

## ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ve MOBBİNG İLİŞKİSİ: ÖZEL ve KAMU SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ\* - Feyim KAYALIK\*\* - Erdoğan KORKMAZ\*\*\*

Öz

Bu çalışmanın amacı özel ve kamu sektörlerinde örgüt kültürü ve mobbing ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmada nicel çalışma tekniği kullanılarak anket yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Bandırma İlçesinde görev yapan 10 özel kuruluş çalışanlarından 77 kişi ile 5 kamu kuruluşunda çalışan 83 kişi olmak üzere toplam 160 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada, Quinn ve Cameron (1999)'nun Örgüt Kültürü Ölçeği ile Leymann'ın Mobbing Ölçeği (1993) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin analiz edilmesinde ve hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, özel sektörde örgüt kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, kamu sektöründe örgüt kültürü benimsendike mobbing azalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kültürü, Mobbing, Özel ve Kamu İşletmeleri.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOBBING: A RESEARCH ON PRIVATE AND PUBLIC SECTOR

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational culture and mobbing on private and public sectors. In the research, a questionnaire was used by using quantitative study technique. The population of the research consists of 160 people, 77 of whom are working in 10 private institutions and 83 of them working in 5 public institutions. In the study, Organizational Culture Scale of Quinn and Cameron (1999) and Leymann's Mobbing Scale (1993) were used. Correlation analysis was used to analyze the relationship between the variables and to test the hypotheses. According to the results of the research, while there is no significant relationship between organizational culture and mobbing in private sector, mobbing decreases as organizational culture is adopted in public sector.

**Key Words:** Organizational Culture, Mobbing, Private and Public Organizations.

\* Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, e- posta: eorucu@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3301-7496.

\*\* Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi SBE Liderlik ve Küresel Girişimcilik Yüksek Lisans Öğrencisi, e-posta: feyim.kayalik@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3053-0489.

\*\*\* Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi SBE İşletme Doktora Öğrencisi, e-posta: erdogankorkmaz@ogr.bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5292-9266.

## GİRİŞ

Kültür, tarihsel ve toplumsal süreçler içerisinde oluşturulmuş, her türlü maddi ve manevi unsurların birer yansıması olarak toplumlarda varlık ve çeşitlilik gösterebilen araçların tümüdür. Başka bir deyişle kültür, yaşama ve var olma süreci içerisinde kuşakların oluşturduğu ve aktarım yoluyla devamlılık sağladığı bir düzendir (Barut, 2016).

Kaya'ya (2008:121) göre, "örgütlerin iç çevrelerinin önemli bir unsuru olan örgütsel kültür, organizasyonların başarısında katkısı olan soyut varlıklardandır. Örgütlerin faaliyette buldukları yakın ve uzak çevre unsurlarındaki hızlı değişim örgütlerin kültürünü de etkilemektedir. Günümüzün hızla değişen ortamında, örgütlerin ürün ve hizmetini kullanan müşteriler, örgütle bağı olan tedarikçiler, dağıtıcılar, devlet ve diğer kişi ve kuruluşlar, örgütlerden yeni beklentiler ve isteklerde bulunmaktadır. Bu isteklere cevap olarak verimliliğin, etkinliğin ve yaratıcılığın sağlanarak özel sektör kuruluşları için rekabet avantajının sağlanması; kamu kuruluşları içinse topluma daha fazla katma değer yaratıp kamu yararını en yükseğe çıkarmak günümüzde zorunluluk halini almıştır. Bunu sağlamanın yolu çalışanlarını kurum hedeflerine doğru motive etmek, onlarda örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusu oluşturarak kurum amaçlarıyla bireyin amaçlarını örtüştüren örgütsel kültürü oluşturmaktır".

