

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi

Investigation of Organizational Commitment Levels and Mobbing Exposure of Youth and Sports Directorate Employees

Rifat CEYLAN¹, Çisem ÜNLÜ²

ÖZ

Bu çalışmada Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumlarının İncelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 290 İl Müdürlüğü personelinin gönüllü katılımı ile yapılmıştır. Bilgi toplama araç ve tekniklerinden nicel araştırma yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme metodu kullanılmıştır. Veriler iki bölümden oluşan formlarla toplanmıştır. Birinci bölümde demografik bilgileri içeren ve araştırmacılar tarafından düzenlenen 'Kişisel Bilgi Formu', ikinci bölümde Mobbing Ölçeği ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin normallik dağılımı ShapiroWilk testi, bağımsız iki grup karşılaştırmaları, veri normal dağılımadığı için Mann Whitney U testi ve bağımsız üç veya daha fazla grup karşılaştırmaları, veri normal dağılımadığı için Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Kruskal Wallis testi sonrası farklı olan grupları belirlemek için Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U Posthoc çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Sayısal değişkenler arasındaki ilişkiler veri dağılımına uygun olarak Spearmans korelasyon katsayısı ile araştırılmış, ölçekler arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek amacıyla Regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistikî anlamlılık düzeyi için $p>0,05$ olarak kabul edilmiştir. Kurulan regresyon modellemesinde mobbing düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık oranını düşürdüğüne ulaşılmıştır ($r= 0,356$; $p>0,05$).

Anahtar Kelimeler: Gençlik ve Spor, Mobbing, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the Organizational Commitment Levels and Mobbing Exposure of Youth and Sports Provincial Directorate employees. The research was conducted with the voluntary participation of 290 Çorum Provincial Directorate personnel. Simple random sampling method, one of the quantitative research methods, which is one of the information collection tools and techniques, was used.. The data collection tool in the study consists of two parts. In the first part, the "Personal Information Form" containing the demographic information created by the researcher were used, whereas the Mobbing Scale and the "Organizational Commitment Questionnaire" were used in the second part. The normality distribution test of the data was done with the Shapiro Wilk test. As the data were not distributed normally, the Mann Whitney test was conducted. Since there are three or more groups, the kruskal wallins test was performed. After Kruskal Wallis test, Mann Whitney U Posthoc multiple comparison test with Bonferroni correction was applied to determine the different groups. Relationships between numerical variables were investigated with Spearmans correlation coefficient in accordance with the data distribution, and Regression analysis was used to determine the cause-effect relationship between scales. For the statistical significance level, $p> 0.005$ was accepted. In the regression modelling established, it was found that increasing the level of mobbing reduced the organizational commitment rate ($r = 0.356$; $p> 0.05$).

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Youth and Sport.

İlgili Üniversitenin Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan gerekli onay (Karar No: 2020-15) alınmıştır.

¹ Rifat CEYLAN, Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, rftceylan19@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7261-9409

² Çisem ÜNLÜ, Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, cisemunlu@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0212-2872

İletişim / Corresponding Author: Çisem ÜNLÜ
e-posta/e-mail: cisemunlu@hotmail.com

Geliş Tarihi / Received: 27.12.2021
Kabul Tarihi/Accepted: 16.03.2022

GİRİŞ

Örgütler, belirli hedeflere ulaşmak için bir araya gelen sosyal yapılardır. Örgütlerde birincil rolü sosyal varlık olan insan üstlenmiştir. Hedef ve amaçlara ulaşmada kurumun insanlar tarafından algılanan kurum değerleri oldukça önemlidir. Aynı zamanda başarısı da örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri olarak benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Çalışanlar bu bağlamda örgütlerine ne ölçüde bağlıysa başarı da bu doğrultuda artacaktır. Örgüte bağlı çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için daha çok çalışacaklarına ve daha fazla fedakarlık yapacaklarına inanılmaktadır.¹ Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir ve hem işgörenlerin bağlı oldukları örgüte sadakatlerini hem de başarılı olma noktasında istekli çalışmalarına yardımcı olmaktadır.² Grusky (1966), bağlılığı kişilerin bulunduğu örgüte olan bağının gücü olarak ifade etmiştir.³ Örgütsel bağlılık zamanla örgütler için çok önemli bir kavram haline gelmiştir. Bu nedenle tutumsal ve davranışsal olarak incelenmesi gerekli bir hal almıştır. Örgüte bağlı çalışanların performans düzeyleri de yüksek olacağından diğer örgütlerle rekabet edebilmelerini kolaylaştırır. İş yaşamı içerisinde rekabetin olması kaçınılmazdır. Bu rekabet sırasında genel olarak kişilik ile alakalı olarak bazı bireyler görev ve yetkilerini de kullanarak “mobbing” olarak ifade edilen davranışlarda bulunmaktadırlar.⁴ Örgütüne bağlılık duygusu hissederek çalışan bireylerin performansları pozitif yönlü olarak artış gösterir. Ayrıca bununla birlikte çalışanlar işlerinde tatmin olarak çalışır ve iş performansına katkı sağlar. Bununla birlikte örgütün itibarı da artar.⁵ Örgütsel bağlılık son yıllarda üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir, bunun en önemli sebeplerinden bir tanesi küreselleşme sebebiyle işten ayrılma durumlarının artmasıdır. Bu durumun azaltılabilmesi ya da ortadan kaldırılması örgütlerin etkinliği ve verimliliği açısından oldukça önemlidir.

