



**T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE MOBBİNGE
MARUZ KALMA DURUMLARININ İNCELENMESİ (ÇORUM)**

Yüksek Lisans Tezi

Rifat CEYLAN

Çorum 2020

**GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE MOBBİNGE MARUZ
KALMA DURUMLARININ İNCELENMESİ (ÇORUM)**

Rifat CEYLAN

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

Dr. Öğr. Üyesi Çisem ÜNLÜ

Çorum 2020

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi (Çorum)” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza
25 Ağustos 2020
Rifat CEYLAN

ÖN SÖZ

Gerek tez çalışmamda gerekse yüksek lisans öğrenimim süresince bana destek olan ve yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Çisem ÜNLÜ' ye; her daim emeklerini esirgemeyen Öğr. Gör. Tuğrul ÖZKADI ve Sportif Eğitim Uzmanı İsmet ALAGÖZ'e ayrıca kendilerinden ders aldığım tüm hocalarıma desteklerinden ötürü teşekkürü bir borç bilirim.

İş yaşıntım boyunca mesleki anlamda desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Çorum Gençlik ve Spor İl Müdürü Haşim EGER' e çok teşekkür ediyorum.

Hayatımın tüm evresinde, inişli ve çıkışlı dönemlerde, zorlandığım her anda mücadele edebilmem için gerekli manevi desteği sağlayan, beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan Eşim Hacer CEYLAN' a ve varlıklarıyla bana güç katan çocuklarım Mustafa CEYLAN, Yusuf CEYLAN ve Elif Su CEYLAN' a ve tüm dostlarıma sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	ii
ETİK BEYANNAMESİ.....	iii
ÖN SÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR VE SEMBOLLER.....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
SUMMARY	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Çalışmanın Amacı.....	1
1.2 Problemler.....	1
1.3 Hipotezler	2
1.4 Sınırlılıklar.....	3
1.5 Sayıtlar.....	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1 Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin Genel Yapısı.....	4
2.1.1 Gençlik ve spor il müdürlüklerinde hizmet birimleri	4
2.1.2 Gençlik ve spor il müdürü görev ve sorumlulukları.....	4
2.1.3 Spor hizmetleri müdürü görev, yetki ve sorumlulukları.....	6
2.1.4 Gençlik hizmetleri müdürü görev, yetki ve sorumlulukları	6
2.1.5 Yurt hizmetleri müdürü görev, yetki ve sorumlulukları	7
2.1.6 İlçe müdürü görev, yetki ve sorumlulukları:	8
2.1.7 Bağlı müdürlükler:.....	8
2.2 Hizmet Birimleri	9
2.2.1 Spor hizmetleri birimleri	9
2.2.1.1 Spor faaliyetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları	9
2.2.1.2 Sportif değerlendirme ve takip birimi görev yetki ve sorumlulukları	10
2.2.1.3 Sicil lisans ve spor kulüpleri birimi görev yetki ve sorumlulukları	11
2.2.1.4 Okul sporları birimi görev yetki ve sorumlulukları.....	11
2.2.1.5 Özel spor tesisleri birimi görev yetki ve sorumlulukları	12
2.3 Gençlik Hizmetleri Birimi	12
2.3.1 Gençlik faaliyetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları	12
2.4 Yurt Hizmetleri Birimi	13
2.4.1 Yurt idare birimi görev yetki ve sorumlulukları.....	13
2.4.2 Diğer hizmet birimleri.....	14
2.4.2.1 Mali işler birimi görev yetki ve sorumlulukları:	14
2.4.2.2 Personel ve tahakkuk birimi görev yetki ve sorumlulukları	14
2.4.2.3 Eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetler birimi görev yetki ve sorumlulukları	15
2.4.2.4 Yatırım ve inşaat birimi görev yetki ve sorumlulukları.....	16

2.4.2.5 İşletmeler birimi görev yetki ve sorumlulukları	16
2.4.2.6 Destek hizmetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları	17
2.4.2.7 Hukuk hizmetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları	17
2.4.2.8 Bilgi işlem ve iletişim hizmetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları	18
2.4.2.9 Rehberlik ve araştırma birimi görev yetki ve sorumlulukları	19
2.5 Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	19
2.5.1 Örgütsel bağlılığın önemi.....	20
2.5.2 Örgütsel bağlılık etkenleri.....	21
2.5.2.1 Bireysel etkenler	21
2.5.2.2 Örgütsel etkenler	22
2.5.3 Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması.....	26
2.5.3.1 Kanter'in yaklaşımı	26
2.5.3.2 Etzioni'nin yaklaşımı	27
2.5.3.3 O'Reilly ve Chatman'inyaklaşımı	27
2.5.3.4 Penley ve Gould'un yaklaşımı	28
2.5.3.5 Allen ve Meyer'in sınıflandırması.....	29
2.5.3.6 Becker'in yan bahis yaklaşımı	30
2.5.3.7 Salancik'in yaklaşımı.....	31
2.5.4 Örgütsel bağlılığın sonuçları	32
2.6 Mobbing (Yıldırma) kavramı.....	34
2.6.1 Mobbing (Yıldırma) dereceleri	34
2.6.1.1 Birinci derece mobbing.....	34
2.6.1.2 İkinci derece mobbing	35
2.6.1.3 Üçüncü derece mobbing	35
2.6.2 Mobbing (Yıldırma) türleri	36
2.6.2.1 Dikey mobbing	36
2.6.2.2 Yatay mobbing	37
2.6.3 Mobbing' in (Yıldırmanın) nedenleri	37
2.6.4 Mobbing' in etkileri	37
2.6.4.1 Bireyler üzerine etkileri	38
2.6.4.2 Örgüt üzerine etkileri	39
2.6.5 Mobbinge mücadele.....	39
2.6.5.1 Bireysel yöntemler.....	40
2.6.5.2 Örgütsel yöntemler	41
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	43
3.1 Yöntem	43
3.2 Veri Toplama Araçları.....	43
3.3 Veri Toplama Tekniği	44
3.4 İstatistiksel Yöntem.....	44
4. BULGULAR.....	45
4.1 Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri ve Tanımlayıcı İstatistikler	46
4.2. Sosyodemografik Özelliklere Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması....	50
4.2.1. Sosyodemografik özelliklere göre normallik dağılım sonuçları.....	50
4.2.2 Sosyodemografik özelliklere göre MÖ ve ÖBÖ karşılaştırmaları	54
5. TARTIŞMA	62
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	69
KAYNAKLAR	80
EKLER.....	81
ÖZGEÇMİŞ	86

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

KYK	: Kredi Yurtlar Kurumu
MÖ	: Mobbing Ölçeği
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği



ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 4.1: Katılımcılara ilişkin sosyodemografik özellikler.	45
Çizelge 4.2: Güvenirlilik istatistikleri.	46
Çizelge 4.3: Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri.	46
Çizelge 4.4: Normal dağılım sınaması.	46
Çizelge 4.5: Ölçek puanları arasında Spearman korelasyon analizi sonuçları.	48
Çizelge 4.6: Regresyon modelinin anlamlılığı test etmek için ANOVA test sonuçları	48
Çizelge 4.7: Regresyon analizi sonuçları.	48
Çizelge 4.8: Regresyon analizi hata istatistikleri (n=290).	50
Çizelge 4.9: Cinsiyet gruplarından normal dağılım test sonuçları.	51
Çizelge 4.10: Birimdeki görev gruplarında normal dağılım test sonuçları.	51
Çizelge 4.11: Yöneticilik görev gruplarında normal dağılım test sonuçları.	52
Çizelge 4.12: Kurumdaki görev yılı gruplarında normal dağılım test sonuçları.	52
Çizelge 4.13: Eğitim durumu gruplarında normal dağılım test sonuçları.	53
Çizelge 4.14: Medeni durum gruplarında normal dağılım test sonuçları.	53
Çizelge 4.15: Kadro durum gruplarında normal dağılım test sonuçları.	54
Çizelge 4.16: Çalışılan birim gruplarında normal dağılım test sonuçları.	54
Çizelge 4.17: Cinsiyet gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	54
Çizelge 4.18: Kruskal Wallis testi sonuçlarının birimdeki görev kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	55
Çizelge 4.19: Mann Whitney U testi sonuçlarının yöneticilik görevi gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	56
Çizelge 4.20: Kruskal Wallis testi sonuçlarının kurumdaki görev yılı gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	57
Çizelge 4.21: Kruskal Wallis testi sonuçlarının eğitim durumu kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	58
Çizelge 4.22: Mann Whitney U testi sonuçlarının medeni durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	59
Çizelge 4.23: Mann Whitney U testi sonuçlarının kadro durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	60
Çizelge 4.24: Mann Whitney U testi sonuçlarının çalışılan birim kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Örtgüsel bağlılığın sınıflandırılması	26
Şekil 2.2: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	30
Şekil 4.3: Ölçek puanlarına ilişkin histogram grafiği.....	47
Şekil 4.4: Ölçek puanlarına ilişkin kutu grafiği.	47
Şekil 4.5: Ölçek puanları arasındaki ilişkinin modellenmesi için saçılım grafiği ve regresyon eğrisi.....	49
Şekil 4.6: Cinsiyet gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.....	55
Şekil 4.7: Birimdeki görev gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.	56
Şekil 4.8: Yöneticilik görevi gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.	57
Şekil 4.9: Kurumdaki görev yılı gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.	58
Şekil 4.10: Eğitim durumu gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.	59
Şekil 4.11: Medeni durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.	60
Şekil 4.12: Kadro durumu gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.	60
Şekil 4.13: Çalışılan birim gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.	61

GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ İLE MOBBİNGE MARUZ KALMA DURUMLARININ İNCELENMESİ (ÇORUM)

ÖZET

CEYLAN Rifat. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi (Çorum), (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2020.

Bu çalışmada Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 290 Çorum İl Müdürlüğü personelinin gönüllü katılımı ile yapılmıştır. Bilgi toplama araç ve tekniklerinden “anket tekniği” ile “basit tesadüfi örnekleme” metodu kullanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgileri içeren ‘Kişisel Bilgi Formu’, ikinci bölümde Mobbing Ölçeği (Vol. Mob. Scale) ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) kullanılmıştır. Verilerin normallik dağılımı ShapiroWilk testi, bağımsız iki grup karşılaştırmaları, veri normal dağılmadığı için Mann Whitney U testi ve bağımsız üç veya daha fazla grup karşılaştırmaları, veri normal dağılmadığı 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. İstatistiki anlamlılık düzeyi için $p>0,005$ olarak kabul edilmiştir. Kurulan regresyon modellemesinde mobbing düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık oranını düşürdüğüne ulaşılmıştır ($r= 0,356$; $p<0,001$). Ayrıca demografik bilgilere göre mobbing düzeyleri ve örgütsel bağlılık durumları incelendiğinde çalışanların çalışma kademelerine ve çalışma birimlerine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilirken ($p<0,05$); cinsiyet, görev durumları, çalışma yılları, eğitim düzeyleri ve medeni durumlarına göre ise anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0,005$).

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

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS AND MOBBING EXPOSURE OF YOUTH AND SPORTS PROVİNCİAL DİRECTORATE EMPLOYEES (ÇORUM)

SUMMARY

CEYLAN Rifat. Investigation of Organizational Commitment Levels of Youth and Sports Provincial Directorate Employees and Their Exposure to Mobbing (Çorum), (Master Thesis), Çorum, 2020.

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. "Survey technique" and "simple random sampling" method were used as information gathering tools and techniques. 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 (Vol. Mob. Scale) and the "Organizational Commitment Questionnaire" (OCQ) 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 Wallis 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 Spearman's 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 ($r = 0.356$; $p < 0.001$). In addition, when examining the mobbing levels and organizational commitment status according to demographic information, statistically significant differences were found between the groups according to the working levels and working units of the employees ($p < 0.05$); It was found that there was no significant difference according to gender, job status, years of employment, education level and marital status ($p > 0.005$).

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Youth and Sport.

1. GİRİŞ

Örgütler, belirli hedeflere ulaşmak için bir araya gelen sosyal yapılardır. Bu yapılardaki öncelikli rol, sosyal bir varlık olan insana verildiğinden, belirtilen hedeflerin başarılması ve örgütün faaliyetlerine devam etme yeteneği ile kurumun değerlerine sıkı sıkıya bağlanmasıdır.

Örgütün başarısı; örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaçları ve hedefleri olarak benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Bu bağlamda, ” çalışanın bir örgüt üyesi olma arzusu, örgüt için beklenenden daha fazla çaba harcama arzusu ve örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancın birleşimi olarak tanımlayabileceğimiz örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır. Bu nedenle kuruluşlar, çalışan cirosunun yüksek maliyetini azaltmak ve kuruluşun sürekliliğini sağlamak için çalışan sadakatini artırmaya çalışmaktadır. Örgütüne bağlı çalışanların daha fazla çalışacağına ve örgütsel hedeflere ulaşmak için daha fazla fedakarlık yapacağına inanılmaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

Mobbing uygulamaları son zamanlarda örgütlerde sıklıkla meydana gelmektedir. Mobbing; sürekli ve sistematik bir şekilde veya bazen işyerinde bir kişi veya birden fazla çalışan tarafından hedef alınmak ve zararlı davranışlara maruz kalmakla mobbing (psikolojik şiddet) gerçekleşir. Bu şekilde sergilenen tutum ve davranışların sonucunda mobbinge maruz kalan kişide travma oluşabilir. Kuruluşlardaki çalışanları hedef alarak ortaya çıkan baskı ve şiddet eğiliminin ortaya çıkması sonucunda, hem kurum hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğacaktır. Mobbingin yaşandığı örgütlerde; çalışan personelde işten çıkma niyetinin oluştuğu, örgüte olan bağlılıkların eksildiği ve bunun sonucunda iş gören devir hızlarında artışlar meydana geldiği görülmektedir. Kişisel, örgütsel, toplumsal olarak önemli sonuçlar doğurabilen mobbingin fark edilmesi, mobbinge sebep olan durumların belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması çok önemlidir (Tetik, 2010).

Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki vardır. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarında kalma ya da ayrılma için önemli bir etkidir. 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 (Karahan ve Yılmaz, 2014).

1.1 Çalışmanın Amacı

Çalışmamız Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.2 Problemler

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında ilişki var mıdır?

Cinsiyetin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

Çalışma yılının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

Yöneticilik görevinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

Kurumdaki görevlerinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

Eğitim durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

Medeni durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

Kadro durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

Çalışma birimlerinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık var mıdır?

1.3 Hipotezler

H0: Gençlik ve Spor İl müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin mobbinge etkisi yoktur.

H1: Gençlik ve Spor İl müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin mobbinge etkisi vardır.

H0: Cinsiyetin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Cinsiyetin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

H0: Çalışma yılının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Çalışma yılının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

H0: Yöneticilik görevinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Yöneticilik görevinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

H0: Kurumdaki görevlerinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Kurumdaki görevlerinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

H0: Eğitim durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Eğitim Durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

H0: Medeni durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Medeni durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

H0: Kadro durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Kadro durumlarının çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

H0: Çalışma birimlerinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık yoktur.

H1: Çalışma birimlerinin çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında farklılık vardır.

1.4 Sınırlılıklar

- Çorum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanlar
- Gönüllü olarak çalışmaya katılanlar

1.5 Sayıtlar

- Anketlerin doğru ve gerçek bir şekilde katılımcılar tarafından cevaplandırıldığı ,
- Anketlerin doğru bir şekilde analiz edildiği,
- Çalışmaya katılan örneklem grubunun evreni doğru bir şekilde yansıttığı,
- Ölçeklerin doğru bir şekilde seçildiği ve uygulandığı varsayılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin Genel Yapısı

Bakanlık Taşra Teşkilatı, Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüklerinden oluşur.

İl Müdürlüğü; İl Müdürü yönetiminde; Spor Hizmetleri Müdürü, Gençlik Hizmetleri Müdürü, Yurt Hizmetleri Müdürü ile Şube müdürü, Şef ve diğer personellerden oluşur. Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü ise, İlçe Müdürü yönetiminde varsa şube müdürü, şef ve diğer personellerden oluşur.

2.1.1 Gençlik ve spor il müdürlüklerinde hizmet birimleri

- Spor Hizmetleri Birimleri
- Gençlik Hizmetleri Birimleri
- Yurt Hizmetleri Birimleri
- Diğer Hizmet Birimleri

2.1.2 Gençlik ve spor il müdürü görev ve sorumlulukları

- Bakanlıkça belirlenecek politika ve projelerin amacına uygun şekilde illerde uygulanması için gerekli tedbirleri alarak iş ve işlemleri yürütmek
- Sporcu yetiştirilmesi ve spor kültürünün yaygınlaştırılması için belli bir plan ve program dahilinde çalışmalar yapmak
- Gençliğin sportif kültürel ve ahlaki gelişimlerini desteklemek için gerekli çalışmalar yapmak, bilgilendirme, rehberlik, danışmanlık gibi işlemlerin yapılmasını sağlamak
- Yurt hizmetleri ile ilgili işlemlerin yürütülmesi ile ilgili işlemlerin yapılmasını sağlamak
- İl Müdürlüğünün personel planlamasını yaparak personel eğitimlerinin

yapılması ve personel özlük işlemlerini yürütmek.

- Eğitim, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin psikososyal danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin kalite standartları çerçevesinde yürütülmesini sağlamak
- Eğitim ihtiyaç ve taleplerinin karşılanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak
- Bakanlık tarafından organize edilen Uluslararası organizasyonlarda İl müdürlüğü tarafından yapılması gereken işleri yürütmek
- Bakanlık ve İl Müdürlüğünü ilgilendiren davalara yönelik işleri yürüterek, gerektiğinde mahkemede bakanlığı temsil etmek ve anlaşmazlıkları önleyici tedbirler almak
- İl Müdürlüğü tarafından yapılan sportif organizasyonlar ile spor kulüpleri ile ilgili iş ve işlemlerin yapılmasını sağlamak
- İlgili mevzuatlara göre yapılan başvurulara cevap vermek, sosyal sorumluluk, bağımlılıkla mücadele, gönüllü çalışma gibi konularda tanıtım ve duyuru yapılmasını sağlamak
- İl Müdürlüğüne ait tesislerin temizlik, aydınlatma, onarım vs. hizmetlerinin yanı sıra taşınır alım işlemlerini, korunmasını, bakımını yaptırmak
- İl Müdürlüğü tarafından bilişim alt yapısı kurulum, bakım, elektronik imza ve belge uygulamaları ile otomasyon işlerinin yürütülmesini sağlamak
- Yükseköğrenim öğrencilerine yönelik yemekli ve yemeksiz özel barınma hizmeti sunan açılması ve denetlenmesine yönelik iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak
- İlgili birimlere talimat vererek; inceleme, araştırma ve raporlama yaptırmak
- Gençleri kötü alışkanlıklardan koruyacak çalışmalar yapmak ve bu konuda çeşitli faaliyetlerde bulunmak
- Sporun ve spor kültürünün yaygınlaştırılması için her türlü tedbiri

almak

- Birimlerin çalışma esaslarını planlamak, programlamak ve çalışmaların bu doğrultuda yapılmasını sağlamak
- Bakanlık tarafından verilen diğer görevleri yapmaktır.

2.1.3 Spor hizmetleri müdürü görev, yetki ve sorumlulukları

- Spor projeleri ile organizasyonlarını, ilgili federasyon temsilcisi ile birlikte yürütmek ve tesis hazırlığını yapmak
- Antrenör ve personelin çalışmalarını organize ederek verimli çalışmalarını sağlamak
- Sporcuların spor müsabakalarına katılımıyla ilgili koordinasyonu sağlayarak sporcu lisans, vize ve disiplin işlerini yürütmek
- Okul içi ve okul dışı spor faaliyetlerinin yürütülmesi için koordinasyonu sağlamak
- Spor kültürünün yaygınlaştırılması için spor projelerini yürütmek ve takibini yapmak
- Sporcu yetiştirilmesi ve spora ilgiyi ve katılımı artırmaya yönelik çalışmaları yürütmek
- Özel spor tesislerinin çalışma izin belgesi, denetim ve vize işlemlerine ilişkin iş ve işlemleri yapmak, çalışma usul ve esaslarına uygun plan ve programların uygulanmasını sağlamak
- Sporcu lisans tescil, vize, transferle ilgili iş ve işlemleri yapmak, spor tesisleri, Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezleri, Spor Eğitim Merkezlerine yönelik iş ve işlemlerin koordinasyonunun sağlanması
- Bünyesindeki birimlerin çalışma esasları planlayarak, bu doğrultuda çalışma yapılmasını sağlamak
- İl Müdürünün vereceği diğer görevleri yerine getirmektir.