Sosyal canlı olan işletmelerin DNA'sı olarak isimlendirilen örgüt kültüründe de zamanla bozulmalar olabileceğini ve sonuçta bozulan DNA'nın bazı sorunlar yaratıp, örgütte olumsuz değişimlere neden olacağını söylemek mümkündür. Son yıllarda araştırmalarda sıklıkla değinilen 'mobbing (psikolojik taciz, yıldırma)' virüsünün örgütün DNA'sını bozduğu, DNA'sı bozulan örgüt kültürü hücrelerinin tedavisinin zor olduğu ve sonuçta mobbing virüsü yok edilse bile örgütte izler bırakacağı açıktır. Bu nedenle örgütlerde mobbing virüsünün daha oluşmadan önlenbilmesinin işletmenin başarısına, iletişimine, yönetimine ve gelişimine, çalışanların ise işletmeye bağlılığına, sadakatine, performansına, verimliliğine, motivasyonuna ve etkinliğine faydalı olacağı düşünülmektedir (Koçel, 2018: 461).

Dünyanın en gelişmiş ülkelerinde bile sıklıkla görülebilen mobbing davranışları Türkiyede de son yıllarda gündeme gelmiştir. 2011-2016 yılları arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ALO 170 hattına 38 bin 262 mobbing ihbarı yapılmıştır. Bu ihbarlardan yalnızca 3 bini (yüzde 8.4) şikâyete dönüşmekte ve en çok şikâyet kamuda hastanelerde, özel sektörde sanayi kuruluşlarında olmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı mobbing kılavuzuna göre (2015), 19.03.2011-06.04.2014 tarihleri arasında ALO 170'e toplam 11.393 adet işyerinde mobbing başvurusu yapılmıştır. Bunların dağılımı ise; %70'i özel sektör, %30 kamu sektörüdür.

Bu çalışmanın amacı, özel sektörde ve kamu sektöründe örgüt kültürü ve mobbing ilişkisini karşılaştırmalı olarak incelemektir. Farklı mülkiyet ve kültürlerle sahip örgütlerde mobbingin ne yönde geliştiği sorusuna yanıt araması bakımından çalışmanın, önceki çalışmalara ek olarak, literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Bir Araştırma

### TEORİK ÇERÇEVE

#### Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir işletmede çalışanların paylaştıkları değerleri ifade eder. Firma kültürü olarak adlandırılan bu ortak değerler, o işletmede uygulanacak yönetim araç ve tekniklerinin başarısını da etkiler (Koçel, 2018: 155). Başka bir tanımla, “örgüt kültürü, değerler ve ilkeler doğrultusunda çalışanların birbirine ve örgütün amaçlarında bağlanmalarına neden olan varsayımlardan oluşur”. Bu varsayımlar; örgütün vizyonu, misyonu, stratejileri ve politikaları gibi yönetim uygulamalarının oluşturulmasında ve örgüt yapısının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Örgüt, dış çevreden gelen sorunlarla başa çıkmayı öğrendikçe ve iç bütünlüğünü koruyabildikçe, varsayımlara olan inanç da kuvvetlenir. Örgüte yeni katılanlara, sorunlarla başa çıkabilmeleri için bu varsayımlara sahip çıkmaları öğretilir. Böylece, zaman içinde örgüt kültürü oluşur ve örgüt çalışanlarının yaşam biçimi haline gelir (Saruhan vd., 2013: 25).

Genel olarak, “Yazılı olsun olmasın, her kurumun bir kültürü vardır. Örgüt kültürü, kararlarının hangi ilkelere dayanarak verildiğinin ve o işletmede ilişkilerin hangi çerçevede yürütüldüğünün belirleyicisidir. Bunlar, değerler, davranış normları ve iş yapmayla ilgili yol ve yöntemlerdir” (Baltaş, 2012: 82). “Örgüt kültürünü yorumsamacı yaklaşımla inceleyen çalışmalar örgüt kültürü, örgüte hakim olan semboller, ritüeller ve mitler vasıtasıyla açıklamaya çalışmışlardır. Dolayısıyla örgütteki değişimi ve yeniliği yönetmenin yolu da örgüte hakim olan bu sembolik değerleri manipüle etmekten ve bunların örgüt üyelerince paylaşılmasını sağlamaktan geçmektedir.” (Uzkurt, 2008 : 135).

