

ORGANİZASYONLARDA ALGILANAN MAĞDURİYETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

*Arş. Gör. Yasemin Kaya**
*Doç. Dr. Mahmut Özdevecioğlu***

ÖZET

Organizasyonlarda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırma iki model üzerine inşa edilmiştir. Birinci modele göre algılanan mağduriyetin üç tür bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiş ve mağduriyet algılamasının üç tür bağlılık üzerinde de anlamlı ve negatif yönlü etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. İkinci modelde ise üç tür olarak ele alınan mağduriyetin (engelleme davranışları oluşan mağduriyet, düşmanca davranışlar sonucu oluşan mağduriyet ve fiziki saldırı şeklinde oluşan mağduriyet) örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar örgütlerde kendilerini çeşitli nedenlerle mağdur hisseden bireylerin bağlılıklarının zayıfladığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan mağduriyet, örgütsel bağlılık

ABSTRACT

This survey that is made to determine the effect on organizational commitment of perceived victimization is formed with two models. According to the first model, it is examined the effect on three kinds of commitment of perceived victimization and determined that perceived victimization has meaningful and negative effects on three kinds of commitment. At second model, it is determined that perceived victimization discussed as three kinds has meaningful and negative effects on organizational commitment. These results show

* Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

** Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

that individuals who feel as victim from different reason themselves reduce the commitment to organization.

Keywords: Perceived victimization, Organizational commitment

GİRİŞ

İş arkadaşları tarafından sık sık zarar verilen çalışanlar iş performanslarını olumsuz olarak etkileyen yüksek düzeyde korku ve endişe yaşadığından mağduriyet konusu bilim adamları ve yöneticilerin ilgisini çekmektedir. Bundan sonra da çekmeye devam edecektir. Ayrıca işverenlerin çalışanlara güvenli bir iş çevresi sağlamak için yasal ve ahlaki yükümlülükleri de bulunmaktadır¹. Bu yüzden işyerinde mağduriyet, üzerinde durulması gereken bir konu olarak dikkat çekmektedir.

İşyerinde hem bireyleri hem de organizasyonları etkileyen algılanan mağduriyet, işyerinde saldırgan davranışlarla ilgili bir konudur. Saldırgan davranışlar işyerinde düşmanlık ifadeleri, engelleme davranışları ve açık şiddet davranışlarından oluşmaktadır. Saldırgan davranışların sonucunda personel devir hızı artmaktadır. Personel devir hızı ise örgütsel bağlılıkla ilgili bir kavramdır. Bu çalışmanın temel amacı algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle algılanan mağduriyet ve örgütsel bağlılık üzerinde durulmakta, aralarındaki ilişkiye yer verilmektedir. Son olarak da algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

I. TEORİK ÇERÇEVE

İşyerinde insanların birbirlerine niçin zarar verdiği, kıldığı, haksızca davrandığı sorusu yönetimde önemli bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır². Organizasyonlarda şiddete ve diğer zararlı

¹ Karl Aquino; William H. Bommer; "Preferential Mistreatment: How Victim Status Moderates The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Workplace Victimization", Organization Science, 14, 4, 2003, s. 374.

² Aquino; Bommer; s. 374.

davranışlara yönelik ilgi giderek artmaktadır. Sözlü taciz, tehdit ya da sabotaj gibi davranışlar organizasyonda daha fazla meydana gelmekte işyerinde çalışanların yaşadığı psikolojik travmanın çoğunu üretmektedir. Zararlı davranışların tamamen suçu işleyenlerin özelliklerinin sonucu olduğu varsayımı ile, işyerinde saldırı konusunda yapılan araştırmaların çoğu suçu işleyenler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sosyoloji ve kriminolojide gelişen mağduriyet teorisi ise bunun tam tersidir. Mağduriyet teorisi suçu işleyenlerin özelliklerinden ziyade, insanların niçin başkalarının saldırgan faaliyetlerinin hedefi olduğunu tam olarak açıklamaya çalışmaktadır. Victimoloji mağdurlar üzerinde odaklanan kriminolojinin bir yönüdür³. Mağduriyetin kaynakları incelendiğinde de sadece suçlu özellikleri değil; durumsal faktörler ve mağdurun özellikleri üzerinde de durulduğu görülmektedir⁴.