Mobbing uygulamaları son zamanlarda örgütlerde sıklıkla meydana gelmektedir. Mobbing bir kişinin rızası dışında saldırgan bir ortam yaratılması ve kötü niyetli davranışlarda bulunulması ile kişinin sosyal itibarının zedelenmesidir.⁶ Kısaca mobbing, çalışanın iş ortamında psikolojik şiddet davranışına maruz kalmasıdır.⁷ Sürekli ve sistematik bir şekilde çalışanlara bu şekilde psikolojik şiddet uygulanmaktadır. Bu tür davranışlara maruz kalan bireylerde travmaya sebep olabilir. Kişisel, örgütsel, toplumsal olarak önemli sonuçlar doğurabilen mobbingin fark edilmesi, sebep olan durumların belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması çok önemlidir.⁸ Tedbirler alınmadığı takdirde hem çalışan hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkacaktır. Mobbingin yaşandığı örgütlerde; çalışan personelde işten ayrılma niyetinin oluştuğu⁹, örgüte olan bağlılıkların eksildiği¹⁰ ve tükenmişliklerinin arttığı¹¹ ve bunun sonucunda iş gören devir hızlarında artışlar meydana geldiği görülmektedir. Birçok disiplinde olduğu gibi sporda da çalışanların mobbinge maruz kalma durumları gün geçtikçe artmaktadır.

İl Müdürlükleri Gençlik ve Spor Bakanlığını illerde temsil etmektedir. Aynı zamanda illerde spor faaliyetlerini sevk ve idare eden bu örgütün personelinin maruz kaldıkları mobbing sebebiyle örgüte bağlılıklarının olumsuz yönde etkileneceği dolayısıyla iş tatmini ve başarı düzeylerinin de düşeceği düşünülmektedir. Mobbing kavramı günümüzde gün geçtikçe artmaktadır ve oldukça önemli bir hal almıştır. Dolayısıyla sporda oldukça önemli rol oynayan bu örgütte çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi bu çalışmanın amacıdır.

MATERYAL VE METOT

Araştırmada genel tarama modeli (betimsel yöntem) kullanılmıştır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır.¹² Aynı zamanda Olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir bir şekilde ortaya koyan bir araştırma türü olan bağlantısal model kullanılmıştır. Araştırmada Çorum/Merkez ilinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan yaş ortalaması 38,37±9,76 olarak belirlenen toplam 290 katılımcı yer almıştır. Bilgi toplama araç ve tekniklerinden nicel araştırma yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme metodu kullanılmıştır.