Örgüt kültürü sınıflandırması farklı yazarlar tarafından farklı biçimlerde yapılmıştır. Bunlar arasında en yaygın sınıflama biçimi güçlü ve zayıf kültürler olarak yapılan sınıflamadır. Bunun yanında değişik bir çok sınıflama biçimleri de bulunmaktadır (Aydın, 2003: 4243). Bu çalışmada ele alınan sınıflandırma ise Quinn ve Cameron’un kültür sınıflandırması olup, bu sınıflandırma dört tip örgütsel kültürün varlığını ortaya koymaktadır. Bunlar; hiyerarşik (yapılaşmış) kültür, pazar (piyasa merkezli) kültürü, klan (işbirliğine dayalı) kültürü, adhokrasi (girişimci) kültürüdür (Aydın, 2003: 4243).

#### Mobbing Kavramı

İngilizce’de mobbing sözcüğünün kökeni ‘mob’sözcüğüne dayanmaktadır ve ‘mob’ kavramı, yıldırma, topluca saldırma, çevresine toplanma, etrafını sarma gibi anlamlara gelmektedir. Bazı araştırmacılar bu konudaki araştırmalarında ‘bullying’ terimini kullanırken, Leymann (1996) ‘mobbing’ kavramını tercih etmiş ve mobbingi, “birden fazla kişinin bir araya gelerek başka bir kişiye karşı saldırı hazırlığına başlaması ve yine söz konusu kişiye karşı cephe oluşturması şeklinde açıklamış, psikolojik terör olarak ifade ettiği bu tür saldırıların, kişinin örgüt içerisinde damgalandığı ve haklarına tecavüz edildiği, uygulamaları ise sistematik özellik gösterdiği bir süreç” olduğunu belirtmiştir. (Taslak ve Çiftçi, 2016 : 64).

Türk Dil Kurumu (2018); “mobbing kavramına ‘bezdire’ kelimesi ile karşılık vermiş ve bu kelimeyi “iş yerlerinde, okullarda ve benzeri yerlerde belirli bir kişiyi hedef alarak çalışmalarını düzenli olarak engellemek ve huzursuz olmasına yol açmak, yıldırma, dışlamak” şeklinde açıklamıştır. Atuk (2012: 19) bezdire sözcüğünün mobbingi tam olarak karşılamadığını, psikolojik işkence sözcüğünün mobbingi tanımlamada daha uygun olduğunu ifade etmiştir. Mobbing sözcüğü yerine Türkiye’de ve dünyada, psikolojik taciz, psikolojik terör, manevi taciz, zorbalık, kötü muamele, yıldırma, usandırma, duygusal istismar, iş yeri travması, iş yerinde saldırganlık, mağdur etme, duygusal taciz, günahkeçiliği gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir (Tınaz, 2006 : 15).

Son yıllarda, işletmelerde verilen kişisel gelişim eğitimlerinde saldırgan davranışlardan söz edildiğinde, akla ‘mobbing’ kavramı gelmektedir. Günümüz iş dünyasında ‘mobbing’artık yerleşik bir kavram haline gelmiştir. (Poussard ve Çamuroğlu, 2015: 3). Bir bütün olarak ele alındığında kavramın, uygulamada tanımlanma zorluğu olduğu görülmekte ya da sorunun bireyler tarafından rahatça ifade edilememesi sorunun olduğu dikkati çekmektedir. Mobbingin bireyde ciddi düzeyde tatminsizliğe yol açtığı, çoğunlukla işe devamsızlık ve işten kendisini dışlama gibi sonuçları ile bireye oldukça ciddi zararlar veren bir sorun olduğu görülmektedir (Keser ve Güler, 2016: 330).

“Günümüzde psikolojik vakaların artmasıyla, herşeyi taciz olarak yorumlama eğilimi de artmıştır. Ayrımıştırma, teşhis açısından önemlidir. Teşhiste taciz ve tacizkar tavır önemlidir. Yıkıcı bir taciz süresine maruz kalmakla, belirli bir dönemde birkaç tacizkar davranışa maruz kalmak arasında fark vardır. Psikolojik tacizi iş yerindeki iş stresinden, çatışmalardan, yöneticilerin veya çalışma arkadaşlarını kötü muamelesinden, anlık saldırganlıklardan, kötü çalışma koşulları, işten çıkarma, tayin ve görev değişikliğinden de ayırmak gerekir. Psikolojik taciz kötüye kullanmadır. Burada bireye zarar vermek hedeflenmemektedir” (Poussard ve Çamuroğlu, 2015: 11).

