, moderate level and significant correlation among perceived organizational toxicity and job satisfaction, perceived organizational toxicity and the affective commitment. The perceived organizational toxicity is a significant predictor of job satisfaction and the affective commitment. Path analysis results indicated that affective commitment has a partial mediating role between that perceived organizational toxicity and job satisfaction.

Keywords: *Perceived organizational toxicity, Toxic behaviors, Job satisfaction, Affective commitment*

Giriş

Fen ve sağlık bilimlerine dayalı bir kavram olan toksik kavramı Lipman-Blumen (2005, s.17) tarafından “zehirli etkiye sahip olan” anlamında kullanılmıştır. Toksikite kavramı ise “zehirli olma durumu” (Online Etymology Dictionary, 2014) şeklinde ifade edilmiştir. Toksik ve toksisite kavramları, Whicker (1996) tarafından ilk kez sosyal bilimler alanında ifade edilmiştir. Örgüt ve yönetim alanyazına toksisite kavramını yeni bir kavram olarak kazandırarak “örgütsel toksisite”yi tanımlayan ilk yazar ise Frost (2003)’tur. Kuramsal temelleri ihtiyaçlar hiyerarşisi, kendini sınıflandırma, lider-üye etkileşimi, psikodinamik, sosyal kimlik ve sosyal öğrenme kuramlarına (Lipman-Blumen, 2005; Lubit, 2003; O’Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996; Pelletier, 2009) dayanan örgütsel toksisite, “işgörenlerin iş ortamlarında acı çekmeleri ve sorunlar yaşamalarına neden olan, moral ve güdülemelerini olumsuz yönde etkileyerek işlerine olan ilgiyi azaltan durumlar” ve “kurumlarda işgörenlerin özgüvenlerini ve saygınlıklarını yıkıcı acılar” (Frost, 2003, s.13-14) olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle, “bireyleri işlerinden, iş arkadaşlarından ve çalıştıkları kurumlardan ayıran ve onların enerjilerini tüketen yaygın, yoğun ve olumsuz duygular”dır (Maitlis, 2008, s.1203). Frost’a (2003, s.5) göre çalışma ortamlarında yaşanan duygusal acılar, toksisite olarak görülmektedir. Örgütsel toksisite kavramının tanımında acı kavramına değinildiğinden bahsedilebilir. Hançerlioğlu’na göre (2000, s.18) acı kavramı, “hoşa gitmeyen duygulanım”dır. TDK’da (2015)ise acı “herhangi bir dış etken dolayısıyla duyulan rahatsızlık, ızdırap” ve mecazi olarak “kırıcı, üzücü, incitici, dokunaklı, kötü” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla tüm tanımlardan yola çıkarak örgütsel toksisite, işgörenlerde sıkıntı oluşturan, onlara zararı dokunan, yararı olmayan ve acı veren durumlar olarak tanımlanabilir. Sonuçta, kurumların örselenmesi ya da yaralanmasına neden olabilecek durumlar oluşabilir.

Kurumların zehirlenmesinde toksik işgören/liderlerin davranışlarını ile kişilik özelliklerini kapsayan bireysel kaynaklı faktörlerin etkili olduğundan söz edilmektedir (Appelbaum ve Roy-Girard, 2007; Carlock, 2013; Friedman 2005; Leet, 2011; Musacco, 2009; Pelletier, 2009; Schmidt, 2008). Alanyazında kurumların narsist, saldırgan, etik dışı ve katı davranışları kapsayan toksinler sonucunda zehirli duruma geldiğinden söz

edilmektedir (Carlock, 2013; Gangel, 2007; Leet, 2011; Pelletier, 2009; Lubit, 2003; Riley, Hatfield, Nicely, Keller-Glaze ve Steele, 2011; Schmidt, 2008). Narsist davranışlar kaynaklı toksinler başkalarını küçük ve değersiz görme; aşağılayıcı davranışlar sergileme, kendini beğenme ve övme, başkalarının yaptıklarını hor görme ile ilişkilidir (Goldman, 2009; Lubit, 2003; Twenge ve Campbell, 2010). Saldırgan davranışlar kaynaklı toksinler ile bireylerin başkalarını kıskanma ve taraf olmaya zorlama, onlara iftirada bulunma ve asılsız dedikodularda bulunma durumları betimlenirken; etik dışı davranışlar kaynaklı toksinler ile de işgörenlerden görevleri dışında işler bekleme, işgörenlerin iş yüklerini haksız biçimde artırma ve özlük haklarının kullanımına engel olma durumları ortaya çıkabilmektedir (Frost, 2003; Lubit, 2003). Son toksin ise nezaketten uzak davranışlar sergileme, başkalarına saygı göstermeme, sinsice saygısızlık yapma ve kırıcı sözler söyleme durumları ile betimlenen katı davranışlar kaynaklı toksinlerden (Frost, 2003) oluşmaktadır. Tüm bu toksinler bir kişiyi ya da bütün bir kuruluşu zehirleyebilecek durumda olduğu için işgörenlerin iş durumlarını ve kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemesi beklenebilir.

Alanyazında algılanan örgütsel toksisitenin çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi, ilgili araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Örneğin, Holloway ve Kusy (2010) iş yaşamında toksisite algılayan işgörenlerde işten ayrılma niyetlerinde artış; işyerinde zaman geçirmede ve kuruma olan bağlılıklarında düşüş; işgörenlerin iş kaliteleri, gayretleri ve performanslarında düşüş; endişe düzeylerinde artış saptamışlardır. Pelletier (2012) liderin oluşturduğu zehirlenmenin işgörende eşitsizlik, bölücülük, istismarcılık ve sosyal dışlanmışlık algısına neden olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Örgütsel toksisite, işgörenlerin örgütsel şeffaflık düzeylerini azaltmakta; yaratıcılıklarına, morallerine ve üretkenliklerine zarar vermektedir (Porter-O'Grady ve Malloch, 2010; Walton, 2007). Ayrıca, örgütsel sadakatlerini zedelemekte, örgütsel güven ve yöneticiye memnuniyeti azaltmakta, örgütsel sabotajı artırmakta, örgüt içi iletişim ile örgütsel sosyal sermayeyi bozmaktadır (Frost, 2003; Holloway ve Kusy, 2010; Lubit, 2003). Tüm bu çalışmalara dayalı olarak algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu ile duygusal bağlılık değişkenleri için önemli birer yordayıcı değişkenler olduğu varsayılmaktadır.