Araştırmada veriler iki bölümden oluşan formla toplanmıştır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgileri içeren ‘Kişisel Bilgi Formu’ kullanılmıştır. İkinci bölümde literatür tarandığında en sık kullanılması aynı zamanda ölçek maddelerinin tutarlılığı sebebiyle Mobbing Ölçeği ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Mobbing Ölçeği Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilmiş¹² ve Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır.¹³ 38 soru ve 1 – 5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Lyman ve diğ. tarafından 1974 yılında geliştirilmiştir.¹⁴ 15 sorudan oluşan ölçek; bağlılığı, bireyin örgütte kalma isteği, örgüt başarısı için çaba göstermesi, örgütün amaç ve değerlerine inanması ve onları benimsemesi faktörlerine yönelik sorular ile değerlendirilmiştir. Her katılımcının bağlılık seviyesi ise ölçeğe verdiği cevaplardan elde ettiği toplam puan ortalaması (mean) ile tespit edilmiştir. Örgütse bağlılık ölçeğinde bulunan 15 sorunun 6 tanesi 44 katılımcının yanıt tutarlılığını (response set bias) test edebilmek amacıyla ters tasarlanarak ve buna göre puanlandırılmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Tanımlayıcı istatistikler sürekli değişkenler için veri dağılımına uygun olarak ortalama±standart sapma ve medyan (min-max) ile sunulmuştur. Kategorik verilerin tanımlayıcı istatistikleri sayı ve yüzde (%) olarak raporlanmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeği için 15 soruya ilişkin ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,870 olarak belirlenmiştir. Mobbing ölçeği için 38 soruya ilişkin ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,966 olarak bulunmuştur. Her iki ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik değerlerine göre yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. İstatistiksel test seçimi için verilerin normallik dağılımı Shapiro-Wilk testi ile değerlendirilmiştir. Bağımsız iki grup karşılaştırmaları veri normal dağılmadığı için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bağımsız üç veya daha fazla grup karşılaştırmaları veri normal dağılmadığı için Kruskal-Wallis testi ile yapılmıştır. Kruskal-Wallis test sonrası farklı olan grupları belirlemek için Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Posthoc çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Sayısal değişkenler arasındaki ilişkiler veri dağılımına uygun olarak Spearman's korelasyon katsayısı ile araştırılmıştır. Analizlerde korelasyon katsayısı; $0 \leq r \leq 0,3$ ise çok zayıf ilişki yada korelasyon yok, $0,3 \leq r \leq 0,49$ arasında ise zayıf korelasyon, $0,50 \leq r \leq 0,69$ arasında ise orta korelasyon, $0,70 \leq r \leq 0,89$ arasında ise yüksek korelasyon, $0,90 \leq r \leq 1$ ise çok yüksek korelasyon başarısız olarak değerlendirilmiştir. Ölçekler arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek amacıyla Regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiki anlamlılık düzeyi için $p < 0,005$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Çorum Gençlik Spor İl Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınarak, etik kurul onayı için Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuruda bulunulmuş, çalışma için gerekli onay (Karar No: 2020-15) alınmıştır. Çalışmada kullanılacak ölçekler için sorumlu araştırmacılardan e-mail yoluyla izin almak üzere iletişime geçilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde cinsiyet dağılımları 201 (%69,3)'i erkek ve 89 (%30,7)'u kadın, birimdeki görevleri 13 (%4,5)' idareci, 75 (%25,9)'u memur, 35 (%12,1)'i antrenör, 84 (%29,0)'ı temizlik, 46 (%15,9)'u güvenlik, 37 (%12,8) diğer (diyetisyen, aşçı, mühendis ve psikolog); yönetici olarak 28 (%9,7)'si yönetici olmayan 262 (%90,3)'ü, kurumdaki görev yılına göre 1 – 5 yıl 107 kişi (%36,9)'u 6 – 10 yıl 96 kişi (%33,1)'i 11 – 15 yıl 40 kişi (%13,8)'i 16

yıl ve üzeri kişi 47(%16,2)'si; eğitim durumları ilkököl 34 (%11,7)'si, ortaokul 31 (%10,7)'si, lise 101 (%34,8)'i üniversite 108 (%37,2)'si, yüksek lisans 16 (5,5)'i medeni durumlarına göre evli 213 (%73,4)'ü, bekar 77 (%26,6)'sı çalışma durumları kadrolu 233 (%80,3)'ü, sözleşmeli 57 (%19,7)'si çalışma birimlerine göre KYK 133 (%45,9)'u, Gençlik Spor 157 (%54,1) olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Mann Whitney U Test Sonuçlarının Cinsiyet, Yöneticilik Görevi, Medeni Durum, Kadro Durumu ve Çalışılan Birim Gruplarına Göre Mobbing Ölçeği Ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ölçek Puan Karşılaştırmaları

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p
Mobbing Ölçeği	Kadın	89	58,31	19,85	52	38	137	0,578
	Erkek	201	61,08	24,24	54	38	167	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadın	89	59,14	10,03	61	33	75	0,531
	Erkek	201	59,91	9,73	61	32	75	
Yöneticilik göreviniz var mı?								
Mobbing Ölçeği	Evet	28	60,10	21,32	61,5	38	129	0,955
	Hayır	262	60,25	23,19	53	38	167	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Evet	28	60,00	8,30	62	45	75	0,891
	Hayır	262	59,64	9,97	61	32	75	
Medeni durum								
Mobbing Ölçeği	Evli	213	60,61	23,09	54	38	167	0,377
	Bekar	77	59,19	22,80	51	38	128	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Evli	213	59,84	10,01	61	32	75	0,422
	Bekar	77	59,19	9,29	59	37	75	
Kadro durumu								
Mobbing Ölçeği	Kadrolu	233	60,70	24,03	53	38	167	0,946
	Sözleşmeli	57	58,33	18,12	54	38	129	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadrolu	233	59,98	9,88	61	34	75	0,280
	Sözleşmeli	57	58,40	9,52	59	32	73	

Tablo 1. (Devamı)

	Çalıştığınız Birim	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p
Mobbing Ölçeği	KYK	133	61,30	19,47	59	38	122	0,030*
	Gençlik spor	157	59,33	25,61	49	38	167	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	KYK	133	60,95	9,40	63	32	75	0,030*
	Gençlik spor	157	58,59	10,05	59	34	75	

Cinsiyet gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları Tablo 5’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (U=8578,5; p=0,578; U=8532,5; p=0,53). Yöneticilik görevi gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (U=3644; p=0,955; U=3610,5; p=0,891). Medeni durum gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (U=7644,5;

p=0,377; U=7695; p=0,422). Kadro durumu gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları Tablo 11’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (U=6602; p=0,946; U=6028; p=0,280). Çalışılan birim kategorilerine göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları Tablo 12’de verilmiştir. KYK’da çalışanların mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puanları Gençlik Spor’ da çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek bulunmuştur (U=8896,5; p=0.030, U=8894,5; p=0.030).