### **Örgüt Kültürü ile Mobbing İlişkisi**

Güçlü örgüt kültürlerinde çalışanların mutluluğu çalışanların davranışlarına etki etmektedir. “Örgüt kültürünün zayıflığı mobbingin önemli bir nedenidir. Örgüt kültürü, örgütte ortak değerlerin, ilke ve kuralların bulunduğu bir zemini sağlamaktadır. Bu tür bir zeminin oluşmaması örgüt içerisinde huzur ve barışın zarar görmesine ortam hazırlamaktadır. Güçlü örgüt kültürü etrafında toplanan bireyler, örgütün önemli bir parçası olan çalışma arkadaşlarına mobbing uygulamamaktadırlar.” (Keser ve Güler, 2015:337).

Kurumda örgüt kültürünün yerleşmemiş olması mobbing davranışlarına zemin hazırlamaktadır. “Örgüt kültürü güçlü olan kurumlarda psikolojik şiddet riskinin de buna bağlı olarak düşük yoğunlukta gözlenebileceği söylenebilir. Kendi benliğine değer verilmesi, insan olmanın en önemli duygularından biridir. Hiçbir çalışan ya da yönetici topluluk karşısında küçük düşürülmek istememektedir. Fiziksel ve sosyal ortamdan tecrit edilmek istememeleri de en tabii haklarından biridir. Dolayısıyla örgüt

## Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Bir Araştırma

kültürü ve iklimi oluşturulurken insana saygı göstermeye, binanın temel direği ölçüsünde önem vermek gerekmektedir.”(Yaman, 2009).

Türkiye yazınında örgüt kültürü ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Uçan (2018) farklı sektörlerde çalışan personellerin mobbing algı düzeylerinin farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; farklı sektörlerde çalışan personellerin mobbing algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Kılıç'ın (2017) yaptığı çalışmada; örgüt kültürünü benimseme düzeyiyle mobbing algısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Var'ın (2016) yaptığı çalışmada; örgüt kültürünün alt boyutları ile mobbing arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öztürk ve Cevher'in (2015) çalışmasında; örgüt kültürü ve mobbing arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Sine'nin (2013) yaptığı çalışmada; mobbingin alt boyutları olan mesleki konuma, sosyal ilişkilere, iletişime, itibar ve saygınlığa ve sağlığa yönelik saldırıların örgüt kültürü ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>: Özel sektörde örgüt kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1a</sub>: Özel sektörde klan kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1b</sub>: Özel sektörde hiyerarşi kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1c</sub>: Özel sektörde adhokrasi kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1d</sub>: Özel sektörde pazar kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Kamu sektöründe örgüt kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2a</sub>: Kamu sektöründe klan kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2b</sub>: Kamu sektöründe hiyerarşi kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2c</sub>: Kamu sektöründe adhokrasi kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2d</sub>: Kamu sektöründe pazar kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### Araştırmanın Modeli

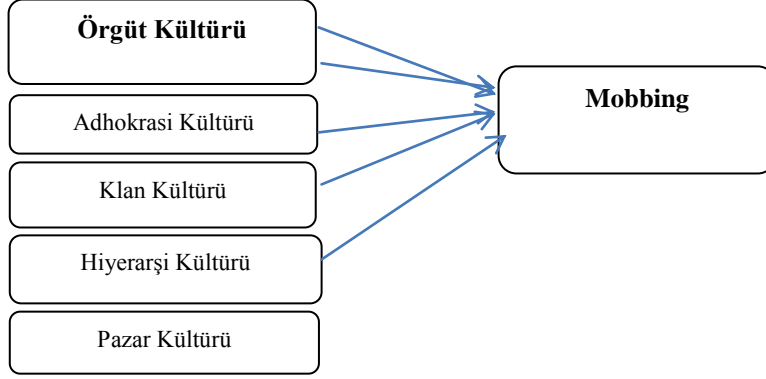
Araştırma kapsamında test edilecek olan hipotezler aşağıda sunulmuştur. Hipotezlerimizden ve değişkenlerle ilgili yazın taramalarından yola çıkarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

#### Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Bandırma İlçesinde bulunan özel bankalar ve özel bir şirket ile Bandırma Kaymakamlığı, Milli Eğitim Müdürlüğü, Adliye, Malmüdürlüğü ve Gümrük Müdürlüğü çalışanlarından oluşmaktadır.