Farklı kaynakları olan mağduriyet; bir ya da daha fazla insandan kaynaklanan saldırgan davranışların geçici olarak ya da sık sık açığa çıkmasının birey tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır⁵. Saldırgan davranışlar ise, bireylerin çalıştıkları kişilere zarar verme ve incitme düşüncesi ile giriştikleri çabalar⁶ olarak ifade edilmektedir. İnsanlar birbirlerine farklı şekillerde zarar verebilmektedirler. Buss (1995)'a göre saldırgan davranışlar bireysel-sosyal, aktif-pasif, doğrudan-dolaylı, fiziksel-sözlü, açık-gizli gibi sınıflandırmalara tabi tutulabilmektedirler⁷. Baron (1999) tarafından yapılan bir çalışmada işyerinde saldırgan davranışların üç temel

³Karl Aquino; "Structural And Individual Determinants Of Workplace Victimization: The Effects Of Hierarchical Status And Conflict Management Style", Journal Of Management, Vol. 26, No. 2, 2000, ss.171-172.,

⁴ Aquino (2000), s.172.

⁵ Aquino (2000), s.172.

⁶ R. A. Baron; J.H. Neuman; "Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency And Potential Causes", Aggressive Behavior, 22, 1996, s. 167'den aktaran; Mahmut Özdevecioğlu; "Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 22, Sayı 1, 2003,s. 124.

⁷ Ari Kaukianien et all; "Overt And Covert Aggression In Work Settings In Relation To The Subjective Well-Being Of Employees", Aggressive Behavior, Vol. 27, 2001, s. 361.

türünden söz edilmektedir: Düşmanlık ifadeleri, engelleme ve açık şiddet davranışları. Düşmanlık ifadeleri; sözlü saldırı, olumsuz jestler ve yüz ifadelerini kapsamaktadır. Engelleme davranışları ise gerekli olan bilgi ve kaynakları saklamak gibi davranışlarla ilgilidir. Son olarak açık şiddet davranışları cinayet, fiziksel saldırı, hırsızlık ve başkasının malına zarar verme gibi davranışlardan oluşmaktadır⁸. Bu çalışma kapsamında da Baron tarafından yapılan sınıflandırma doğrultusunda değerlendirmeler yapılmaktadır. Baron ve Neuman (1996) ve Geddes ve Baron (1997)'a göre işyerinde saldırgan davranışların pasif ve sözlü türü aktif ve fiziksel olanlara kıyasla daha fazla meydana gelmektedir⁹.

Mağduriyet dört farklı ve tamamlayıcı aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada kişi bir diğer kişi ya da bir kurumun neden olduğu kötülük, zarar ya da güçlüğü yaşamaktadır. İkinci aşamada, bu kişilerin bazıları bu kötülüğü haksız, insafsız olarak algılamaktadırlar. Üçüncü aşamada, kendilerini mağdur olarak algılayan bu kişilerin bazıları, ailesi arkadaşları gibi diğer kişileri ikna ederek sosyal onayı kazanmaya çalışmaktadır. Son olarak, mağdur olduklarını iddia eden bu kişilerin bazıları istekleri için dışarıdan onay da alarak böylece resmi mağdurlar haline gelmektedirler. Sonuç olarak bu kişiler sosyal ya da kurumsal destek ve tazminat alabilirler. Viano (1998), bir kişinin bu dört aşamayı geçtikten sonra ancak mağdur olarak nitelendirilebileceğini iddia etmektedir. Ancak bu standartların çok sınırlandırıcı olduğuna inanlar da bulunmaktadır¹⁰.

⁸ Angela Rutter; Donald W. Hine; "Sex Differences In Workplace Aggression: An Investigation Of Moderation And Mediation Effects", *Aggressive Behavior*, Vol. 31, 2005, s. 255.

⁹ Ari Kaukianien et all; "Overt And Covert Aggression In Work Settings In Relation To The Subjective Well-Being Of Employees", *Aggressive Behavior*, Vol. 27, 2001, s. 361.