2.1.4 Gençlik hizmetleri müdürü görev, yetki ve sorumlulukları

- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile izcilik ve gençlik kampı kurulmasını için çalışmalar yürütmek
- Gençlik merkezi ve kampların ihtiyaç tespitini yaparak ihtiyaçların

giderilmesini sağlamak

- Gençlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve kamu kurum kuruluşları ile koordinasyonu sağlamak
- Gençlik liderlerine ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kamplarında, eğitim faaliyetleri, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin planlamasını sağlayarak gerekli görüldüğü takdirde ek tesis ve tadilat ihtiyaçlarını tespit etmek ve ilgili birimlere bildirmek
- Bakanlık ve diğer kamu kurum kuruluşlarınca desteklenen projelerin yürütülmesini ve koordinasyonunu sağlamak
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kampları arasındaki koordinasyonu sağlamak
- Çalışma esaslarını planlamak, programlamak ve çalışmaların bu program uyarınca yürütülmesini sağlamak
- İl müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

2.1.5 Yurt hizmetleri müdürü görev, yetki ve sorumlulukları

- Öğrencilerin huzur, güvenlik, beslenme, barınma ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli önlemler almak
- Yurtlarda barınan kişilerin disiplin işlemlerini mevzuat çerçevesinde yerine getirmek
- Öğrenci depozito ve yurt ücretleri takibini yapmak
- Ek tesis, tadilat ihtiyaçlarını tespit ederek; taşınır iş ve işlemlerini yürüterek ilgili birimlere bildirmek
- Kamu kurum kuruluş ve sosyal tesislerin kullanım ücretlerinin takibini yapmak
- Yurt müdürlüklerinin, yapılan denetimlerde belirlenen eksikliklerinin tamamlanmasını sağlamak
- Yurtlarda barınacak öğrencilerin kayıt kabul işlerini yaparak yurtlarda barınan öğrencilerin sosyal sağlık ve eğitim ihtiyaçlarını karşılayarak ilgili kurumlarla iş birliği yapmak

- Vergi muafiyeti olana vakıf ve derneklerde kalan öğrencilerle ilgili iş ve işlemleri yapmak
- Birimlerin çalışma plan ve programlarını ayarlayarak, personelin bu program doğrultusunda çalışmasını sağlamak
- İl müdürü tarafından verilecek olan diğer görevleri yapmaktır.

2.1.6 İlçe müdürü görev, yetki ve sorumlulukları

- Spor tesislerinin kullanımı amacıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla gerekli koordinasyonu sağlamak
- Spor federasyonu il-ilçe temsilcileri ile koordinasyon halinde çalışarak ilçedeki sportif faaliyetlerin yürütülmesini sağlamak
- İlçedeki antrenör ve spor elemanlarının çalışmalarını plan ve program dahilinde organize ederek çalışma koşullarını sağlamak
- Okullarda spor faaliyetlerinin yürütülmesi için ilgili birimlerle koordinasyonu sağlamak ve spor projelerini takip etmek
- Spor faaliyetlerinin yürütülmesi noktasında ihtiyaç tespiti yaparak, faaliyetlerle ilgili emniyet ve sağlık tedbirinin alınması için diğer kamu kurumları ile işbirliği yapmak
- Antrenör, hakem, sporcu ve diğer spor elemanlarının eğitim ihtiyaç ve taleplerini iletmek
- Görev alanına giren konularda istatistiki verileri tutmak ve raporlandırarak gerekli yerlere sunmak
- Spor faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, gerekli olan malzemelerin temini, dağıtımı ile ilgili işleri yapmak
- İl müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

2.1.7 Bağlı müdürlükler

- Gençlik merkezi müdürlükleri
- Yurt müdürlükleri
- Sporcu eğitim merkez müdürlükleri

- Türkiye olimpik hazırlık merkezi müdürlükleri
- Kamp müdürlükleri
- Spor tesisi müdürlükleri

Bu müdürlüklerin görev yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları genel düzenleyici işlemlerle düzenlenir.

2.2 Hizmet Birimleri

2.2.1 Spor hizmetleri birimleri

2.2.1.1 Spor faaliyetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Bakanlığın sportif projelerini yürütmek
- Görev alanı ile ilgili müsabakalara katılacak antrenör, sporcu ve diğer spor elemanlarının izin işlerini takip ederek sonuçlandırmak
- Spor Faaliyetleri ile ilgili belirtilen kurulların kurulması, üst kurullara ait kararların takibi ile gerekli iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak
- Spor Federasyonu il temsilcileri ile koordinasyon halinde çalışarak ildeki sportif faaliyetleri yürütmek
- İlde yapılması düşünülen sportif organizasyonlarının izin işlemlerini takip ederek sonuçlandırmak
- İl hakem kurulu ve spor branşlarında görev yapan hakemlere ait iş ve işlemleri yürütmek
- Sportif faaliyetlerin yürütülmesi için gerekli ihtiyaç tespiti yaparak, faaliyetlerle ilgili emniyet sağlık tedbiri vs gibi işlerle alakalı başka kurumlarla işbirliği yapmak
- Spor Tesislerinin kullanımı amacıyla diğer kurumlarla iş birliği yaparak ilçeler arası koordinasyonu sağlayarak gerekli iş ve işlemleri yapmak
- Engelli bireylere yönelik spor branşlarının açılması, katılımlarının artırılması, desteklenmesi ayrıca topluma kazandırılması için gerekli çalışmaları yapmak

- Spor tesislerinin isimlendirilmesi ve isim değişikliğine ilişkin iş ve işlemlerle alakalı koordinasyonu sağlamak
- Görev alanına giren konularda istatistiki çalışmalar yaparak ilgili yerlere sunmak
- İl Müdürü ve Spor Hizmetleri tarafından verilecek diğer görevleri yapmaktır.

2.2.1.2 Sportif değerlendirme ve takip birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Antrenörlerin ve diğer spor elemanlarının çalışma programlarının uygunluğunu ve denetimini yapmak
- Antrenörün ve diğer spor elemanlarının ihtiyaç tespitini yaparak planlamak
- İl antrenör takip ve Değerlendirme Kurulunu oluşturmak
- Bakanlığın Sportif değerlendirme Projelerinin takibini yaparak yürütülmesini sağlamak
- Hakem ve Antrenör kursu açılmasını sağlamak
- Sporcu Antrenör ve Hakemlerin; eğitim, kurs, seminer gibi ihtiyaç ve taleplerine ilişkin çalışmalar yapmak
- Görev alanına giren konularda Halk Eğitim Merkezleri ile koordinasyon içerisinde çalışmak
- Bakanlık tarafından yürütülen Sportif Yetenek taraması ve Spor Yönlendirme Projesini yürütmek
- İl spor merkezinin planlanması ve yürütülmesi ile ilgili tüm iş ve işlemleri yapmak
- Sporcuların performanslarının geliştirilmesi için gerekli tedbirleri alarak gelişimlerini takip etmek
- Çalışma konuları ile ilgili istatistiki verileri tutarak ilgili yerlere sunmak

- Spor faaliyetlerinin verimli şekilde yürütülmesi için ihtiyaç tespiti yaparak, spor malzemeleri ihtiyacının temini ve dağıtımını noktasında iş ve işlemleri yürütmek
- İl Müdürü ve Spor Hizmetleri tarafından verilecek diğer görevleri yapmaktır.

2.2.1.3 Sicil lisans ve spor kulüpleri birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Sporcu lisans, tescil, vize ve transferle ilgili iş ve işlemleri yapmak
- İl Spor Disiplin Kurulunun kurulması ve üst kurullara ilişkin kararların takibi ve gerekli iş ve işlemleri yapmak
- 6222 sayılı sporda şiddet ve düzensizliğin önlenmesine dair kanun kapsamındaki gerekli iş ve işlemleri yapmak
- Spor Kulüplerinin denetimi ile ilgili tüm iş ve işlemleri yapmak
- Spor kulüpleri ile ilgili; kulüp tescili, isim, branş değişikliği gibi tüm iş ve işlemleri yapmak
- Spor kulüplerine nakdi yardımlarla ilgili iş ve işlemleri yapmak
- İl Müdürü ve Spor Hizmetleri müdürü tarafından verilecek iş ve işlemleri yapmaktır.

2.2.1.4 Okul sporları birimi görev yetki ve sorumlulukları

- İl düzeyinde eğitim öğretim düzeyinde okullarda eğitim gören öğrencilerin spora yönlendirmesi amacıyla spor projelerini yürüterek takip etmek
- Okul sporları ile ilgili koordinasyonları sağlamak
- İl okul Sporları tertip komitesinin kurulmasını sağlayarak iş ve işlemlerini yürütmek
- Okul sporları faaliyetlerinde kafiye onaylarının alınması dahil olmak üzere tüm iş ve işlemleri yapmak
- Okul Sporlarının yürütülmesi noktasında ihtiyaç tespit etmek ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla iş birliği yapmak

- Okul Sporları kapsamında ilde yapılacak, grup, yarı final ve final müsabakalarıyla ilgili gerekli iş ve işlemleri gerçekleştirmek
- Okul çağındaki öğrencilere yönelik faaliyetler düzenlenmesi ile ilgili iş ve işlemler yapmak
- Okullar ile tescili bulunan kulüpler arasında yapılacak olan protokollerle alakalı iş ve işlemleri yapmak
- İl Müdürü ve Spor Hizmetleri müdürü tarafından verilecek iş ve işlemleri yapmaktır.

2.2.1.5 Özel spor tesisleri birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Özel spor tesislerinin vize işlemlerinin yürütülmesi ve diğer birimlerle koordinasyonunun sağlanması
- Gerçek ve tüzel kişilerce istenen çalışma izin belgelerini düzenlemek
- Özel Spor Tesislerinin denetim iş ve işlemlerini ilgili mevzuat uyarınca yapmak
- Spor tesisi bulunan spor kulüplerinin belirtilen mevzuat çerçevesinde takip ve kontrollerini yapmaktır.

2.3 Gençlik Hizmetleri Birimi

2.3.1 Gençlik faaliyetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Gençlik liderliği ile gönüllü gençlik liderliği ve kamp liderliği başvuru işlemlerini yapmak
- Gençlik liderliği ile gönüllü gençlik liderliği ve kamp liderliği yapan kişilerin görev dağılımlarını yaparak performanslarını takip etmek
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kampları ile ilgili koordinasyon yapmak için gerekli çalışmaları yapmak
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kamplarına ilişkin faaliyet raporu hazırlamak

- Bakanlık ile gençlik alanında faaliyet gösteren kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının birlikte yürüttükleri projelerle ilgili iş ve işlemleri yapmak
- Gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kamplarının ihtiyaçlarını tespit ederek eksiklerini gidermek
- İl genelinde yapılacak gençlik faaliyetlerini organize ederek gençlik alanında çalışma yapan diğer paydaşlarla iş birliği içinde çalışmak
- İl Müdürü ve Gençlik Hizmetleri müdürü tarafından verilecek iş ve işlemleri yapmaktır.

2.4 Yurt Hizmetleri Birimi

2.4.1 Yurt idare birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Öğrenci disiplin işlemlerini yerine getirilmesini sağlamak
- Yurt müdürlüklerinin teftiş ve denetimleri sonucunda hazırlanan raporlarda belirtilen hususların uygulanmasını sağlamak
- Yurt ücretlerinin tahakkuk ve tahsilat işlerinin zamanında yapılmasını sağlamak
- Yurt hizmetleri ile ilgili her türlü işlerin denetlenmesini sağlamak
- Yurt müdürlüklerinde meydana gelen olaylara ilişkin yapılacak işlemlerin ilgili mevzuat doğrultusunda yapılmasını sağlamak
- Misafir olarak barınacak kişilerin işlemlerini ilgili mevzuatlara göre yürütmek
- Kamu kurum kuruluşlarından gelen sosyal tesis veya yurtların kullanım talepleri koordine ederek ilgili birimlere iletmek
- Yurtlardaki hizmet ve kalite standartlarını uygulama çalışmalarını takip ederek raporlamak ve denetlemek
- İl Müdürü ve Yurt Hizmetleri müdürü tarafından verilecek iş ve işlemleri yapmaktır.

2.4.2 Diğer hizmet birimleri

2.4.2.1 Mali işler birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Gelir ve alacakların tahsili, gider ve borçların hak sahiplerine ödenmesi, değerli emanetlerin alınarak saklanması ve ilgililere verilmesi ve diğer tüm mali işlemlerin kayıtlarının yapılmasını mevzuatlar çerçevesinde yapmak
- Muhasebe kayıtlarına intikal etmiş alacaklar ile ilgili iş ve işlemleri yapmak
- Muhasebe işlemlerine ait defter kayıt ve belgeleri muhafaza ederek teftişte hazır bulundurmak
- Yetkili birimlerce istenen mali bilgileri ve tabloları hazırlamak
- Taşınır ve taşınmazlara ilişkin kayıt işlemlerini ilgili mevzuat çerçevesinde yapmak
- Muhasebe kayıtlarının tutulmasını sağlamak
- İl müdürü tarafından verilecek olan diğer görevleri yapmaktır.

2.4.2.2 Personel ve tahakkuk birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Personelle alakalı tüm iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlayarak, ilgili sistemlere girişlerini yapmak
- Göreve yeni başlayan aday memurlarının adaylık eğitimi dahil tüm iş ve işlemlerini yapmak
- Personelin maaş ve kanuni ödeme işlemleri ile yasal veya özel kesintilerinin ilgili yerlere ödenmesini sağlamak
- Lojmanların takibinin yapılarak ilgili birimlere bildirmek ve Konut Tahsis Komisyonunun sekretarya görevini yapmak
- Personelin il içi görev değişikliği ile ilgili iş ve işlemlerini yapmak,
- Personelin özlük hakları ile ilgili bilgilerin Genel Müdürlüğe gönderilmesini ve bilgilerin arşivlenmesini sağlamak

- İl Müdürlüğüne atanan kişinin bilgilerinin Sosyal Güvenlik Kurumu hitap sistemine işlenmesi ile ilgili iş ve işlemleri yapmak
- İşçi statüsündeki personelin Türkiye İş Kurumuna ve diğer kamu kurum kuruluşlarına aylık olarak işgücü çizelgesi bildirimini yapmak
- Personele ilişkin tüm disiplin işlemlerinin yürütülmesini sağlayarak ilgili sistemlere girişlerini yapmak
- Hakkında soruşturma açılan veya başarı belgesi verilen personelle ilgili işlemleri yaparak genel müdürlüğe bildirmek
- Öğrencilerin staj işlemlerini yapmak
- İl Müdürünün vereceği diğer görevleri yapmaktır.

2.4.2.3 Eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetler birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Kurs, gelişim semineri, panel, konferans gibi eğitim faaliyetleri ile muhtelif sosyal projeleri planlamak, düzenlemek ve raporlamak
- Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde diğer kamu kurumları ile iş birliğini sağlamak
- Müzik, resim şiir, tiyatro, spor, bilgi yarışması gibi kültür sanat yarışmaları düzenlemek
- Bakanlık tarafından uygun görülen kuruluşların fonlarına yönelik projeler üreterek uygulamak
- Eğitim, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle ilgili çalışma programının uygulanmasına ilişkin periyodik raporları hazırlamak
- Görev alanına iren konularda psikososyal danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin kalite standartları çerçevesinde yürütülmesi için çalışmalar yapmak
- İl Müdürlüğü hizmet birimlerinde kütüphane hizmetlerinin geliştirilmesi ve yürütülmesini sağlamak
- İl genelinde yürütülen gönüllülük faaliyetlerinin uygulanmasını sağlamak ve takibini yapmak

- Bakanlık tarafından hazırlanan; ulusal ve uluslar arası yazılı, görsel ve işitsel yayın ve film, belgesel gibi benzeri çalışmalarla ilgili işlemleri yürütmek
- İl Müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

2.4.2.4 Yatırım ve inşaat birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Taşınmazlar ilişkin iş ve işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yerine getirmek
- Yurt binası, spor tesisi, gençlik merkezi ve benzeri yapılar için gerekli arsanın temin edilmesi, teslim alınması ve bunlara ilişkin bilgileri ilgili birimlere göndermek
- Taşınmaz satın alınması, satılması, devir, tahsis, trampa yapılması, irtifak hakkı ve benzeri hakların tesis edilmesi, taşınmaz kiralınması, kiraya verilmesi gibi işleri mevzuat çerçevesinde yürütmek
- Yatırım programında bulunan bina ve tesislerin yapım işi ihalelerine hazır hale getirilmesini sağlamak
- Tesis, yurt ve hizmet binalarının onarım, bakım, güçlendirme ihtiyaçlarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek
- İhalesi il müdürlüğünce yapılan işlerle alakalı yüklenicilere iş deneyim belgesi vermek
- Fiziki yapıların ihtiyaçlarını tespit ederek, hizmetin aksamaması için gerekli tedbirleri almak
- İl Müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

2.4.2.5 İşletmeler birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Taşınmazlara ilişkin fatura ve abonelik işlerinin takibini yapmak
- İl müdürlüğü müstecirlerinin iş ve işlemlerini yürütmek
- Tüm tesislerin tahsis ücret cetvelini hazırlamak ve tahsis işlemlerini yapmak
- Taşınmazlara ve yapılan faaliyetlere yönelik reklam ve sponsorluk çalışmalarına ilişkin iş ve işlemleri planlamak ve yürütmek

- İl Müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

2.4.2.6 Destek hizmetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları

- İç hizmet, haberleşme, ulaşım görevlerinin aksatılmadan yürütülmesi için gerekli tedbirleri almak
- Mal ve hizmet alımı ile ilgili işlemleri ilgili mevzuat dahilinde yerine getirmek
- Donanım malzemeleri ile ilgili ş ve işlemleri yerine getirmek
- İl Müdürlüğünün her türlü ihtiyaç taleplerini toplayarak, hizmetin aksamaması için gerekli tedbirleri almak
- İhale, sayım ve muayene komisyonları ile ilgili iş ve işlemleri yerine getirmek
- Gerçekleştirilecek eğitim faaliyetleri, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin mal ve hizmet alımlarıyla ilgili iş ve işlemleri yerine getirmek
- Sivil savunma ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek
- Arşiv hizmetleri ile ilgili iş ve işlemleri yapmak
- İl Müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

2.4.2.7 Hukuk hizmetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları

- İl müdürlüğünün taraf olduğu adli ve idari davalara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek, gerektiğinde bakanlığı mahkemelerde temsil etmek
- Kendilerine havale edilen dava, icra ve iflas işleriyle işlemleri yürütmek, gerekli evrak, doküman, bilgi ve belgeleri ilgili bakanlık birimlerinden temin etmek suretiyle takip edip gerekli hukuki işlemleri yaparak sonuçlandırmak
- Ceza kovuşturması gerektiren konuların Cumhuriyet başsavcılığına intikaline ilişkin yazıları hazırlayarak, takipsizlik kararı verilmesi halinde karara karşı itiraz yoluna başvurmak

- Kendilerine tevdi edilen fezleke, soruşturma ve inceleme raporlarını inceleyerek, gerekli işlemlerin yapılmasını sağlamak
- Adli ve idari yargı mercilerinden, icra dairelerinden ve noterden yapılacak tebliğlere cevap hazırlamak ve hukuki gereklerini yapmak
- İl müdürlüğünün yürüttüğü iş ve işlemler için hukuki danışmanlık yapmak
- İl müdürlüğü tarafından oluşturulan kurul ve komisyonlarda görev almak
- İl müdürlüğü tarafından hazırlanan sözleşme ve şartnameleri incelemek
- Kanun, yönetmelik, yönerge ve genelgeler ile avukatlık meslek kurulları gereğince yapılması gereken diğer mesleki görevleri yapmaktır.

2.4.2.8 Bilgi işlem ve iletişim hizmetleri birimi görev yetki ve sorumlulukları

- Bilgi teknolojilerine yönelik iş ve işlemleri yerine getirmek ve hizmetlerin sürekliliğini sağlamak
- İl müdürlüğünün faaliyetlerine destek verecek analiz ve karar destek raporlarını hazırlamak
- Bakanlık bilgi güvenlik politikalarının uygulanmasında gerekli tedbirleri almak denetim ve kontrolleri yerine getirmek
- Bilişim alt yapısının kurulması ve elektronik imza ve belge uygulamalarının yürütülmesi ile ilgili çalışmaları yapmak
- Kullanıcıların veri girişleri ile ilgili işlemlerin takibini yaparak, etkin kullanımını ve dağıtımını yapmak
- İhtiyaç duyulan bilişim malzemelerinin tespitini yaparak, dağıtımını ve etkili kullanımını sağlamak
- İl müdürlüğüne ait kurumsal sayfalarla ilgili çalışmaları yürütmek

- Ulusal ve yerel basında çıkan haberleri takip ederek, gerekli bilgilendirme işlemlerini yapmak
- Protokol iş ve işlemlerini yapmak
- İl müdürü tarafından verilen diğer görevleri yapmaktır.

2.4.2.9 Rehberlik ve araştırma birimi görev yetki ve sorumlulukları

- İl müdürlüğünün yapmış olduğu çalışmaların etkinlik ve verimliliğini artırmak için, inceleme ve araştırmalar yaparak bu konulardaki görüş ve önerilerini İl müdürüne rapor halinde sunmak
- İl müdürlüğünün yapmakta olduğu iş ve işlemlerin programlara, stratejik plana, belirlenen hedeflere uygun olarak yerine getirilmesi, kaynakların etkili ekonomik kullanılması hususlarında il müdürüne rehberlik yapmak
- Gerektiğinde kurul ve komisyonlarda görev almak
- İl müdürünün talimatları doğrultusunda inceleme, araştırma, soruşturma gibi denetim görevlerini yapmak
- Hizmet birimlerinin görev alanına girmeyen konularda il müdürüne verilecek diğer görevleri yapmaktır (T.C. Resmi Gazete, 10 Temmuz 2018, Sayı, 30474).