Tablo 2. Kruskal Wallis Testi Sonuçlarının Birimdeki Görev, Görev Yılı ve Eğitim Durumu Kategorilerine Göre Mobbing Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ölçek Puan Karşılaştırmaları

	Birimdeki göreviniz	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p	P _{Post hoc}
Mobbing Ölçeği	İdareci	13	2,46	17,31	45	38	4	,005*	Memur-Temizlik: p=0.006
	Memur	75	4,60	20,00	47	38	37		
	Antrenör	35	8,57	20,38	53	38	28		
	Temizlik	84	6,34	25,77	62	38	51		
	Güvenlik	46	0,84	27,03	50	38	67		
	Diğer	37	1,35	17,38	58	38	8		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	İdareci	13	5,84	7,49	66	52	5	0,074	* p<0,05
	Memur	75	8,18	10,39	59	33	5		
	Antrenör	35	1,25	10,01	61	37	5		
	Temizlik	84	8,51	9,91	59,5	34	5		
	Güvenlik	46	1,76	7,73	63	46	5		
	Diğer	37	9,08	10,33	61	32	4		

Tablo 2. (Devamı)

	Kurumdaki görev yılınız	n	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p	Post hoc
Mobbing Ölçeği	1-5 yıl	107	59,54	21,08	53	38	151	0,568	
	6-10 yıl	96	0,79	22,04	54	38	128		
	11-15 yıl	40	58,62	27,42	50	38	167		
	16 yıl üzeri	47	62,06	25,43	57	38	150		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1-5 yıl	107	59,33	8,98	61	34	75	0,169	
	6-10 yıl	96	58,70	10,80	59	33	75		
	11 - 15 yıl	40	62,87	9,32	63,5	32	75		
	16 yıl üzeri	47	59,70	9,66	60	41	75		
Mobbing Ölçeği	Eğitim durumu							0,014*	
	İlkokul	34	67,97	26,59	59,5	38	150		Ortaokul-Lise: p=0,048
	Ortaokul	31	69,74	26,52	66	38	151		Ortaokul-Üniversite: p=0,046
	Lise	101	57,40	20,42	50	38	137		
	Üniversite	108	58,13	21,47	49	38	167		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Yüksek lisans	16	57,43	27,02	45	38	134		
	İlkokul	34	57,82	11,29	58	32	73	0,387	
	Ortaokul	31	57,96	10,01	59	36	73		
	Lise	101	61,40	8,50	63	34	75		
	Üniversite	108	59,10	10,01	59,5	33	75		
Yüksek lisans	16	59,87	11,90	56,5	45	75			

p<0,05

Birimdeki görev kategorilerine göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları incelendiğinde görev grupları arasında örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (H(5)=10,058; p=0,074). Görev grupları arasında mobbing ölçeği ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (H(5)=16,563; p=0,005). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post-hoc test sonuçlarına göre Temizlik görevlilerinin mobbing ölçeği ölçek puanlarının Memurların ölçek puanlarından istatistiksel olarak anlamlı

daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p=0.006).

Kurumdaki görev yılı gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (H(3)=2,02; p=0,568; H(3)=5,034; p=0,169).

Eğitim durumu kategorilerine göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları Tablo 5'de verilmiştir. Eğitim durumu grupları arasında örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır

($H(4)=4,144$; $p=0,387$). Eğitim durumu grupları arasında mobbing ölçeği ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($H(4)=12,53$; $p=0,014$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan

Post-hoc test sonuçlarına göre Ortaokul mezunlarının mobbing ölçeği ölçek puanlarının Lise ve Üniversite mezunlarının ölçek puanlarından istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,048$; $p=0,046$).

Tablo 3. Ölçek Puanları Arasında Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	
	Korelasyon katsayısı (r)	
Mobbing Ölçeği	-0,356**	
	P	<0,001
	n	290

** $p<0,001$

Ölçek puanları arasındaki korelasyon analizi veri dağılımına uygun olarak Spearman korelasyon katsayısı kullanılarak araştırılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde negatif yönlü korelasyon bulunmuştur ($r= -0,356$; $p<0,001$, Tablo 3). Bu sonuçlara

göre mobbing ölçeği puanları artarken örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının azaldığı görülmüştür. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda mobbing ölçeğinin korelasyon katsayısı ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. (r)-0,356** - $p <0,001$.