İş doymu, Locke'a (1976) göre işgörenlerin işlerinde kendilerine verilmiş rol ve görevlere değer biçilmesi sonucunda elde edilen duyuşsal kaynaklı tepki (Dotan, 2007) olarak tanımlanmaktadır. Peterson ve Deal'a (2009) göre, toksisitenin bulunduğu okullarda çalışmak eğlenceli değildir, keyif vermez ve doyum sağlamaz. Sonuçta bireylin güdülenme ve bağlılık düzeyi de zayıftır. İş doymu ile iş yaşamında toksisite arasındaki ilişkinin varlığı birçok araştırmada ele alınmış ve kanıtlanmıştır (Mackie, 2008; Mehta ve Maheshwari, 2013; Schmidt, 2008; Webster, Brough ve Daly, 2016). Örneğin; narsizm kaynaklı toksin iş doyumunun anlamlı yordayıcılarından biri olup; aralarında olumsuz yönde bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir (Jonason, Wee ve Li, 2015; O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniels, 2012). Etik dışı ve saldırgan kaynaklı toksinler ile iş doymu arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmada orta düzeyde negatif ilişkiler ortaya çıkmış; bununla birlikte örgütlerin karanlık yönü olan tüm özelliklerin iş doymunu yüzde 45 ile yüzde 51 oranları arasında yordadığı ortaya konulmuştur (Mathieu, Neumann, Hare ve Babiak, 2014). Ayrıca bir çalışmada iş yaşamında toksisite ile iş doymu ilişkisi liderlik davranışı bağlamında incelenmiştir. Toksik liderliğin lider, iş, ücret ve meslektaş kaynaklı doymu doğrudan ve olumsuz yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir (Schmidt, 2008). Sonuçta, çalıştığı kurum ya da ortamda toksinlere maruz kalarak zehirlendiği algısına sahip bireylerin kendilerine verilmiş rol ve görevleri severek yapmaları, mutluluğu iş yerinde bulmak istemeleri, yaptıkları işten memnun olmaları ve işyerinde zaman geçirmekten memnun olmaları zor olabilir.

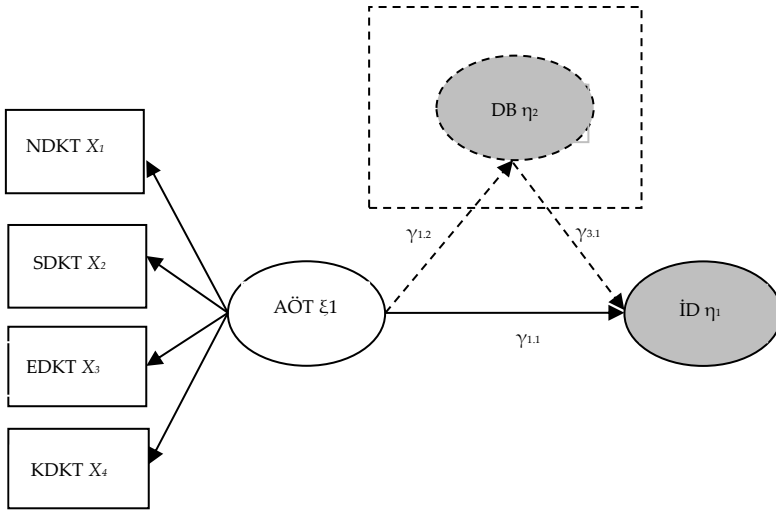
Algılanan örgütsel toksisitenin etkilediği bir diğer faktör de duygusal bağlılıktır. Meyer ve Allen (1991, s.64) duygusal bağlılığı, bireyin çalıştığı kurumla özdeşleşmesi ve duygusal açıdan çalıştığı kuruma bağlanması olarak tanımlamaktadır. Bireylerin kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları, kurumlarda bireysel ve örgütsel değerlerin belirli bir uyum içerisinde bulunmasıyla oluşmaktadır. Sonuçta birey, çalıştığı kurumun üyesi olmaktan mutluluk duyacaktır (Wiener, 1982, s.423). Lider/işgören kaynaklı toksisitenin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu ele alan çeşitli sayıda çalışmalara rastlamak mümkündür (Holloway ve Kusy, 2010; Mehta ve Maheshwari, 2013). Holloway ve Kusy (2010), toksik davranışlara maruz kalan bireylerin yüzde 12'sinin işinden ayrılma, yüzde 48'inin iş gayretlerinde azalma, yüzde 47'sinde işyerinde zaman geçirme

durumlarında azalma, yüzde 38'inde iş kalitesinde azalma, yüzde 68'inde iş performansında düşüş, yüzde 80'inde endişe yaşama, yüzde 63'ünde toksik davranışları sergileyen kişiden kaçarak vakit kaybetme ve yüzde 78'inde kurumlarına olan bağlılıklarında azalma gözlemlenmiştir. Mehta ve Maheshwari (2013), lider kaynaklı toksisitenin liderin takipçilerinin psikolojilerini ve örgütsel bağlılık durumlarını olumsuz yönde etkilediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, bir başka araştırmacı yetenekli bireyleri potansiyel tehditler olarak gören liderlerin, yetenekli işgörenlerin güçlerini sınırlandırdıkları ve önemli takım üyeleri arasındaki ilişkileri bozarak astları kontrol altında tuttuklarını; böylece liderlerin bu tarz davranışlarla kurum içerisinde toksik etkiler oluşturduklarını belirtmiştir (Pelletier, 2009). Toksik etkilerin yoğun olduğu kurumlarda da güdülenme ve örgütsel bağlılık zayıftır (Peterson ve Deal, 2009). Tüm bu araştırma bulguları ve görüşler sonucunda, çalıştığı kurum ya da ortamda acı veren durumlara maruz kalarak zehirlendiği algısına sahip işgörenlerin kariyerlerinin geri kalan kısmını aynı işyerinde geçirmekten mutlu olmaları, kendilerini ailenin bir parçası gibi hissetmeleri ve kurumları onlar için özel bir anlam ifade etmeleri zor olabilir.

Tüm görüşlere dayalı olarak, bireylerin kurumlarını zehirli olduğunu algılamalarının iş doyum ve kurumlarına ilişkin duygusal bağlılık düzeylerini düşürdüğünden bahsedilebilir. Başka bir deyişle, algılanan örgütsel toksisitenin bireylerin iş doyumunu ve duygusal bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Bununla birlikte, duygusal bağlılığın algılanan örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler üzerindeki dolaylı rolünün ne kadar olduğu miktarı bilinmemektedir. Dolayısıyla duygusal bağlılığının düşük olduğu bir dönemde, algılanan örgütsel toksisitenin duygusal bağlılık üzerindeki ve duygusal bağlılığın iş doyumunu üzerindeki doğrudan rolünün belirlenmesine ihtiyaç vardır. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda bu araştırmada algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerindeki doğrudan ve duygusal bağlılık aracılığı ile dolaylı etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada, araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları, iş doyumları ile kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, Şekil 1'deki teorik model test edilmiş ve aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmıştır:

1. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları, iş doyumları ve kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Araştırma görevlilerinin kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları ve iş doyumları örgütsel toksisite algıları tarafından anlamlı bir şekilde yordanmakta mıdır?
 - a. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
 - b. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
 - c. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkide kurumlarına ilişkin duygusal bağlılığın aracı etkisi var mıdır?

Duygusal bağlılık (DB) aracı değişkeni, araştırmanın 2. Yapısal eşitlik modelinde yer almaktadır.