2.5 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, kişilerin çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri psikolojik bağlılık olarak adlandırılır. Bağlılık, kuruma duyulan ilgi, çalışma isteği ve kurumsal değerlere karşı hissedilen bağdan meydana gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006).

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalışmış olduğu yere duymuş olduğu bağın gücünü ifade etmekle birlikte çalışanın örgüte yönelik sadakatini ve çalıştığı kurumun başarılı olabilmesi için çaba göstermesi olarak da tanımlanabilmektedir. Örgütsel bağlılık duygusu, çalışanın çalıştığı yerdeki performansını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın bulunduğu bir kurumda kötü davranış ve tutumların gösterilmediği ve hizmet kalitesinde olumlu bir artış

meydana getirdiği bilinmektedir. Örgütsel bağlılık, kurumun bütünlüğünü oluşturma ve kurumun ihtiyaçlarını karşılamada bağlılık gösterme olarak da tanımlanabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç ve hedefleri onaylaması, uygulaması ve bu amaçlara ulaşılması için emek harcaması ve kurum üyeliğine devam etme durumudur. Örgütsel bağlılıkta bazı temel faktörler üzerinde önemlidir.

Bunlar; örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek, gelişimi için çaba ve emek ortaya koymaktır. Aynı zamanda da örgütün bir üyesi olarak devam etme arzusu içinde bulunmaktır (Swales, 2002). Örgütsel bağlılığın hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli yararları vardır. Çalışanların örgüte bağlılığını oluşturmak örgütün hedeflerinin başında yer almaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Çalışanların çalıştıkları örgüte bağlı kalmasını sağlayacak birçok etmen vardır. Bunlardan bazıları; maaş, prim gibi maddi olanaklar, örgütün düzenlemiş bulunduğu kültürel faaliyetler, liderlik, çalışanın iş hayatı ile kişisel hayatı arasındaki denge, çalışanın bireysel özellikleri, örgütün çalışanlara karşı uygulamış oldukları genel yönetim politikaları, işyerindeki eğitim ve gelişme olanakları gibi etmenler bu konuda etkili olmaktadır (Stum, 1999).

Çöl'ün (2004) çalışmalarında bağlılığı “Çalışanın örgütü ile kendisi arasında bir bağ kurması ve örgütün ilke, amaç ve değerlerini özümseyip örgütün gelişmesi ve ilerlemesi için çalışması ve örgütte çalışmaya devam etme isteğinin ölçütü” olarak tanımlamıştır.

2.5.1 Örgütsel bağlılığın önemi

Bağlılık kavramı, toplum duygusunun olduğu her yerde bulunmakla birlikte, toplumsal içgüdüğü duygusal olarak anlatmanın da bir yoludur. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati olduğu gibi bağlılıktır. Bağlılık birçok insanın yaşamış olduğu güçlü duygulardan birisi olmakla birlikte, aynı zamanda da kişiye veya örgüte olan bağlılığı yerine getirmek için kendimizi zorunlu hissettiğimiz bir görev olarak da ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık ile ilgili literatüre bakıldığında, örgüt ve birey için güzel sonuçlar ortaya çıkaran tutum ve davranışlara liderlik eden durumların meydana geldiği düşünülmektedir (Koç, 2009).

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumuna olan bağlılık duygusu ile birlikte ortak hedef ve değerler içerisinde, işyerine ve iş yeri kültürüne uyum sağlayabilme sürecidir. Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgütler açısından; işe devam etme, verimli olarak çalışma, etkinlik, performans, iş memnuniyeti ve işten ayrılmalar konusunda önemli derece önem arz etmektedir. Örgüt bünyesinde çalışanlar, örgüte karşı kendilerini bağlı hissetmedikleri takdirde, yukarıda saymış olduğumuz durumlar olumsuz bir şekilde kuruma zarar verebilir aynı zamanda tersi bir durumda ise bu etmenlerin hepsi kurum menfaatlerine, ilerlemesi ve gelişmesine önemli derecede katkı sağlayacaktır (Sığrı, 2007).

2.5.2 Örgütsel bağlılık etkenleri

2.5.2.1 Bireysel etkenler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler literatürde demografik özellikler olarak adlandırılan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve medeni durum ve çalışanların çalışma içerisinde oldukları kurumlarına bağlı olup olmamaları durumlarını ortaya çıkartmakta büyük ölçüde önemlidir (Bakan, 2011). Demografik özellikler, yapılan işin yapısına ve çalışma koşullarına göre kişilerde olumlu yönde etki yapabilirken, olumsuz sonuçlar da doğurabilir. Bu nedenle, çalışanların örgüte karşı bağlılıklarının oluşmasında etkili olan bu tip faktörlerin etkilerinin bilinip, buna uygun uygulamaların yapılması gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki konusunda literatür incelendiğinde, genel olarak kabul edilmiş bir düşünce birliği bulunmamaktadır. Yapılan bir çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütlerine daha fazla bağlı oldukları ortaya konmuştur, bu durum şu şekilde açıklanmaktadır; kadın çalışanların var oldukları örgütü terk etmek istememeleri, bulunmuş oldukları konuma gelene kadar birçok sıkıntı ile karşılaşmış oldukları ve iş değiştirmek istememeleri olarak yorumlanmıştır (Varoğlu, 1994). Farklı bir çalışmada ise; bir önceki çalışmanın aksine erkeklerin çalışmış oldukları kuruma duymuş oldukları bağlılık duyguları kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Kadınların daha çok ev ve çocuklarına odaklandıklarını bundan dolayı kuruma karşı aidiyet hissetmediklerini; erkeklerin ise uzun yıllar çalışmaları sonucunda yüksek mevkilere gelip mevki, makam sahibi olmalarının sonucunda örgüt ile ilgili güzel duygulara sahip oldukları

gözlemlenmiştir (Bakan, 2011). Bu durum Türk kültürü yapısında, kadınların asli görevleri ev işleri ve çocuk bakmak vs. olarak algılanmasından dolayı kadınlar açısından örgüte dair duygu ve düşünceler ikinci planda yer almaktadır. Erkeklerin asli görevleri arasında ise çalışıp, ailesine bakmak olduğu için, çalıştıkları kuruma karşı bağlılık duygularının daha fazla oranda olmasıdır. Bu düşünceler ışığında, erkekler kadınlara oranla örgüte daha kolay adapte olur ve kadınlardan daha fazla bağlılık göstermektedirler (Elçi, 2014).

Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların, eğitim seviyeleri yüksek olan çalışanlara göre daha fazla örgüte karşı bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Hrebiniak ve Alutto (1973)'nin yapmış olduğu çalışma incelediğinde, az eğitim almış ya da hiç eğitim almamış kişilerin örgüte olan bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum şu şekilde açıklanabilir; eğitim görmüş olan çalışanların bulunmuş oldukları örgütün kuralları ile uyuşmamaları durumunda mevcutta sahip oldukları bilgi ve donanım sayesinde çalışmış oldukları kurumlarını kolaylıkla bırakabilirken, eğitim seviyesi düşük olan çalışanlar ise kurumdan ayrıldıkları takdirde iş bulma konusunda yaşayacakları sıkıntılardan dolayı kurumlarını terk edememektedirler.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde karşımıza çıkan sonuçlar benzerdir. Örgütsel bağlılık ile kurumda geçirilen zaman arasında pozitif bir ilişki olduğu, kurum içerisinde geçirilen zamanın artmasıyla birlikte kazanılan kıdem ve tazminat gibi hakların çalışanları çalışmış oldukları kuruma olan bağlılık duygularını artırdığı görülmektedir. Çalışanlar uzun zaman kurumlarına vermiş oldukları bilgi ve emekten dolayı kurum tarafından statü, sorumluluk gibi elde ettiği ödüller karşısında bir bağlılık duygusu yaşamaktadırlar (İnce ve Gül, 2005; Türkoğlu, 2011; Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

Örgütsel etkenler

Ücret düzeyi ve ücretin uygulanışı çalışanların örgüte bağlılık hissetmelerine neden olan faktörler arasında ilk sırada bulunmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın oluşmasında ücretin bir öncül olarak yer alması olasıdır. Günümüzde işletmelerin tümünde çalışanlar belirli bir ücret karşılığında çalışmaktadır fakat aldıkları ücretle verilen emek arasında uçurumlar olması durumunda çalışanların farklı iş arayışlara girmesine neden olmaktadır (Türkoğlu,

2011). Bu gözlemden yola çıkarak ücret düzeyleri ile kuruma bağlılık arasında paralel yönde etkileşim olduğu söylenebilir. Çalışanların ücret düzeyleri belirlenirken; adaletli ve performansların değerlendirilmesi gibi süreçlerin tarafsız ve daha önceden belirlenmiş standartlar çerçevesinde yapılması gerekmektedir. (İnce ve Gül, 2005). Yukarıda da belirtildiği üzere, çalışanlar tarafından, ücret düzeyinde ve tahsisinde algılanan bir eşitsizlik ve adaletsizlik kuruma olan bağlılıkta kayıplara neden olması olasıdır.

Günümüz iş dünyasında iş yaşam dengesi, üzerinde durulması gereken önemli konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü iş ile aile dengesi, kişinin iş hayatında olduğu gibi günlük rutin hayatında da önemli sonuçlara ortam hazırlamaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013). Örneğin; iki kurumdan diğerine daha fazla zaman ayrılıp önem verilmesi, diğer kurum aleyhine çatışmaların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu nedenle, iki kurum arasında dengenin sağlanması durumunda çalışanın hem ailesine hem de işine aynı seviyelerde zaman ayırması, çalışanın çalışmış olduğu kuruma karşı memnuniyet seviyesinin artmasına neden olacak ve aynı zamanda kuruma duyulan bağlılığı da arttıracaktır. Bu nedenle, işletmeler en değerli varlıkları olan çalışanlarının mutluluk ve refahlarını sağlayabilmeleri için, bu dengeye önem vererek; çalışanlarına esnek çalışma saatleri sunmakta, iş yükünün adaletli bir şekilde dağıtımını sağlamak ve kişilerin iş yüklerini hafifletmek için çalışmaktadırlar (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

Kurum içerisinde adalet kavramından söz edilince ilk olarak aklımıza tarafsızlık ve eşitlik gelmektedir. Aslında burada sadece kaynakların eşit dağıtılmasından değil, aynı zamanda yönetimin strateji ve politikalarının tarafsızlığından ve adil olmasından da söz edilmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda, eğer kurum çalışanlarının kuruma karşı aidiyet duygusunun fazla olmasını istiyorsa; hem maddi kaynaklar hem de stratejik olarak çalışanların her birisine yaklaşım konusunda adalet ve eşitlik ilkelerini uygulamalıdır (Demirel, 2009).

Bugün, birçok iş sistematik olarak çalışanların kendi kariyerlerini geliştirmek için çalışanlara farklı yöntem ve yaklaşımlar sunmayı zorunlu hale getirmiştir. Çünkü çalışanların kariyer gelişimi, işletmelerin pazardaki diğer şirketlerle rekabet edebilmeleri ve kar elde edebilmeleri için önemli bir adımdır. Bu nedenle, işletmeler çalışanlarına kariyer haritaları ve tanıtım fırsatları sağlamalıdır.

Kariyer planlama; çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini bilmek, bilgi, beceri ve yeteneklerine göre kariyer beklentileri ve hedefleri oluşturmak ve bu hedeflere götürecek eylem ve eylemleri belirlemek olarak belirtilmiştir (Acar, 2000, s. 56). Belirlenen ve desteklenen bir terfi ve kariyer planı çalışanın kuruma olan bağlılığını artıracaktır. Aynı şekilde, kariyer planı olmayan bir çalışan, kuruma sadakatinde düşüşler yaşayacaktır (Demirel, 2009).

İletişim, duyguları, düşünceleri, yetenekleri, bilgileri, deneyimleri ve deneyimleri bir kişiden diğerine aktarma sürecidir. Buna dayanarak, zorunlu bir ihtiyaç olan iletişim, kurumlar ve bireyler arasında karışıklığa yol açmayacak şekilde açık ve net bir şekilde yapılmalıdır (Demirel, 2009). Bu bağlamda, kurumun değerleri ve hedefleri alt üst ve çalışanlar arasında paylaşılmaktadır. Kurumun çalışanlarından beklentilerini açık ve net bir şekilde iletmesi ve çalışanların kurumdan beklentilerini ve taleplerini kolayca talep edebilmesi, kurum içindeki iş kargaşasını, belirsizliği ve memnuniyetsizliği ortadan kaldırır. Bu nedenle, etkili iletişimin kuruma olan bağlılığı arttırdığı söylenebilir (Boon ve Arumugam, 2006).

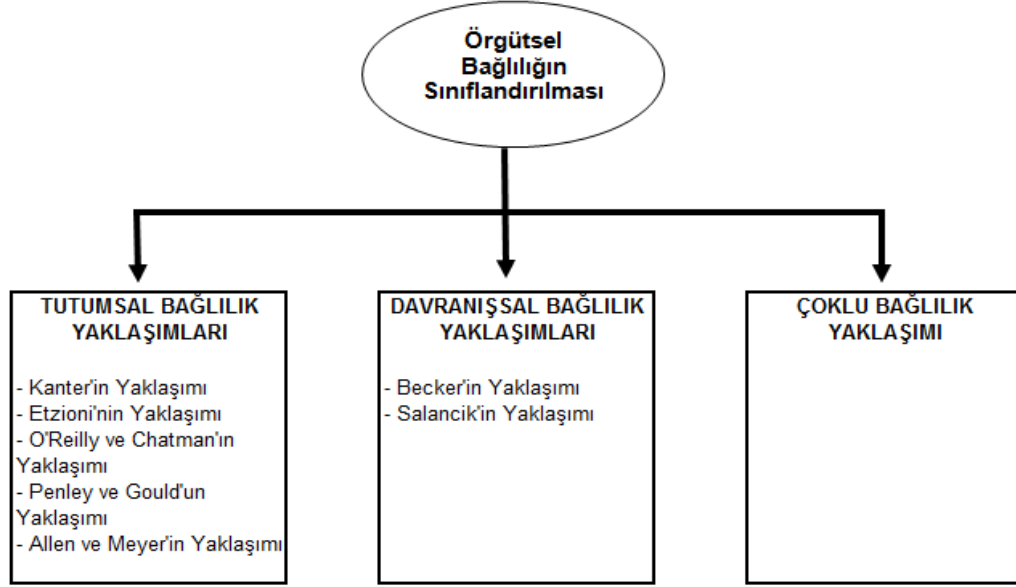
1. Olumlu sonuçlar: Düşük örgütsel bağlılık, bir bireyin yaratıcılığa ve gelişmeye açık olmasına neden olabilir. Buna ek olarak, bu birey alternatif iş fırsatlarını araştıracağı için insan kaynaklarının daha etkin kullanılmasına yol açabilir (Tekin, 2002). Düşük performanslı çalışanların işten çıkarılmasını olumsuz yönde etkileyen organizasyon, organizasyonun moralini arttırmak, yeni çalışanların işe alınmasıyla organizasyonda örgüt ikliminin iyileştirilmesi ve belki de çalışanların tutumlarının iyileştirilmesi için performansta artışa neden olabilir (Üzüm, 2010). Organizasyonda düşük sadakati olan çalışanlar, üst düzey yöneticilerine karşı hissettikleri korkuyu bir kenara bırakarak hataları kolayca ifade edebilirler. Bu şekilde gizlenmiş veya açığa çıkmamış konuları ifade edebilir ve örgütün dikkatini bu konulara çekebilir (Somuncu, 2008). Düşük örgütsel bağlılık, uzun vadede organizasyon için olumlu sonuçlar doğurabilecek itirazlar, şikayetler ve söylentilerle sonuçlanır. Kuruluş bu iç ve gayri resmi iletişim sistemini zaman içinde kullanabiliyorsa, çok pahalıya mal olabilecek davaları ve yasal düzenlemeleri aşabilir (Üzüm, 2010).

2. Olumsuz sonuçlar: Bağlılık düzeyi düşük çalışanlar, bireysel görevle ilgili çabalarına geriye dönük baktıkları ve grup sadakatini korumak için en az çaba gösterdikleri için organizasyon içinde "duygusuz çalışanlar" olarak

tanımlanmaktadır (Ceseroğlu, 2010). Düşük örgütsel bağlılığı olan bireylerin, çalışanın kariyerini olumsuz yönde etkileyen yöneticiler tarafından göz ardı edildikleri için terfi etmeleri alışılmadık bir durumdur. Düşük sadakatleri nedeniyle, bu tür bireyler aynı zamanda gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlama, karakter aşınması, beklenmedik görevler ve rahatsız olma gibi ağır kişisel bedeller ödemek zorundadır. Düşük taahhüt genellikle yüksek düzeyde çalışan transferi, yüksek devamsızlık, geç çalışma, organizasyonda kalma arzusu eksikliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, çalışan hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet değişikliği vb. durumları içerir (Mercan, 2006).



2.5.2 Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması



Şekil 2.1: Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması (İnce ve Gül, 2005).

Kanter'in yaklaşımı

Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vererek, katkı sağlamak için istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak olan sosyal ilişkilerle de kişiliklerini birleştirmeleri durumudur (Topaloğlu ve diğerleri, 2008).

- **Devamlılık Bağlılığı:** Devamlılık bağlılığı, örgüt çalışanlarının kendilerini örgütün sürekliliği için adanmış oldukları örgütlerine kişisel yatırımlar yapmalarından dolayı örgüt üyelerinin örgütten ayrılmaları durumu hem maliyetli hem de zor olacaktır. Bireyler, örgütleri adına çok fazla fedakârlık yaptıklarından dolayı üyeliklerini devam ettirmek durumunda olacaklardır.
- **Kenetlenme Bağlılığı:** Örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmaları durumudur. Grup üyelerinin aralarındaki dayanışma bağı geliştirilerek kenetlenme bağlılığının oluşması sağlanır. Bu tip gruplarda grup içinde meydana gelen çekişmelere ve kıskançlıklara çok az rastlanması beklenirken, grup bilinci ve grup birliğinin oldukça iyi olması beklentiler arasındadır. Bu durum sağlandığı takdirde grup, dışarıdan gelebilecek

tehlike tehditlere karşı gelebilecekken, üyeleri arasındaki birlik ve beraberliği muhafaza edebilecek kadar güçlü hale gelecektir.

- **Kontrol Bağlılığı:** Örgüt üyelerin davranışlarını örgütün istemiş olduğu yönde şekillendirmek için örgüt normlarına bağlanması durumudur. Kontrol bağlılığında üyeler, örgütün değer ve normlarının uygun davranışlar için önemli birer kılavuz olduğunu düşünüp uyguladıklarında var olmaktadır. Kanter (1968), bu üç bağlılık seklinin birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili olduklarını düşünmektedir. Üç maddede de kişinin örgütle olan bağlarını güçlendirerek kişinin üzerinde ortak bir etki yaratıp birbirleri ile kaynaştırır. Dolayısıyla, bu bağlılık şekillerinin üçünün de yüksek bulunduğu örgüt çok daha başarılı durumda olacaktır.

Etzioni'nin yaklaşımı

1961 yılında Etzioni karşımıza örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili ilk çalışmaları yapan kişi olarak çıkmaktadır. Etzioni, bağlılık kavramının üç başlık altında incelemiştir (Etzioni' den aktaran, Eğilmezkol, 2011). Bunlar:

- **Ahlaki Bağlılık:** Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirerek otoriteyle özdeşleşmenin temeline dayanmaktadır. Örgüt üyeleri topluma fayda sağlayacak amaçları takip ettiklerinde üyesi oldukları örgüte kendilerini daha fazla ait hissederek daha sıkı bağlanmaları sağlanacaktır (Eğilmezkol, 2011).
- **Çıkarıcı Bağlılık:** Bu kavramda örgüt ile üyeleri arasındaki alış veriş ilişkisi temel madde olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt üyeleri örgütlerine ne kadar katkı yaparlar ise o kadar ödül alacaklarını bildikleri için örgüte bağlılık duymaktadırlar (Eğilmezkol, 2011).
- **Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Kişilerin bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda meydana gelir ve örgüte karşı olumsuz yönelimi ifade eder. Bu durumda birey, psikolojik olarak örgüte herhangi bir bağlılık duymaz fakat üyeliğini devam ettirir (Mowday ve diğerleri, 1979).

O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı kişi ve organizasyon arasındaki psikolojik bağlantı olarak ele almaktadır. Kimlik, birey ve örgüt

arasındaki bu psikolojik bağın gelişmesini sağlayan kilit mekanizmadır. Kişi, örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve tanımlar.

