

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**ANTRENÖRLERİN MOBBİNGE MARUZ KALMA VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Duygu ÇELİK

**TRABZON
Haziran, 2024**

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**ANTRENÖRLERİN MOBBİNGE MARUZ KALMA VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Duygu ÇELİK
ORCID: 0000-0001-8912-5974

**Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünce Yüksek
Lisans Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Samet ZENGİN
ORCID: 0000-0002-5370-5878

TRABZON
Haziran, 2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçların tamamen özgün olduğunu; gerçekleştirmiş olduğum çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve sunum aşamalarının her birinde bilimsel etik ilke ve kurallara sadık kaldığımı ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışma kapsamında yararlandığım tüm kaynaklara eksiksiz bir şekilde atıf yaptığımı ve bu kaynakları kaynakçada belirttiğimi beyan ederim. Ayrıca, gerçekleştirilen çalışmanın Trabzon Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve çalışma kapsamında hiçbir şekilde intihal bulunmadığını doğrularım. Herhangi bir zaman diliminde aksinin ispatlanması halinde tüm yasal sonuçları kabul edeceğimi taahhüt ederim.

Duygu ÇELİK

Haziran, 2024

ÖN SÖZ

Günümüzde spora ve sporcuya ilginin artmasıyla beraber antrenörlerin spor bilimleri alanı adına oldukça önemli bir yere sahip oldukları gözler önündedir. Ancak nitelikli bir antrenör olma ışığında antrenörler, zor çalışma şartları ve gözle görülemeyen çeşitli örgütsel problemlerle de başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Spor bilimleri alanı için önemli bir yere sahip olan antrenörlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini araştırarak gerçekleştirmiş olduğum bu çalışmanın spor bilimleri ailesine faydalı bir kaynak olması en büyük temennimdir.

Bu çalışma süresince, engin bilgilerini esirgemeyen bilgi ve deneyimleriyle yolumu aydınlatan kıymetli büyüğüm, değerli danışman hocam Doç. Dr. Samet ZENGİN'e danışmanlığı için teşekkürü borç bilirim.

Yüksek lisans eğitim dönemim boyunca, manevi desteklerini her zaman hissettiğim, Emine KÖSE, Dr. Araştırma Görevlisi Serkan KABAK ve Ebru GÜZELKUYUCU hocalarıma, süreç boyunca yanımda olan değerli arkadaşlarım Fatımatüz Zehra YİĞİT, Kübra GÜLER ve Furkan PASLI'ya çok teşekkür ederim.

19 yıllık eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini bir gün olsun esirgemeyen ve her zaman yanımda olan kıymetli AİLEME sonsuz teşekkür ediyorum.

Haziran, 2024

Duygu ÇELİK

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	2
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	4
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1. 4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1. 5. Tanımlar	5
2. LİTERATÜR TARAMASI	6
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	6
2. 1. 1. Mobbing (Yıldırma) Kavramı ve Tanımı.....	6
2. 1. 1. 1. Mobbing (Yıldırma) Türleri.....	7
2. 1. 1. 1. 1. Dikey Mobbing (Yıldırma).....	7
2. 1. 1. 1. 2. Yatay Mobbing (Yıldırma)	8
2. 1. 1. 2. Mobbing'in (Yıldırma) Nedenleri.....	9
2. 1. 1. 2. 1. Bireysel Nedenler	10
2. 1. 1. 2. 2. Örgütsel Nedenler	10
2. 1. 1. 3. Mobbing (Yıldırma) Mücadele Yolları.....	11
2. 1. 1. 3. 1. Mobbing (Yıldırma) ile Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	11
2. 1. 1. 3. 2. Mobbing (Yıldırma) ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları	13
2. 1. 1. 4. Mobbing (Yıldırma) ve Spor İlişkisi.....	14
2. 1. 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı.....	14
2. 1. 2. 1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	15
2. 1. 2. 2. Örgütsel Bağlılığın Türleri.....	16
2. 1. 2. 2. 1. Duygusal Bağlılık	16
2. 1. 2. 2. 2. Devam Bağlılığı.....	17
2. 1. 2. 2. 3. Normatif Bağlılık.....	18
2. 1. 2. 3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	19

2. 1. 2. 3. 1. Kişisel (Demografik) Faktörler.....	19
2. 1. 2. 3. 1. 1. Yaş.....	19
2. 1. 2. 3. 1. 2. Cinsiyet.....	20
2. 1. 2. 3. 1. 3. Eğitim Düzeyi.....	20
2. 1. 2. 3. 1. 4. Medeni Durum	20
2. 1. 2. 3. 1. 5. Kıdem Düzeyi.....	21
2. 1. 2. 3. 2. Örgütsel-Görevsel Faktörler	21
2. 1. 2. 3. 2. 1. Yönetim	21
2. 1. 2. 3. 2. 2. Ücret	22
2. 1. 2. 3. 2. 3. Takım Çalışması.....	22
2. 1. 2. 3. 2. 4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	22
2. 1. 2. 3. 2. 5. Örgüt Kültürü	23
2. 1. 2. 3. 2. 6. Örgütsel Güven.....	23
2. 1. 2. 4. Örgütsel Bağlılık ve Spor İlişkisi.....	23
2. 1. 3. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar	24
2. 1. 3. 1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	24
2. 1. 3. 2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	26
2. 2. Literatür Taraması Sonucu.....	29
3. YÖNTEM.....	30
3. 1. Araştırmanın Modeli	30
3. 2. Araştırma Grubu	30
3. 3. Verilerin Toplanması	30
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları	30
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	31
3. 3. 1. 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	31
3. 3. 1. 2. Olumsuz Davranışlar Anketi	31
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci	31
3. 4. Verilerin Analizi	32
4. BULGULAR.....	33
5. TARTIŞMA	42
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	50
6. 1. Sonuçlar	50
6. 2. Öneriler	51
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler	51
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	52
7. KAYNAKLAR.....	53

8. EKLER.....	63
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	70



ÖZET

Antrenörlerin Mobbinge Maruz Kalma ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Sağlıklı bir toplum oluşturulmasında ve sporun toplumumuz için yaşam tarzı haline getirilmesinde büyük rol sahibi olan antrenörlerin çalıştıkları kuruma karşı bağlılık duygularının yüksek olması, ekip arkadaşları ve yöneticileri ile aralarında oluşan duygusal bağları, anlaşma düzeyleri iş performanslarını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, yapılan çalışmada antrenörlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaç edinilmiştir. Araştırma 2023-2024 yıllarında Trabzon ilinde aktif olarak görev yapan antrenörler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, 105'i (%43,3) kadın, 137'si (66,7) erkek toplam 242 gönüllü katılımcıdan oluşmaktadır.