AOT: Algılanan örgütsel toksisite, NDKT: Narsist davranışlardan kaynaklanan toksisite, SDKT: Salgın davranışlardan kaynaklanan toksisite, EDKT: Etik dışı davranışlardan kaynaklanan toksisite, KDKT: Katı davranışlardan kaynaklanan toksisite, DB: Duygusal bağlılık, ID: İş doyumunu

Şekil 1. Araştırma kapsamında oluşturulan teorik yapısal model

Şekil 1, araştırma görevlilerinin algılarına göre duygusal bağlılık ve iş doyum düzeylerinin algılanan örgütsel toksisite tarafından anlamlı bir şekilde yordanıp yordanmadığı geliştirilen iki yapısal eşitlik modeli ile bağımlı ve bağımsız ölçüm modelleri tarafından incelenmesini ortaya koymaktadır. Teorik modellerden ilki i) algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerindeki etkisini; ii) ikincisi de algılanan örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisini incelemektedir. İkinci teorik modelin bağımsız ölçüm modelinde, algılanan örgütsel toksisite hem gizil dışsal hem de bağımsız değişkendir. Algılanan örgütsel toksisiteyi oluşturan boyutlar (narsist, saldırgan, etik dışı ve katı davranışlardan kaynaklanan toksisite) ise bağımsız gözlenen değişkenlerdir. Bağımlı ölçüm modelinde, iş doyumunu değişkeni hem gizil içsel hem de bağımlı değişkendir. Bağımlı gözlenen değişkenler de, iş doyumunu oluşturan ifadelerdir. Ayrıca, Holmbeck'in (1997) görüşüne dayalı olarak duygusal bağlılık aracı değişken olarak tanımlanmıştır. Aracı değişken olan duygusal bağlılığın analize dâhil edilmesiyle birlikte bağımlı (iş doyumunu) ve bağımsız değişken (algılanan örgütsel toksisite) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde azalması öngörülmüştür. Dolayısıyla bu modelde, araştırma görevlileri tarafından algılanan örgütsel toksisite dışsal bağımsız değişkeni ile iş tatmini içsel bağımlı değişkeni arasındaki ilişkide duygusal bağlılık aracı değişkeninin aracı etkisinin olduğu varsayılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları, iş doyumları ile kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkilerin ortaya konduğu bu araştırma, iş doyumunu bağımlı değişkeni ile duygusal bağlılık aracı değişkeninin algılanan örgütsel toksisite bağımsız değişkeni tarafından yordanmasını incelemek amacıyla korelasyonel tarama modelinde tasarlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunda, olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi esas alınarak belirlenen ve Akdeniz Bölgesi'nde yer alan dört devlet üniversitesindeki farklı akademik birimlerde görev yapan 253 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin 127'si kadın ve 126'sı da erkektir. Araştırma görevlilerinin 122'si (% 49.6) sosyal ve beşeri bilimler, 74'ü (% 30.1) fen bilimleri ve 50'si (% 20.3) sağlık bilimleri alanında görev yapmaktadır. Araştırma görevlilerinin yaş aralıkları 23 ile 36 arasında değişmekte olup; yaş ortalamaları 28.74 olarak hesaplanmıştır. Görev yaptıkları üniversitedeki ortalama hizmet süreleri ise 3.67 yıl olup, 1 ile 14 yıl arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri demografik bilgileri içeren maddeler ile Algılanan Örgütsel Toksisite Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Ölçeği'nin yer aldığı bir form aracılığıyla toplanmıştır.

Algılanan Örgütsel Toksisite Ölçeği (AÖTÖ). Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algılarını belirlemek amacıyla Kasalak (2015) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Toksisite Ölçeği (AÖTÖ) kullanılmıştır. Beş noktalı Likert tipi [Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Ara sıra (3), Sık sık (4) ve Her zaman (5)] derecelendirme kullanılan Algılanan Örgütsel Toksisite Ölçeği (AÖTÖ), 16 madde ve dört boyuttan oluşmaktadır. Bu dört boyut; i) Narsist Davranışlardan Kaynaklanan Toksisite (NDKT) (Örnek madde: Çalıştığım kurumda/ortamda küçümseyici tavırlar sergilenir.), ii) Saldırgan Davranışlardan Kaynaklanan Toksisite (SDKT) (Örnek madde: Çalıştığım kurumda/ortamda asılsız dedikodular çıkarılır.), iii) Etik Dışı Davranışlardan Kaynaklanan Toksisite (EDKT) (Örnek madde: Çalıştığım kurumda/ortamda kural ve mevzuata aykırı davranılır.) ve iv) Katı Davranışlardan Kaynaklanan Toksisite (KDKT) (Örnek madde: Çalıştığım kurumda/ortamda nezaketten uzak tavırlar sergilenir.) olarak adlandırılmıştır. NDKT boyutu dört (faktör yükleri: 0.723-0.785), SDKT boyutu dört (faktör yükleri: 0.662-0.836), EDKT boyutu dört (faktör yükleri: 0.627-0.816) ve KDKT boyutu da dört (faktör yükleri: 0.645-0.829) maddeden

oluşmaktadır. Açıklanan varyans oranları ilk boyut için yüzde 47,836 (özdeğer=7.654), ikinci boyut için yüzde 8.566 (özdeğer=1.371), üçüncü boyut için yüzde 7,444 (özdeğer=1.191) ve dördüncü boyut için yüzde 6,604 (özdeğer=1.057) olmak üzere toplam yüzde 70,451 olarak belirlenmiştir (Kasalak, 2015). Bu çalışma için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin açıklanan varyans oranları NDKT için yüzde 17.86 (faktör yükleri: 735-.747), SDKT için yüzde 17.31 (faktör yükleri: .537-880), EDKT için yüzde 17.45 (faktör yükleri: .603-.777) ve KDKT için yüzde 15.52 (faktör yükleri: .538-.835) olarak hesaplanmıştır. Kasalak (2015) ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelin uyum indekslerini [$\chi^2=346.43$, $sd=97$, $P<0.001$], RMSEA = 0.06, GFI = 0.94, AGFI = 0.92, NFI = 0.95 ve CFI = 0.96 olarak bulmuştur. Ayrıca, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarını da NDKT için $\alpha = 0.880$; SDKT için $\alpha = 0.845$, EDKT için $\alpha = 0.834$, KDKT için $\alpha = 0.854$ ve ölçeğin bütünü için $\alpha = 0.938$ olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada ise, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı tüm maddeler için 0.916 iken; boyutlara göre iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0.823; 0.851; 0.819 ve 0.820 olarak hesaplanmıştır.