¹⁰ Karl Aquino; Kristin Byron; "Dominating Interpersonal Behavior And Perceived Victimization In Groups: Evidence For A Curvilinear Relationship", *Journal Of Management*, 28, 1, 2002, ss. 70-71.

Organizasyonlarda bu tür davranışların önceden tahmin edilmesini sağlayan mağdur-merkezli değişkenler üç kategoride sunulmaktadır¹¹:

- İlki, saldırganlık, özsaygı, olumsuzluk gibi kişilik özelliklerine dayanmaktadır. Belirli özelliklere sahip olan kişilerin başkalarının zararlı davranışlarının hedefi olmaya onları iten sosyal koşulları, bilerek ya da bilmeyerek oluşturabilirler.
- İkincisi, insanların kişiler arasındaki kötü muameleden kendilerini korumak için kullandığı stratejik davranışlardan oluşmaktadır. Özür dileme, taktiklerle öc alma gibi.
- Son olarak, hiyerarşik pozisyon, ırk, cinsiyet gibi sosyal statünün göstergeleri mağduriyeti tahmin edilebilir kılmaktadır. Aquino ve Bradfield (2000) tarafından yapılan bir çalışmada kadınların erkeklerden daha sık saldırgan davranışlara maruz kaldıklarını algıladıkları belirlenmiştir¹².

Bireyler algılamalarına göre tutum geliştirirler. Örgütsel bağlılık da literatürde üzerinde durulan konulardan biridir. Örgütsel bağlılık belirli bir organizasyonun üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir istek, organizasyon lehinde yüksek düzeyde çaba göstermeye gönüllü olmak, organizasyonun amaçlarını ve değerlerini kabul etme konusunda belirli bir inanç olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifadeyle, çalışanların organizasyona bağlılığı ile ilgili bir tutumdur¹³. Örgütsel davranış alanında bağlılığın popüler konulardan biri olmasının nedeni performans üzerinde etkili olmasıdır¹⁴. Bunun dışında bağlılığın zayıf olduğu durumlarda işten ayrılma niyeti, işten ayrılma, devamsızlık gibi sorunlarla da karşılaşılabilir. Bağlılıkla ilgili farklı ayrımlar olmakla birlikte bu çalışmada Meyer ve

¹¹ Aquino; Bommer; s. 374-375.

¹² Aquino, Karl; Murray Bradfield; "Perceived Victimization In The Workplace: The Role Of Situational Factors And Victim Characteristic", Organization Science, Vol. 11, No. 5, 2000, s. 532.

¹³ Fred Luthans; Organizational Behavior, Sixth Edition, McGraw-Hill Books, 1992, s. 124.

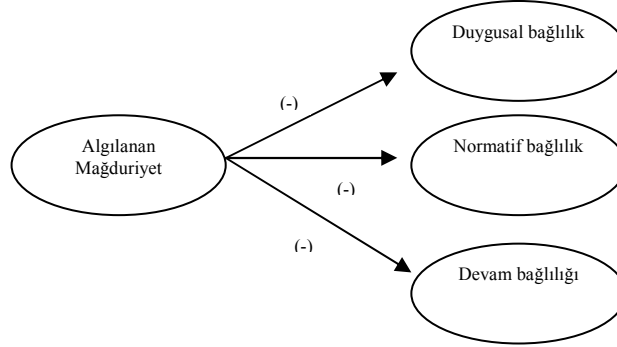
¹⁴ Birgit Benkhoff; "New Approaches Establish The Missing Link Between Commitment And Performance", Human Relations, June 1997, Vol. 50, No: 6, s. 701.