Bu durumda, örgütsel bağlılık, bir kişinin organizasyonun bakış açılarını veya özelliklerini kabul ettiği ve uyarladığı üç dereceyi yansıtır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

- **Uyum Bağlılığı:** Bağlılık, ortak değerler için değil, belirli ödüller kazanmak için oluşur. Bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın itilmesi vardır (Güney, 2017).
- **Özdeşleşme Bağlılığı:** Bağlılık, diğer insanlarla tatmin edici bir ilişki kurmak veya sürdürmek için gerçekleşir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duyar ve başkalarının etkisini kabul ederek tatmin edici ilişkiler kurar (Güney, 2017).
- **İçselleştirme Bağlılığı:** Bu, bireyin ve kurum değerlerinin bir eşleşmesidir. Çalışanın, kurum değerlerini bireysel değerleriyle uyumlu hale getirme ve kurum değerlerinin kendisine içsel bir ödül sağladığını algılama yeteneğidir (Güney, 2017; Kaya, 2019).

O'Reilly ve Chatman (1986) ayrıca, örgütsel bağlılığın bu boyutlarının, aşırı rol davranışları ve kurumda kalmaya istekli olma açısından farklı sonuçları olacağını belirtmektedir. Bireye fayda sağlamayan ve kurumun yararına ekstra çaba ve zaman gerektiren bu davranışlar, kimlik ve evlat edinmeye dayalı taahhütlerin bir sonucu olarak görülür. Bu tür bağlılığa sahip olan üyeler de kurumda kalmak için yüksek bir isteğe sahiptir. Uyku temelli bağlılık ile rol sonrası davranışlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu tür bir bağlılığı olan üyeler, yalnızca belirli ödülleri, yani çıkarları için elde edebilmek için kuruluşla ilgilenirler. Bu nedenle, işin gerektirdiğinden daha fazlasını yapma eğiliminde olmayabilirler. Bu tür üyelerin kurumlarda kalma istekleri de önemli ölçüde daha az olacaktır.

Penley ve Gould'un yaklaşımı

Penley ve Gould'un penley ve Gould Sınıflandırması (1988), Etzioni'nin (1961) örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin literatürde yeterince dikkat çekmediğini belirtti. Bunun nedenlerinden biri, modelin karmaşık olmasıdır.

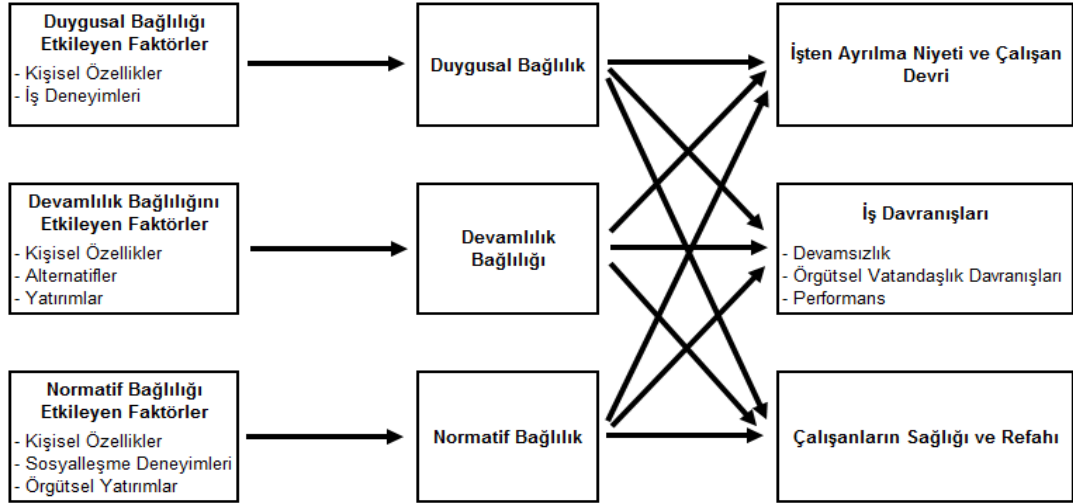
Modelde, ahlaki ve yabancılaştırıcı iki tür duygusal temelli katılım vardır. Bununla birlikte, bunların bağımsız veya zıt kavramlar olup olmadığı açık değildir. Bunlar birbirlerinin zıt kavramları ise, yabancılaştırıcı katılım kavramına gerek olmayacaktır. Çünkü yabancılaşan katılım, ahlaki katılım kavramının olumsuzluğu olacaktır. Bu görüşe dayanarak, Penley ve Gould (1988) bu iki katılım biçimini bağımsız kavramlar olarak görmektedir. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin (1961) modelinde örgüte katılım kalıplarına dayanarak örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu olduğunu öne sürdüler (Penley ve Gould' dan aktaran, Özcan, 2018; Etzioni' den aktaran, Özcan, 2018).

- **Ahlaki bağlılık:** Kuruluşun amaçlarının kabulüne ve onlarla aynı olmaya dayanan bir taahhüt. Bu taahhüt biçiminde, kişi organizasyona karardır, organizasyonun başarısından sorumlu hisseder ve organizasyonu destekler.
- **Manipülatif taahhüt:** Çalışanların katkıları karşılığında ödülleri ve teşvikler alması gerçeğine dayanmaktadır. Bu tür bir taahhütte, organizasyon belirli ödülleri elde etmek için bir araç olarak görülür.
- **Yabancılaşma taahhüdü:** Kişinin kuruluşun iç ortamı üzerinde hiçbir kontrole sahip olmadığı ve alternatif bir iş veya organizasyon olmadığı algısına dayanır. Bu şekilde örgüte bağlı bir kişi, yapılan işin niteliği ve miktarı yerine, organizasyondaki ödülleri ve cezaların tesadüfen verildiğine inanır. Bu, kişinin kuruluşun iç çemberi üzerinde kontrole sahip olmadığı hissine yol açar. Öte yandan, alternatif işleri veya kuruluşların olmaması da yabancılaşan sadakatin artmasına neden olabilir. Bu durumda, kişi kuruluşun dış çevresi üzerinde hiçbir kontrolü olmadığını algılar. Kişinin organizasyonun iç ve dış çevresi üzerinde hiçbir kontrolü olmadığı algısı, organizasyon ile onun arasında olumsuz bir duygusal bağa neden olacaktır. Bütün bunlar, kişinin organizasyonda sıkışıp kaldığı hissine yol açar (Penley ve Gould, 1988, s. 47).

Allen ve Meyer'in sınıflandırması

Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum, bireylerin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileri ise, bireyin örgütte kalmaya devam etmesidir (Allen ve Meyer, 1991, s. 2). 1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan

çalışmalara dayanarak bağlılığın, “duygusal bağlılık” ve “devamlılık bağlılığı” olmak üzere iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. Ancak, 1990’da “normatif bağlılık” olarak adlandırılan üçüncü bir boyut ilave etmişlerdir (Allen ve Meyer, 1991, s. 63).



Şekil 2.2: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer ve Allen, 1991, s. 22.)

Şekil 2.2’de görüldüğü üzere, Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın 3 ana öğeye dayandığını ileri sürmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 25). Bu öğeler; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1997, s. 32; Shore ve diğerleri, 1995, s. 1593).

Becker’in yan bahis yaklaşımı

İşten ayrılma durumunda oluşabilecek maliyetleri ilişkilendirerek ve bu maliyetler nedeniyle çalışanların kuruluşa bağlı olduğu fikrini savunarak tanımladı. Bu maliyetleri çalışanın işyerindeki yatırımlarının birikimi olarak gördü ve “yan bahis ” terimini kullandı (Cohen, 1996). Yan bahis birçok nedenden dolayı oluşabilir, Becker göre (1960). Bu nedenler arasında genel olarak kültürel beklentiler (örneğin cezai ihlaller) kişisel bürokratik olmayan düzenlemeler (örneğin, Emeklilik ve yaşlılığın etiketlenmesi), sosyal roller, kendini sağlama gibi durumlar gerektirir. Kendini ifade etme veya sosyal imaj, endişe, iş endişesi (örneğin aile) içerir (Özcan, 2008, s. 10). Becker'a göre, çalışanların sadakat göstermesine neden olan yan bahis kaynakları şunlardır. Sosyal beklentiler; bir kişi, ait oldukları toplumun sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını

sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür sosyal baskılar, işlerini değiştiren insanların toplumda güvenilir olarak görülmemesi bir örnek olarak vermek mümkündür. Bürokratik düzenlemeler: yan bahislerin ikinci kaynağı bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, her ay emekli maaşından belirli miktarda kesinti olan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak istediğinde, hizmet süresi boyunca maaşından düşülen tutarın büyük bir miktara ulaştığını görür. Emekli maaşlarıyla ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi yan yatırdı. Çünkü eğer örgütten ayrılırsa, yıllarca emekli maaşından kesilen ve hakkına sahip olduğu bu parayı kaybedecek ve emekli maaşı almayacak. Sosyal etkileşimler; Becker'in yan bahis kaynaklarından biri sosyal etkileşimlerdir. Kişi başkalarıyla ilişki içinde olduğunda, kendisi hakkında bir görüş belirler. Bu mahkûmiyeti sağlam tutmak için, buna uygun hareket etmek zorundadır. Örneğin, bir kişi kendini güvenilir bir kişi olarak sunarsa, güvenilir görüşünü sağlam tutmak için yalan söylememelidir. Bu durumda, dürüst davranışa bağlılık geliştirecektir. Sosyal roller; yan bahisler, içinde bulundukları sosyal duruma suçlanan ve adapte olan kişinin de neden olabilir. Böyle bir durumda, kişi artık başka bir role uyum sağlayamayacak olduğu sosyal rolün gerekliliklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır. Becker'a göre, söz konusu kaynaklar ve bunlara yapılan yatırımlar nedeniyle yerleştirilen yan bahisler zamanla kademeli olarak artıyor. Bu nedenle, kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların ana göstergeleri olarak kabul edilir. Buna göre, kıdem ilerledikçe ve kişinin yaşı arttıkça, yatırımları buna paralel olarak artacak ve kişinin organizasyondan ayrılması zorlaşacaktır. Özetlemek gerekirse, Becker'in yan bahis yaklaşımı, işe olan bağlılığın davranışsal boyutu olarak kabul edilir ve genellikle tasarlanmış bağlılık olarak adlandırılır. Becker'in belirttiği gibi, temel ve kişi, kuruluşun ekonomik temeli için bu tür bir taahhütte bulunmaya mecbur hissediyor, çünkü işten ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönleri çok fazla. Ekonomik faydaların sayısı ve miktarı arttıkça, çalışanın kuruluşa olan sadakati artar ve kuruluşun üyeliğini sona erdiren davranışlardan kaçınır (Mayer ve Schoorman' dan aktaran, İnce ve Gül, 2005, s. 49).

Salancik'in yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımına göre bağlılık, "kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur (Mowday ve diğerleri, 1979).

Kişinin tutumları ile davranışları arasında tutarsızlık olduğu zaman kişi gerilim hissedecektir. Çelişen tutum ve davranışlar, kişi için ne kadar önemliyse, gerilimin de o derecede yüksek olması beklenmektedir. Bu durumda kişi, gerilimi azaltmak için, çelişen tutum ve davranışlarından birini diğeriyle uyumlu hale getirecek şekilde değiştirecektir. O'Reilly ve Caldwell (1986, s. 599) ise, Salancik'in her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağını ve kişinin davranışının bazı özelliklerinin bu davranışa olan bağlılığını etkilediğini belirtmektedir. Bu etki, özellikle iş seçiminde görülmektedir ve kişinin çalıştığı işi ve dolayısıyla örgütü seçerken vermiş olduğu karar, yapmış olduğu seçime olan bağlılığını etkilemektedir. Davranış ne kadar açık ve kesinse, bu davranışa olan bağlılık da o kadar yüksek olacaktır. Örneğin, kişi işe girerken bir sözleşme imzalamışsa ya da belirli bir süre o işte çalışması açıkça belirtilmişse ve kişi bunları kabul ederek o işi seçmişse, bu seçimini inkâr edemeyecektir. Dolayısıyla, seçimine olan bağlılığı da artacaktır (O'Reilly ve Caldwell 1986, s. 600). A. Kaya (2010), Salancik (1979) ve Becker (1960)' in yaklaşımlarında bağlılığın, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele alındığını, ancak Salancik'in (1979) yaklaşımından farklı olarak, Becker'in (1960) yaklaşımında, davranışa karşı bağlılığın oluşabilmesi için kişinin o davranıştan vazgeçtiği zaman uğrayacağı zararların farkına varması gerektiğini belirtmektedir. Salancik'e göre, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için, kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, davranışı devam ettirme isteği olması gerekmektedir. Bu istek de, davranışı bağlayıcı kılan özelliklerin varlığı halinde oluşmaktadır. Davranışın geri dönülemez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı altında olmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin örgütte çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasına neden olacaktır (Meyer ve Allen, 1991).

2.5.3 Örgütsel bağlılığın sonuçları

Bağlılığın sonuçları, bağlılık derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Yüksek düzeyde bağlılık için örgütün kabul edilebilir amaçlarının olması gerekmektedir. Yüksek düzeyde bağlılık örgütün amaçlarına daha hızlı ulaşmasını sağlar. Bağlılığın düşmesi halinde iş ilişkilerinde olumsuzluklar, düşük performans, geçikme, artan devamsızlık gibi durumlar ortaya çıkabilir. Yüksek bağlılık durumlarında; iş tatmini, yüksek motivasyon, katılım ve organizasyonda kalma arzusu gelişir. Örgütlerin çalışanlarına taahhütleri bağlılığı önemli ölçüde etkileyerek

örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur (Mercan, 2006). Kuruluşun hedefleri çalışana göre “yanlış” ise, yani kuruluşun hedefleri ve bireyin hedefleri paralel değilse, yüksek düzeyde bağlılık hızla dağılabilir. Çünkü çalışan yanlış nedenlerle kişisel fedakârlıklar yapabilir ve bu amaç için çaba gösterebilir. Öte yandan, kuruluşun hedefleri “doğru” ise, yüksek düzeyde bir bağlılık, kuruluşun yararına etkili olan, kuruluşun üyeliğinin devam etmesi ve üye davranışını kontrol etme kolaylığı gibi olumlu çalışan davranışlarına neden olabilir (Aras, 2010). Örgütsel bağlılık çalışmasında Randall (1987), örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçlarını kişisel ve örgütsel olarak kapsamlı bir şekilde değerlendirdi. Taahhüt seviyelerini düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık olarak ifade ettiler. Bu bağlılık düzeyleri ve bunların kişisel ve örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda ayrıntılı olarak tartışılmıştır (Kurtbaş, 2011).

1. Olumlu sonuçlar: Düşük örgütsel bağlılık, bireyin yaratıcılığına ve gelişime açık olmasına neden olabilir. Buna ek olarak, bu, birey alternatif iş fırsatlarını araştıracağı için insan kaynaklarının daha etkin kullanılmasına yol açabilir (Kurtbaş, 2011). Organizasyon üzerinde olumsuz etkisi olan düşük performanslı çalışanın işten çıkarılması, organizasyonun moralinin yükselmesine, yeni çalışanların işe alınmasıyla birlikte örgüt ikliminin iyileşmesine, organizasyon da mevcut çalışanların tutumlarının iyileştirilmesine ve belki de performansın artmasına neden olabilir (Ceseroğlu, 2010). Organizasyona düşük sadakati olan çalışanlar, üst düzey yöneticilerine karşı hissettikleri korkuyu bir kenara bırakarak hataları ve hataları kolayca ifade edebilirler. Bu şekilde gizlenen veya açığa çıkarılamayan konuları ifade edebilir ve örgütün dikkatini bu konulara çekebilir (Somuncu, 2008). Düşük örgütsel bağlılık, uzun vadede örgüte olumlu sonuçlar verebilecek şikayet ve söylentilerle sonuçlanır. Kuruluş bu iç ve gayri resmi iletişim sistemini zamanında kullanabilirse, pahalıya mal olabilecek davaları ve yasal düzenlemeleri aşabilir (Kurtbaş, 2011).

2. Olumsuz sonuçlar: Düşük düzeyde taahhütte bulunan çalışanlar, bireysel görevle ilgili çabalarda geriye dönük oldukları ve grup sadakatini korumak için asgari çaba gösterdikleri için organizasyon içinde "duygusuz çalışanlar" olarak tanımlanmaktadır (Ceseroğlu, 2010). Onlar olumsuz çalışanın kariyerini etkileyen yöneticiler tarafından göz ardı edilir, çünkü düşük örgütsel bağlılık ile bireyler kadar terfi için alışılmadık bir durumdur. Düşük sadakatleri nedeniyle, bu tür

bireyler aynı zamanda gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, soyutlama, karakter aşınması, beklenmedik görevler ve rahatsız olma gibi ağır kişisel masraf ödemek zorundadır. Düşük taahhüt genellikle yüksek düzeyde çalışan transferi, yüksek devamsızlık, geç çalışma, organizasyonda kalma arzusu eksikliği, düşük işkalitesi, örgüte sadakatsizlik, çalışan hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet değişikliği vb. ile ilişkilendirildi (Mercan, 2006).

2.6 Mobbing (Yıldırma) kavramı

Leymann (1996) göre mobbing kavramının tanımlarken işyerlerinde yaşanan kötü olayları göstermiştir. Kavramının tanımını “işyerindeki psikolojik baskıya hedef olan kişinin, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik şekilde baskılanması ile oluşan düşmanca ve etik olmayan iletişimi içerir.” şeklinde yapmıştır (s. 168). Mobbing üzerinde çalışan araştırmacılar, mobbing kavramını tanımlarlarken farklı kelimeler kullanmışlardır. Kelimeler her ne kadar değişkenlik gösterse de birçoğunun anlam bakımından birbirine yakın olduğu görülmektedir. Mobbing tanımları arasında iş yeri travması, akran zorbalığı, kötü muamele, duygusal taciz, psikolojik taciz ifadeleri kullanılmaktadır. Tanımlarda kullanılan “kötü/olumsuz davranış” sözcükleri karşımıza anahtar sözcükler olarak ortaya çıkmaktadır.

2.6.1 Mobbing (Yıldırma) dereceleri

Mobbingin derecelerinin fark edilmesi ve yaşanması kişiden kişiye göre değişkenlik gösteren bir kavramdır. Bu farklılıklar kişinin cinsiyeti, yaşı, yaşam şekli, düşünce yapısı, kişilik yapısı, değerler ve yargıları, eğitim durumu vb. gibi birçok değişkenden meydana gelmektedir. Ayrıca mobbingin davranışlarında meydana gelen şiddet, sıklık, süre vb. gibi farklı etkenler bireylerin etkilenme derecelerinin değişmesine neden olmaktadır. Mobbing üç aşamada incelenmektedir (Bozyiğit, 2013).

Birinci derece mobbing

Bu süreçte birey mobbinge direnmeye çalışırken aynı zamanda da mücadele etmektedir. Eğer mücadeleyi kazanırsa erken dönemlerde uzaklaşarak kendisini mobbing hedefi olmaktan kurtarabilir ve aynı zamanda iş yerinde farklı bir

departmanda veya pozisyonda işine devam edebilir. İş ortamına ve mesai arkadaşlarına adım adım soğukluk hissetmeye başlar. Sürekli ağlamalar, uykuda bozukluk, her şeye alınma ve konsantrasyonda bozukluklar kendini gösterir (Karakale, 2011).

İkinci derece mobbing

Bu süreçte bireyin daha fazla direnme gücü kalmamıştır ve kaçamaz hale gelmiştir. Uzun süreli ya da geçici bedensel rahatsızlıklar meydana gelirken iş ortamına tekrar dönme isteği oldukça zorlaşarak işten soğuma meydana gelmiştir. Çeşitli bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar kendini gösteremeye başlamıştır. Örneğin; tansiyonda yükseklik, uykuda bozukluklar, midede ve bağırsakta sorunlar çekmeye başlar, kiloda çok fazla artış yada düşüş meydana gelir, depresyon haline bürünür. Kötü alışkanlık olarak alkollü içeceklere veya ilaçlara bağımlılıklar kendini gösterir. İşyerinden sürekli izin talebinde bulunur; yalnızlıktan ve araç kullanırken kendini gösteren yeni, sebebi olmayan korkular hissetmeye başlar. Bu aşamada artık tıbbi yardıma ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır (Arpacıoğlu, 2009).

Üçüncü derece mobbing

Davenport ve diğerleri, (2003)' e göre, mobbinge uğrayan kişi artık iş göremez duruma gelmiştir. İş ortamına karşı kendisini endişeli, korkulu ve sıkıntılı bir durumda hissetmektedir. Olaylardan çok fazla oranda etkilenmesi artık kendisini iş yerinde duramayacak hale getirmiştir. Kendisini koruyamaz ve savunamaz hale gelmiştir ve sağlam düşünme yetisini kaybetmiştir. Normalden farklı olarak artık depresif bir yapıya sahiptir, sağlık problemleri başlamıştır, intiharı düşünmektedir, üçüncü kişileri hedef alan saldırgan davranışlar göstermektedir. Bu aşamalar mobbingin son aşaması olarak değerlendirilmesinde ortaya çıkan zihinsel ve fiziksel hastalık olarak kendini göstermektedir. Olaylardan etkilenen birey eski iş performansına ulaşamayacak durumdadır. Fiziki ve ruhsal açıdan zarara uğramasından dolayı tedavi veya rehabilitasyon bile düzeltilemeyecek sonuçlara ulaşmaktadır. Oldukça uzun zaman alan ve sadece uzman kişiler tarafından uygulanan bir yöntemin neticesinde yararlar sağlanabilmektedir (Yalçındağ, 2014).