Tablo 4. Regresyon Modelinin Anlamlılığı Test Etmek İçin ANOVA Test Sonuçları

Model	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	P değeri
Regresyon (Gruplar arası)	3286,344	1	3286,344	38,516	<0,001
Hatalar (Gruplar içi)	24573,187	288	85,324		
Toplam	27859,531	289			

Regresyon modelinin anlamlılığı test etmek için elde edilen ANOVA $p<0,001$ olduğu için mobbing ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki regresyon

modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış katsayılar		t	P değeri	β'nin %95,0 Güven aralığı	
	β	Standart hata			Alt sınır	Üst sınır
Sabit	68,513	1,524	4,964	<0,001	65,514	71,512
MOBBİNG ÖLÇEĞİ	-0,147	,024	6,206	<0,001	-0,193	-0,100

R= 0,343
R² = 0,118

Regresyon analizi sonucu elde edilen Regresyon modelinde mobbing ölçeği

değişkeninin (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık ölçeği değişkeninin (bağımlı değişken) %11,8' ini açıkladığı belirlenmiştir

(Tablo 5). β , regresyon modelinin katsayılarını göstermektedir. Regresyon denkleminin eğim katsayısı $\beta_1 = -0,147$ t-testi sonuçlarına göre anlamlı bulunmuştur ($t = 44,964$; $p < 0,001$). Yukarıda kurulan modelde hem sabit hem de bağımsız değişken (mobbing ölçeği) için $p < 0,001$ olduğundan dolayı model katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır.

Çalışmada mobbing düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık oranını düşürdüğü sonucuna varılmıştır. Çetin (2015) yapmış olduğu çalışmada mobbing düzeyinin istatistiksel olarak örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediğini belirtmiştir.¹⁶ Ancak regresyon modellemesinde örgütsel bağlılıktaki %0,005 lik değişimin mobbing etkilerinin sonucunda oluştuğunu bildirmiştir. Bu çalışma bizim çalışmamızla etki düzeyi açısından benzerlik göstermektedir. Hiçkorkmaz (2016) yapmış olduğu çalışmada mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemiş ve zayıf negatif yönlü ilişki olduğunu açıklamıştır.¹⁷ Bu çıkan sonuca göre mobbing düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalıyor olduğu sonucuna varmıştır. Balta (2019) yapmış olduğu çalışmada antrenörlerin örgütsel bağlılık ile mobbing düzeylerinin araştırıldığı çalışmada antrenörlerin mobbing ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu belirtmiştir.¹⁸ Asri (2019) yapmış olduğu çalışmada akademisyenlerin mobbing düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisinin olmadığını bunun için yapılan istatistiksel yöntemde de mobbing düzeyinin azalmasının örgütsel bağlılığı artırdığını bildirmiştir.¹⁹ Kaya (2019) Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Karaman İlinde Bir Uygulama adlı çalışmada mobbing düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak incelemesinde yapmış olduğu basit doğrusal regresyon modelinde bağımsız değişken olan mobbingin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığı negatif yönde 0,413 düzeyinde etkilediğini belirtmiştir.²⁰ Özdemir (2019) yapmış olduğu çalışmada mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada regresyon modellemesinde çıkan sonuçların mobbing düzeyinin örgütsel

bağlılık üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır.²¹ Karık ve Yıldız (2015) Mobbing davranışlarının kadın basketbolcuların tükenmişliği üzerine etkisi isimli çalışmalarında mobbingin oyuncuların tükenmişliğini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği sonucuna varmışlardır.²² Naktiyok ve Polat (2016), Kahramanmaraş Elbistan ilçesinde hizmet koçları ile bir devlet kurumu tarafından yürütülen bir ankette mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmak için analiz ettikleri 130 anketin sonuçlarına göre çalışanların mobbinge maruz kaldıklarını ve bu durumun örgütsel bağlılık algılarını olumsuz etkilemiştir.²¹ Yapılan bir diğer çalışma incelendiğinde mobbingin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve olumsuz, işten ayrılma niyetlerini ise anlamlı ve olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.²² Yıldız, Güllü ve Kaya (2020) İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışma neticesinde mobbing davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılığını azalttığını sonucuna varmışlardır.²⁶

Yapılan bu çalışmada cinsiyet gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yapılan literatür elde edilen bulgulardan farklı olarak kadın çalışanların işletmelerine olan örgütsel bağlılığının erkek çalışanlara göre yüksek olduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir.^{23,25,26,27} Literatürde cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediğini gösteren çalışmalar olmasına rağmen, erkeklerin ve kadınların örgütlerine bağlanması arasında anlamlı bir fark olmadığını belirleyen çalışmalar da bulunmaktadır.²⁹ Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları karışık olduğundan, bu iki kavram arasındaki ilişki belirsizliğini korumaktadır. Bunun sebebi de çalışmaların farklı örgütlerde yapılması olarak açıklanabilir.