Allen tarafından yapılan ayırım esas alınmaktadır. Meyer ve Allen (1991)'a göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Duygusal bağlılık; organizasyona psikolojik bağlılıkla ilgilidir. Devam bağlılığı organizasyondan ayrılmanın maliyetleri ile ilgili bir bağlılık türüdür. Son olarak normatif bağlılık, organizasyonda kalmak için algılanan zorunlulukla ilgilidir¹⁵. Bir organizasyonda mağdur olduğuna dair algılaması olan bir bireyin örgütsel bağlılığı azalabilmektedir. Bu da arzulanan bir durum değildir.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ

Araştırmanın temel amacı algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmektir. Algılanan mağduriyetin tespit edilebilmesi için işyerinde saldırgan davranışlara yönelik olarak 3 boyut dikkate alınmıştır. Örgütsel bağlılık açısından da 3 boyutlu bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan model aşağıdaki gibidir:

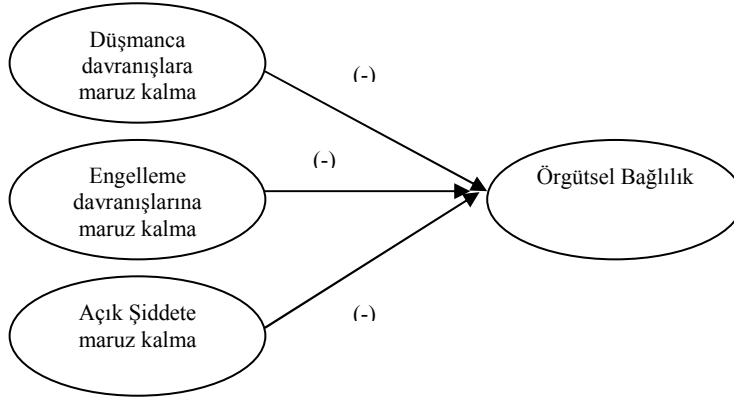
Model 1: Algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık türleri üzerindeki etkilerine ilişkin araştırma modeli



¹⁵ Kenneth R. Bartlett; "The Relationship Between Training And Organizational Commitment: A Study In The Health Care Field", Human Resource Development Quarterly, Vol. 12, Issue 4, s. 337.

Modelde algılanan mağduriyet bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak tespit edilmiştir. Kurulan bu model doğrultusunda temel varsayım algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğudur. Diğer bir ifadeyle bireylerin kendilerini mağdur olarak algılamaları, örgüte bağlılığı azaltmaktadır.

Model 2: Algılanan mağduriyet türlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi



III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Evren ve Örneklem Araştırma Erciyes Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Toplam olarak 1508 akademisyen görev yapmaktadır. Anketlere ise 126 akademisyenden yanıt alınmıştır. Bunlardan 13 tanesi değerlendirilebilecek nitelikte olmadığı için 113 anketle değerlendirmeler yapılmıştır.

Veri Toplama ve Analiz Yöntemleri Araştırmada kullanılan anket temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerin biyografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde algılanan mağduriyete ilişkin 12 ifade ve son bölümde örgütsel bağlılığa ilişkin 18 ifade bulunmaktadır. Anketler akademisyenlere e-posta aracılığıyla

gönderilmiştir. Veriler regresyon ve korelasyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Analiz yaparken belirlenen bağımlı ve bağımsız değişkenler aşağıdaki gibidir:

Algılanan Mağduriyet (Bağımsız değişken): Bu değişken Neuman ve Baron'un saldırgan davranışlar kategorilendirmesine uygun olarak Özdevecioğlu (2003) tarafından geliştirilen ölçek aracılığıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. 5'li Likert ölçeğine göre "yöneticilere hakkınızda yanlış bilgiler verilmesi" şeklinde 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 1 hiçbir zaman, 5 her zaman'ı ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirliği, Cronbach Alfa değeri, 0.876 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık (Bağımlı değişken): Meyer ve Allen (1983)'in örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmalarına göre değerlendirilmiştir. 5'li likert ölçeğine göre "meslek hayatımın kalan kısmını bu üniversitede geçirmek beni çok mutlu eder" şeklinde 18 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0.859 olarak hesaplanmıştır.