2.6.2 Mobbing (Yıldırma) türleri

Çalışanlar ister kamu ister özel sektör fark etmeksizin her iki sektörde de mobbinge maruz kalabilmektedirler. Kurumda ki bütün çalışanlar mobbing mağduru olabilmektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan mobbing uygulamaları, dikey (hiyerarşik) ve yatay (fonksiyonel) mobbing olarak iki şekilde görülmektedir (Karşlıoğlu, 2011).

Dikey mobbing

Aralarında kıdem farkı bulunan yani ast-üst ilişkisi olan çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing çeşididir. Örgütteki üst makamda çalışanın (müdür) astlara (memur) karşı uyguladığı yukarıdan aşağıya doğru mobbing veya astların üstlere karşı uyguladığı; aşağıdan yukarıya doğru mobbing olarak tanımlanır (Akman, 2014).

- **Yukarıdan aşağıya mobbing**

Bu mobbing çeşidinde örgütte üst statüsünde görev yapan çalışanların alt statüde görev yapan çalışan bireylere uygulamış oldukları mobbing davranışı olarak ifade edilmektedir. Üst pozisyonundaki çalışanların sahip oldukları kurumsal güç ve yetkilerini kullanarak astlarını ezmek sureti ile astlarını bastırarak ve yıldıarak uyguladıkları davranışlardır (Atman, 2012).

Yukarıdan aşağıya mobbing maruz kalınan en yaygın mobbing çeşididir. Atman (2012) tarafından yapılan çalışma incelendiğinde Amerika'da üst pozisyonundaki yöneticilerin yaklaşık % 81'nin astlarına mobbing uyguladığı görülmüştür.

- **Aşağıdan yukarıya mobbing**

Örgütte çalışan astların üstlerinde çalışan yöneticilerine karşı yapmış oldukları mobbing çeşididir. Aşağıdan yukarıya mobbing, iş hayatında çok az oranda karşımıza çıkan bir mobbing türüdür.

Astların üstlerine mobbing uygulama nedenleri arasında; eski yöneticilerine karşı duymuş oldukları alışkanlık ve bağlılıktan dolayı yeni yöneticiyi kabullenememe, bireysel çatışmalar, yöneticilerini bulunduğu statüye layık görmeme ve kendilerinin yönetici olmak istemelerinden kaynaklanmaktadır (Güngör, 2007).

Yatay mobbing

Aynı pozisyonda çalışan ve aynı unvana sahip kişilerin birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing çeşidi olarak ifade edilmektedir. Yatay mobbing yukarıdan aşağıya meydana gelen mobbingden sonra en çok karşılaşılan mobbing türüdür. Aynı pozisyonda çalışan bireyler arasında meydana gelen bu mobbing türü, çıkar çatışması, rekabet duygusu ve kişisel anlaşmazlıklar gibi çeşitli sebeplere dayanmaktadır (Salin, 2005).

2.6.3 Mobbing' in (Yıldırmanın) nedenleri

Leymann (1996) yapmış olduğu çalışmada iş yerindeki mobbingi meydana getiren dört etmenden bahsetmektedir. Bunlar:

- Çalışma planı (görev dağılımı) yetersizliği
- Liderlik davranışları yetersizliği
- Mağdurun korunmasız oluşu
- Örgütteki ahlaki standartların yetersizliğidir.

Uygulamaya dayalı çalışmalar işyerindeki yıldırmanın iki nedeni olduğunu göstermektedir. Bunlar, mağdurun kişiliği ve psikososyal faktörlerdir (Einarsen, 1999). Zapf'a göre ise iş yerinde yıldırmanın nedenleri tek yönlü teorilerle açıklanamaz. Bu durum mağdurun ve saldırganın kişilik özelliklerinin yanında aynı zamanda sosyal çevre ve örgüt kültürüne de bakılmalıdır. Olumsuz çalışma koşulları, iletişim eksikliği, yanlış iletişim, bilgi akışını ve iş birliğini engelleyen çeşitli stratejiler sonucunda da mobbing meydana getirmektedir (Zapf, 1999).

2.6.4 Mobbing' in etkileri

İşyerinde uygulanan mobbing davranışları zararlı ve aynı zamanda yıkıcı bir durum meydana getirmektedir. Sürekli tekrarlanan mobbing psikolojik baskılar uygulayan, bireysel, örgüt, aile ve toplum üzerinde psikolojik, fiziksel ve sosyal açıdan önemli oranda etkili olmaktadır (Özgener, 2004, s. 10).

İşyerinde meydana gelen mobbing, bireyin sağlığını psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir. Mobbinge maruz kalan bireyin sağlığı olumsuz etkilenmekte ve bu durumun içinde bulunduğu örgütü olumsuz etkilemesi içten bile değildir. Son olarak örgüt yapısı olumsuz etkilenen işyeri ise kendi toplumunu ve ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Yapılan bazı araştırmalar incelediğinde,

personellerin psikolojik yıldırma konusunda hassas oldukları ve bu tür yaşantıların bireyde psikolojik problemlere neden olduğu, iş verimi düşerken çalışma ortamlarının da bozulduğu gözlemlenmiştir (Şahin, 2010). Psikolojik yıldırma sadece tek bir bireye uygulanmış gibi görünse de aslında ülke ekonomisini etkileyecek kadar geniş çaplıdır.

Bireyler üzerine etkileri

İşyerinde mobbing süreci içerisinde en büyük zararı gören genellikle mağdur bireydir. (Tetik, 2010) . Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan mobbingin etkileri mobbinge maruz kalan bireyleri kötü yönde etkilemektedir. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal açıdan büyük oranda zararlı sonuçları vardır. Mobbinge maruz kalan bireyde meydana gelen bazı sonuçlar; bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur. Mobbingin birey üzerindeki sosyal etkilerine bakıldığında ise; öncelikle sosyal imajının zedelendiği görülmekte, daha sonra işyerinde kendini dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş olarak gören birey, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de kaybettiği görülmektedir (Tınaz, 2006, s. 153).

Mobbinge maruz kalan bireylerde meydana gelen değişiklikler; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı ,daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri görülmektedir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu 2005, s. 315). Psikolojik tacizin sonuçları olarak yüksek ölçülerde psikolojik rahatsızlıkları provoke ettiği bilinmektedir. Böylece sıklıkla psikiyatrik tanılar konulabilmektedir. Birey psikolojik tacizden dolayı psikiyatrik hasta olduğunda;

- Depresyon
- Uyum bozukluğu/ travma sonrası stresbozukluğu
- Tükenmişlik sendromu
- Bireysel bozukluklar gibi ciddi boyutta rahatsızlık geçirebilir (Tınaz, 2006, s. 158).

Örgüt üzerine etkileri

Psikolojik yıldırma olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar aynı zamanda da örgüt üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bundan dolayı örgütte işveren, psikolojik yıldırmanın örgütüne vereceği zararların ne kadar ağır olacağının farkında olursa ve ortaya çıkacak muhtemel olumsuz sonuçlara ilişkin bilgi sahibi olması durumu şüphesizdir ki bu süreçle mücadele etmek için ve buna son vermek için elinden gelenin fazlası yapmak için çaba sarf edecektir.

Örgüt açısından ortaya çıkan olumsuzluklar incelendiğinde karşımıza ilk olarak ekonomik nitelik çıkmaktadır. Ancak bunun yanında ağır sosyal etkilerin oluşması da görülmektedir (Tınaz, 2006, s. 161). Yıldırmanın örgütsel maliyeti oldukça yüksektir. Mağdurların işsizlik sigortasından yararlanmak istemeleri, istifa etmeye zorlanmalarını ispat etmeleri işverene mali yük getirmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 114).

İş yerinde psikolojik yıldırma davranışına maruz kalan, yıldırlan vasıflı bireyler kurumu zamanla terk ederler. Bu durumda kurum daha önce yetiştirdiği, yetişmesi için büyük masraflar yaptığı personelinin kaybederek hem emek hem de mali olarak zarara uğrar. Çok sık eleman kaybı kuruluşa çok önemli eğitim, personel temin maliyeti getirdiği gibi, çok büyük zaman israfına neden olmaktadır (Güngör, 2007, s. 105).

2.6.5 Mobbingle mücadele

Mobbing sürecini birçok faktör etkilemektedir. Mağdurları saldırganın/saldırganların düşmanca tutumundan korumak için çeşitli başa çıkma yöntemleri bulunmaktadır. Bu yöntemleri belirlerken, taciz ortamını yaratan koşullar dikkate alınmalıdır. İşyeri yönetiminin Mobbingle mücadelede tutumu, örgütsel düzeyde önemlidir. Stresle ilgili politikaların, fiziksel koşulların ve kaynakların önlenmesi için planlar yapılmalıdır (Pehlivan, 2000). Bu plan çerçevesinde, tacizi önlemek ve ortaya çıkması halinde doğru bir şekilde ortadan kaldırmak için yeni bir örgüt kültürü ve iç mekanizmalar oluşturulmalıdır (Akgeyik ve diğerleri, 2013). Mobbing ile başa çıkma yöntemleri bireysel ve örgütsel olarak iki bölümde incelenmiştir.

Bireysel yöntemler

Mobbing ile başa çıkma yöntemlerinin etkinliği mağdurun kişilik özelliklerine, saldırgana, örgüt kültürüne, yasal yaptırımlara ve mobbing aşamasına bağlı olarak değişmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009). Davenport ve diğerlerine (2003) göre, psikolojik şiddetle başa çıkmanın beş yolu vardır; onu görmezden gelmek, kabul etmek, kendi yolunu kabul etmek, uzlaşmak ve herkesi tatmin etmeye çalışmak. Hangi yöntemin kullanılacağına karar vermek mağdura kalmıştır, bu yöntemler kişiden kişiye ve durumdan duruma değişir. Mağdur, sözlü saldırılara derhal tepki vermek, saldırgana boyun eğmemek, kişisel savaşa girmek, saldırganla yalnız kalmaktan kaçınmak ve bu durumu yönetimle paylaşmak da dahil olmak üzere çeşitli bireysel taktikler geliştirebilir (Akgeyik ve diğerleri, 2013). Kirel (2008) bireysel yöntemleri güven, özgüven ve bilinç geliştirme, duyguları kontrol etme, bireysel stresle başa çıkma tekniklerinin uygulanması olarak listeler. Mobbing mağdurları zaman içinde kendilerine ve çevrelerindeki kişilere olan güvenini kaybedebilir. Bu durumdan kurtulmak için önce benlik saygısını yükseltmeleri gerekir. Altunay ve diğerleri (2014), Katılımcılar bireysel baş etme yöntemleri açısından paylaşma-sosyal etkileşim, savunma, kaçınma, psikolojik destek alma, itaat, gizleme, yok sayma, gruptan yardım talebi, kişisel gelişim, karşı çıkma, eylemsizlik, önemsememe ve iletişim, vb. konularında benzer görüş belirtmişlerdir. Poussard ve Çamuroğlu (2009) mobbing ile başa çıkmak için kullanılabilecek bireysel önlemleri üç bölümde inceledi. Mobbing öncesi süreçte henüz mobbing'in fark edilmediği çatışma sırasında semptomların fark edilmesi, bazı durumların göz ardı edilmesi ve saldırganın duruma göre karşı karşıya kalması gerektiğini belirttiler. Kapalı dönemden sonra mobbing yapıldığı dönemde mağdurun kendine güvenmesi ve planlı bir şekilde ve çevre ile ilişkileri kesmeden mücadele etmesi gerektiği belirtildi. Mobbing sonunda mağdurların kendilerini mağdur olarak görmemesi, meslek mensupları tarafından desteklenmesi, belirli bir zamanda işten uzaklaştırılması ve yasal yollarla başvurmanın uygun olacağı belirtildi.

Örtük çatışmaların yaşandığı dönemde mobbingle mücadelede çatışmanın önlenmesi, sürecin başlamadan önce sona erdirilmesi anlamında önemlidir. Mobbing yerleşmeye başladığında, kurban sakinliğini koruyabilecek ve süreci kontrol etmeye yardımcı olacak rasyonel çözümler bulabilecektir. Mobbing'in son

aşamasında olan bireyin çevreden uzaklaşması, profesyonel yardım alması ve yasal yollarla haklarını araması yararlı olacaktır.

Örgütsel yöntemler

Mobbing karşıtı faaliyetlerin bir sistem içinde ele alınması uygun olacaktır; işletme bu sistemin sadece bir yönünü oluşturmaktadır. Bu sistem içinde işletme, önleyici faaliyetlerin yanı sıra taciz durumunda hukuk sistemine paralel olarak müdahale etmeli ve gerektiğinde arabulucu rolünü üstlenmelidir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009). Tutar'a göre, bunu başarmak için örgütsel liderliğin kurumsallaştırılması gerekiyor. Çünkü yöneticinin insani ilişkileri noktasındaki zayıflığı ve duygusal zeka eksikliği psikolojik şiddetin zemin bulmasına neden oluyor (Tutar, 2014, s. 161).

Altunay (2014) göre, mobbing önleme programları genellikle üç ana kategoride sınıflandırılmaktadır; çevresel, örgütsel ve davranışsal. Çevresel yaklaşıma göre, mobbing, tedbirsizlikten kaynaklanabilir, önlem olarak, örgüte giriş ve çıkışları kontrol etmek, güvenlik sağlamak, dış saldırıların önlenmesi örnek olarak gösterilebilir. Örgütsel yaklaşıma göre gelişen politikalar, prosedürler tacizi tetikleyebilir, yöneticiler onları tanımlamalı ve onlara yardımcı olmalıdır. Davranışsal yaklaşımlar, örgütteki ılımlıların rol modelleridir ve denge sağlayanlar örgütteki olumlu davranışları güçlendirir (Kırel ve diğerleri, 2008).

- Kuruluşun tüm çalışanlarını aynı çizgide tutan bir görünüm benimsemeli
- Organizasyon yapısında açıkça tanımlanmış raporlama seviyeleri olmalı
- Kuruluşun iş tanımları açıkça tanımlanmalı
- Personel politikaları kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalı
- Kuruluşun disiplin sorunları hızlı, tarafsız ve kalıcı olmalı
- Çalışanlar kuruluşun hedeflerine ulaşmak için eğitilmeli
- Yeni başlayanlar, çeşitli durumlar, problem çözme ve duygusal zeka ile başa çıkma yeteneklerini dikkate alarak seçilmeli
- Personel eğitiminde insan ilişkilerine önem verilmeli
- Kuruluşun iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalı
- Organizasyon, personel katılımını arttırmaktan ve hedeflerine ulaşmada ekip çalışmasını güçlendirmekten sorumlu
- Organizasyon her düzeyde sorunları çözebilecek bir sisteme sahip olmalıdır.

Eğitim kurumlarında örgötsel mükemmelliğe ulaşmak için, okul personelinin oluşturan üyeler arasındaki sosyal ve kültürel farklılıklardan bağımsız olarak ortak bir fikir oluşturulmalıdır. Bir okulda, bireyler etnik köken, sosyal sınıf, kültürel çeşitlilik gibi kendi değerlerinden farklı değerlere saygı gösterebilmelidir. Organizasyondaki iletişimin olumlu bir şekilde artırılması ve bu yönde faaliyetlerin yürütölmesi, örgötsel anlamda mobbingin önlenmesinde faydalı olacaktır. Özellikle okul müdürleri için hizmet içi eğitim programları düzenlemek, iletişim becerilerinin algılanması, duyguların oluşturulması, iletişim zincirindeki mevcut insanları atlamak ve savunma davranışları geliştirmek yararlı olacaktır (Şimşek, 2005).



3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 Yöntem

Bu çalışma bir alan araştırması olarak yapılmıştır. Çalışmada, bilgi toplama vasıta ve teknikleri olarak “anket tekniği”, örneklem seçiminde ise, “basit tesadüfi örnekleme” metodu kullanılmıştır. Gerekli izinleri almak üzere Çorum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü’ ne başvurular yapılmıştır. Etik kurul onayı ve kurumdan izinler alınarak çalışmaya başlanmıştır.

3.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı iki bölümden oluşmuştur.

Birinci bölümde araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgileri içeren ‘Kişisel Bilgi Formu’ kullanılmıştır.

İkinci bölümde Mobbing Ölçeği (Vol. Mob. Scale) ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) kullanılmıştır.

Mobbing Ölçeği (Vol. Mob. Scale): Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilmiş ve Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. 38 soru ve 1 – 5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için 1 puan kesinlikle katılıyorum, 2 puan katılıyorum, 3 puan kararsızım, 4 puan katılmıyorum, 5 puan kesinlikle katılıyorum olarak değerlendirilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ): Lyman W. Porter, Richard M. Steers, Richard T. Mowday tarafından 1974 yılında geliştirilmiştir. 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

katılımcının yanıt tutarlılığını (response set bias) test edebilmek maksadıyla ters tasarlanarak ve buna göre puanlandırılmıştır. Orijinalinde cevap şıkları için 7'li likert ölçeği kullanılan anket, anlaşılabilirliği arttırmak amacı ile bu çalışmada 5'li likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Likert ölçeği şu yanıtları içermektedir; • Kesinlikle katılmıyorum • Katılmıyorum • Kararsızım • Katılıyorum • Kesinlikle katılıyorum.

3.3 Veri Toplama Tekniği

Çalışmanın alan araştırması bölümünde bilgi toplamak amacıyla anket yöntemi uygulanmıştır. Anket yöntemi ilgililere ulaştırılarak gerçekleştirilmiştir. İlgililere iki bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır.

3.4 İstatistiksel Yöntem

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS (Versiyon 22.0, SPSS Inc., Chicago, IL, USA, Lisans: Hitit Üniversitesi) paket programı kullanılarak yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler sürekli değişkenler için veri dağılımına uygun olarak ortalama±standart sapma ve medyan (minmax) ile sunulmuştur. Kategorik verilerin tanımlayıcı istatistikleri sayı ve yüzde (%) olarak raporlanmıştır. İstatistiksel test seçimi için verilerin normallik dağılımı ShapiroWilk 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 KruskalWallis testi ile yapılmıştır. KruskalWallis 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 Spearmans 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.

4. BULGULAR

Araştırmamızda tamamı Çorum/Merkez ilinden olmak üzere toplam 290 katılımcı yer almıştır. En küçük katılımcı yaşı 21 ve en büyük katılımcı yaşı 65 olmak üzere katılımcıların yaş ortalaması $38,37 \pm 9,76$ olarak belirlenmiştir.

Çizelge 4.1: Katılımcılara ilişkin sosyodemografik özellikler.

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	89	30,7
	Erkek	201	69,3
Birimdeki göreviniz	İdareci	13	4,5
	Memur	75	25,9
	Antrenör	35	12,1
	Temizlik	84	29,0
	Güvenlik	46	15,9
	Diğer	37	12,8
Yöneticilik göreviniz var mı?	Evet	28	9,7
	Hayır	262	90,3
Kurumdaki görev yılınız	1 - 5 Yıl	107	36,9
	6 - 10 Yıl	96	33,1
	11 - 15 Yıl	40	13,8
	16 Yıl Üzeri	47	16,2
Eğitim durumu	İlkokul	34	11,7
	Ortaokul	31	10,7
	Lise	101	34,8
	Üniversite	108	37,2
	Yüksek Lisans	16	5,5
Medeni durum	Evli	213	73,4
	Bekar	77	26,6
Kadro durumu	Kadrolu	233	80,3
	Sözleşmeli	57	19,7
Çalıştığınız birim	KYK	133	45,9
	Gençlik Spor	157	54,1
	Toplam	290	100

Katılımcıların 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; 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, ilkokul 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. Katılımcılara ilişkin sosyodemografik özellikler Çizelge 1'de gösterilmiştir.

4.1 Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 4.2: Güvenirlik istatistikleri.

Ölçek	Cronbach Alpha katsayısı	Standartlaştırılmış Cronbach Alpha katsayısı	Madde sayısı
ÖBÖ	0,870	0,875	15
MÖ	0,966	0,968	38

p<0,05.

Örgütsel Bağlılık ölçeği için 15 soruya ilişkin ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik değeri 0,870 olarak belirlenmiştir. Mobing ölçeği için 38 soruya ilişkin ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik değeri 0,966 olarak bulunmuştur (Çizelge 2). Her iki ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik değerlerine göre yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.3: Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri.

	N	Ortalama	SS	Ortanca	Min	Max	Çeyrekler açıklığı (Ç1Ç3)
ÖBÖ	290	59,67	9,81	61	32	75	14 (5367)
MÖ	290	60,23	22,98	53	38	167	33 (4275)

p<0,05.