Çalışmanın evrenini 100 kamu çalışanı ve 100 özel kuruluş çalışanı oluşturmaktadır. Bu evrenden 182 deneğe kolayda örnekleme yoluyla anket

uygulanmıştır. 160 anket veri olarak uygun görülmüştür. Uygun görülen anketlerin 83' ü kamu çalışanı, 77'si ise özel kuruluş çalışanlarından toplanan verilerdir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

### Veri Toplama Araçları ve Yöntemi

Anket formu 3 bölümden oluşmakta olup; 1' inci bölümde 7 demografik soru, 2' inci bölümde 24 sorudan oluşan Quinn ve Cameron (1999) Örgüt Kültürü Ölçeği, 3' üncü bölümde ise 40 sorudan oluşan Leymann'ın Mobbing Ölçeği (1993) kullanılmıştır.

Çalışanların örgüt kültürü algısının belirlenmesi amacıyla Sine (2013) tarafından Türkiye'de kullanılan ve Cameron ve Quinn (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek; adhokrasi kültürü, hiyerarşi kültürü, klan kültürü ve pazar kültürü alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek 24 sorudan oluşmaktadır.

Çalışanların mobbing algı düzeylerini ölçmek amacıyla, Leymann'ın (1993) geliştirdiği Uçan (2018), Var (2016) ve Sine'nin (2013) araştırmalarında kullandığı 'Mobbing Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek toplam 40 sorudan oluşmaktadır. Her iki ölçek 5'li Likert tipi ölçek aracılığıyla çalışanlara yöneltilmiştir.

### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları kapsamında frekans analizi, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

#### Demografik Bulgular

Toplam 160 çalışanın % 52'si (83) kamu kuruluşunda çalışmakta iken, %48'i (77) özel bir kuruluştadır.

Kamu sektöründe katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; çalışanların % 51.08'i (43) erkek, % 48.2'si (40) kadın ve %74,7'si (62)'si evli, %25,3 'ü (21) bekar çalışanlardan oluşmaktadır. 1-5 yıl aralığında çalışanların oranı %37,3 (31), 6-10 yıl aralığında çalışanların oranı %27,7 (23), 11-15 yıl aralığında çalışanların oranı %16,9 (14), 16-20 yıl aralığında çalışanların oranı %9,6 (8) ve 21 ve üzeri çalışanların

## Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Bir Araştırma

oranı ise %8,4 (7)'tür. %44,6 ile 31-40 yaş (37) aralığında çalışanlar; % 49,4 ile lisans mezunu (41) çalışanlar çoğunluğu oluşturmaktadır.

Özel sektördeki katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; çalışanların % 50,6'sı (39) erkek, % 49,4'ü (38) kadın ve %58,4'ü (45) evli, % 41,6'sı (32) bekar çalışanlardan oluşmaktadır. 1-5 yıl aralığında çalışanların oranı %51,9 (40), 6-10 yıl aralığında çalışanların oranı %31,2 (24), 11-15 yıl aralığında çalışanların oranı %14,3 (11), 16-20 yıl aralığında çalışanların oranı % 1,3 (1) ve 21 yıl ve üzeri çalışanların oranı ise %1,3 (1)'tür. % 45,5 ile 20-30 ve 31-40 yaş (35'er) aralığında çalışanlar; % 59,7 ile lisans mezunu (46) çalışanlar çoğunluğu oluşturmaktadır.

### Güvenilirlik Testi

Tablo 1'e göre kamu ve özel sektörde kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) güvenilirlik katsayılarının güvenilirlik sınırları içinde olduğu ve oldukça iyi değerler ( $\alpha > 0,80$ ) aldığı görülmektedir.