Yapılan araştırmanın veri toplama süreci çerçevesinde Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş olan, Türkçeye çevirisi ise Cemaloğlu (2007) tarafından düzenlenen Negatif Davranışlar Anketi "NAQ (Negative Acts Questionnaire)", Allen ve Meyer'in (1990) geliştirmiş olduğu ve Arzu Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve beraberinde uzman önderliğinde araştırmacı tarafından belirlenmiş olan sorular çerçevesinde düzenlenen "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır. Gerçekleştirilen çalışma kapsamında elde edilen veri analizleri SPSS 27.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte verilerin çözümlenmesi için "T-Testi ve One Way Anova" testlerinden yararlanılmıştır. Yapılan araştırma bulguları incelendiğinde, antrenörlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, haftalık çalışma saati ve kurumdaki hizmet yılı değişkenleri ile olumsuz davranışlar anketi ve örgütsel bağlılık ölçeği arasında anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmüştür. Medeni durum değişkeni ile olumsuz davranışlar anketi puanları arasında anlamlı farklılığın bulunduğu ve bekar antrenörlerin daha fazla mobbinge (yıldırma) davranışlarına maruz kaldıkları görülmüştür. Görülen bu farklılık örgütsel bağlılık ölçeği puan sonuçlarında tespit edilmemiştir. Antrenörlerin mesleki hizmet yılı değişkeni ile olumsuz davranışlar anketi puanları arasında anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veriler homojen dağılmadığından dolayı Games-Howell sonuçlarına bakılmış olup, 1 yıldan az ile 15 yıl ve üzeri, 1 ve 5 yıl ile 15 yıl ve üzeri, 6 ve 10 yıl ile 15 yıl ve üzeri hizmet yılları arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Mesleki hizmet yılı değişkeni ve örgütsel bağlılık ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Bağlılık, Antrenör

ABSTRACT

Investigation of The Relationship Between Coaches' Exposure to Mobbing and Organizational Commitment Levels

The high level of commitment of coaches to the organization they work for, who have a great role in creating a healthy society and making sports a lifestyle for our society, their emotional connections with teammates and managers, and, deal levels directly affect job performance. In this context, it is aimed to examine the relationship between mobbing exposure levels of coaches and organizational commitment levels. The research was carried out on coaches who were active in Trabzon province in 2023-2024. The study consisted of 105'i (43,3) women, 137'si (66,7) men, and a total of 242 volunteers.

The research was developed by Einarsen and Raknes (1997) within the framework of the data collection process, while the translation to Turkish is organized by Cemaloglu (2007) Negative Behavior Survey "NAQ (Negative Acts Questionnaire)", "Organizational Commitment Scale, developed by Allen and Meyerabetin (1990) and adapted to Turkish by Arzu Wasti (2000), and organized within the framework of the questions determined by the researcher under the leadership of the expert "KISel Information Form. Data analysis obtained within the scope of the study was carried out using SPSS 27.0 program. In this process, T-Testi and One Way Anova tests were used to analyze the data. When the research findings are examined, there is no significant difference between gender, age, education status, branch, weekly working hours and variables of service year in the institution and negative behaviors survey and organizational commitment scale. There was a significant difference between the marital status variable and negative behavior questionnaire scores, and single coaches were found to be exposed to more mobbinge (tear) behaviors. This difference was not determined in the organizational commitment scale score results. It has been determined that there is a significant difference between the occupational service year variable of the trainers and the scores of the negative behaviors questionnaire. The results of Games-Howell were looked at because the data obtained were not uniformly distributed, with results of less than 1 year to 15 years and above, 1 and 5 years to 15 years and above, There was a significant relationship between 6 and 10 years and 15 years and over. There was no statistically significant difference between the occupational service year variable and the organizational commitment scale.

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Coach

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri.....	33
2.	Olumsuz Davranışlar Anketi puan dağılım tablosu	34
3.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) Puanlarının Dağılım Tablosu.....	34
4.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	35
5.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	35
6.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları.....	35
7.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları	36
8.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları	36
9.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları	36
10.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	37
11.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	37
12.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puan Ortalamalarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları	38
13.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları	38
14.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puan Ortalamalarının Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları	38
15.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları	39
16.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Branş Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	39
17.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Branş Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	39

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
18.	Olumsuz Davranışlar Anketi Puan Ortalamalarının Katılımcıların Haftalık Çalışma Saati Değişkenine Göre Anova Sonuçları	40
19.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Haftalık Çalışma Saati Değişkenine Göre Anova Sonuçları	40
20.	Olumsuz Davranış Anketi ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	41
21.	Mobbinge Maruz Kalma Düzeyinin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	41



ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Dikey (hiyerarşik) psikolojik taciz (ÇSGB, 2014).....	8
2.	Yatay (eşitler arası) psikolojik taciz (ÇSGB, 2014)	9



KISALTMALAR LİSTESİ

ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
DUBA	: Duygusal Bağlılık
DEBA	: Devam Bağlılığı
NOBA	: Normatif Bağlılık
ODA	: Olumsuz Davranışlar Anketi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı



1. GİRİŞ

Bilim kavramının kökeninin ilkel toplumların varlığına kadar uzandığı bilinmektedir. Hayatlarını idame ettirebilme gayesiyle insanoğlu yaşamlarını sürdürebilmek ve hızlı değişen dünya düzenine ayak uydurabilmek için gerçekleşen yenilikleri takip etmekte ve uyum sağlamak durumunda kalmaktadır. Bu bağlamda bilme ihtiyacı artık bireylerin her anında var olan bir olgu haline gelmiştir. Bu bilme isteği ve ihtiyacı bilimin var oluş sürecinde gerçekleştirilen ilk davranışlar olarak değerlendirilmektedir. İnsanların evrende gerçekleşen olayları anlamlandırma, doğanın sırrını çözme ve doğada güvenli yaşam sürdürebilme ihtiyacı bilimin doğuşuna önemli katkı sağlamıştır (Utma, 2017). Bilimin değişen bir olgu olması sebebiyle bilim kavramının net bir tanımı yapılamamaktadır. Literatürü incelediğimizde bilimin çeşitli sektörlerde evrildiği bilinmektedir. Bilimin çok yönlü bir kavram olmasıyla birlikte çalışma konumuz olan mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilgili de bilim insanlarının çeşitli çalışmalar yaptığını görmekteyiz. Günümüz iş hayatının önemli problemlerinden haline gelen mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılık spor camiasında da karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde çeşitli sektörler incelendiğinde çalışan bireylerin ‘En iyi’ olma çabasıyla karşılaşmaktayız. Bu çaba sonucunda örgütte rekabet ortamı doğmakta ve bu rekabet sonucunda bazı bireyler bağlı oldukları kurumlarda çeşitli mobbing (yıldırma) davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Bireylerin çalıştıkları kurumlarda başarılı olmalarının engellenmesi amacıyla gerek iş verenler gerekse çalışma arkadaşları tarafından mobbing (yıldırma) davranışlarıyla karşılaşmakta ve bu durum örgüte bağlılık ve göstermiş oldukları performansla ters orantılı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani çalışanlar ne kadar mobbing (yıldırma) davranışına maruz kalırlarsa o kadar örgüte bağlılıkları ve bununla birlikte iş performanslarında düşüş görülecektir.

Mobbing kavramı Leymann tarafından (1990) karşımıza çıkmış ve Leymann mobbingi “iş yerinde karşılaşılan psikolojik terör” olarak ifade etmiştir (Leymann, 1990). Mobbing (yıldırma) kavramını açacak olursak, bir birey veya grubun hedef olarak belirledikleri kişi üzerine uyguladıkları psikolojik şiddet olarak tanımlamamız mümkündür. Gerçekleştirilen bir davranışın mobbing (yıldırma) olabilmesi için hedeflenen kişi üzerine belli aralıklarla, bilerek ve isteyerek, kişiyi yok sayma, kişiye karşı hakaret, fazla iş yükleme, aşağılama, olumsuz eleştirme gibi davranışların olması gerekmektedir. Literatür incelendiğinde mobbing (yıldırma) ile ilgili çalışmalara rastlanmaktadır (Ceylan, 2020, Karabacak, 2019, Özdemir, 2020, Öztürk, 2019, Yılmaz, 2020, Zaza, 2021; Zengin, 2020).

Bağlılık duygusu, bireylerin tabi oldukları grup, yapı ve örgüte karşı içselleştirme duygusunun ortaya çıkması ve örgütü belirlenen hedeflere ulaştırma gayesiyle ortak hareket edilebilmesine olanak sağlamaktadır. Bireyler çalışmakta oldukları kurumlara karşı bağlılık duygusunu geliştirdikleri

zaman, karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışları görmezden gelebilmektedirler. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığı belirli düzeyde olan bireyler bu bağlılık sonucunda ortaya çıkan sorumlulukla birlikte kurum amaç ve hedeflerine yönelik hizmet etmeye çalışırlar (Bağrıyanık, 2017).

Porter, Mowday, Boulian ve Steers'in (1974) yürütmüş olduğu çalışma örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış olan ilk teorik çalışma olarak görülmektedir. Porter ve arkadaşları bu çalışmada stajyer psikiyatri teknisyenlerinin iş tatminleri, iş devir hızları ve bununla birlikte örgütsel bağlılıklarını incelemişlerdir. Yapılan bu çalışmada üç ana unsur belirlenmiştir. Bu üç unsur şunlardır (Buluç, 2009);

- 1) Örgütün hedef ve değerlerinin içselleştirilmesi,
- 2) Örgüt yararına harekete geçmede istekli olma,
- 3) Örgütün üyesi olma durum devamlılığının sağlanması adına istekli olma.

Örgütsel bağlılık, bireylerin kurum hedef ve değerlerini benimsemesi ve bu hedef ve değerler doğrultusunda üst düzey emek sarf etmeleriyle beraber örgüte ait olma isteklerinin ortaya çıkması şeklinde tanımlanmıştır (Bingöl, 2018). Bireyin çalışmakta olduğu kuruma karşı sadakat beslemesi ve kurumun amaç ve değerlerine karşı samimi bir arzusunun olması ve bu doğrultuda davranış sergilemesi örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, kurum çalışanının örgüt hedeflerini benimseme düzeyi olarak da tanımlanabilmektedir (Çağlar, 2013). Literatür incelemesi yaptığımız zaman örgütsel bağlılıkla ilgili çeşitli çalışmaların yapıldığını görmekteyiz (Arı, 2015; Akgül, 2020; Başbalçık, 2021; Koçak, 2019; Kök, 2019; Öztürk, 2022; Polat, 2019; Sancar, 2017; Yıldız, 2020).

Bireylerin mobbinge maruz kalmaları sonucunda örgütsel bağlılıkları çeşitli değişkenlere göre etkilenmektedir. Mobbing (Yıldırma) ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu bilgilerden hareketle çalışmamızın amacı, Trabzon ilinde aktif olarak görev yapmakta olan farklı branşlardaki antrenörlerin iş hayatlarında karşılaştıkları mobbing (yıldırma) ve bağlı oldukları kuruma karşı hissettikleri örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada farklı kurum, kulüp ve branşlarda antrenörlük yapan bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları mobbing (yıldırma) davranışlarının çeşitli değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini incelenecek olup mobbingin (yıldırma) örgütsel bağlılığı ne derecede ve hangi yönleriyle etkilediği ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

Çalışmamızdaki temel amaç; bütün sektörlerde olduğu gibi spor sektöründe de son zamanlarda sıklıkla karşımıza çıkan mobbingin kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi incelenecektir. Bu temel amacımızın yanı sıra kurum çalışanlarının aynı zamanda katılımcıların çeşitli demografik

özellikleri göz önüne alınarak bağılılıklarındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda literatüre katkı sağlamak da bir diğer amacımızdır.