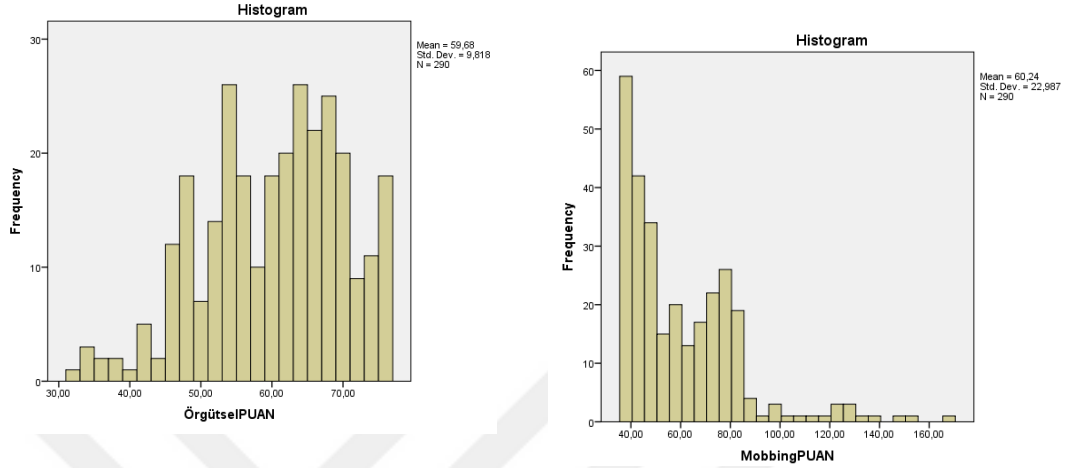
Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri Çizelge 4.3.'te sunulmuştur.

Çizelge 4.4: Normal dağılım sınaması.

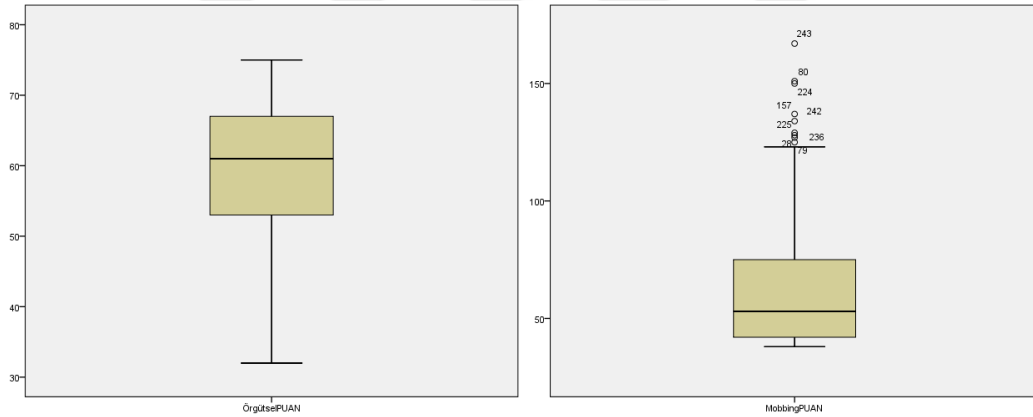
	KolmogorovSmirnov			ShapiroWilk		
	Serbestlik			Serbestlik		
	İstatistik	derecesi	P	İstatistik	derecesi	P
MÖ	0,167	290	<0,001	0,840	290	<0,001
ÖBÖ	0,084	290	<0,001	0,969	290	<0,001

p<0,05.

Ayrıca normal dağılım sınamasına ilişkin istatistiksel sonuçlar Çizelge 4’te verilmiştir. Her iki normal dağılım testleri KolmogorovSmirnov ve ShapiroWilk sonuçlarına göre ölçek verilerinin normal dağılmadığı görülmüştür (Çizelge 4).



Şekil 4.3: Ölçek puanlarına ilişkin histogram grafiği.



Şekil 4.4: Ölçek puanlarına ilişkin kutu grafiği.

Ayrıca ölçek puanlarına ilişkin Histogram grafiği Şekil 1’de Kutu grafiği Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekiller incelendiğinde de ÖBÖ dağılımının sola çarpık ve MÖ dağılımının sağa çarpık olduğu görülmektedir.

Korelasyon Analizi

Ölçek puanları arasındaki korelasyon analizi veri dağılımına uygun olarak Spearman korelasyon katsayısı kullanılarak araştırılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre MÖ ve ÖBÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde

negatif yönlü korelasyon bulunmuştur ($r= 0,356$; $p<0,001$, Çizelge 5). Bu sonuçlara göre MÖ puanları artarken ÖBÖ puanlarının azaldığı görülmüştür.

Çizelge 4.5: Ölçek puanları arasında Spearman korelasyon analizi sonuçları.

	ÖBÖ	
	Korelasyon katsayısı (r)	0,356**
	P	<0,001
	N	290

** $p<0,01$ düzeyinde İstatistiksel olarak anlamlı korelasyon.

Yapılan istatistiksel analiz sonucunda mobing ölçeğinin korelasyon katsayısı ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r= 0,356$ ** $p <0,001$).

Regresyon Analizi

Ölçek puanları arasındaki ilişkiyi modellemek ve neden sonuç ilişkisini ortaya koymak amacıyla tek değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Çizelge 6 ve Çizelge 7’de sunulmuştur.

Çizelge 4.6: Regresyon modelinin anlamlılığı test etmek için 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			

$p<0,05$.

Çizelge 4.7: 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	44,964	<0,001	65,514	71,512
MÖ	0,147	,024	6,206	<0,001	0,193	0,100

$R= 0,343$

$R^2 = 0,118$

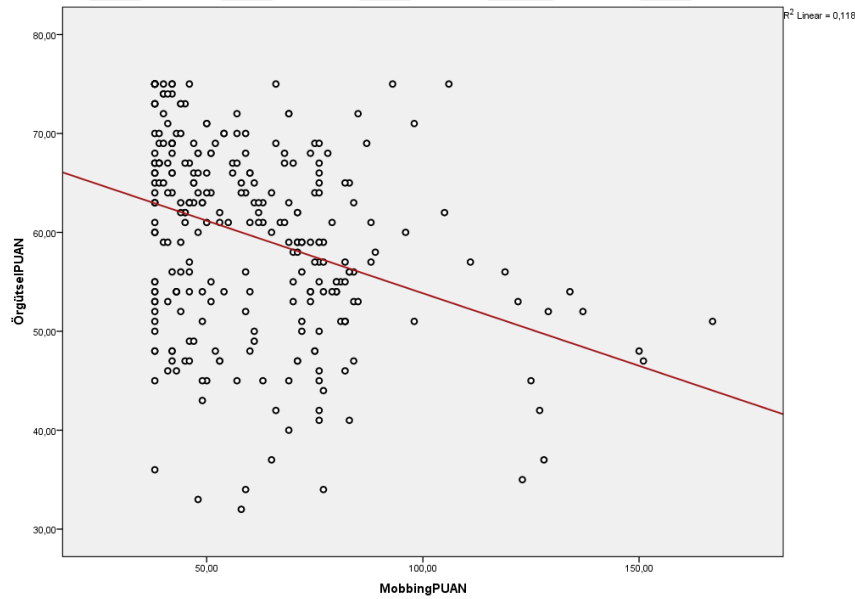
$p<0,05$.

Regresyon modelinin anlamlılığı test etmek için elde edilen ANOVA Çizelgesunda $p < 0,001$ olduğu için MÖ ile ÖBÖ arasındaki regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Çizelge 6). Regresyon analizi sonucu elde edilen Regresyon modelinde MÖ değişkeninin (bağımsız değişken) ÖBÖ değişkeninin (bağımlı değişken) %11.8' ini açıkladığı belirlenmiştir (Çizelge 7). β , regresyon modelinin katsayılarını göstermektedir. Regresyon denklemine ilişkin eğim katsayısı $\beta_1 = 0,147$ ttesti sonuçlarına göre anlamlı bulunmuştur ($t = 44,964$; $p < 0,001$). Yukarıda kurulan modelde hem sabit hem de bağımsız değişken (MÖ) için $p < 0,001$ olduğundan dolayı model katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır. Hem sabit değer hem de MÖ değişkeni istatistiksel olarak anlamlı olduğundan dolayı model aşağıdaki gibi kurulmuştur.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$\text{ÖBÖ} = \beta_0 + \beta_1 * \text{MÖ}$$

$$\text{ÖBÖ} = 68,513 - 0,147 * \text{MÖ}$$



Şekil 4.5: Ölçek puanları arasındaki ilişkinin modellenmesi için saçılım grafiği ve regresyon eğrisi.

Ölçek puanları arasındaki ilişkinin modellenmesi için saçılım grafiği ve Regresyon eğrisi Şekil 4.5'te gösterilmiştir.

Regresyon modeline göre Mobing Ölçeğindeki 1 birimlik artış Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde 0,147 birimlik bir azalmaya neden olacağı elde edilmiştir ($\beta_1 = 0,147$).

Çizelge 4.8: Regresyon analizi hata istatistikleri (n=290).

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Tahmin değerleri (Predicted Value)	44,01	62,94	59,68	3,37
Hatalar (Residual)	28,47	22,04	0	9,22
Standartlaştırılmış tahmin değerleri (Std. Predicted Value)	4,65	0,97	0	1
Standartlaştırılmış hatalar (Std. Residual)	3,08	2,39	0	1

Model yeterliği için bir ölçüt olan artıkların incelenmesi için Regresyon analizi sonuçları Çizelge 8’de verilmiştir. Predicted Value değerleri bağımlı değişken (ÖBÖ) için model tahmin değerleridir. En küçük tahmin değeri 44,01 ve en büyük tahmin değeri 62,94’tür. Tahmin değerlerinin ortalaması 59,68 ve standart sapması 3,37’dir. Modelde Std. Residual (Standartlaştırılmış hata değerleri) 3’ün üzerinde (veya 3’nin altında) olduğunda aykırı değer bulunabilmektedir. Artıkların (hataların) ise (0 ortalama ve 1 standart sapma ile) % 95’inden fazlası -2 ve 2 aralığında olduğunda artıkların normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Çizelgede standartlaştırılmış hata değerlerinin ortalaması 0 ve standart sapması 1’dir. En küçük hata değeri 3,08 ve en büyük hata değeri 2,39’dur. Yani modelde standart hata değerleri için normal dağılım varsayımının sağlandığı belirlenmiştir (Çizelge 8).

4.2 Sosyodemografik Özelliklere Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Sosyodemografik özelliklere göre ölçek puan karşılaştırmaları yapılmadan önce verilerin karşılaştırılacak her bir grup için normal dağılım sınaması gerçekleştirilmiştir.

4.2.1 Sosyodemografik özelliklere göre normallik dağılım sonuçları

Her iki normal dağılım testleri KolmogorovSmirnov ve ShapiroWilk sonuçlarına göre ölçek verilerinin karşılaştırılacağı Cinsiyet, Birimdeki görevi, Yöneticilik görevi, Kurumdaki görev yılı, Eğitim durumu, Medeni durumu, Kadro durumu ve Çalışılan birim kategorilerinden en az birinde MÖ ve ÖBÖ puanlarının normal dağılmadığı belirlenmiştir. Gruplar arasındaki örneklem büyüklüğü

farklılıkları ve verilerin ölçekler ile elde edilmesi de dikkate alındığında bağımsız iki grup ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Parametrik olmayan Mann Whitney U testi ve bağımsız üç veya daha fazla grup ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Çizelge 4.9: Cinsiyet gruplarından normal dağılım test sonuçları.

	Cinsiyet	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MÖ	Kadın	,153	89	<0,001	,875	89	<0,001
	Erkek	,170	201	<0,001	,830	201	<0,001
ÖBÖ	Kadın	,079	89	0,200*	,966	89	0,021
	Erkek	,092	201	<0,001	,968	201	<0,001

p<0,05.

Çizelge 4.10: Birimdeki görev gruplarında normal dağılım test sonuçları.

	Birimdeki göreviniz	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MÖ	İdareci	,260	13	,017	,801	13	,007
	Memur	,203	75	<0,001	,780	75	<0,001
	Antrenör	,166	35	,015	,868	35	,001
	Temizlik	,136	84	<0,001	,879	84	<0,001
	Güvenlik	,199	46	<0,001	,775	46	<0,001
	Diğer	,150	37	,034	,926	37	,017
ÖBÖ	İdareci	,138	13	,200*	,934	13	,383
	Memur	,087	75	,200*	,970	75	,073
	Antrenör	,108	35	,200*	,953	35	,140
	Temizlik	,115	84	,008	,967	84	,029
	Güvenlik	,113	46	,178	,957	46	,090
	Diğer	,154	37	,027	,937	37	,036

p<0,05.

Çizelge 4.11: Yöneticilik görev gruplarında normal dağılım test sonuçları.

	Yöneticilik göreviniz var mı?	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MÖ	Evet	,163	28	,055	,860	28	,001
	Hayır	,169	262	<0,001	,837	262	<0,001
ÖBÖ	Evet	,141	28	,163	,959	28	,334
	Hayır	,081	262	<0,001	,967	262	<0,001

p<0,05.

Çizelge 4.12: Kurumdaki görev yılı gruplarında normal dağılım test sonuçları.

	Kurumdaki görev yılınız	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MÖ	1 - 5 yıl	,153	107	<0,001	,853	107	<0,001
	6 - 10 yıl	,151	96	<0,001	,874	96	<0,001
	11 - 15 yıl	,226	40	<0,001	,741	40	<0,001
	16 yıl üzeri	,172	47	,001	,816	47	<0,001
ÖBÖ	1 - 5 yıl	,112	107	,002	,968	107	,011
	6 - 10 yıl	,115	96	,003	,961	96	,006
	11 - 15 yıl	,097	40	,200*	,931	40	,017
	16 yıl üzeri	,094	47	,200*	,961	47	,120

p<0,05.

Çizelge 4.13: Eğitim durumu gruplarında normal dağılım test sonuçları.

	Eğitim durumu	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MÖ	İlkokul	,149	34	,054	,874	34	,001
	Ortaokul	,166	31	,029	,891	31	,004
	Lise	,171	101	<0,001	,828	101	<0,001
	Üniversite	,174	108	<0,001	,821	108	<0,001
	Yüksek lisans	,253	16	,007	,756	16	,001
ÖBÖ	İlkokul	,149	34	,053	,942	34	,073
	Ortaokul	,144	31	,103	,949	31	,147
	Lise	,105	101	,008	,968	101	,016
	Üniversite	,087	108	,045	,973	108	,025
	Yüksek lisans	,177	16	,191	,857	16	,017

p<0,05.

Çizelge 4.14: Medeni durum gruplarında normal dağılım test sonuçları.

	Medeni durum	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MÖ	Evli	,164	213	<0,001	,834	213	<0,001
	Bekar	,176	77	<0,001	,840	77	<0,001
ÖBÖ	Evli	,093	213	<0,001	,962	213	<0,001
	Bekar	,087	77	,200*	,973	77	,103

p<0,05.

Çizelge 4.15: Kadro durumugruplarında normal dağılım test sonuçları.

	Kadro durumu	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
MÖ	Kadrolu	,172	233	<0,001	,836	233	<0,001
	Sözleşmeli	,131	57	,016	,883	57	<0,001
ÖBÖ	Kadrolu	,088	233	<0,001	,967	233	<0,001
	Sözleşmeli	,099	57	,200*	,954	57	,031

p<0,05.

Çizelge 4.16: Çalışılan birim gruplarında normal dağılım test sonuçları.

	Çalıştığınız birim	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MÖ	KYK	,116	133	<0,001	,920	133	<0,001
	Gençlik spor	,202	157	<0,001	,776	157	<0,001
ÖBÖ	KYK	,093	133	,007	,953	133	<0,001
	Gençlik spor	,077	157	,024	,972	157	,003

p<0,05.

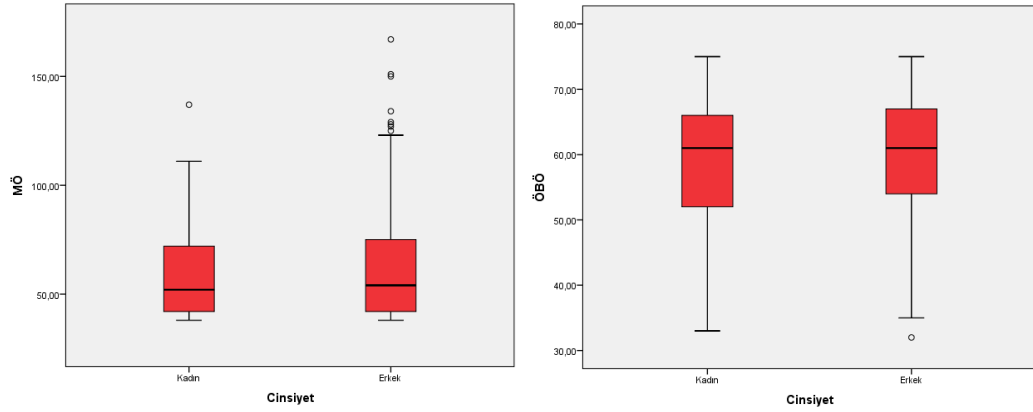
4.2.2 Sosyodemografik özelliklere göre MÖ VE ÖBÖ karşılaştırmaları

Çizelge 4.17: Cinsiyet gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	P
MÖ	Kadın	89	58,31	19,85	52	38	137	0,578
	Erkek	201	61,08	24,24	54	38	167	
ÖBÖ	Kadın	89	59,14	10,03	61	33	75	0,531
	Erkek	201	59,91	9,73	61	32	75	

p<0,05, Mann Whitney U test.

Cinsiyet gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 17’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (U=8578,5; p=0,578; U=8532,5; p=0,531).



Şekil 4.6: Cinsiyet gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.

Çizelge 4.18: Kruskal Wallis testi sonuçlarının birimdeki görev kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.

	Birimdeki göreviniz	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	P	Post hoc P
MÖ	İdareci	13	52,46	17,31	45	38	84	0,005*	Memur Temizlik: p=0,006
	Memur	75	54,60	20,00	47	38	137		
	Antrenör	35	58,57	20,38	53	38	128		
	Temizlik	84	66,34	25,77	62	38	151		
	Güvenlik	46	60,84	27,03	50	38	167		
	Diğer	37	61,35	17,38	58	38	98		
ÖBÖ	İdareci	13	65,84	7,49	66	52	75	0,074	
	Memur	75	58,18	10,39	59	33	75		
	Antrenör	35	61,25	10,01	61	37	75		
	Temizlik	84	58,51	9,91	59,5	34	75		
	Güvenlik	46	61,76	7,73	63	46	75		
	Diğer	37	59,08	10,33	61	32	74		

p<0,05.

Birimdeki görev kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 18’de verilmiştir. Görev grupları arasında ÖBÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(5)=10,058$; $p=0,074$). Görev grupları arasında MÖ 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 MÖ

The figure consists of two side-by-side box plots. The left plot shows the distribution of 'M6' scores for different job categories, and the right plot shows the distribution of 'Göb' scores for the same categories. Both plots use red box plots with black whiskers and outliers.

Left Plot: M6 vs Birimdeki görev

Birimdeki görev	Min	Q1	Median	Q3	Max	Outliers
İdari	40	40	45	70	85	
Memur	40	40	48	70	90	135, 140
Antrenör	40	45	55	75	90	130
Temizlik	40	50	65	80	125	150, 155
Güvenlik	40	45	50	75	125	170
Diğer	40	50	60	78	100	

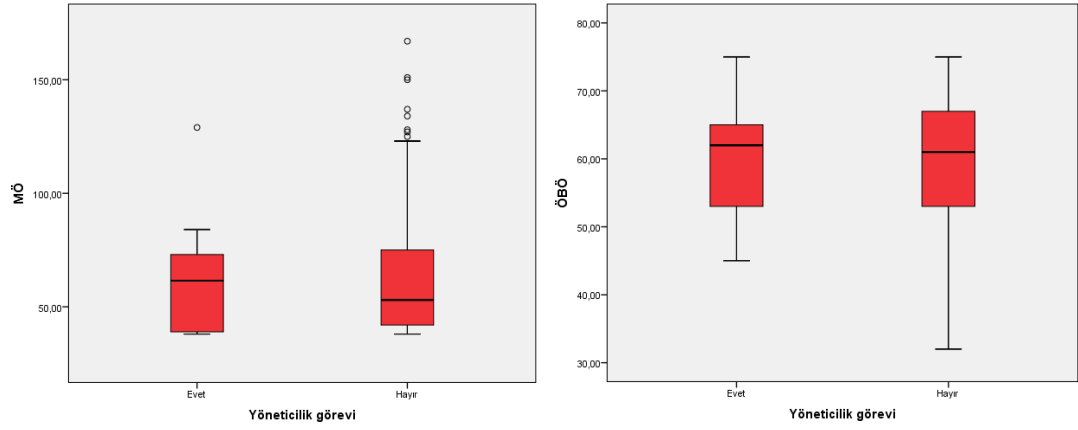
Right Plot: Göb vs Birimdeki görev

Birimdeki görev	Min	Q1	Median	Q3	Max	Outliers
İdari	52	63	66	73	75	
Memur	33	51	59	67	75	
Antrenör	37	55	61	70	75	
Temizlik	34	52	60	66	75	
Güvenlik	46	56	63	69	75	
Diğer	41	54	61	68	75	32

Çizelge 4.19: Mann Whitney U testi sonuçlarının yöneticilik görevi gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.

	Yöneticilik göreviniz var mı?	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p
MÖ	Evet	28	60,10	21,32	61,5	38	129	0,955
	Hayır	262	60,25	23,19	53	38	167	
ÖBÖ	Evet	28	60,00	8,30	62	45	75	0,891
	Hayır	262	59,64	9,97	61	32	75	

Yöneticilik görevi gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 19’da verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (U=3644; p=0,955; U=3610,5; p=0,891).