İş Doyumunu Ölçeği (İDÖ). Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş ve Bilgin (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlaması gerçekleştirilmiş iş doyumunu ölçeği (İDÖ) ile, araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Beş noktalı Likert tipi [Hiç katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen katılıyorum (3), Katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5)] derecelendirme kullanılan ölçek tek boyutlu bir yapıya sahip olup; ikisi ters maddeden toplamda beş maddeden oluşmaktadır (Örnek maddeler: İşyerinde zaman geçmek bilmiyor. Mutluluğu işimdeyken buluyorum.). Bu çalışma için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin açıklanan varyans oranı yüzde 51,89 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da, elde edilen modelin uyum indeksleri [$\chi^2=9.19$, $sd=4$, $P<0.001$], RMSEA = 0.072, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, NFI = 0.98 ve CFI = 0.99 olarak bulmuştur. Alanyazında bu ölçeği kullanan araştırmacılar ölçeğin iç tutarlılık katsayısını 0.750 (Alan, 2011; Ömüriş, 2014) belirlerken; bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.764 şeklinde belirlenmiştir.

Duygusal Bağlılık Ölçeği (DBÖ). Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlaması gerçekleştirilmiş bu ölçek ile araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Beş noktalı Likert tipi [Hiç katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen katılıyorum (3), Katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5)] derecelendirme kullanılan ölçek, örgütsel bağlılık ölçeğinin bir alt boyutu olup altı maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: İşyerimde kendimi ailenin bir parçası olarak hissedirim.). Bu çalışma için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin açıklanan varyans oranı yüzde 66,40 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ile, uyum indeksleri [$\chi^2= 49.37$, $sd=9$, $P<0.001$], RMSEA = 0.13, GFI = 0.94, AGFI = 0.86, NFI = 0.96 ve CFI = 0.97 olarak elde edilmiştir. Wasti (2000) duygusal bağlılık ölçeğinin iç tutarlık katsayısını 0.83 olarak hesaplarken; bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.898 şeklinde belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler, Akdeniz Bölgesi'nde yer alan dört devlet üniversitesinde farklı akademik birimlerde görev yapan araştırma görevlilerinden araştırmacının kontrolünün artacağı, zaman ve maliyet açısından önemli tasarruflar sağlanacağı (Büyüköztürk, 2005) düşüncesiyle araştırmacının kendisi tarafından toplanmış; tüm analizler için SPSS 13.0 ve LISREL 9.2 paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları, duygusal bağlılık ile iş doymu düzeyleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayıları ile incelenmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algılarının iş doymu üzerindeki etkisi ile araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları ile iş doymuları arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi Path analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan teorik yapısal eşitlik modellerinin test edilmesinde elde edilen uyum iyiliği indeksleri olan RMSEA ve SRMS değerlerinin 0.10'dan küçük; GFI, AGFI, NFI, CFI değerlerinin ise 0.90'dan büyük olmasına (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) dikkat edilmiştir. Ayrıca ki-kare (χ^2) uyum testinin serbestlik derecesine (χ^2/sd), oranının 1-5 arası değerlerde olması (Sümer, 2000) ölçüt olarak kullanılmıştır. Ayrıca araştırma görevlilerinin örgütsel

toksosite algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkide kurumlarına ilişkin duygusal bağlılığın aracı etkisinin anlamlı olup olmadığı Sobel testi hesaplaması ile gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırma görevlilerinin örgütsel toksosite algıları, iş doyumları ile kurumlarına ilişkin duygusal bağlılık değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve Pearson korelasyon katsayı değerleri Tablo 1’de bulunmaktadır.

Tablo 1. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksosite algıları, iş doyumları ve kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiler

	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5	6
1.NDKT-AÖT	2.53	.73	1					
2. SDKT-AÖT	2.42	.87	.618*	1				
3.EDKT-AÖT	2.60	.96	.562*	.591*	1			
4.KDKT-AÖT	2.77	.98	.541*	.575*	.554*	1		
5.Genel-AÖT	2.58	.73	.801*	.840*	.831*	.824*	1	
6.DB	3.18	.90	-.321*	-.299*	-.245*	-.255*	-.335*	1
7.İD	3.64	.75	-.369*	-.277*	-.281*	-.250*	-.351*	.589*

* $p < .01$

Araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel toksosite ortalamaları incelendiğinde; en yüksek aritmetik ortalama katı davranışlardan kaynaklanan toksosite [$\bar{X} = 2.77$, $SS=0.98$]; en düşük aritmetik ortalama ise saldırgan davranışlardan kaynaklanan toksosite [$\bar{X} = 2.42$, $SS=0.87$] boyutuna aittir. Araştırma görevlilerinin örgütsel toksosite algıları, iş doyumları ile kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıklarına ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde, en yüksek ortalama iş doyumunu [$\bar{X} = 3.64$, $SS= 0.75$] ve en düşük ortalama ise algılanan örgütsel toksosite [$\bar{X} = 2.58$, $SS=0.73$] için hesaplanmıştır.

Algılanan örgütsel toksosite ve boyutları ile iş doyumunu arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Narsist davranışlardan kaynaklanan toksosite ($r = -0.369$, $p < 0.01$) ve genel algılanan örgütsel toksosite ($r =$

-0.351, $p < 0.01$) iş doyumunu ile negatif yönde ve orta düzeyde; saldırgan davranışlardan kaynaklanan toksisite ($r = -0.277$, $p < 0.01$), etik dışı davranışlardan kaynaklanan toksisite ($r = -0.281$, $p < 0.01$) ve katı davranışlardan kaynaklanan toksisite ($r = -0.250$, $p < 0.01$) ise iş doyumunu ile negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler kurmaktadır. Ayrıca, algılanan örgütsel toksisite ve boyutları ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Narsist davranışlardan kaynaklanan toksisite ($r = -0.321$, $p < 0.01$) ve genel algılanan örgütsel toksisite ($r = -0.335$, $p < 0.01$) duygusal bağlılık ile negatif yönde ve orta düzeyde; saldırgan davranışlardan kaynaklanan toksisite ($r = -0.299$, $p < 0.01$), etik dışı davranışlardan kaynaklanan toksisite ($r = -0.245$, $p < 0.01$) ve katı davranışlardan kaynaklanan toksisite ($r = -0.255$, $p < 0.01$) ise duygusal bağlılık ile negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler kurmaktadır. Araştırmada ayrıca, duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Duygusal bağlılık ile iş doyumunu ($r = 0.589$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler hesaplanmıştır (Tablo 1).

Teorik Modellerin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Oluşturulan her iki modele ait Path analizi sonuçlarına göre elde edilen uyum indeksleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Modellere ait uyum indeksleri bulguları

	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	SRMR
Model 1	82.25	26	3.16	.093	.93	.88	.93	.95	.95	.066
Model 2	239.28	87	2.75	.083	.89	.84	.94	.96	.96	.060

Tablo 2 incelendiğinde; Model 1 için [$\chi^2 = 82.25$; $sd = 26$, $p = 0.00 < 0.01$; $\chi^2/sd = 3.16$; $RMSEA = 0.093$; $GFI = 0.93$; $AGFI = 0.88$; $NFI = 0.93$; $CFI = 0.95$, $IFI = 0.95$ ve $SRMR = 0.066$] ve Model 2 için [$\chi^2 = 239.28$; $sd = 87$, $p = 0.00 < 0.01$; $\chi^2/sd = 2.75$; $RMSEA = 0.083$; $GFI = 0.89$; $AGFI = 0.84$; $NFI = 0.94$; $CFI = 0.96$, $IFI = 0.96$ ve $SRMR = 0.060$] elde edilen uyum indekslerinin “iyi” ve “kabul edilebilir uyum” içerisinde olduğunu göstermektedir (Kline, 2005).