Bu amaca yönelik olarak araştırmamızın problem cümlesi;

Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağılılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmakta mıdır, ilişki varsa tespit edilen bu ilişki istatistiksel olarak hangi düzeydedir?

Araştırma için belirlenen alt problemler aşağıda belirtilmiştir;

1. Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

2. Antrenörlerin örgütsel bağılılıkları ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

3. Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

4. Antrenörlerin örgütsel bağılılıkları ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

5. Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile antrenörlerin “mesleki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

6. Antrenörlerin örgütsel bağılılıkları ile “mesleki hizmet yılı” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

7. Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile “çalışmakta olduğu kurumdaki hizmet yılı” değişkeni ilişkisi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

8. Antrenörlerin örgütsel bağılılıkları ile “çalışmakta olduğu kurumdaki hizmet yılı” değişkeni ilişkisi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

9. Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile “medeni durum” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

10. Antrenörlerin örgütsel bağılılıkları ile “medeni durum” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

11. Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile “eğitim kademesi” değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmekte midir?

12. Antrenörlerin örgütsel bağılılıkları ile “eğitim kademesi” değişkeni ilişkisi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

13. Antrenörlerin mobbinge (yıldıırma) maruz kalma düzeyleri ile “spor branşı” değişkeni ilişkisi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

14. Antrenörlerin örgütsel bağılılıkları ile “spor branşı” değişkeni ilişkisi incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılaşma görülmekte midir?

15. Mobbinge (yıldıрма) maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılık davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

16. Mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyinin örgütsel bağlılığı yordama ilişkisi anlamlı düzeyde tespit edilmiş midir?

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Çalışmamızda; antrenörlerin aktif olarak çalışmakta oldukları kurumlarda gerek çalışma arkadaşları gerek ast ve üstleri tarafından maruz kaldıkları mobbing (yıldıрма) davranışının örgütsel bağlılık düzeylerini hangi boyutlarda etkilediğini belirlemek hedeflenmiştir. Tüm sektörlerde olduğu gibi spor camiasında da bireyler mobbing (yıldıрма) davranışlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışanlar arası rekabet de söz konusu durumda etkili olmaktadır ve bu durum mobbing mağdurlarının örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir. Çalışmamızda mobbing mağdurlarının hangi düzeyde ve hangi değişkenlere göre mobbinge maruz kaldıkları araştırılacak olup elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilecektir. Çalışmamızda hemen her kurumda karşılaşılan ve çalışanların iş verimleriyle de ilişkili olan mobbing ve örgütsel bağlılık kavramlarına dikkat çekebilmek ve bu kavramlara farkındalık yaratabilmek çalışmamızın önemine vurgu yapmaktadır.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Gerçekleştirilen tez çalışması, Trabzon ili içerisinde faal olarak antrenörlük yapan bireyler,
2. Elde edilen veriler kullanmış olduğumuz ankete verilen cevaplar,
3. Konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklarla sınırlandırılmıştır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan antrenörlerin, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarına verilen cevapları samimi bir şekilde yanıtladıkları,
2. Araştırma konusu doğrultusunda ulaşılabilen kaynak bilgilerin gerçekleri yansıttığı,
3. Anket ifadelerinin katılımcılar tarafından doğru olarak algılandığı,
4. Anket sonuçlarının, tam ve doğru olarak işlendiği,
5. Veri toplama araçlarının uygulanması esnasında içinde bulunulan şartların araştırmaya katılan tüm antrenörler için benzer olduğu varsayılmıştır.

1. 5. Tanımlar

Mobbing: Herhangi bir kurum çalışanının başka bir kurum çalışan ya da çalışanlarını fazla iş yükü verme, sesli ya da sessiz taciz, örgütsel adaletsizlik uygulama, hakkında dedikodu gibi durumlar çerçevesinde planlı bir şekilde etkilemesi durumu (Öztürk, 2021).

Örgütsel Bağlılık: Örgüt ve örgüt çalışanları arasında, çalışan bireylerin kendi arzularıyla örgüt içinde devam durumlarını sağlayan ve örgüte bağlılıklarını arttıran psikolojik bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1997).



2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde gerçekleştirilen alan yazın taraması sonucunda belirlenen değişkenlerle ilgili terimlerin açıklaması yapılarak, tanıtılması gerçekleştirilmiş olup literatür deki çeşitli çalışmalara değinilmiştir.

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Çalışmanın kuramsal çerçevesi kapsamında mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınarak içerik ve alt boyut bileşenlerine yer verilmiştir.

2. 1. 1. Mobbing (Yıldırma) Kavramı ve Tanımı

Hayatın büyük bir bölümünü kaplayan çalışma yaşamı bireylerin kendi varlıklarını ön plana çıkarmasında oldukça fazla önem arz eden bir olgudur. Çalışma yaşamı süresince bireyler çeşitli ilişkiler içerisinde kendilerini bulurlar. Bunlardan birkaçına rekabet, paylaşım, başarı, hırs, çatışma, takım çalışmasını örnek gösterebiliriz. Bu ilişkiler çerçevesinde bireylerin sağlıkları fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Öntürk, 2015).

Örgütlerin önemli problemlerinin başında gelen mobbing (yıldırma) davranışı son yıllarda sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Karşılaşılan bu durum örgüt çıkarlarını olumsuz yönde etkilemesinin sonucunda araştırmacılar tarafından önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Yapılan çalışmalarını incelediğimizde kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamına gelen mobbing (yıldırma) terimi, Latince “mobile vulgus” kelimesinden türemiştir (Aslan, 2022). Mob kelimesi İngilizcede Latincedeki anlamıyla benzerlik göstererek şiddet uygulayan, kararsız kalabalık, kanunlara karşı yapılan baskı veya bir çete ya da grubu belirtmek için kullanılan bir terimdir (Lokmanoğlu, 2019).