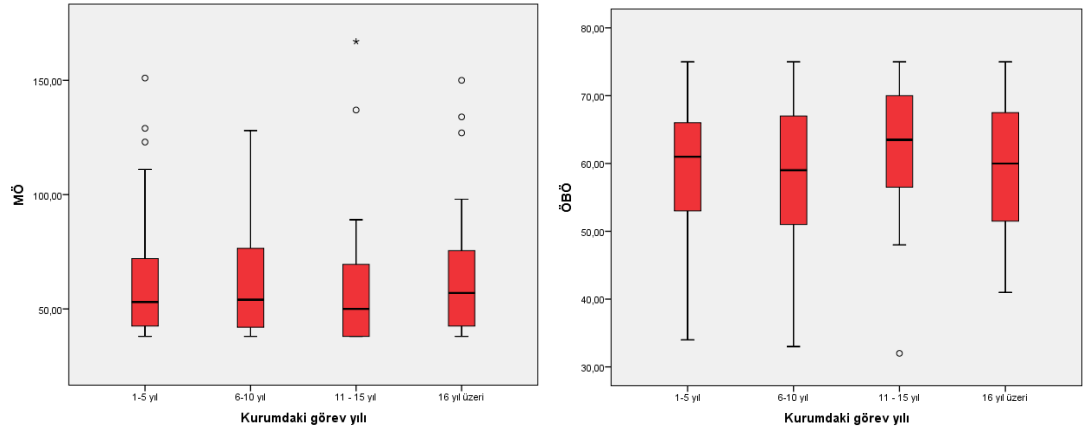
Şekil 4.8: Yöneticilik görevi gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.

Çizelge 4.20: Kruskal Wallis testi sonuçlarının kurumdaki görev yılı gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.

	Kurumdaki görev yılınız	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p
MÖ	1 - 5 yıl	107	59,54	21,08	53	38	151	0,568
	6 - 10 yıl	96	60,79	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	
ÖBÖ	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	

p<0,05.

Kurumdaki görev yılı gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 20’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(3)=2,02$; $p=0,568$; $H(3)=5,034$; $p=0,169$).



Şekil 4.9: Kurumdaki görev yılı gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.

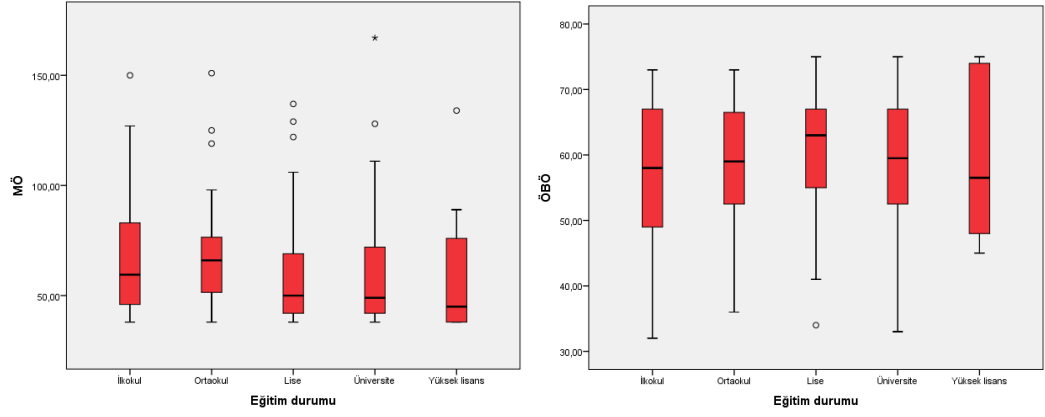
Çizelge 4.21: Kruskal Wallis testi sonuçlarının eğitim durumu kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.

	Eğitim durumu	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p	Post hoc p
MÖ	İlkokul	34	67,97	26,59	59,5	38	150	0,014*	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		
	Yüksek lisans	16	57,43	27,02	45	38	134		
ÖBÖ	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.

Eğitim durumu kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 21’de verilmiştir. Eğitim durumu grupları arasında ÖBÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(4)=4,144$; $p=0,387$).

Eğitim durumu grupları arasında MÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($H(4)=12,53$; $p=0,014$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Posthoc test sonuçlarına göre Ortaokul mezunlarının MÖ ölçek puanlarının Lise ve Üniversite mezunlarının ölçek puanlarından istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,048$; $p=0,046$).



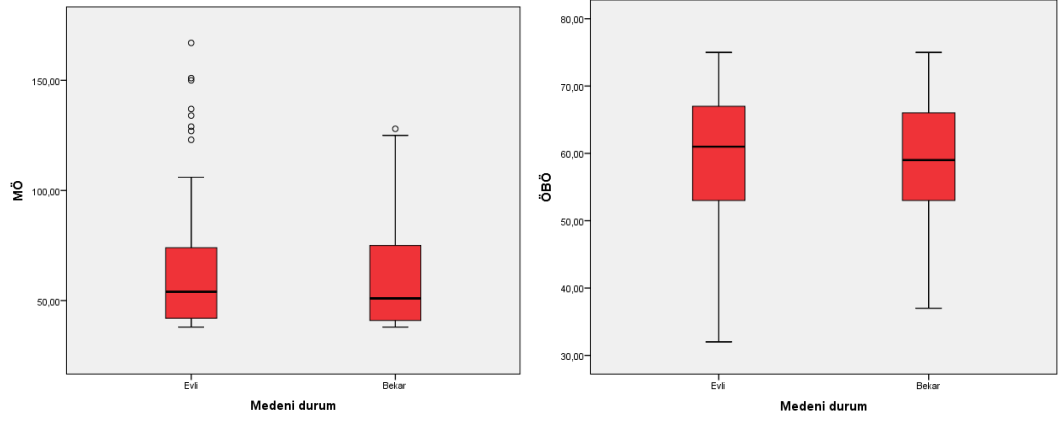
Şekil 4.10: Eğitim durumu gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.

Çizelge 4.22: Mann Whitney U testi sonuçlarının medeni durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.

	Medeni durum	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p
MÖ	Evli	213	60,61	23,09	54	38	167	0,377
	Bekar	77	59,19	22,80	51	38	128	
ÖBÖ	Evli	213	59,84	10,01	61	32	75	0,422
	Bekar	77	59,19	9,29	59	37	75	

$p<0,05$.

Medeni durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 22’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=7644,5$; $p=0,377$; $U=7695$; $p=0,422$).

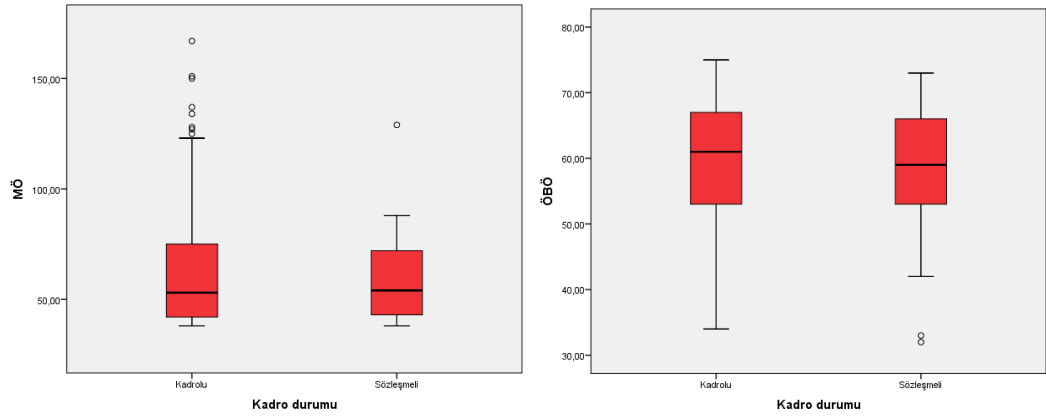


Şekil 4.11: Medeni durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.

Çizelge 4.23: Mann Whitney U testi sonuçlarının kadro durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırması.

	Kadro durumu	N	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maximum	p
MÖ	Kadrolu	233	60,70	24,03	53	38	167	0,946
	Sözleşmeli	57	58,33	18,12	54	38	129	
ÖBÖ	Kadrolu	233	59,98	9,88	61	34	75	0,280
	Sözleşmeli	57	58,40	9,52	59	32	73	

p<0.05.



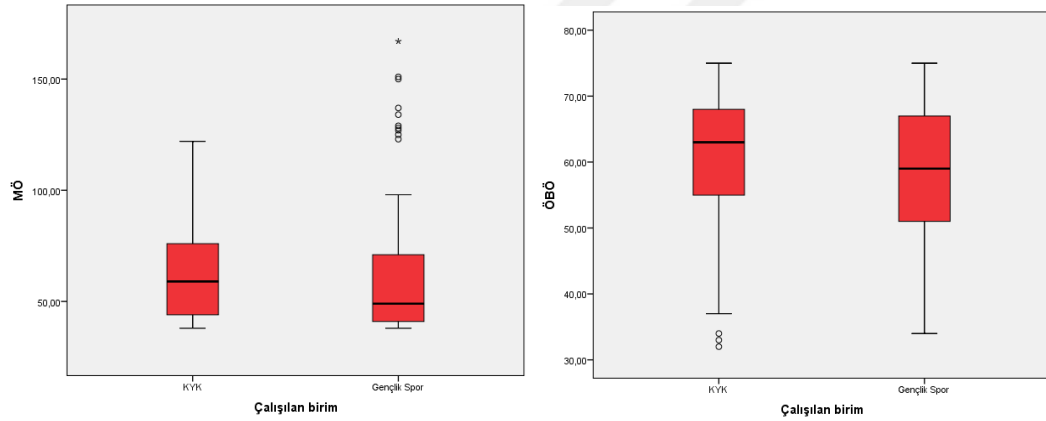
Şekil 4.12: Kadro durumu gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.

Çizelge 4.24: Mann Whitney U testi sonuçlarının çalışılan birim kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları.

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

p<0,05.

Çalışılan birim kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 24’te verilmiştir. KYK’da çalışanların MÖ ve ÖBÖ 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).



Şekil 4.13: Çalışılan birim gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin puan dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde katılımcıların sosyodemografik özellikleriyle ilişkili olarak, Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre; örgüt bağlılığı, bireyin örgütte kalma isteği, örgüt başarısı için çaba göstermesi, örgütün amacına, değerlerine inanması ve onları benimsemesi mobbing ölçeğine göre; çalışma alanında baskı, şiddet, yıldırma alt boyutları ile alan yazında yer alan bulgular arasındaki benzer ve farklı yönler tartışılmıştır.

Elde edilen verilere göre yapılan istatistiksel işlemlerin; Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin korelasyon analizi sonuçlarına göre MÖ ve ÖBÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde negatif yönlü korelasyon bulunmuştur. Yani MÖ puanları artarken ÖBÖ puanlarının azaldığı görülmüştür. Bu durum mobbing uygulanmadığı durumlarda personelin örgütüne bağlılığını artırdığını göstermektedir.

Yapılan bu çalışmada ölçek puanları arasındaki ilişkiyi modellemek ve neden sonuç ilişkisini ortaya koymak amacıyla tek değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Çizelge 4.6 ve Çizelge 4.7’ de sunulmuştur.

Regresyon modelinin anlamlılığı test etmek için elde edilen ANOVA Çizelgesinde $p < 0,001$ olduğu için MÖ ile ÖBÖ arasındaki regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Çizelge 6). Regresyon analizi sonucu elde edilen Regresyon modelinde MÖ değişkeninin (bağımsız değişken) ÖBÖ değişkeninin (bağımlı değişken) % 11.8’ ini açıkladığı belirlenmiştir (Çizelge 7). β , regresyon modelinin katsayılarını göstermektedir. Regresyon denkleminin ilişkin 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 (MÖ) için $p < 0,001$ olduğundan dolayı model katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır. Hem sabit değer hem de MÖ değişkeni istatistiksel olarak anlamlı olduğundan dolayı model aşağıdaki gibi kurulmuştur.

Regresyon modeline göre Mobing Ölçeğindeki 1 birimlik artışın, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde 0.147 birimlik bir azalmaya neden olacağı elde edilmiştir ($\beta_1 = 0,147$).

Yapılan literatür taramasında; Çetin'in (2015) yapmış olduğu çalışmada mobbing düzeyinin istatistiksel olarak örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediğini belirtmiştir. Ancak regresyon modellemesinde örgütsel bağlılıktaki %0,05' lik değişimin mobbing etkilerinin sonucunda oluştuğunu bildirmiştir. Bu çalışma bizim çalışmamızla etki düzeyi açısından benzerlik göstermektedir. Hiçkorkmaz' ın (2016) yapmış olduğu çalışmada mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelendiğinde zayıf negatif yönlü ilişki olduğunu açıklamıştır. Bu çıkan sonuca göre mobbing düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Yapılan bu çalışma bizim yaptığımız çalışmamızı destekler niteliktedir. Balta' nın (2019) yapmış olduğu araştırmada antrenörlerin örgütsel bağlılık ile mobbing düzeylerinin araştırıldığı çalışmada; antrenörlerin mobbing ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Çıkan sonuca göre, mobbing düzeyi arttıkça örgüte bağlılığın azaldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışma bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Asri' nın (2019) yapmış olduğu çalışmada akademisyenlerin mobbing düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisinin olmadığını, bunun için yapılan istatistiksel yöntemde'de mobbing düzeyinin azalmasının örgütsel bağlılığı artırdığını bildirmiştir. Yapılan bu çalışmada bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Kaya' nın (2019) mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmasında mobbing düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak basit doğrusal regresyon modelinde bağımsız değişken olan mobbingin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığı negatif yönde 0,413 düzeyinde etkilediğini belirtmiştir. Bu durumda mobbing düzeyindeki 1 birimlik artış örgütsel bağlılıkta 0,413 oranında azalmaya neden olduğunu bildirmiştir. Bu durum bizim çalışmamızda çıkan sonucu desteklemektedir. Özdemir' in (2019) mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada regresyon modellemesinde çıkan sonuçlara göre mobbing düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çıkan sonuç bizim çalışmamız ile benzerlik göstermemektedir. Şener' in (2013) Ankara Mamak ilçesinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenlere psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Toplanan verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin psikolojik zorbalığa maruz kaldıkları, örgütsel bağlılık düzeyinin çok düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Karahan ve Yılmaz' ın (2014) Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan 321 çalışanla anket çalışmalarında elde edilen bulgulara göre mobbingin artmasının örgütsel bağlılık düzeylerini düşürdüğünü belirtmişlerdir. Yıldırım ve ark.' nın (2014) Antalya Belek'te faaliyet gösteren 12 konaklama işletmesi ile yaptıkları çalışmada çalışanların mobbing düzeylerinin artması örgütsel bağlılıklarını düşürdüğüne yönelik bir ilişki bulmuşlardır. Naktiyok ve Polat' ın (2016) Kahramanmaraşın 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 ise örgütsel bağlılık algılarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Yapılan bu çalışmada cinsiyet gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 17'de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=8578,5$; $p=0,578$; $U=8532,5$; $p=0,531$). Cinsiyete göre örgütsel bağlılık ve mobbing düzeylerinde her hangi bir farklılık bu çalışmada bulunamamıştır. Yapılan literatür taramasında Berman (1992), Çakır (2001), Durna ve Eren (2005) ile Albayrak' ın (2007) yaptıkları çalışmada ise elde edilen bulgulardan farklı olarak kadın çalışanların işletmelerine olan örgütsel bağlılığının erkek çalışanlara göre yüksek olduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Al-Ajmi' nın (2006) örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları karışık olduğundan, bu iki kavram arasındaki ilişki belirsizliğini korumaktadır. Literatürde cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediğini gösteren çalışmalar olmasına rağmen, erkeklerin ve kadınların örgütlerine bağlanması arasında anlamlı bir fark olmadığını belirleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Nitekim araştırma sonuçlarımızla kısmi paralellik gösteren ve cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan çalışmalarda; Başığit'in (2006) erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini kadın öğretmenlere göre daha yüksektir, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir; öğretmenlerin normatif ve devam taahhütleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir; Canpolat' ın (2011) öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterdiğini ancak, katılımlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bildirmiştir. Bu sonuçların, devlet kurumlarındaki iş tanımlarının ve idari birimlerin kadın ve erkek

gözetmeksizin eşit koşullarda dağıtılması söylenebilir. Başka benzer çalışmalarda ise Aksoy' un (2008) İstanbul'da faaliyet gösteren hastanelerde yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında mobbing davranışları bakımından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde Gencer' in (2019) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyine cinsiyet farkının etkili olmadığını bildirmiştir. Hiçkorkmaz' ın (2016) mobbingin örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmasında kadın ve erkek katılımcıların mobbinge aynı derece maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Birimdeki görev kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 18'de verilmiştir. Görev grupları arasında ÖBÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(5)=10,058$; $p=0,074$). Görev grupları arasında MÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($H(5)=16,563$; $p=0,005$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Posthoc test sonuçlarına göre temizlik görevlilerinin MÖ ölçek puanlarının memurların ölçek puanlarından istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,006$). Yapılan literatür taramasında Da Silva Joãove Saldanha Portelada' nın (2019) yapmış oldukları çalışmada anketlere katılan hemşirelerin yarısından fazlasının mobbinge maruz kaldıklarını belirterek bunun yöneticiler ve üst kademedeki çalışan personel tarafından uygulandığını belirtmiştir. Karabacak' ın (2019) yapmış olduğu çalışmada görev kategorilerine göre mobbing uygulama durumlarının üst kademedeki alt kademeye doğru ilerleyen bir yapıda işlediğini belirtmiştir. Hacıcaferoğlu' nun (2015) yapmış olduğu çalışmada sözleşmeli olarak çalışan personelin kurum müdürü tarafından mobbinge maruz bırakıldığını belirtmiştir. 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 (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006). Örgütsel bağlılık durumlarına bakıldığında çalışanların görevkategorilerine göre Otto ve Mamatoglu' nun (2015) örgütteki bağlılığın kurum içerisindeki adalet sistemine göre değiştiğini yöneticilik gruplarına ve normal statüde çalışanların örgüte bağlılığının buna bağlı olarak değişimler gösterdiğini belirtmiştir. Honda ve diğerleri 'nin (2012) yapmış oldukları çalışmada kurum içerisinde oluşturulan spor kulübünde olmaları görevlendirilmesinin örgütsel

bağlılık düzeylerinde etkili olmadığını belirtmişlerdir. Bu yapılan çalışmalar bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Kurumdaki görev yılı gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 20’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(3)=2,02$; $p=0,568$; $H(3)=5,034$; $p=0,169$). Yapılan literatür taramasında Gençer (2019), Karakoç (2016), Korkmaz (2014), Kaya (2014), Gülle (2013), Arslan (2013), Pekdemir’ in (2010) yaptıkları çalışmalar incelendiğinde mobbing düzeylerinin çalışma yılı açısından farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar bizim çalışmamızı destekler niceliktedir. Yalnız başka bir çalışmada ise Alğan’ in (2017) çalışma yılı az olan öğretmenlerin ilk yıllarda mobbing durumlarının ölçek puanlarında fazla olduğunu belirtmiştir. Belirtilen sonucun bizim yapmış olduğumuz çalışma ile benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmalardan Ceylan (2005), Gökçe ve Oğuz’ un (2009) yapmış oldukları çalışmalar incelendiğinde çalışmaya katılan katılımcılardan kurumlarındaki çalışma yıllarının artması ile mobbinge maruz kalma durumlarında attığını belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılık durumları incelendiğinde Gençer (2019), Alcan (2018), Çakınberk ve diğerleri, (2011), Zeyrek’ in (2008) yapmış oldukları çalışmalarda çalışma yılları arttıkça örgüte bağlılık durumlarının arttığını belirtmişlerdir.

Eğitim durumu kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 21’de verilmiştir. Eğitim durumu grupları arasında ÖBÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(4)=4,144$; $p=0,387$). Eğitim durumu grupları arasında MÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($H(4)=12,53$; $p=0,014$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Posthoc test sonuçlarına göre Ortaokul mezunlarının MÖ ölçek puanlarının Lise ve Üniversite mezunlarının ölçek puanlarından istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,048$; $p=0,046$). Yapılan literatür taramasında Gençer (2019), Arslan (2013), Gülle (2013), Akşahin (2012), Altinkurt (2012), Ocak’ in (2008) yapmış oldukları çalışmalarda eğitim düzeyinin mobbing üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını bulmuşlardır. Bu çalışmalar lisans ve yüksek lisans durumlarına göre yapılan çalışmaları kapsamaktadır ve çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde Gökdağ (2017), Nanto (2015), Çam’ in (2010) eğitim düzeyinin farklı olmasının mobbing üzerinde etkisinin olduğunu bildirmişlerdir. Bunun eğitim düzeyi azaldıkça

mobbing puanlarının arttığı, eğitim düzeyi yükseldikçe mobbing puanlarının düştüğünü belirtmişlerdir. Bu sonuçta, bizim çalışmamızda çıkan sonuçla benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılık durularına göre incelediğimizde Gençler (2019), Zeren (2007), Çakır (2007), Zaman (2006), Sezer' in (2005) yapmış oldukları çalışmalarda eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde her hangi bir değişiklik oluşturmadığını bildirmişlerdir. Bu sonuçlar bizim çalışmamızı destekler nitelikte olup; Gülle (2013), Koca Yılmaz (2009), Dirikan' ın (2009) yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel bağlılık düzeylerinin lisans üstü eğitim almış öğretmenlere göre daha düşük olduğunu bildirmişlerdir ve bu çalışmalarda bizim yapmış olduğumuz çalışmadan farklı olduğu görülmektedir.