IV. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Demografik Özellikler: Araştırmaya katılanların % 26.3'ü 20-30 yaş grubunda ve % 39.8'i de 31-40 yaş grubunda yer almaktadır. %8'i ise 51 yaş ve üstü grubundadır. Araştırmaya katılanların % 56.6'sı erkek, % 42.5'i bayandır. Araştırmaya katılan 113 kişiden 75'i evli ve 37'si bekdir. Akademik unvanlarına göre dağılımlar incelendiğinde araştırma görevlileri (% 28.3) ve yardımcı doçentlerin (% 23.9) ilk iki sırada yer aldıkları görülmektedir. Araştırmaya katılanların %35.4'ü 10 yıldan daha fazla kurumda çalıştıklarını % 16.8'i 1-5 yıldır bu kurumda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Aşağıdaki tabloda algılanan mağduriyete ilişkin ifadelerle ilgili frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

Tablo 1. Algılanan mağduriyete ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Değişkenler	Hiçbir zaman f (%)	Nadiren f (%)	Arada sırada f (%)	Genellikle f (%)	Her zaman f (%)
1. Hakkınızda dedikodu yapılması	18 (15.9)	46 (40.7)	28 (24.8)	14 (12.4)	7 (6.2)
2. Fikirlerin küçümsenmesi	35 (31.0)	51 (45.1)	25 (22.1)	2 (1.8)	-
3. Yöneticilere hakkınızda yanlış bilgiler verilmesi	32 (28.3)	43 (38.1)	25 (22.1)	8 (7.1)	5 (4.4)
4. Kızgın bakışlar	29 (25.7)	54 (47.8)	21 (18.6)	7 (6.2)	2 (1.8)
5. Önemli gelişmeler ya da yapılan planların sizden gizlenmesi	39 (34.5)	35 (31.0)	30 (26.5)	6 (5.3)	3 (2.7)
6. Beklenen işlerin kasıtlı olarak yavaş yapılması	48 (42.5)	31 (27.4)	25 (22.1)	9 (8.0)	-
7. Kasıtlı olarak gerekli malzemelerin verilmemesi	65 (57.5)	29 (25.7)	13 (11.5)	5 (4.4)	1 (0.9)
8. Bulduğunuz yere insanların kasıtlı olarak geç gelmesi ya da hiç gelmemesi	59 (52.2)	35 (31.0)	14 (12.4)	3 (2.7)	1 (0.9)
9. Fiziki saldırı	98 (86.7)	6 (5.3)	-	-	-
10. Yapılan işe veya çalışmaya zarar verilmesi/ hırsızlık	90 (79.6)	17 (15.0)	6 (5.3)	-	-
11. Tehdit edilme	87 (77.0)	17 (15.0)	9 (8.0)	-	-
12. Silahlı saldırı	112 (99.1)	1 (0.9)	-	-	-

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılanların örgütsel bağlılığa ilişkin verdikleri cevaplar doğrultusundaki frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel bağlılığa ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Değişkenler	1	2	3	4	5
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu üniversitede geçirmek beni çok mutlu eder.	5 (4.4)	5 (4.4)	29 (25.7)	42 (37.2)	32 (28.3)
2. Bu üniversiteye kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	28 (24.8)	43 (38.1)	17 (15.0)	13 (11.5)	12 (10.6)
3. Bu üniversitenin meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	-	6 (5.3)	16 (14.2)	60 (53.1)	30 (26.5)
4. Kendimi üniversitemde “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	21 (18.6)	36 (31.9)	18 (15.9)	27 (23.9)	10 (8.8)
5. Bu üniversitenin benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	7 (6.2)	21 (18.6)	15 (13.3)	52 (46.0)	17 (15.0)
6. Üniversiteme karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	24 (21.2)	47 (41.6)	14 (12.4)	20 (17.7)	7 (6.2)
7. Bu üniversitede kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	29 (25.7)	48 (42.5)	12 (10.6)	16 (14.2)	8 (7.1)
8. Benim için avantajlı da olsa üniversitemden şuanda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	3 (2.7)	15 (13.3)	24 (21.2)	47 (41.6)	22 (19.5)
9. Üniversiteden şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	12 (10.6)	28 (24.8)	21 (18.6)	34 (30.1)	18 (15.9)
10. Bu üniversite benim sadakatimi hakediyor.	7 (6.2)	10 (8.8)	35 (31.0)	45 (39.8)	15 (13.3)
11. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için üniversitemden şuanda ayrılmazdım.	5 (4.4)	20 (17.7)	20 (17.7)	48 (42.5)	18 (15.9)
12. Üniversiteme çok şey borçluyum.	8 (7.1)	12 (10.6)	30 (26.5)	53 (46.9)	10 (8.8)
13. Şuanda üniversitede kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten	42 (37.2)	48 (42.5)	10 (8.8)	11 (9.7)	2 (1.8)
14. İstesem de şuanda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	14 (12.4)	36 (31.9)	12 (10.6)	30 (26.5)	20 (17.7)