Birimdeki görev kategorilerine göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları sonucunda örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puanları

arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Görev grupları arasında mobbing ölçeği ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post-hoc test sonuçlarına göre Temizlik görevlilerinin mobbing ölçeği ölçek puanlarının Memurların ölçek puanlarından istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0.006$). Yapılan literatür taramasında Da Silva João ve Saldanha Portelada (2019) yapmış oldukları çalışmada anketlere katılan hemşirelerin yarısından fazlasının mobbinge maruz kaldıklarını belirterek bunun yöneticiler ve üst kademedeki çalışan personel tarafından uygulandığını belirtmiştir.³⁰ Karabacak (2019) yapmış olduğu çalışmada görev kategorilerine göre mobbing uygulama durumlarının üst kademedeki alt kademeye doğru ilerleyen bir yapıda işlediğini belirtmiştir.³¹ Hacıcaferoğlu (2015) yapmış olduğu çalışmada sözleşmeli olarak çalışan personelin kurum müdürü tarafından mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir.³⁰ Bu çalışmalar dışında mobbing davranışlarının üst kademedeki alta doğru olmadığından aynı statüde veya alt statüsünde üst amirine yapmış olduğu mobbing uygulamalarının olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur.^{33,34,35}

Kurumdaki görev yılı gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları neticesinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yapılan literatür taramasında mobbing düzeylerinin çalışma yılı açısından farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.^{36,37,38} Başka bir çalışmada ise Yapılan çalışmalardan Ceylan (2005) ile Gökçe ve Oğuz (2009) yapmış oldukları çalışmalar incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcılardan kurumlarındaki çalışma yıllarının artması ile mobbinge maruz kalma durumlarında arttığını belirtmişlerdir.

Eğitim durumu kategorilerine göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği

ölçek puan karşılaştırmaları sonuçlarına göre gruplar arasında örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Eğitim durumu grupları arasında mobbing ölçeği ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post-hoc test sonuçlarına göre Ortaokul mezunlarının mobbing ölçeği ölçek puanlarının Lise ve Üniversite mezunlarının ölçek puanlarından istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan literatür taramasında eğitim düzeyinin mobbing üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını bulmuşlardır.^{38,40} Bu çalışmalar lisans ve yüksek lisans durumlarına göre yapılan çalışmaları kapsamaktadır ve çalışma ile benzerlik göstermektedir. Eğitim düzeyi azaldıkça mobbingin arttığı eğitim düzeyi yükseldikçe mobbing puanlarının düştüğünü belirtmişlerdir. Buda bizim çalışmamızda çıkan sonuçla benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılık durumlarına göre incelediğimizde yapmış oldukları çalışmalarda eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir değişiklik oluşturmadığını bildirmişlerdir.^{36,39}

Medeni durum gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları sonuçlarına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yapılan literatür taramasında, mobbingin medeni durumlarına göre herhangi bir farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir ve yapmış olduğumuz çalışma ile paralellik göstermektedir.^{36,39} Diğer çalışmalarda ise medeni durumun evli bekar olmanın mobbinge maruz kalmada etkili olduğunu belirtmişlerdir ve bizim çalışmamıza göre farklılık göstermektedir.^{16,33} Örgütsel bağlılık düzeylerine göre incelediğimizde ise örgütsel bağlılığa medeni durum bakımından bir fark oluşturmadığını belirtmişlerdir.³⁶

Kadro durumu gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları sonuçlarına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

bulunamamıştır. yapılan literatür taramasında, karabacak (2019) yapmış olduğu çalışmada kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan personel arasında istatistiki açıdan mobbing üzerine her hangi bir farkın bulunmadığını belirtmiştir.²⁹ yöneticilik görevi gruplarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları sonuçlarına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. özdemir (2019) yapmış olduğu çalışmada yöneticilik görevlerine göre mobbing ve örgütsel bağlılık üzerinde her hangi bir değişiklik olmadığını bildirmiştir.²¹ bu çıkan sonuç bizim çalışmamızı desteklemektedir.