Ölçekler	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
	Kamu	Özel
Örgüt Kültürü Ölçeği	,935	,939
Adhokrasi Kültürü	,867	,869
Klan Kültürü	,891	,893
Hiyerarşik Kültürü	,843	,851
Pazar Kültürü	,829	,811
Mobbing Ölçeği	,955	,954

### Korelasyon Analizi

Hipotezleri test etmek amacıyla, Tablo 2 ve Tablo 3' te korelasyon analizi gösterilmiştir.

Tablo 2'deki korelasyon tablosuna göre; özel kurumlarda örgüt kültürü ve mobbing arasında ( $r = -0,109$ ,  $p > 0,005$ ). anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Aynı tabloda örgüt kültürü değişkeninin alt boyutlarından adhokrasi kültürü ( $r = -0,098$ ,  $p > 0,005$ ), klan kültürü ( $r = -0,111$ ,  $p > 0,005$ ) hiyerarşik kültürü ( $r = -0,116$ ,  $p > 0,005$ ) ve pazar kültürü ( $r = -0,045$ ,  $p > 0,005$ ) ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu sonuca göre H1, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 2.** Özel Sektörde Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi

Değişkenler	Ort.	Std Sapma	1	2	3	4	5	6
1.Mobbing	1,582 6	0,8768 3	1					
2.Örgüt Kültürü	3,534 8	0,9099 7	-,109	1				
3.Adhokrasi	3,479 9	0,8129 8	-,098	,668**	1			
4.Klan	3,354 5	0,7965 1	-,111	,652**	,621**	1		
5.Hiyerarşi	3,646 8	0,7296 0	-,116	,684**	,657**	,644**	1	
6.Pazar	3,656 5	0,5148 0	-,045	,627**	,701**	,531**	,637**	1

Tablo 3'teki korelasyon tablosuna göre kamu kurumlarında örgüt kültürü ve mobbing arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır ( $r = -0,403$   $p < 0,005$ ). Örgüt kültürü değişkeninin alt boyutlarından adhokrasi kültürü ( $r = -0,264$ ,  $p < 0,005$ ), klan kültürü ( $r = -0,443$ ,  $p < 0,005$ ), hiyerarşi kültürü ( $r = -0,331$ ,  $p < 0,005$ ), pazar kültürü ( $r = -0,262$ ,  $p < 0,005$ ) ile mobbing arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre H2, H2a, H2b, H2c ve H2d hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 3.** Kamu Sektöründe Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi

Değişkenler	Ort.	Std Sapma	1	2	3	4	5	6
1.Mobbing	1,564 6	0,5651 4	1					
2.Örgüt Kültürü	2,969 9	0,7938 7	-,403**	1				
3.Adhokrasi	2,781 3	0,9591 9	-,264**	,632**	1			
4.Klan	2,725 6	1,0592 1	-,443**	,602**	,651**	1		
5.Hiyerarşi	3,390 2	0,8721 1	-,331**	,702**	,343**	,530**	1	
6.Pazar	3,025 6	0,9550 1	-,262**	,633**	,598**	,641**	,484**	1



## Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Bir Araştırma

### SONUÇ ve TARTIŞMA

Özel ve kamu sektöründe örgüt kültürü ve mobbing ilişkisini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada, özel ve kamu sektöründe çalışanların örgüt kültürünü ne kadar benimsediği, çalışanların mobbing algısının ne düzeyde olduğu, araştırma yapılan örgütlerdeki hakim kültür türünün ne olduğu ve çalışanların örgüt kültürlerinin mobbinge hangi yönde ilişkisinin olduğu sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın analiz sonuçlarına göre, özel sektörde örgüt kültürü ve alt boyutları ile mobbing arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe ise örgüt kültürü ve alt boyutları ile mobbing arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, özel sektörde örgüt kültürü mobbingi doğrudan açıklayamazken, kamu sektöründe ise mobbingi azaltan bir örgüt kültürünün varlığından söz edilebilmektedir. Türkiye yazınında Uçan (2018), Kılıç (2017), Var (2016), Öztürk ve Cevher (2015) ve Sine (2013) farklı sektörlerde yaptıkları çalışmalarda iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç, kamu sektöründe hakim olan örgüt kültürü hiyerarşi kültürüken, özel sektördeki hakim örgüt kültürü pazar kültürüdür. Bu sonuç araştırma yapılan örgütlerin yapı ve kuruluş amaçlarıyla uyumludur. Şüphesiz; mobbing, örgüt kültürü türlerinin farklı normları ve değerlerinden etkilenmektedir. Diğer bir deyişle, mobbing sektörden sektöre ve örgütlerdeki kültürden kültüre değişmektedir. Dolayısıyla, örgütte baskın olan her hangi bir kültürün mobbinge ilişkili olduğunu söylemek pek mümkün görülmemekte ve bu konuda daha kapsamlı araştırma ihtiyacının olduğu görülmektedir.