15. Şuanda üniversitemden ayrılmak istediğime karar versem, hayatım altüst olur.	19 (16.8)	38 (33.6)	14 (12.4)	25 (22.1)	15 (13.3)
16. Bu üniversiteyi bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	27 (23.9)	43 (38.1)	19 (16.8)	18 (15.9)	5 (4.4)
17. Bu üniversiteden ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından bir alternatif kıtlığı olurdu.	25 (22.1)	51 (45.1)	13 (11.5)	20 (17.7)	4 (3.5)
18. Eğer bu üniversiteye kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	15 (13.3)	39 (34.5)	29 (25.7)	21 (18.6)	6 (5.3)

1- Kesinlikle Katılmıyorum....., 5- Kesinlikle Katılıyorum

Modeldeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Model 1 doğrultusunda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Algılanan mağduriyetin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi

Tablo 3: Algılanan mağduriyetin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	0.26	0.068	0.058	0.75

p < 0.05, Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık, Bağımsız Değişken: Algılanan Mağduriyet

Tablo 4: Algılanan mağduriyetin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinin coefficient tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Algılanan mağduriyet	-0.26	-2.66	0.009

Tablo 3 ve Tablo 4 incelendiğinde algılanan mağduriyetin duygusal bağlılık üzerinde sadece % 5.8 oranında etkili olduğu görülmektedir. Algılanan mağduriyetin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin düşük olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. Algılanan mağduriyet arttıkça duygusal bağlılık azalmaktadır. $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde aralarında zayıf bir ilişki çıkmıştır.

Algılanan mağduriyetin normatif bağlılık üzerindeki etkisi

Tablo 5: Algılanan mağduriyetin normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
Normatif Bağlılık	0.31	0.098	0.088	0.73

$p < 0.05$ Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık, Bağımsız Değişken: Algılanan Mağduriyet

Tablo 6: Algılanan mağduriyetin normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinin coefficient tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Algılanan mağduriyet	-0.31	-3.24	0.002

Tablolar incelendiğinde algılanan mağduriyetin normatif bağlılık üzerinde % 8.8 oranında etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. Aralarında nispeten zayıf bir ilişki ($R=0.31$) bulunmaktadır.

Algılanan mağduriyetin devam bağlılığı üzerindeki etkisi

Tablo 7: Algılanan mağduriyetin devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
Devam Bağlılığı	0.35	0.129	0.12	0.48

$p < 0.05$ Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı, Bağımsız Değişken: Algılanan Mağduriyet

Tablo 8: Algılanan mağduriyetin devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinin coefficient tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Algılanan mağduriyet	-0.35	-3.73	0.000

Yukarıdaki analiz sonuçlarında görüldüğü gibi algılanan mağduriyetin devam bağlılığı üzerindeki etkisini gösteren korelasyon katsayısı 0.35 ve determinasyon katsayısı 0.129 ve düzeltilmiş determinasyon katsayısı 0.12'dir. Algılanan mağduriyet ile devam bağlılığı arasında nispeten zayıf bir ilişki vardır. Devam bağlılığının %12'si algılanan mağduriyet ile açıklanmaktadır.

Model 2 doğrultusunda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

4. Düşmanlık davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

Tablo 9: Düşmanlık davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
Örgütsel Bağlılık	0.22	0.049	0.039	0.58

p< 0.05 Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık, Bağımsız Değişken: Düşmanlık Davranışları

Tablo 10: Düşmanlık davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinin coefficient tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Düşmanlık davranışları	-0.22	-2.22	0.028

Yukarıdaki analiz sonuçlarında görüldüğü gibi düşmanlık davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini gösteren korelasyon katsayısı 0.22 ve determinasyon katsayısı 0.049 ve düzeltilmiş determinasyon katsayısı 0.039'dur. Düşmanlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişki vardır.