İlk olarak Konrad Lorenz tarafından kullanılmaya başlanan mobbing kelimesi Lorenz’in hayvan davranışlarını inceleyip araştırması sonucunda ortaya çıkmıştır. Lorenz, mobbing kelimesiyle küçük bir hayvan grubunun daha büyük bir hayvana karşı toplu bir şekilde eylemde bulunmalarını tanımlamaya çalışmıştır. Lorenz’in ardından bu yeni terimi Peter-Paul Heinemann çeteleşmiş bazı çocuk gruplarının kendilerinden daha zayıf gördükleri başka bir çocuğa karşı göstermiş oldukları olumsuz davranışlar için kullanmıştır. Bu kavram farklı kişiler tarafından farklı gruplar için kullanılmış olsa da kaçınılmaz ortak olan bir şey şudur ki bir örgütün yalnız kalmış bir birey ya da canlıya karşı olumsuz davranışlar geliştirmesidir (Ataman, 2012).

2006 yılında Mooyed ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada mobbing için şu tanımlı yapmıştır:

İşyerindeki çatışmayı, dostça çözüme yeteneğine sahip olamayan kişiler arasında, en az bir kişi tarafından bir veya daha fazla kişilere yöneltilen, öyle ki mağdurda sağlık sorunlarına kadar yol açabilen ve performansını etkileyen kötü niyetli davranışlardır (Mooyed, Daraseh, Shell, & Salem, 2006).

Mobbing (yıldırma) kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar her geçen gün artış göstermiştir. Örgütlerin önemli problemlerinden biri olan mobbing (yıldırma) özel sektörlerde karşımıza çıktığı gibi kamu kurum ve kuruluşlarında da oldukça fazla karşımıza çıkan bir problem durumudur. Bu bağlamda küresel boyutta sıklıkla tartışma konusu olarak gündeme gelen bir olgu haline gelmiştir (Karaca, 2019). Türk Dil Bilimi kapsamında da incelenen mobbing kavramının Türkçe karşılığı “Yıldırma” olarak belirlenmiş ve bu şekilde kullanılması kabul edilmiştir (Hacıcaferoğlu & Hacıcaferoğlu, 2014).

Literatürü incelediğimizde çeşitli tanımlarla karşılaşmaktayız. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ise mobbingi,

İşyerlerinde bir ya da birden fazla birey tarafından diğer birey veya bireylere karşı uygulanan, belirli bir zaman sistematik şekilde süren mobbing, pasifize etme ya da işten uzaklaştırmayı hedefleyen, kurban veya kurbanların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ya da sağlıklarına zarar veren, kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve eylemlerdir

şeklinde tanımlamıştır (ÇSGB, 2017).

2. 1. 1. 1. Mobbing (Yıldırma) Türleri

Bireylerin çalışmış oldukları kurum ve kuruluşlarda karşılaşılan mobbing davranışının varlığından bahsedebilmemiz için bir mobbing uygulayan bir de mobbing uygulanan olmak üzere iki farklı mobbing bulunmaktadır. Bu bireyler arasında ortaya koyulan mobbing davranışının boyutuna göre mobbingin türleri doğmuştur (Korkut & Kurt, 2019).

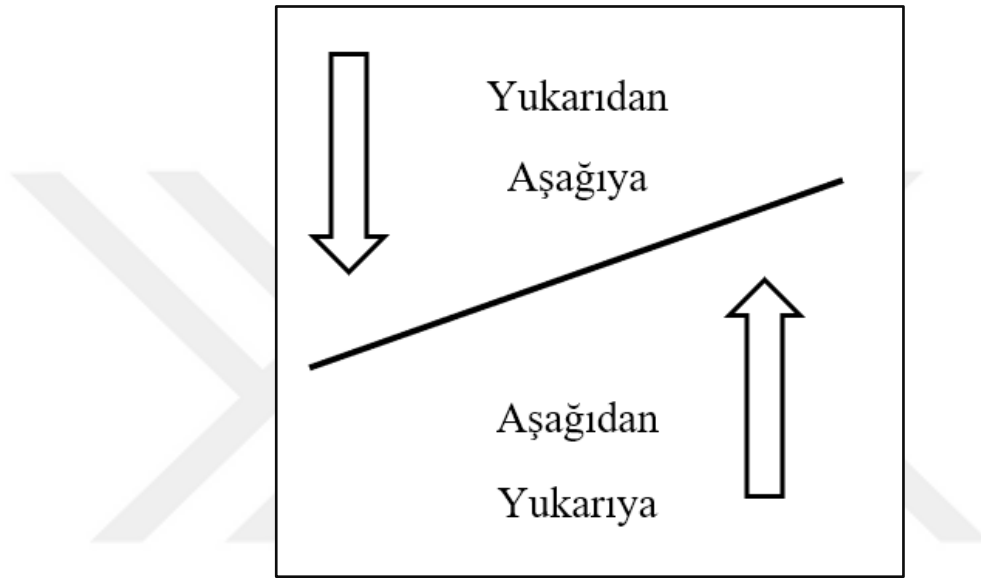
2. 1. 1. 1. 1. Dikey Mobbing (Yıldırma)

Bireylerin çalışma hayatları içerisinde bağlı oldukları kurumlarda gerek astlarından gerekse üstlerinden hiyerarşik olarak çeşitli fiziksel ya da psikolojik saldırılara maruz kalmaktadırlar. Karşılaşılan bu durum dikey mobbing olarak tanımlanabilmektedir (Karşlıoğlu, 2011). Dikey mobbing, örgüt içerisinde üstlerin astlara karşı veya astların üstlere karşı uyguladığı mobbing türüdür. Daha açık anlamıyla ise yukarıdan aşağıya doğru veya aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştirilen mobbing çeşididir (Akman, 2013).

Çoğunlukla üstlerin astlara karşı yapmış oldukları duygusal tacizin genel adı dikey mobbingdir. Bu mobbing türünde astlardan üstlere karşı gerçekleştirilen yıldırma davranışları bulunsun da çoğunlukla üstlerin sahip oldukları konumu kullanmaları ve bu konumu bir güç unsuru olarak görmeleri, ellerindeki statü sayesinde hesap verme mecburiyetlerinin olmamasından ötürü

astlarına karşı çeşitli tehditkâr tavırlar takınmaktadırlar. Üstleri tarafından mobbinge maruz kalan bireyler işten çıkarılma düşüncesiyle genellikle karşılaştıkları bu durumlarda sessiz kalarak pasif bir tavır sergilemektedirler (Öztürk, 2021).