Her iki modele ait ilişkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla hesaplanan standartlaştırılmamış regresyon matris değerleri (β) ve "t" testinden elde edilen değerler Tablo 3'de sunulmuştur.

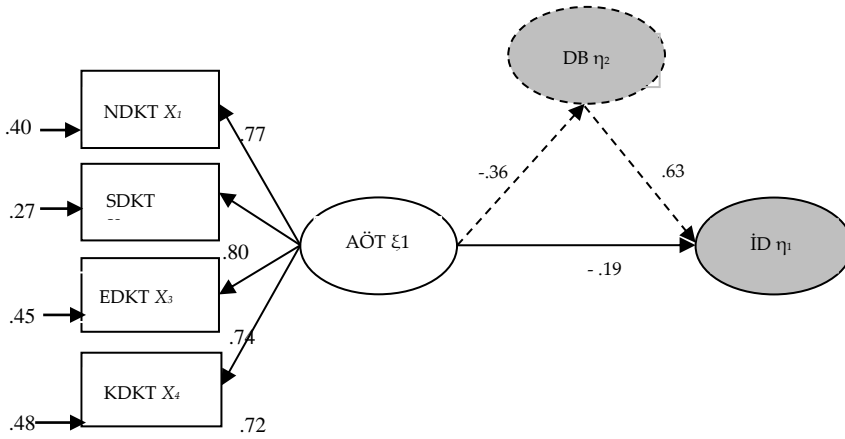
Tablo 3. Modellerle ilişkin standartlaştırılmamış regresyon matrisi ve "t" değerleri

Model 1	Doğrudan etki	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β (λ)	t	R ²	
		Algılanan Örgütsel Toksikite	İş doyumunu	-0.42	-5.36**	0.18	
Model 2	Dolaylı etki	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Aracı Değişken	β (λ)	t	R ²
		Algılanan Örgütsel Toksikite	İş doyumunu	Duygusal Bağlılık	-0.19	-2.90**	0.53

**p<.01

Model 1'e ilişkin standartlaştırılmış path katsayıları incelendiğinde algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumuna doğrudan etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -.42$, $p<0.01$) (Tablo 3). Algılanan örgütsel toksisite duygusal bağlılığı da negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta = -.36$, $p<0.01$). Duygusal bağlılığın iş doyumunu üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde de pozitif yönde ve anlamlı bir etki gözlenmiştir ($\beta = .63$, $p<0.05$) (Şekil 2). Araştırmada araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları iş doyumları arasındaki ilişkide kuruma ilişkin duygusal bağlılık aracı değişken olarak belirlenmiştir. Duygusal bağlılığın aracı değişken olarak etkisi incelendiğinde, algılanan örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye dolaylı katkısı anlamlı ($z = 7.61240363$, $p<0.001$), negatif yönde ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.19$). Başka bir ifadeyle, duygusal bağlılığın algılanan örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü bulunmaktadır. Bu doğrultuda, bireylerin algıladıkları örgütsel toksisiteye bağlı olarak iş doyumunu ve duygusal bağlılık düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Araştırmanın bulguları, geliştirilen modelin desteklendiğini göstermektedir. Özetle, araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algılarının iş doyum düzeyleri üzerinde doğrudan, negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları kurumlarına ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri üzerinden araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini dolaylı bir şekilde düşük bir oranda etkilemektedir. Algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerindeki doğrudan etki

oranı ($\beta = -.42, p < 0.01$) dolaylı etki ($\beta = -.19, p < 0.01$) oranından daha yüksek düzeydedir.



Şekil 2. Algılanan örgütsel toksisite ve örgütsel sonuçlarına ilişkin yapısal eşitlik modeli

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, i) araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları, iş doyumları ve kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları arasında ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ve ii) araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisi de oluşturulan yapısal eşitlik modelleri ile incelenmiştir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları ve boyutları ile iş doyumları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler vardır. Bu bulgu, örgütsel toksisiteyi algılayan araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeylerinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir. İlhan, Özkan, Kurtcebe ve Aksakal (2009) çalışmalarında, araştırma görevlilerinin yüksek oranda duygusal/sözel şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yılmaz ve Şahin (2016) de çalışmalarında, araştırma görevlilerinin evrak ve angarya işleri ile uğraştıkları, öğretim üyelerinin özel işlerini yaptıkları, akademik çalışmalarını

baskı ve müdahaleye maruz kalarak gerçekleştirdikleri için kendilerini rahatsız ve kullanıldıklarını düşündükleri bulgularını elde etmişlerdir. Fakülte, bölüm veya enstitünün verdiği idari işleri yapan (Korkut, Muştan ve Yalçınkaya, 1999), ders ve sınav programı hazırlama, sosyal etkinlik ve törenlerde görev alma gibi idari işleri de kapsayan “alt düzey kimliklenen eylemleri” (Turhan ve Erol, 2017) gerçekleştiren araştırma görevlilerinin, iş doyumlarının yüksek olması da beklenen bir durum değildir (Dağdeviren, Musaoğlu, Kurt Ömürlü ve Öztora, 2011; Gülnar, 2007; Öztürk ve Şahbudak, 2017; Şahal, 2005; Urlu, 2010). Dolayısıyla kurumlarını zehirli algılayan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinde de düşüş gerçekleşebilir.

Araştırma da ayrıca, araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel toksisite ve boyutları ile kurumlarına ilişkin duygusal bağlılıkları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu bulgu, örgütsel toksisiteyi algılayan araştırma görevlilerinin kurumlarına ilişkin duygusal bağlılık düzeylerinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Araştırma görevlilerinin kurumlarında acı veren toksinlere maruz kalmaları kurumlarına ilişkin duygusal bağlılık düzeylerinde düşüşe neden olabilir. Araştırmanın bu bulgusu, kurumlarında kendilerini “köle”, “mahkûm” ve “itaatkâr insanlar” (Akagündüz, 2012; Kısa, 2013) olarak algılayan araştırma görevlilerinin kurumlarına ilişkin duygusal bağlılık düzeylerinde düşüşe neden olduğunu belirten araştırmalarla (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Tekin ve Birinci-oğlu, 2017) paralellik göstermektedir.

Algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerindeki doğrudan etkisini belirlemek üzere oluşturulan birinci modelde, bağımsız değişken olarak algılanan örgütsel toksisite ve bağımlı değişken olarak iş doyumunu yer almıştır. Path analizi sonuçları, algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerinde negatif yönde yordayıcı olduğu saptamıştır. Buna göre, kurumlarının etik dışı, narsisit, saldırgan ve katı davranışlı toksinler tarafından zehirlendiğini algılayan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri azalabilir. Toksinlerin oluşturduğu toksisite, bir enfeksiyon ve salgın bir hastalık gibi kurumda yayıldığı zaman örgütlerde patolojik durumlara yol açarak (Goldman, 2009; Kets de Vries, 2007) işgörenlerin zehirlenmesine neden olabilmektedir. Böylece örgütsel toksisitenin olumsuz etkisiyle birey, işine odaklanmakta zorlanacak, çalışma azmi azalacak, kariyeri tahrip olacak ve çalışma ortamında bulunmak istemeyecektir (Frost, 2003; Lubit,

2003; Porter-O'Grady ve Malloch, 2010). Alanyazın incelendiğinde, lider kaynaklı toksik davranışları algılayan bireylerin iş doyumunu puanlarının düşük olduğu belirlenmiştir (Mackie, 2008; Mehta ve Maheshwari, 2013; Schmidt, 2008; Webster, Brough ve Daly, 2016). İşgörenler, bireysel hedeflerini elde etmek amacıyla, gerektiğinde birbirlerine yönelik kaba ve nezaketsiz davranışlar sergileyebilmekte (Kanten, 2014), aşağılayıcı mesajlar verebilmekte, kıskançlık davranışları gösterebilmekte ve bu davranışları kendi çıkarları doğrultusunda sürdürebilmektedirler. Bu tarz toksinler ile akademik ortamların zehirlenmesiyle birlikte, araştırma görevlilerinin de iş doyum düzeylerinde düşüş göstermeleri söz konusu olabilir.

Algılanan örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasında duygusal bağlılığın aracılığını belirlemek üzere oluşturulan ikinci modelde, bağımsız değişken olarak algılanan örgütsel toksisite, bağımlı değişken olarak iş doyumunu ve aracı değişken olarak duygusal bağlılık yer almıştır. Path analizi sonuçları, duygusal bağlılığın algılanan örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasında kısmi aracılık rolünün olduğunu saptamıştır. Duygusal bağlılığın algılanan örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasındaki aracılık rolü, örgütsel toksisite ile iş doyumunu arasındaki doğrudan ilişkinin gücünün azalttığına görülmektedir (Şekil 2, Tablo 3). Buna göre; akademik ortamda toksisite algısının azalmasıyla birlikte iş doyumunu ve duygusal bağlılık düzeyleri artacaktır. Akademik ortamın geneline yayılan toksik davranışların oluşturduğu toksik durumlar zamanla örgüt kültürünün bir parçası haline gelebilir. Dolayısıyla, örgütsel toksisitenin tüm kurum üyeleri tarafından önemsenmesi ve sorunun kurumun bütününe yayılmadan çözülmesi için özellikle bireylerin iş doyumunu ve duygusal bağlılık düzeyleri artıracak düzenlemelerde bulunmak yararlı olabilir. Bu bulgu, iş yaşamında toksik davranışlar ile iş doyumunu ve duygusal bağlılık gibi örgütsel çıktılar arasındaki ilişkileri ele alan kurumsal yaklaşımları destekler niteliktedir (Frost, 2003; Kusy ve Holloway, 2009; Peterson ve Deal, 2009; Steele, 2011). Bireyler çalıştıkları kurumda adil muamele gördükleri zaman, çok daha az acı yaşamakta; çok daha fazla canlılık, üretkenlik, sadakat ve bağlılık ortaya çıkmaktadır (Frost, 2003). Dolayısıyla kurumlarda acı veren zehirli ortamlardan bireyleri koruyabilmek adına bireylere saygılı ve onurlu davranışlar sergileyerek, onları toplumun ya da ailenin bir parçası olarak gören sistemlerin içine dâhil ederek (Frost, 2004), adil çalışma

ortamları oluşturarak iş doyumları ve duygusal bağlılık düzeyleri artırılabilir.

Araştırmanın sınırlılıkları göz ardı edilmeden, araştırma görevlilerinin örgütsel toksisite algıları ile iş doyumları ve duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkilerin negatif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geliştirilen birinci modelde, akademik ortamlarda algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerinde olumsuz yönde ve doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, akademik ortamlarda örgütsel toksisite algılarını düşürerek iş doyumlarını artırılabilceği biçiminde yorumlanabilir. Geliştirilen ikinci modelde, akademik ortamlarda algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerinde olumsuz yönde ve dolaylı etkisinin olduğu; duygusal bağlılığın da aracı bir rolü olduğu belirlenmiştir. Bu durum, duygusal bağlılık ile iş doyumunu düzeylerinde artışın sağlanmasında örgütsel toksisitenin rolünün olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen tüm bu sonuçlar ışığında, örgütsel toksisite, iş doyumunu ve duygusal bağlılık değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkileri ele alan bu çalışmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Farklı hizmet alanlarına sahip kurumlarda, benzer araştırmaların yapılması de bulguların genellenebilirliği açısından önemli görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde, iş yaşamında toksisite çalışmalarının sağlık (Roter, 2011), eğitim (Bolton, 2005; Buehler, 2009; Çelebi ve Yıldız, 2015; Kırbaç, 2013), savunma (Aubrey, 2013; Black, 2015; Mueller, 2012; Schmidt, 2008; Steele, 2011) ve turizm (Unur ve Pekerşen, 2017) alanlarını kapsayan kurumlarda ele alındığı görülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın özellikle yükseköğretim düzeyinde bir eğitim alanındaki kurumunda yürütülmüş olması, hem alanyazına önemli bir katkı sağlayacak hem de yükseköğretim kurumlarındaki sosyal dinamiklerin anlaşılmasına olanak sunacaktır. Son olarak, algılanan örgütsel toksisitenin çeşitli örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri ve çeşitli örgütsel çıktılar ile ilişkilerinin incelenmesi dikkat çekilebilir. Ayrıca, örgütsel toksisitenin algılanmasına neden olan örgütsel öncüllerin ilişkileri ve etkilerinin de ele alınması mümkündür. Gelecekteki araştırmalarda örgütsel toksisitenin farklı örgütsel çıktılar ile ilişkileri ve üzerindeki etkilerinin test edilmesi önerilebilir.

EXTENDED ABSTRACT

**The Effect of Perceived Organizational Toxicity on
Job Satisfaction: The Mediating Role of Affective
Commitment**

*

Gamze Kasalak

Akdeniz University

Organizational toxicity is defined as “a situation that causes employees to suffer and have problems, reduces interest in their jobs by negatively affecting their morale and motivation” and “pains that destroy employees’ self-confidence and dignity at workplace” (Frost, 2003, p.13-14). Toxins leak into institutions and spread at various levels and without being noticed most of the time (Frost, 2003). In the literature, it has been stated that organizational toxicity affects important organizational outcomes such as job satisfaction (Mackie, 2008; Mehta & Maheshwari, 2013; Schmidt, 2008; Tepper, 2000; Webster, Brough & Daly, 2016) and affective commitment (Holloway & Kusy, 2010; Mehta & Maheshwari, 2013; Middleton, 2018). The purpose of the study is to examine the relationships among perceived organizational toxicity, affective commitment and job satisfaction. The research questions are as follows; 1) Is there a significant correlation among the research variables? 2) Do the affective commitment plays a mediating role between perceived organizational toxicity and job satisfaction?