Çalışılan birim kategorilerine göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puan karşılaştırmaları sonuçlarında kyk'da çalışanların mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ölçek puanları gençlik spor' da çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek bulunmuştur. yapılan literatür taramasında bu tür kurum içindeki farklı birimlerin istatistiksel karşılaştırılmaları bulunamamıştır. duran (2021) yapmış gençlik ve spor müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışma yaptığımız çalışma sonucunda çıkan istatistiksel sonucun kyk biriminde çalışan personelde yüksek çıkması yeni birleştirilen iki farklı kurum personelinin adaptasyon sorunları beklentilerinin karşılanmaması gibi durumlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. gençlik spor personelinin her hangi bir yönetici ve iş anlamında değişikliğe maruz kalmaması mobbing düzeyi ve örgüte bağlılık anlamında bir değişime neden olmadığı sonucunu çıkarmaktadır.

Elde edilen verilere göre yapılan istatistiksel işlemlerin; gençlik spor il müdürlüğünde çalışan personelin korelasyon analizi sonuçlarına göre mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde negatif yönlü korelasyon bulunmuştur. yani mobbing ölçeği puanları artarken örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının azaldığı görülmüştür. bu durum mobbing uygulanmadığı durumlarda personelin örgütüne bağlılığının arttığını göstermektedir. regresyon modelinin anlamlılığı test etmek için elde edilen ANOVA testi incelendiğinde $p < 0.001$ olduğu için mobbing ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucu elde edilen Regresyon modelinde mobbing ölçeği değişkeninin (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık ölçeği değişkeninin (bağımlı değişken) %11.8' ini açıkladığı belirlenmiştir. β , regresyon modelinin katsayılarını göstermektedir. Regresyon denkleminin eğim katsayısı $\beta_1 = -0,147$ t-testi sonuçlarına göre anlamlı bulunmuştur ($t = 44,964$; $p < 0.001$). Yukarıda kurulan modelde hem sabit hem de bağımsız değişken (mobbing ölçeği) için $p < 0.001$ olduğundan dolayı model katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır. Hem sabit değer hem de mobbing ölçeği değişkeni istatistiksel olarak anlamlı olduğundan dolayı model aşağıdaki gibi kurulmuştur. Regresyon modeline göre Mobbing Ölçeğindeki 1 birimlik artış Örgütsel Bağlanma Ölçeğinde 0.147 birimlik bir azalmaya neden olacağı elde edilmiştir ($\beta_1 = -0,147$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmadan elde edilen verilere mobbingin olmadığı ortamlarda kurumlarda çalışan bireylerin örgütlerine bağlı oldukları çalışanların kurum ve çalışma yaptığı yerdeki başarısı için örgütüne daha bağlı olarak hizmetlerini sürdüreceği anlaşılmaktadır. Çalışma ortamında sağlanacak huzur ve güven kişilerin örgüte bağlanması için önem arz etmektedir. Yöneticilerin başarı ve

bağlılık üzerine çalışma sistemlerini geliştirmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Ülkemizde sporu yöneten ve yönlendiren kurumların başında gelen Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri açısından çalışanların örgüte bağlılıklarının artırılması amacıyla; örgütteki örgüt iklimi gibi unsurlar iyileştirilmelidir. Ayrıca mobbing düzeyi örgütlerde performansı da oldukça etkiler. Bu sebeple

çalışanlar ve yöneticiler mobbing konusunda bilgilendirilmelidir. Daha sağlıklı çalışma ortamının yaratılabilmesi için “mobbing nasıl önlenir?” Bu konu ile ilgili gerekli tedbirler alınmalıdır. Mobbingin etkileri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Aynı zamanda mobbing kişisel olarak hakların ihlal edilmesidir. Dolayısıyla örgütte mobbing uygulanmaması adına çalışmalar yapılmalıdır.

Ülkemizde sporu yöneten ve yönlendiren kurumların başında gelen Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarının örgüte bağlılıklarının artırılması amacıyla; örgütteki örgüt iklimi gibi unsurlar iyileştirilmelidir. Ayrıca mobbing düzeyi örgütlerde performansı da oldukça etkilemektedir. Bu sebeple çalışanlar ve yöneticiler mobbing konusunda bilgilendirilmelidir. Daha sağlıklı

çalışma ortamının yaratılabilmesi için “mobbing nasıl önlenir?” konusu ile ilgili gerekli tedbirler alınmalıdır.

Mobbingin etkileri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Aynı zamanda mobbing kişisel olarak hakların ihlal edilmesidir. Dolayısıyla örgütte mobbing uygulanmaması adına çalışmalar yapılmalıdır. Mobbing düzeyinin artması ile çalışanlar yaptıkları işten soğuyacak, verimsiz çalışacak ve bu sebeplerden örgüte bağlılığı da azalacaktır. Yapılacak olan yeni çalışmalarda kurumların içerisindeki birimlerin farklılık gösterdiğini düşünerek, yapılacak sınıflandırmalara göre sorular hazırlanarak çalışma yapılabilir. Aynı kurumun farklı illeri çalışmaya katılarak karşılaştırılabilir. Spor, Gençlik ve KYK çalışanlarının ayrı ayrı karşılaştırılması yapılarak çalışma planlanabilir.