Genel olarak dikey mobbing, örgütü üst düzey çalışanlarının bulundukları mevki ve sahip oldukları güç ve yetkileri kullanarak astlarını ezmek, örgüt bağlılıklarını azaltarak kurumdan uzaklaştırmak, iş performanslarını olumsuz etkilemek amacıyla bireye karşı gerçekleştirdikleri olumsuz tutum ve davranışlardır (Atman, 2012).



Şekil 1. Dikey (hiyerarşik) psikolojik taciz (ÇSGB, 2014).

2. 1. 1. 1. 2. Yatay Mobbing (Yıldırma)

Yatay mobbing dikey mobbingden sonra örgütlerde en sık karşılaşılan mobbing türüdür. Eşit kademede veya aynı kıdem derecesindeki bireylerin birbirlerine karşı gerçekleştirdikleri davranışlardır (ÇSGB, 2017). Mobbinge maruz kalan ve mobbing uygulayan bireyler yatay mobbing türünde aynı kıdem ve statüye sahip bireylerdir. Farklı bir ifadeyle bu bireyler kurumlarında eşit konumda olan çalışanlardır (Akgeyik, Delen, & Uşen, 2013).

Çalışanlar yüksek performans sergilemek veya terfi alabilme doğrultusunda kendileri ile aynı statüdeki ya da aynı pozisyonda çalışan çalışma arkadaşlarına mobbing uygulamaktadırlar. Bu bireyler mobbing uyguladıkları bireylerin performanslarının düşmesine sebep olurken kendi performanslarını ön plana çıkartmaya çalışmaktadırlar. Kısacası bu bireyler kendi iş performanslarındaki başarılarını mobbing uyguladıkları kişilerin başarısızlıklarına göre şekillenmesine neden olmaktadır (Tiyek, 2011).

Çoğunlukla yatay mobbing olarak bilinse de mobbingin bu alt türü ‘Eşdeğerler Arası Mobbing’ olarak da bilinmektedir. Eşdeğerler arası mobbing şeklinde nitelendirilmesinin nedeni

hiyerarşik sistemde aynı kademedeki bireylerin karşılıklı olarak göstermiş oldukları tutum ve davranışların meydana gelmesidir (Türkeli, 2015).

Yatay mobbing uygulayan bireyler genellikle mobbinge maruz bırakacakları kişi karşısında güçsüz kalmamak ve üstünlük sağlayabilmek amacıyla çevrelerini geniş tutmaya çalışmaktadırlar (Depçe, 2019).

Kurum çalışanlarının birbirlerinden hoşnut olmamaları, çekememezlik, kıskançlık, çalışanlar arası rekabet, farklı sosyal çevrelerden gelmiş olmaları, siyasi görüş ayrılıkları gibi etkenler yatay mobbingin nedenleri arasında gösterilebilir (Güloğlu, 2014).



Şekil 2. Yatay (eşitler arası) psikolojik taciz (ÇSGB, 2014)

2. 1. 1. 2. Mobbing'in (Yıldırma) Nedenleri

Mobbing (Yıldırma) davranışı, örgütlerde karşımıza çıkarken tesadüfi olarak çıkmamaktadır. Mobbing (Yıldırma) davranışıyla çeşitli neden veya nedenlerle bağlı olarak karşılaşmaktayız (Yumuşak, 2013). Leymann (1996) mobbingin (Yıldırma) ortaya çıkmasını dört faktöre bağlamıştır. Bu dört faktöre baktığımızda çalışma planındaki yetersizlikler, liderlik tutumundaki eksiklikler, mobbing mağdurunun çekingen ve korunmasız bir pozisyonda olması ve örgütün ahlaki normlarının düşük seviyede olmasını görmekteyiz (Zengin, 2020).

Mobbingi kişisel ve dışsal faktörler şeklinde temel iki boyutta ele alabiliriz. Kişisel faktörler mobbing mağdurunun ve mobbing uygulayıcısının özelliklerini, dış etkenler, örgüt yapısı, örgüt içi çatışmalar ve örgüt kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır (Depçe, 2019). Ele alınan bu iki faktör birbirine bağlı olarak mobbingin ortaya çıkmasını etkilemektedir (Doğru, 2015). Zapt, kurum içerisinde yıldırma sebeplerini tek taraflı teorilerle açıklamamıştır. Oluşan bu durum mobbing (yıldırma) mağduru ve mobbing (yıldırma) uygulayıcısının bireysel özelliklerinin yanı sıra kişilerin sosyal çevreleri ve örgüt atmosferine de bakılması gerektiğini düşünmektedir. Çalışma ortamındaki olumsuz koşullar, çalışanlar ve çalışanlar ile yöneticiler arası iletişim eksikliği, taraflı davranışlar, bilgi ve iş birliğinin engellenmesi gibi davranışların sonucunda mobbingin (yıldırma) ortaya çıkabileceğini vurgulamıştır (Zapt, 1999).

Mobbing' e sebep olan ve ortaya çıkmasındaki bazı nedenleri birkaç maddeyle ifade etmek mümkündür;

- a) Mağdurun (mobbinge maruz kalan birey), psikolojisi, kişiliği ve ruh hali,
- b) Zorbanın (mobbing uygulayan birey), psikolojisi, kişiliği ve ruh hali,
- c) Örgütsel ve yönetsel sebepler,

d) Örgütün ve örgüt üyelerinin kontrolü dışında gerçekleşen dış nedenler (finansal zorluklar, kriz vb.) (Ayduğan, 2012).

2. 1. 1. 2. 1. Bireysel Nedenler

Birçok araştırmacı mobbing davranışının sebebini mobbinge maruz kalan ve mobbingi uygulayan bireylerin kişisel özelliklerine bağlamaktadırlar. Bunu sebebi mobbing mağdurlarının ve uygulayıcılarının kişilik özelliklerinin mobbing davranışı ve mobbing algısında belirleyici rol oynamasıdır (Karaca, 2019).