Son yıllarda mobbing konusu akademik alanda, kamu ve özel sektörde ilgi odağı haline gelmiştir. Çalışma hayatında mobbingin uygulanmaması yönünde gerek idari gerekse hukuki anlamda çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Mobbing, çalışanın iş verimliliğini düşürmekte; sağlık sorunlarına yol açmakta ve sonuç olarak çalışanın işten ayrılmasına neden olmaktadır. Bu açıdan yöneticilerin mümkün olduğu kadar mobbingin uygulanmadığı bir örgüt kültürü oluşturmak için çaba göstermesi işverimliliğini artıracak ve daha az personel devrine neden olacaktır.

### KAYNAKÇA

- Ağlargoç, O. (2012), "Genel İşletme", Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- Atuk B. (2012), "Türk Telekom'da Psikolojik İşkence: Mobbing (2003-201?)", Togan Yayıncılık, İstanbul.
- Anonim (2011), "19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi", [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr), (Erişim Tarihi: 15.12.2018).
- Anonim (2015), "Mobbing Klavuzu", <https://ailevecalisma.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 29.12.2018).

- Baltaş, A. (2012), "Türk Kültüründe Yönetmek", Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Barut, T. (2016), "Teknolojik Kültür", <https://www.mornota.com/teknolojik-kultur>.
- Efil, İ. (2015), "İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon", Dora Basım, Bursa.
- Karcıoğlu, F. ve Timuroğlu, M. K. (2004), "Örgüt Kültürü ve Liderlik", Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2, 319-338.
- Kaya, H. (2008), "Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi:Görgül Bir Araştırma" Maliye Dergisi, 155, 119-143.
- Keser, A. ve Güler. B.K. (2016), "Çalışma Psikolojisi", 1. Baskı, Yazın Basın Yayın Matbaacılık Trz. Tic. Ltd. Şti, İstanbul.
- Kılıç, Y. (2017), "Bankacılık Sektöründe Örgüt Kültürünün Ve İnsan Kaynakları uygulamalarının Mobbing Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi", Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koçel, T. (2018), "İşletme Yöneticiliği", Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Leymann, H. (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5:2, 165-184.
- Öztürk, U.C.ve Cevher, E. (2015), "Mobbing Sendromunda Örgüt Kültürü Virüs mü Aşı mı? Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi" Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi, 4:2.
- Poussard, J.M. ve Çamuroğlu, M.İ. (2015), "Psikolojik Taciz-İş Yaşamında Gerilim", Akılçelen Kitaplar, Ankara.
- Saruhan, Ş. C. vd. (2013), "Yönetimde Güncel Yaklaşımlar", 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Sine, B. (2013), "Mobbing ve Kurumsal Kültür Arasında İnşaat Endüstrisi Uygulaması", Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Taslak, S. ve Çiftçi, B. (2016), "Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular", Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006), "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", Çalışma ve Toplum, 3, 11-22.
- Uçan, İ. (2018), "Çalışanların Mobbing Algısı: Mersin İli Örneği", Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Uzkurt, C. (2008), "Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü", Beta, İstanbul.
- Var, M. (2016), " Mobbing Davranışları İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği", ESOGÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

## **Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi: Özel ve Kamu Sektöründe Bir Araştırma**

Yaman, A. (2009), "Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing", Nobel Yayın, Ankara.