The study which concentrates on the relationships between perceived organizational toxicity, job satisfaction and affective commitment is a correlational survey model. The sample of the study consists of 253 research assistants, working at four state universities located in the Mediterranean Region in Turkey, who were selected by stratified sampling method. In terms of their academic fields, the distributions of the samples are as follows: at the institute of social sciences (49.6%), the institute of natural and applied sciences (30.1%), the institute of medical sciences (20.3%), and the institute of fine arts. Ages range from 23 years to 36 years, with the mean of 28.7 years. Their lengths of services change in their universities between 1-14 years with the mean of 3.6. The data were collected through i) perceived organizational toxicity scale which was developed by Kasalak (2015);

ii) job satisfaction scale which was developed by Brayfield & Rothe (1951) and was translated and adapted into Turkish by Bilgin (1995); iii) affective commitment scale which was developed by Allen & Meyer (1990) and was translated and adapted into Turkish by Wasti (2000). The relations between the perceived organizational toxicity, the job satisfaction and affective commitment were examined through Pearson correlation coefficient. That whether perceived organizational toxicity (independent variable) were a significant predictor of job satisfaction (the dependent variable) and affective commitment (mediating role) were examined using structural equation modeling.

Job satisfaction is the strongest variable [$M= 3.64$, $SS= 0.75$] while perceived organizational support weakest variable [$M = 2.58$, $SS=0.73$]. When the Pearson product-moment correlation coefficients are examined, negative and significant relationships between all dimensions of perceived organizational toxicity and affective commitment are found. While affective commitment was moderate negatively correlated with toxicity based on narcissist behaviours ($r = -0.321$, $p<0.01$) and general perceived organizational toxicity ($r = -0.335$, $p<0.01$); it was low-level negatively correlated with toxicity based on aggressive behaviours ($r = -0.299$, $p<0.01$), toxicity based on unethical behaviours ($r = -0.245$, $p<0.01$) ve toxicity based on rigid behaviours ($r = -0.255$, $p<0.01$). And also, there are negative and significant relationships between all dimensions of perceived organizational toxicity and job satisfaction. Whereas job satisfaction was moderate negatively correlated with general perceived organizational toxicity ($r = -0.351$, $p<0.01$) and toxicity based on narcissist behaviours ($r = -0.369$, $p<0.01$); it was low-level negatively correlated with toxicity based on aggressive behaviours ($r = -0.277$, $p<0.01$), toxicity based on unethical behaviours ($r = -0.281$, $p<0.01$) and toxicity based on rigid behaviours ($r = -0.250$, $p<0.01$). Positively significant correlations at moderate levels were obtained between the job satisfaction and the affective commitment ($r = 0.589$, $p<0.01$). In the study, the mediating effect of affective commitment between perceived organizational toxicity (independent variable) and job satisfaction (dependent variable) were examined. Perceived organizational toxicity is a significant predictor of job satisfaction ($\beta = -.19$, $p<0.01$). Similarly, perceived organizational toxicity predicts affective commitment significantly ($\beta = -.36$, $p<0.01$). The mediating effect of affective commitment

between perceived organizational toxicity and job satisfaction was examined by means of path analysis. Goodness of fit statistics also supports these findings $\chi^2= 82.25$; $sd= 26$, $p= 0.00<0.01$; $\chi^2/sd= 3.16$; $RMSEA= 0.093$; $GFI= 0.93$; $AGFI= 0.88$; $NFI= 0.93$; $CFI= 0.95$, $IFI= 0.95$ ve $SRMR= 0.066$] for Model 1 and [$\chi^2= 239.28$; $sd= 87$, $p= 0.00<0.01$; $\chi^2/sd= 2.75$; $RMSEA= 0.083$; $GFI= 0.89$; $AGFI= 0.84$; $NFI= 0.94$; $CFI= 0.96$, $IFI= 0.96$ ve $SRMR= 0.060$] for Model 2.

Without considering the limitations of the research, it has been concluded that the relationship between the organizational toxicity perceptions of the research assistants and their job satisfaction and affective commitment is negative. In the first model, it was concluded that the perceived organizational toxicity has a negative and direct effect on job satisfaction. This result can be interpreted as decreasing organizational toxicity perceptions in work environments can increase job satisfaction. The negative effect of organizational toxicity on job satisfaction was found in the second model, which has a mediating role for affective commitment. This shows that organizational toxicity plays a role in increasing affective commitment and job satisfaction levels. This study, which deals with the relationship between organizational toxicity, job satisfaction and emotional commitment variables, is thought to contribute to the related literature. Finally, for the future research, it is recommended that organizational toxicity should be tested in relation to different organizational outcomes and premises.

Kaynakça / References

- Akagündüz, Ü. Ö. (2012). Akademik köleler. *Aksiyon*, 891, 34-39. http://www.aksiyon.com.tr/kapak/akademik-koleler_531397 adresinden erişildi.
- Appelbaum, S. H. ve Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: affect on organizations and employees. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(1), 17-28.
- Aubrey, D. W. (2013). *Operationalizing the construct of toxic leadership in the United States Army*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Phoenix, Arizona, USA.
- Bilgin, N. (1995). Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar, İstanbul: Sistem Yayıncılık,

- Black, J. A. (2015). *The lived experiences of the army officer's wife to an army commander's toxic leadership: A phenomenological study*. Yayınlanmamış doktora tezi, Capella University, Minneapolis, USA.
- Bolton, S.C. (2005). *Emotion management in the workplace (Management, work and organisations)*. New York: Palgrave Macmillan.
- Boylu, Y. ve Güçer, E.(2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* 44 (511), 55-74.
- Buehler, J. L. (2009). *Words matter: The role of discourse in creating, sustaining and changing school culture*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Michigan, Michigan, USA.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 3(2), 133-148.
- Carlock, D.H. (2013). *Beyond bullying: A holistic exploration of the organizational toxicity phenomenon*. Yayınlanmamış doktora tezi, Pepperdine University, California, USA.
- Çelebi, N., Yıldız, V. ve Güner, H. (07-09 Kasım 2013). İlköğretim birinci ve ikinci kademe öğretmenlerinin toksik liderlik algıları. VIII. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulan bildiri. İstanbul. http://eyk8.mar-mara.edu.tr/bildiri_ozetleri_kitabi.pdf adresinden erişildi.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Kurt Ömürlü, İ. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28, 69-74
- Dotan, H. (2009). Workplace Friendships: Origins and Consequences for Managerial Effectiveness. The Annual Meeting of the Academy of Management. Chicago, Illinois: Academy of Management.
- Friedman, T. L. (2005). *The world is flat*. New York: Picador.
- Frost, P. J. (2003). *Toxic emotions at work: How compassionate managers handle pain and conflict*. Boston: Harvard Business School Press.
- Frost, P. J. (2004). Handling toxic emotions: New challenges for leaders and their organization, *Organizational Dynamics*, 33(2), 111-127.
- Gangel, K.O. (2007). *Surviving toxic leaders: How to work for flawed people in churches, schools, and Christian organization*. USA: Wipf & Stock Publishers.
- Goldman, A. (2009). *Transforming toxic leaders*. California: Stanford University Press.