Bireyin çalışma hayatı sürecindeki deneyimleri, bireyin kişiliğini, tutum ve davranışlarını etkilemekte ve sergilemiş olduğu davranışlar sonucunda bireye özgü davranışları şekillendirmektedir. Bu bağlamda bireyin benimsemiş olduğu davranışlar göz önünde bulundurularak birey için uyumlu, sakin, çekingen, atak gibi değerlendirmeler yapılabilmektedir (Tutar, 2017).

Bazı bireyler çalışmakta oldukları kurumda kademe atlayabilmek ve kariyerlerinde ilerleyebilmek amacıyla rakip olarak gördükleri çalışma arkadaşlarına karşı mobbing uygulayabilmektedirler. Mobbing uygulamasına neden olan faktörler arasında cinsiyet, dil, din, ırk ayrımı, çirkinlik veya yakışıklılık, kıskançlık, psikolojik problemler, intikam alma duygusu, kayırmacılık gibi eylemleri örnek vermemiz mümkündür (Gün, 2009). Walter'a göre mobbing uygulayan bireylerde; çeşitli agresif davranışlar, uyguladıkları mobbing davranışı sonucunda mobbinge maruz kalan kişiler üzerindeki olumsuz sonuçları kabul etme, sergilemiş oldukları davranış sonucunda suçluluk duygusu hissetmeme, bu davranışlar sonucunda iyi bir şey yaptıklarını ve tüm bunları başkalarının kışkırtmalarına karşılık olarak gerçekleştirdiklerini düşünmektedirler (Tınaz, 2013).

2. 1. 1. 2. 2. Örgütsel Nedenler

Leymann (1996) mobbinge (yıldıрма) sebep olan örgütsel nedenlerin önemini vurgulamaktadır. Örgütsel açıdan mobbing (yıldıрма) davranışlarının ortaya çıkmasında, örgütteki bütün öğelerin ve bu öğeler arasındaki dizgelerin önemli olduğu bilinmektedir (Akan vd., 2013).

Örgüt yapısı içerisindeki benimsenen birçok anlayış mobbingin (yıldıрма) ortaya çıkması açısından önem arz etmektedir. Bunlara örnek olarak çalışanlara verilen değerler, örgüt çalışanlarının iş verimleri arttırmaya yönelik düzenlenen projeler, örgüt içi katı kurallar, zorlu çalışma şartları örgüt içerisinde mobbinge (yıldıрма) sebep olmakla birlikte agresif bir örgüt yapısının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Altuntaş, 2010). Örgütsel problemlerin yüksek seviyede olduğu ve önüne geçilemeyen belirsizliklerin yaşandığı örgüt yapılarında alelade bir çalışana mobbing (yıldıрма) uygulamak oldukça kolaydır. Bu durumun ortaya çıktığı örgütlerde mobbing mağdurları çeşitli

hatalarla karşı karşıya kalmakla birlikte, bireyin karşılaştığı mobbing davranışı bireyin aleyhine kullanılabilmektedir (Ulukuş, 2017).

Mobbing (yıldırma) davranışının gerçekleştiği örgütlerde, mobbinge maruz kalan ve mobbing davranışına şahitlik eden bireylerin örgütsel bağlılıkları olumsuz yönde etkilenebilmekte bununla birlikte bağlı oldukları örgüte karşı sadakat duyguları azalabilmektedir. Bireylerin mobbinge maruz kalması bireysel performanslarıyla birlikte iş verimliliklerini de negatif yönde etkilemektedir (Şener, 2013).

2. 1. 1. 3. Mobbing (Yıldırma) Mücadele Yolları

Çeşitli faktörler mobbing (yıldırma) sürecini etkilemektedir. Mobbing (yıldırma) mağdurlarını mobbing uygulayıcı/uygulayıcılardan korumak için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerin belirlenmesinde, mobbing ortamını yaratan koşullar göz önünde bulundurulmalıdır. İşyeri yönetimlerinde karşılaşılan mobbing davranışıyla başa çıkma tutumları, örgütsel boyutta oldukça önemlidir. Ortaya çıkan mobbing davranışları için stresle ilgili politikaların, işyeri fiziksel koşullarının ve örgüt kaynaklarının korunması amacıyla çeşitli planlar düzenlenmelidir (Ceylan, 2020).

Son yıllarda örgüt içerisinde, sorun hâlen gelmeye başlayan mobbing (yıldırma) davranışları, akademik çevrenin ilgi odağı haline gelmiş, sendikaların, insan kaynakları birimlerinin, idarecilerin ve aynı zamanda çalışan kurum bireylerinin dikkatini çekmeye başlayarak bu durum hakkında çözüm yolları bulunması için çeşitli yönlendirmeler yapılmaya başlanmıştır (Özdemir, 2020).

İşyerlerinde mobbing (yıldırma) olarak adlandırabileceğimiz davranışların önlenmesi için kurum ve kuruluşların ortaya çıkabilecek olan mobbing (yıldırma) davranışlarını en az seviyeye indirebilmek amacıyla çeşitli önlemler almaları gerekmektedir. Ortaya çıkan mobbing (yıldırma) davranışlarının sıklığının incelenmesi, inceleme sonuçlarının değerlendirilmesi, çalışanlara çeşitli anketler uygulanarak mobbing (yıldırma) mağduru olma riski taşıyan bireylerin belirlenmesi ve mobbing (yıldırma) davranışlarının meydana gelmesinde tetikleyici sebeplerin belirlenmesi amacıyla birtakım çalışmaların düzenlenmesi gerekmektedir. Mobbing (yıldırma) davranışı ortaya çıkmadan önce çeşitli sorunların belirlenip engellenmesi çalışan bireyler açısından olduğu gibi aynı zamanda kuruma zarar gelmemesi açısından büyük önem taşımaktadır (Zengin, 2020).

2. 1. 1. 3. 1. Mobbing (Yıldırma) ile Bireysel Başa Çıkma Yolları

Örgütlerin mobbinge karşı benimsedikleri yaklaşım değerleriyle beraber, mobbinge mücadelede en büyük sorumluluk her zaman mobbing mağduruna düşmektedir. Psikolojik sağlık düzeyleri yüksek olan ve kişiliğini geliştirmiş bireylerin karşılarındaki mobbing uygulayıcıların

cesareti kırılmaya mahkumdur. Mobbing mağdurunun mobbinge başa çıkma sürecinde, mobbinge mücadele yöntemlerini yine mağdurun belirlemesi gerekmektedir (Çalış, 2019).