Medeni durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 22'de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=7644,5$; $p=0,377$; $U=7695$; $p=0,422$). Yapılan literatür taramasında, Gençler (2019), Karakoç (2016), Gülle (2013), Yumuşak (2013), Akşahin (2012), Özen (2009), Koç ve Bulut (2009), Ocak (2008), Cemaloğlu' nun (2007) yapmış oldukları çalışmalarda mobbingin medeni durumlarına göre her hangi bir farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir ve yapmış olduğumuz çalışma ile paralellik göstermektedir. Ayrıca yapılan başka çalışmalarda ise Hiçkorkmaz (2016) ile Ertürk' ün (2005) yapmış oldukları çalışmalarda medeni durumun evli bekar olmanın mobbinge maruz kalmada etkili olduğunu belirtmişlerdir ve bizim çalışmamıza göre farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık düzeylerine göre incelediğimizde ise Gençler (2019), Yoldaş (2019), Karakoç (2016), Kurşunluoğlu ve diğerleri, (2010), Özcan (2008), Güçlü' nün (2006) yapmış oldukları çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığa medeni durum bakımından bir fark oluşturmadığını belirtmişlerdir. Yapılan başka çalışmalarda ise Alcan (2018), Gülle (2013), Dirikan' ın (2009) ise örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre değişim gösterdiğini, bekar olanların örgüt bağlılıklarının daha düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Kadro durumu gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 23'te verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=6602$; $p=0,946$; $U=6028$; $p=0,280$). Yapılan literatür taramasında, Karabacak' ın (2019) yapmış olduğu çalışmada kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan personel arasında istatistiki açıdan mobbing üzerine her hangi bir farkın bulunmadığını belirtmiştir. Bu çalışma bizim yapmış olduğumuz çalışmayı destekler niteliktedir.

Belli' nin (2014) yapmış olduğu çalışmada kadrolu çalışan antrenörlerin sözleşmeli olarak çalışan antrenörlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını bildirmiştir. Bu sonuçta bizim çalışmamız ile farklılık göstermektedir.

Yöneticilik görevi gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 19'da verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=3644$; $p=0,955$; $U=3610,5$; $p=0,891$). Yapılan literatür taramasında Özdemir (2019) yapmış olduğu çalışmada yöneticilik görevlerine göre mobbing ve örgütsel bağlılık üzerinde her hangi bir etkinin olmadığını bildirmiştir. Bu çıkan sonuç bizim çalışmamızı desteklemektedir. Karagün ve Başbuğa' nın (2019) yapmış oldukları çalışmada yöneticilik gruplarına göre mobbing durumlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçta bizim yapmış olduğumuz çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Çalışılan birim kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 24'te verilmiştir. KYK'da çalışanların MÖ ve ÖBÖ ölçek puanları Gençlik Spor' da çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek bulunmuştur ($U=8896,5$; $p=0,030$, $U=8894,5$; $p=0,030$). Yapılan literatür taramasında bu tür kurum içindeki farklı birimlerin istatistiksel karşılaştırılmaları bulunamamıştır. Yaptığımız çalışma sonucunda çıkan istatistiksel sonuçun KYK biriminde çalışan personelde yüksek çıkması yeni birleştirilen iki farklı kurum personelinin adaptasyon sorunları, beklentlerinin 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.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çorum/Merkez ilinden Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarından toplam yaş ortalaması $38,37 \pm 9,76$ olan, toplam 290 katılımcının yer aldığı çalışmamızda örgütsel bağlılık düzeylerinin mobbinge maruz kalma durumlarına göre istatistiksel olarak yorumlaması yapılmıştır. Çalışmanın neticesinde mobbing düzeyinin örgütsel bağlılığa etki oranının doğrusal regresyon modellemesi ile analizinin sonuçları ve demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık ile mobbing düzeylerinin sonuçları verilecektir.

Regresyon modellemesine göre yapılan istatistiksel işlem sonucunda;

- Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda MÖ ve ÖBÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde negatif yönlü korelasyon bulunmuştur ($r = 0,356$; $p < 0,001$, Çizelge 5). Bu sonuçlara göre MÖ puanları artarken ÖBÖ puanlarının azaldığı görülmüştür. Bu durum bizlere mobbing olmadığı durumlarda işletmelerde kamu kurumlarında örgüte bağlılığın arttığını, yalnız mobbing düzeyinin kişilere yapılan baskının fazla olduğu yerlerde örgüte bağlılık oranının azaldığını belirtmektedir.
- Yapılan korelasyon sonuçlarının regresyon modellemesine aktarılması sonucunda çalışmamızda ölçek puanlarına verilen cevaplara göre artış ve azalmaların ne kadar bir açıklayıcılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun için yapılam modelleme ve sonuçlara göre MÖ ile ÖBÖ regresyon modeline göre anlamlı çıkmıştır. Regresyon modeline göre mobbing ölçeğindeki 1 birimlik artış örgütsel bağlılık ölçeğinde 0,147 birimlik bir azalmaya neden olacağı elde edilmiştir ($\beta_1 = 0,147$). Bu durumda belirtmek istediğimiz sayısal ifade ile mobbing ölçeğine verilen her 1 puanlık artışın örgütsel bağlılık ölçeğine verilen ortalama 1,5 lik bir azalmanın ifadesi olarak açıklanmaktadır. Bu durumdan yola çıkarak mobbing uygulanan çalışma ortamlarında örgüte bağlılığın azalacağı çalışmamızda model ile açıklanmaktadır.

Demografik bilgilere göre yapılan istatistiksel işlemler sonucunda;

- Cinsiyet gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 17’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=8578,5$; $p=0,578$; $U=8532,5$; $p=0,531$).
- Birimdeki görev kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 18’de verilmiştir. Görev grupları arasında ÖBÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(5)=10,058$; $p=0,074$). Görev grupları arasında MÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($H(5)=16,563$; $p=0,005$).
- Kurumdaki görev yılı gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 20’de verilmiştir. 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 MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 21’de verilmiştir. Eğitim durumu grupları arasında ÖBÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($H(4)=4,144$; $p=0,387$). Eğitim durumu grupları arasında MÖ ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($H(4)=12,53$; $p=0,014$).
- Medeni durum gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 22’de verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=7644,5$; $p=0,377$; $U=7695$; $p=0,422$).
- Kadro durumu gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 23’te verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=6602$; $p=0,946$; $U=6028$; $p=0,280$).
- Yöneticilik görevi gruplarına göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 19’da verilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($U=3644$; $p=0,955$; $U=3610,5$; $p=0,891$).
- Çalışılan birim kategorilerine göre MÖ ve ÖBÖ ölçek puan karşılaştırmaları Çizelge 24’te verilmiştir. KYK’da çalışanların MÖ ve ÖBÖ ölçek puanları Gençlik Spor’ da çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı daha yüksek bulunmuştur ($U=8896,5$; $p=0,030$, $U=8894,5$; $p=0,030$).

Yapılan bu çalışmada elde edilen verilere göre mobbingin olmadığı ortamlarda çalışan bireylerin örgütlerine bağlı oldukları görülmektedir. Böylelikle çalışan kişinin iş yerinin başarısı için örgütüne daha bağlı olarak hizmetlerini sürdüreceği anlaşılmaktadır. Çalışma ortamında sağlanacak huzur ve güven, kişilerin örgüte bağlanması için önem arz etmektedir. Yöneticilerin, örgütün başarısını artırmak için çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını artırıcı çalışmalara önem vermeleri, çalışma sistemlerini geliştirmeleri gerekmektedir.



ÖNERİLER

- Ülkemizde sporu yöneten ve yönlendiren kurumların başında gelen Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarının örgüte bağlılıklarının arttırılması 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

- Acar, N. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: MPM Yayınları.
- Akgeyik, T., Delen, M. ve Uşen, Ş. (2013). Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akman, G. (2014). *Türkiye’de mobbinge ilgili düzenlemeler ve bir kamu üniversite hastanesinde taşeron çalışanlara yönelik mobbing araştırması* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik şiddetin (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Akşahin, E. (2012). *İlköğretim okulları branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri sosyodemografik değişkenler açısından incelenmesi (İstanbul ili Esenler ilçesi)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Al-Ajmi, R. (2006). The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. *International Journal of Management*, 23(4), 838-844.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Altinkurt, Y. K. (2012). *Üniversite çalışanlarının psikolojik yıldırma algıları ile denetim odağı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Altunay, E., Oral, G. ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4 (1), 62-80.
- Aras, M. (2010). *Örgütsel bağlılık: GOÜ akademik personeli üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Arpacioğlu, G. (2009). İşyerinde stresin gizli kaynağı, zorbalık ve duygusal taciz. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 2, 15-20.
- Arslan, S. (2013). *İstanbul’da bulunan ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri Ortak Programı. İstanbul.
- Asri, E. (2019). *Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Pamukkale Üniversitesi akademisyenlerine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.

- Atman, Ü.** (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3, 157-174.
- Bakan, İ.** (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R.** (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balta, İ.** (2019). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan antrenörlerin mobbing düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Başığit, A.** (2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Beceran, E. ve Mumkule, A.** (2012). Duygularım Zorba ve Ben. İstanbul: Postiga Yayınları.
- Belli, E.** (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Berman, N.** (1992). The dimesion of otganizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 380-401.
- Boon, O. K. & Arumugam, V.** (2006). The influence of corporate culture on organizational commitment: Case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99-115.
- Bozyiğit, E.** (2013). *Spor bilimleri anabilim dalında çalışan ve yıldırma davranışlarınınamaruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Canpolat, C.** (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Cemaloğlu, N.** (2007). Öğütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilgi Dergisi*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A.** (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 46, 67-86.
- Ceseroğlu, C. M.** (2010). *Örgütlerde iş gören ilişkileri açısından psikolojik kontrat ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Ceylan, L.** (2005). *Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri* (Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Cohen, A.** (1996). On the discriminant validity of the Meyer and Allen measure of organizational commitment: How does it fit with the work commitment Construct? *Educational and Psychological Measurement*, 56 (3), 465-503.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Gül, G. Ü. N.** (2011). Otel işletmelerinde insan kaynakları açısından işgören devir hızının analizi: Kapadokya bölgesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (36), 252-272.
- Çakır, A.** (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çakır, Ö.** (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Çam, Z.** (2010). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Van ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Van.
- Çekmecelioglu, H.** (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 155.
- Çetin, A.** (2015). *İş hayatında yıldırmanın (mobbing) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Bir kamu kurumuna yönelik araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çobanoğlu, Ş.** (2005). İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çöl, G.** (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 810.
- Da Silva João, A. L. & Saldanha Portelada, A. F.** (2019). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*, 34 (13), 2797-2812.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P.** (2003). Mobbing: İş yerinde Duygusal Taciz. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirel, Y.** (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.
- Dirikan, Y.** (2009). *Branş ve branş dışı atanan ingilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili anadolu yakası örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Doğan, S. ve Kılıç, S.** (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 39-45.
- Durna, U. ve Eren, V.** (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Eğilmezkoğlu, G.** (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: Bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Einarsen, S.** (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (6), 16-26.
- Elçi, G.** (2014). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanları* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ertürk, A.** (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Gençer, M.** (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) algıları ile ders dışı sportif aktivite ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Van.

- Gökçe, T. ve Oğuz, E.** (2009).Yükseköğretimde yıldırma. Uluslararası 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi. Edirne.
- Gökdağ, Y.** (2017). *Ortaokul ve liselerde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (Mersin ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Mersin.
- Güçlü, H.** (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi).Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Gülle, M.** (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi (Hatay örneği)* (Yüksek lisans tezi).Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Güney, S.** (2017). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Güngör, M.** (2007).*Çalışma hayatında psikolojik taciz olgusu: Türkiye’de hizmet sektörüne ilişkin bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Hacıcaferoğlu, S.** (2010).*Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışları* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Hiçkorkmaz, Ş.** (2016). *Mobbing algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi (İzmit kamu çalışanları örneği)* (Yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Honda, Y., Hochi, Y. & Mizuno, M.** (2012). Consequences of organizational commitment in abolished company sports teama case study in Japan. *Work*, 41 (1), 5754-5755.
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A.** (1973). Personal and rolereleated factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 555-573.
- İnce, M. ve Gül, H.** (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Karabacak, B.** (2019). *Antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi* (Doktora tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Rize.
- Karagün, E. ve Başbuğa, B.** (2019). İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanların olumsuz davranışlara maruz kalma durumlarının incelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (38), 187-204.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H.** (2014). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 9 (33), 5692-5715.
- Karakale, B.S.** (2011). *Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Mobbingmağdurlarına yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yalova.
- Karakoç, B.** (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sivas.
- Karshoğlu, G.** (2011). *İşyerinde mobbing (psikolojik taciz) ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Kaya, A.** (2010). *Kız teknik ve meslek liselerindeki yöneticilerin, yöneticilik becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişki (kız teknik ve meslek liseleri örneği)* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kaya, M.** (2019). *Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Karaman ilinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö.** (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), 208-237.
- Kırel, Ç.** (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koca Yılmaz, S.** (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Koç, H.** (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 28 (8), 203-208.
- Koç, M. ve Bulut, H. U.** (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet, yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E.** (2014). The effect of worklife balance on employee. *Satisfaction and Organizational Commitment*, 14 (4), 541-557.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, E.B.A.** (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (28), 101-115.
- Kurtbaş, D.** (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Leymann, H.** (1996). The content and development of mobbing at work. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Laleoğlu, A., ve Özmete, E.** (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9-31.
- Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L.** (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40 (4), 219-235.
- Mercan, M.** (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.** (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.** (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.** (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. London: Sage Publications.
- Minibaş Poussard, J. ve İdiğ Çamuroğlu, M.** (2009). Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus. Ankara: Nobel.
- Mowday, R. T., Steers R. M. & Porter, L. W.** (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 288-295.

- Naktiyok, A. ve Polat, F.** (2016). Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30 (1), 117.
- Nanto, Z.** (2015). *Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- O'reilly, C. & Chatman, J.** (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Ocak, S.** (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları* (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Otto, K. & Mamatoglu, N.** (2015). Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors. *The Journal of psychology*, 149 (2), 193-218.
- Özcan, E. B.** (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Özdemir, E.** (2019). *Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi; Konya ilinde imalat sanayiinde çalışanlar üzerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Özen, B.** (2009). *Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili anadolu yakası örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özgener, Ş.** (2004). İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Pehlivan, İ.** (2000). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Salin, D.** (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Open Edition Journals*, 7 (3), 115.
- Sezer, F.** (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Shore, L. M., Barksdale, K. & Shore, T. H.** (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38 (6), 1593-1615.
- Sıgı, Ü.** (2007). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154.
- Somuncu, F.** (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma* (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Steers, M.** (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 50-56.
- Stum, D. L.** (1999). Workforce commitment: Strategies for the New Work order. *Strategy & Leadership*, 27 (1), 5.
- Swales, S.** (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4 (1), 157-170.

- Şahin, M.** (2010). Özel ve resmi kurumlardaki personellerin mobbinge ilişkin görüşleri. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 2010, 85-98.
- Şener, O.** (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 47.
- Şimşek, Y.** (2005). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şişman, M.** (2002). Eğitimde Mükemmeliyetçilik Arayışı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- T.C. Resmi Gazete, 10 Temmuz 2018, Sayı, 30474*
- Tekin, A.** (2002). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve bir karşılaştırma, Türkiye Pakistanörneği* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Tetik, S.** (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010, 81-89.
- Tınaz, P.** (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 13-28.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E.** (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi* 9 (4).
- Tutar, H.** (2014). Örgütsel Psikoloji "Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar". Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türkoğlu, H.** (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Üzüm, H.** (2010). *Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi* (Doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Varoğlu, D.** (1994). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Yalçındağ, S.** (2014). *Takım sporlarında mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti* (Yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aksaray.
- Yıldırım, B. I., Yirik, Ş. ve Yıldırım, F.** (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 25-40.
- Yoldaş, M. A.** (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Yumuşak, H.** (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Zaman, O.** (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Zaph, D.** (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*.

- Zeren, H.** (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilinin bu okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin araştırılması* (Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Zeyrek, A. O.** (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.



EKLER

EK 1: Etik kurul onayı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2020-15

27/02/2020

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Çisem DEMİRDÖKEN

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç. Dr. Nuriye BÜYÜKKAYACI DUMAN
Başkan

Başvuru Numarası	2019-136
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Çisem DEMİRDÖKEN
Araştırma Başlığı	Gençlik ve Spor II Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi
Toplantı Tarihi	27.02.2020
Karar Numarası	2020-15

- ☒ Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☒ Araştırmaya Kurum İzni İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- ☐ Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.
- ☐ Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

EK 2:

Değerli Katılımcılar; Bu araştırmayı, Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi kapsamında yapmaktayım. Çalışma; Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesini amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarının güvenilir olması açısından sorulara içten ve gerçeği yansıtan yanıtlar vermeniz çok önemlidir. Yanıtlarınız tamamen gizli kalacak ve yalnızca bu araştırma için kullanılacaktır. Hiçbir maddeyi boş bırakmamanız sonuçların daha sağlıklı değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Çalışmamıza gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Çisem DEMİRDÖKEN
Rifat CEYLAN
Hitit Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor
ABD

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1 – Cinsiyet** Kadın () Erkek ()
- 2 – Yaş**.....
- 3 – Birimdeki Göreviniz**
İdareci () Memur () Antrenör () Temizlik () Güvenlik ()
Diğer.....
- 4 – Çalıştığınız İl** Amasya () Çorum ()
- 5 – Yöneticilik Göreviniz Varmı** Evet () Hayır ()
- 6 – Kurumdaki Görev Yılıınız**
1 – 5 Yıl () 6 – 10 Yıl () 11 – 15 Yıl () 16 Yıl ve Üzeri ()
- 7 Eğitim Durumu**
İlk Okul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora ()
- 8 – Medeni Durum** Evli () Bekar ()
- 9 – Kadro Durumunuz** Kadrolu () Sözleşmeli ()
- 10 – Çalıştığınız Birim** KYK () Gençlik Spor ()

Lütfen Diğer Sayfaya Geçiniz

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ SORULAR

Lütfen aşağıdaki soruları size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesinde gayret göstererek çalışmaya hazırım.					
Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.					
Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi severek yapmaya hazırım.					
Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum					
Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim					
Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı artırıyor.					
Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez.					
Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.					
Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum.					
Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum.					
Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum.					
Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu.					

Lütfen Diğer Sayfaya Geçiniz

MOBBİNG İLE İLGİLİ SORULAR

Lütfen aşağıdaki soruları size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

Mobbing Davranışları	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar					
2. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar					
3. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur					
4. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır					
6. İş arkadaşlarımdan beni boykot ettiklerini düşünüyorum					
7. İş arkadaşlarımdan beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum					
8. İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum					
9. İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum					
10. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.					
11. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.					
12. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum					
13. İş arkadaşlarımdan benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum					
14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum					
15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum					
16. İş arkadaşlarımdan sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum					
17. Molalarda yalnız kalıyorum.					
18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum					
19. Hafif derecede fiziksel şiddetle maruz kalıyorum					
20. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum					
21. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum					

Lütfen Diğer Sayfaya Geçiniz

MOBBİNG İLE İLGİLİ SORULAR

Lütfen aşağıdaki soruları size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

Mobbing Davranışları	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
22. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor					
23.Siyasigürüşlerim eleştiri odağı haline geliyor					
24.İşarkadaşlarımkişisel eşyalarım zarar veriyor					
25. İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum					
26. İş arkadaşlarımla benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar					
27. İş arkadaşlarımla benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadır					
28. İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım					
29. Hiçbir şey işten daha önemli değildir					
30. İşim benim için her şeyden önce gelir					
31. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir					
32.İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır					
33. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir					
34. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir					
35. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir					
36. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum					
37. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor					
38. Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum					

ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Rifat CEYLAN
Doğum yeri ve tarihi : Çorum / 13.03.1979
İletişim adresi ve telefonu : Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü / 0364 223 10 20

Öğrenim Durumu :
Lisans : 2001, Gazi Üniversitesi ,
Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu,
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Mesleki Deneyimi

Bakanlık: Gençlik ve Spor Bakanlığı
İl Müdürlüğü: Çorum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
Çalışma Yılı: 2001 Devam /
Ünvan: Uzman

Bilimsel Çalışma Alanları

Spor Yönetimi
Yönetim ve Organizasyon

Yayınları:

Bildiri: Tam Metin

Demirdöken, Ç., Deryahanoğlu, G., Karaoğlu, S., & Ceylan, R. (2019). Spor Yöneticiliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Sosyal Görünüş Kaygı Durumlarının Belirlenmesi. *4th International Symposium on Innovative Approaches in Health and Sports Sciences*. <https://doi.org/10.36287/setsci.4.9.042>