KAYNAKLAR

1. Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997). “Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application”. London: Sage Publications.
2. Yıldız, K. (2013). “Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki”. *Electronic Turkish Studies*, 8 (6), 853-873.
3. Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi. Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
4. Öntürk, Y. ve Karacabey, K. (2019). “Akademiye Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi”. *Turkish Studies Social Sciences*, 14 (6), 3321-3340. doi:010.29228/Turkish Studies.39863
5. Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma”. *Journal of Yasar University*, 9 (33), 5692-5715. doi:10.19168/jyu.44023
6. Davenport, N, Schwartz, R.D. and Elliott, G.P. (2003). “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz”, (Çev: Önersoy O.C.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
7. Crawshaw, L. (2009). “Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions”. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 61 (3), 263- 267.
8. Tetik, S. (2010). “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.
9. Yıldız, S. M. (2018). “An Empirical Analysis of the Leader-Member Exchange and Employee Turnover Intentions Mediated by Mobbing: Evidence from Sport Organizations”. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31 (1), 480-497. doi:10.1080/1331677X.2018.1432374
10. Belli, E. ve Demirel, N. (2016). “An Investigation into the Mobbing Levels of the Personnel Working at Provincial Directorate of Youth Welfare and Sports and Evaluation of Organizational Commitment”. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (3), 980-990. doi:10.24289/ijsser.279040
11. Yıldız, S.M. (2015). “The Relationship between Bullying and Burnout: an Empirical Investigation of Turkish Professional Football Players”. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5 (1), 6-20. https://doi.org/10.1108/SBM-09-2012-0034
12. Aiello, A, Dientinger, P, Nardella, C. and Bonafede, M. (2008), “A Tool for Assessing the Risk of Mobbing in Organizational Environments: The “Val.Mob.” Scale”. *Prevention Today*, 3, 9-24.
13. Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013). “Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması”. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 7 (31), 9-31.
14. Lyman, L. W, Steers, R. M, Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied psychology*, 59 (5), 603.
15. Karasar, N. (2008). “Bilimsel Araştırma Yöntemi”. Ankara: Nobel Yayıncılık.
16. Çetin, A. (2015). İş Hayatında Yıldırmanın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Kurumuna Yönelik Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
17. Hiçkorkmaz, Ş. (2016). Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi (İzmit Kamu Çalışanları Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
18. Balta, İ. (2019). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü’nde Görev Yapan Antrenörlerin Mobbing Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu

- Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
19. Asri, E. (2019). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Pamukkale Üniversitesi Akademisyenlerine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
20. Kaya, M. (2019). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Karaman İlinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
21. Özdemir, E. (2019). Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi; Konya İlinde İmalat Sanayiinde Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
22. Karık, T. ve Yıldız, S.M. (2015). “Mobbing Davranışlarının Kadın Basketbolcuların Tükenmişliği Üzerine Etkisi”. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 12 (2), 430-442. doi:10.14687/ijhs.v12i2.334
23. Naktiyok, A. ve Polat, F. (2016). “Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”. Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences, 30 (1), 1-17.
24. Güllü, S, Yıldız, B.S. ve Kaya, R. (2020). “The Mediating Effect of Organizational Commitment between Mobbing and Turnover Intention: An Application on Physical Education and Sports Teachers”. European Journal of Education Studies, 7 (2), 181-190. doi: 10.5281/zenodo.3726362
25. Berman, N. (1992). “The Dimension of Organizational Commitment”. Journal of Organizational Behaviour, 13, 380-401. <https://www.jstor.org/stable/2390769>
26. Çakır, Ö. (2001). “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler”. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
27. Durma, U. ve Eren, V. (2005). “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.
28. Albayrak, E.G. (2007). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
29. Al-Ajmi, R. (2006). “The Effect of Gender on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Kuwait”. International Journal of Management, 23 (4), 838- 844.
30. Da Silva João, A.L. and Saldanha Portelada, A. F. (2019). “Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace”. Journal of Interpersonal Violence, 34 (13), 2797-2812. doi: 10.1177/0886260516662850.
31. Karabacak, B. (2019). Antrenörlerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldıma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi. Doktora Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Rize.
32. Hacıcaferoğlu, S. (2010). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldıma (Mobbing) Davranışları. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
33. Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). “Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldımanın Yönü”. Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 46, 67-86.
34. Çobanoğlu, Ş. (2005). “Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri”. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
35. Tınaz, P. (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 3 (10), 11-22.
36. Karakoç, B. (2016). Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldıma Davranışları İle Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
37. Kaya, M. (2019). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Karaman İlinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
38. Gülle, M. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıma Algıları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
39. Sezer, F. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
40. Akşahin, E. (2012). İlköğretim Okulları Branş Öğretmenlerinin Yıldıma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Esenler İlçesi). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.