- Gülner, B. (2007). *Araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumu: Kamu ve özel üniversite karşılaştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.
- Hançerlioğlu, O. (2000). *Felsefe ansiklopedisi: Kavramlar ve akımlar cilt 1 (A-D)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Holloway, E. L. ve Kusy, M. E. (2010). Disruptive and toxic behaviors in healthcare: zero tolerance, the bottom line, and what to do about it. *The Journal of Medical Practice Management: MPM*, 25(6), 335-340.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599-610
- İlhan, M. N., Özkan, S., Kurtcebe, Z. Ö. ve Aksakal, F. N. (2009). Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan araştırma görevlileri ve intern doktorlarda şiddete maruziyet ve şiddetle ilişkili etmenler. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28 (3), 15-23.
- Turhan, M. ve Erol, Y.C. (2017). Araştırma görevlilerinin eylem kimikleme biçimleri, *Turkish Journal of Educational Studies*, 4 (3), 105-121.
- Jonason, P. K., Slomski, S. ve Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449-453.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Kasalak, G. (2015). Yükseköğretimde örgütsel toksisite: Kaynakları, etkileri ve başa çıkma stratejileri. Yayımlanmamış doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kets De Vries, M.F.R. (2007). *Liderliğin gizemi: İşletmelerde liderlik davranışı* (Zülfü Dicleli, çev.). İstanbul: Mess Yayınları.
- Kırbaç, M. (2013). *Eğitim örgütlerinde toksik liderlik*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kısa, N. (2013). Araştırma görevlilerinin metaforik algıları: Kim onlar? Kim olmalılar? *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 47-66

- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford.
- Korkut, H., Muştan, T., ve Yalçınkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 19-36.
- Kusy, M. ve Holloway, E. (2009). *Toxic workplace! Managing toxic personalities and their systems of power*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Leet, E. (2011). *The impact toxic or Severe dysfunctional leadership has on the effectiveness of an organization*. Yayınlanmamış doktora tezi, Murdoch University, Australia.
- Lipman-Blumen, J. (2005). The allure of toxic leaders: Why followers rarely escape their clutches. *Ivey Business Journal*, 69(3), 1-40.
- Lubit, R. H. (2003). *Coping with toxic managers, subordinates... and other difficult people: Using emotional intelligence to survive and prosper*. NJ: Financial Times Prentice Hall.
- Mackie D (2008). Leadership derailment and psychological harm, *InPsych* 30(2): 12-13.
- Maitlis, S. (2008). Organizational toxicity. In S. Clegg ve J. Bailey (Eds). *International encyclopedia of organization studies*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., ve Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88. <http://dx.doi.org/10.1016-/j.paid.2013.11.010>
- Mehta, S. ve Maheshwari, G. C. (2013). Consequence of toxic leadership on employee job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Contemporary Management Research*, 8(2), 1-23.
- Meyer, J. P.; ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Relations*, 1, 61-89
- Mueller, R. A. (2012). *Leadership in the US Army: A qualitative exploratory case study of the effects toxic leadership has on the morale and welfare of soldiers*. Yayınlanmamış doktora tezi, Capella University, Minnesota, USA.
- Musacco, S. D. (2009). *Beyond going postal: Shifting from workplace tragedies and toxic work environments to a safe and healthy organization*. Charleston, SC: BookSurge Publishing.

- O'Boyle, E.H., Forsyth, D.R., Banks, G.C., ve McDaniel, M.A.(2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *The journal of applied Psychology*, 97(3):557-79. doi: 10.1037/a0025679.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., ve Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review*, 21(1), 225-253.
- Online Etymology Dictionary (2014). *Toxicity*. http://www.etymonline.com/index.php?allowed_in_frame=0&search=toxicity&search-mode=none adresinden erişildi.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumunu: Cumhuriyet üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 200-228.
- Pelletier, K. L. (2009). *The effects of favored status and identification with victim on perceptions of and reactions to leader toxicity*. Yayınlanmamış doktora tezi, Claremont Graduate University, California, USA.
- Pelletier, K. L. (2012). Perceptions of and reactions to leader toxicity: Do leader–follower relationships and identification with victim matter? *The Leadership Quarterly*, 23(3), 412-424.
- Peterson, K.D. ve Deal, T.E. (2009). *The shaping school culture fieldbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Porter-O'Grady, T. ve Malloch, K. (2010). *Quantum leadership: A resource for health care innovation*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett.
- Riley R., Hatfield, J., Nicely, K., Keller-Glaze, H. ve Steele J.P. (2011). *2010 Center for army leadership annual survey of army leadership (CASAL): Main findings*. Volume 2, Main Findings (No. TR-2011-1-VOL-2). ICF INTERNATIONAL INC FAIRFAX VA.
- Roter, A. B. (2011). *The lived experiences of registered nurses exposed to toxic leadership behaviors*. Yayınlanmamış doktora tezi, Capella University, Minneapolis, USA.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schmidt, A.A. (2008). *Development and validation of the toxic leadership scale*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi,. University of Maryland, College Park, USA.

- Steele, J.P. (2011). *Antecedents and consequences of toxic Leadership in the U. S. Army: A two year review and recommended solutions* (Technical Report). Fort Leavenworth, KS: Center for Army Leadership Annual Survey of Army Leadership (CASAL).
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 4-74.
- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, Türkiye.
- Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve demografik özellikler açısından incelenmesi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. (19), 171-196
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2015). *Acı*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5624929c3bdb-23.1483721 adresinden erişildi.
- Twenge, J. M. ve Campbell, W., K. (2010). *Asrın vebası: Narsisizm illeti* (Özlem Korkmaz, çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Urlu, F. (2010). *İş tatmini unsurları: Sakarya Üniversitesi araştırma görevlileri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Türkiye.
- Unur, K. ve Pekerşen, Y. (2017). İş Stresi İle Toksik Davranışlar Arasındaki İlişki: Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (1), 2017, 108-129
- Walton, M. (2007). Leadership toxicity – An inevitable affliction of organisations? *Organisations & People*, 14(1), 19-27.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi, 25-27.
- Webster, V., Brough, P., ve Daly, K. (2016). Fight, flight or freeze: common responses for follower coping with toxic leadership. *Stress and Health*, 32(4), 346-354.
- Whicker, M.L. (1996). *Toxic leaders: When organizations go bad*. Westport, Conn: Quorum Books.
- Wiener, Y. (1982). Commitment and Organizations: A Normative View, *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.

Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44, 143-168, DOI: 10.15285/maruaebd.286491.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Kasalak, G. (2019). Algılanan örgütsel toksisitenin iş doyumunu üzerine etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1283-1309. DOI: 10.26466/opus.537424