Engelleme davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

Tablo 11: Engelleme davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
Örgütsel Bağlılık	0.30	0.091	0.082	0.57

p< 0.05 Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık, Bağımsız Değişken: Engelleme Davranışları

Tablo 12: Engelleme davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinin coefficient tablosu

Değişken	Beta	t	Sig.
Engelleme davranışları	-0.30	-3.103	0.003

Yukarıdaki analiz sonuçlarında görüldüğü gibi engelleme davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini gösteren korelasyon katsayısı 0.30 ve determinasyon katsayısı 0.091 ve düzeltilmiş determinasyon katsayısı 0.082'dir. Engelleme davranışları ve örgütsel bağlılık arasında nispeten zayıf bir ilişki vardır. Devam bağlılığının % 8.2'si algılanan mağduriyet ile açıklanmaktadır.

Şiddet davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

Tablo 13: Şiddet davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
Örgütsel Bağlılık	0.21	0.045	0.035	0.57

p< 0.05 Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık, Bağımsız Değişken: Şiddet Davranışları

Tablo 14: Şiddet davranışlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizinin coefficient tablosu

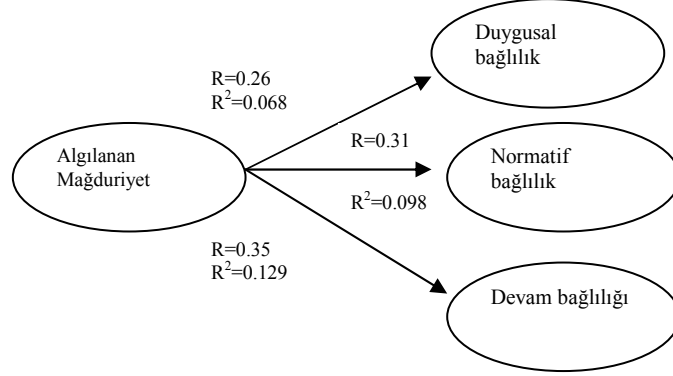
Değişken	Beta	t	Sig.
Şiddet davranışları	-0.21	-2.05	0.043

Tablo 13 ve 14 incelendiğinde şiddet davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde % 3.5 oranında etkili olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. Aralarında zayıf bir ilişki (R=0.21) bulunmaktadır.

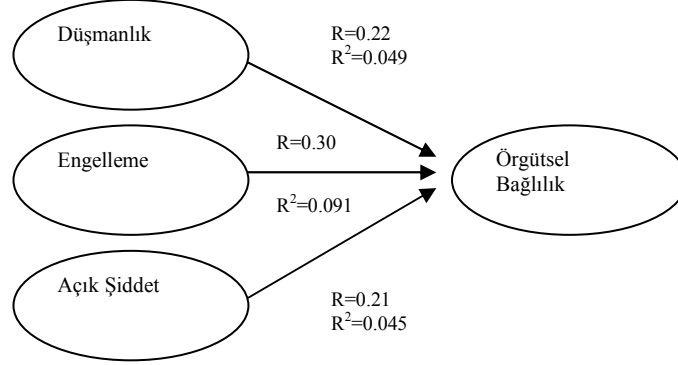
SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireyler örgütlerde mağdur olduklarını algıarlarsa bu durum onların işle ilgili tutumlarına da yansımaktadır. Örgütler için bireylerin sahip olduğu en önemli tutumlardan biri örgütsel bağlılıktır. Elbette algılanan mağduriyet örgütsel bağlılığı etkileyen tek faktör değildir. Ancak gözlemlerimiz algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabileceği yönündedir. Bu çalışmada da bir etkinin olduğu tespit edilmiştir. Model 1’de algılanan mağduriyetin en fazla devam bağlılığı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (% 12.9). İkinci olarak algılanan mağduriyetin normatif bağlılık (% 9.8) ve son olarak da duygusal bağlılık (% 6.8) üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda görülmektedir.

Model 1: Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Türleri Üzerindeki Etkisi



Model 2: Algılanan Mağduriyet Türlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi



Model 2’de elde edilen sonuçlar ise yukarıdaki şekilde görülmektedir. Model üzerinde görüldüğü gibi örgütsel bağlılık

üzerinde en fazla engelleme davranışlarından kaynaklanan mağduriyet algısı etkili olmaktadır (% 9.1). Bunu düşmanlık davranışları (% 4.9) ve açık şiddetten (% 4.5) kaynaklanan mağduriyet algısı izlemektedir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık üzerinde algılanan mağduriyetin etkili olduğu ifade edilebilir. Bu çalışmada etki düzeylerinin düşük çıkması ya da korelasyonların zayıf olmasının nedenleri üzerinde durmanın yararlı olacağı kanaatindeyim. Bu çalışmanın örnekleme bir akademik kurumdur ve farklı akademik kurumlarla ya da farklı sektörlerle yapılacak çalışmalarda sonuçlar daha doğrulayıcı olabilir. Çalışanların daha ziyade örgüt içi nedenlerle saldırgan davranışlar sergiledikleri¹⁶ kabul edilirse akademik kurumlarda mağduriyete kaynaklık edecek nedenlerin çok fazla olmadığı ifade edilebilir. Bu açıdan çalışmanın örnekleme seçiminde farklı bir sektöre yönelmek gerekebilir. Ayrıca literatürde algılanan mağduriyet ve örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir bağlantı bulunmamaktadır. Bu çalışmaya gözlemler doğrultusunda yön verilmiştir. Gözlemlere dayanarak algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olabileceği üzerinde durulmakta ve modeller de bu şekilde oluşturulmaktadır. Sonuçların genelleştirilmesi konusunda sıkıntılar mevcuttur. Çünkü araştırmanın gerçekleştirildiği kurumda 1508 kişi akademisyen olarak görev yapmaktadır. Ancak elde edilen sonuçlar 113 kişiden alınan cevaplarla değerlendirilmiştir. Geri dönüş oranının düşük olması, sonuçların genelleştirilebilmesini zorlaştırmaktadır.

¹⁶ Özdevecioğlu; s. 132.

KAYNAKLAR

Aquino, Karl ; “Structural And Individual Determinants Of Workplace Victimization: The Effects Of Hierarchical Status And Conflict Management Style”, Journal Of Management, Vol. 26, No. 2, 2000, ss.171-193.

Aquino, Karl; Murray Bradfield; “Perceived Victimization In The Workplace: The Role Of Situational Factors And Victim Characteristic”, Organization Science, Vol. 11, No. 5, 2000, ss. 525-537.

Aquino, Karl; Kristin Byron; “Dominating Interpersonal Behavior And Perceived Victimization In Groups: Evidence For A Curvilinear Relationship”, Journal Of Management, 28, 1, 2002, ss. 69-87.

Aquino, Karl; William H. Bommer; “Preferential Mistreatment: How Victim Status Moderates The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Workplace Victimization”, Organization Science, 14, 4, 2003, ss. 374-385.

Bartlett, Kenneth R.; “The Relationship Between Training And Organizational Commitment: A Study In The Health Care Field”, Human Resource Development Quarterly, Vol. 12, Issue 4, ss. 335-352.

Benkhoff, Birgit; “New Approaches Establish The Missing Link Between Commitment And Performance”, Human Relations, June 1997, Vol. 50, No: 6, ss. 701-726.

Kaukianien, Ari et all; “Overt And Covert Aggression In Work Settings In Relation To The Subjective Well-Being Of Employees”, Aggressive Behavior, Vol. 27, 2001, ss. 360-371.

Luthans, Fred; Organizational Behavior, Sixth Edition, McGraw-Hill Books, 1992.

Özdevecioğlu, Mahmut; “Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 22, Sayı 1, 2003, ss. 161-173.

Rutter, Angela; Donald W. Hine; “Sex Differences In Workplace Aggression: An Investigation Of Moderation And Mediation Effects”, *Aggressive Behavior*, Vol. 31, 2005, ss. 254-270.

Wasti, Arzu; “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir, ss. 401-410.