Mobbinge maruz kalan bireyler, bu psikolojik saldırılara maruz kaldıkça bağlı oldukları kuruma karşı olumsuz duygular beslemektedirler. Bireyler kurumlarında öfke, üzüntü, kaygı ve korku gibi duygulardan kaynaklı psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedirler ve bu birey karşılaştıkları durum sebebiyle kendilerini kuruma ve kurum çalışanlarına karşı daha saldırgan hissetmektedirler (Tokat, Cindioğlu, & Kara, 2011). Bu noktada mobbinge mücadele çalışmaları oldukça fazla önem taşımaktadır. Davenport vd. (2003), mobbinge mücadelenin “*görmezden gelmek, kabul etmek, kendi yolunu kabul etmek, uzaklaşmak ve herkesi tatmin etmeye çalışmak*” olarak beş farklı yolu olduğunu ifade etmişlerdir.

Mobbinge mücadelede kullanılacak yöntemler mobbing mağduruna kalmıştır, kullanılacak olan yöntemler kişiden kişiye ve içinde bulundukları duruma göre de değişiklik gösterebilmektedir. Mobbing mağduru, içinde bulunduğu bu olumsuz duruma karşılık olarak sözel saldırılara karşı anında tepki geliştirmek, saldırganı boyun eğmek, bireysel savaşa girmek, saldırganla baş başa kalmaktan çekinmek ve oluşan bu durumu yönetime bildirmek gibi çeşitli yöntemler de geliştirebilir (Akgeyik vd., 2013).

Mobbing kurum ve kurum çalışanları için olumsuz sonuçlar yaratan önemli bir işyeri problemidir. Mobbinge maruz karan kurum çalışanları kendilerini bu durumdan korumaya çalışmak için çeşitli yöntemler denemiş olsalar bile, mobbinge bireysel olarak mücadele içerisindeyken bazı tedbirleri göz önünde bulundurmaları mobbing davranışının ortadan kaldırılmasına veya mobbing mağdurlarının süreçten en az zararla çıkmasına yardımcı olacaktır (Adams & Crawford, 1992).

Maruz kalınan mobbing davranışından kurtulmak amacıyla mobbing mağdurunun bu süreçte dikkat etmesi gerekenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (ÇSGB, 2016):

- a) *Mağdurun öncelikli olarak çatışma ortamından uzak durmalı ve sakin kalmalıdır.*
- b) *Mobbinge maruz kaldığına dair yöneticilere bilgi vermelidir.*
- c) *Mobbing mağduru olduğunu ispat etmeye yönelik belge mail ya da mesajları saklamalıdır.*
- d) *Mobbing eylemleri başladığı andan itibaren olaylarla ilgili notlar alınmalıdır.*
- e) *Mobbingi gören, duyan ve bilen kişilerle görüşmeli ve şahit olabilecekleri ihtimalini değerlendirilmelidir. Gerekli zaman da şahit olmalarını istemelidir.*
- f) *Sendikaya üyelik söz konusu ise sendikalardan destek almalıdır.*
- g) *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İletişim Merkezini arayarak uzmanlardan psikolojik yardım almalıdır.*
- h) *Gerekli durumlarda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.*
- i) *Üstte sayılan durumlar işe yaramadığında olayı yargıya intikal ettirmelidir.*

2. 1. 1. 3. 2. Mobbing (Yıldırma) ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Örgüt içerisinde ortaya çıkan mobbing davranışıyla örgütsel boyutta mücadele edebilmek için öncelikle mobbing kavramını örgüt içerisindeki tüm bireylerin anlayacağı şekilde açıklanmalı, yönetici ve çalışanların bu duruma hassasiyet göstermesi aynı zamanda bilinçli hareket etmeleri gerekmektedir (Yıldırım, 2020).

Örgüt iç dengesini ve başarısını olumsuz etkileyen mobbing ile mücadelede sürecinde yalnızca örgüt çalışanlarına değil aynı zamanda örgüte de önemli roller düşmektedir. Örgüt yönetiminin örgüt içerisinde mobbing davranışının oluşmaması ve herhangi bir mobbing davranışının önüne geçilebilmesi adına mobbinge bir tanım getirmesi, mobbing davranışı sonucunda nelerle karşılaşılacağını ifade etmesi ve örgüt içerisinde mobbingin ortaya çıkmasına sebep olabilecek davranışlara karşı net bir tavır sergilemesi gerekmektedir. Örgüt yöneticilerinin, her kademedeki çalışanı yakından tanımalı, sergilemiş oldukları davranışları dikkatle gözlemlemeli ve mobbingin ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri almalıdır (Ayduğan, 2012).

Mobbing davranışının önüne geçilmesi ve ortaya çıkan bu olumsuzlukların artmaması için öncelikle yapılması gereken detaylı bir tespit sürecidir. Doğru tespitin yapılabilmesi için yöneticilerin mobbinge sebebiyet veren davranışları tanımalı, bu davranışların neler olabileceğini bilmeli, oluşabilecek olumsuz davranışları öngörebilmeli, örgüt içinde oluşan veya oluşabilecek mobbing davranışları için gerekli önlemleri alabilmeli ve bu süreçte oldukça dikkatli olmalıdır (Korkut & Kurt, 2019).

Duffy ve Sperry (2012) mobbing davranışının önlenmesi için mobbing ile ilgili çalışanların bilinçlendirilmesi, örgüt içerisindeki mobbingin tespit edilmesi, mobbinge karşı çeşitli ilke ve yöntemlerin geliştirilmeyle beraber belirlenen bu yöntemlerin uygulamaya geçirilmesi aynı zamanda mobbinge ilgili çeşitli eğitimlerin de düzenlenmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

Ortaya çıkan mobbing davranışı detaylı bir şekilde incelenmeli ve bu bağlamda belirlenen bazı sorular yanıtlanmalıdır (Yılmaz, 2015):

- a) *İşyerlerinde mobbingin meydana gelmesinin sebebi nedir?*
- b) *Yaşanan anlaşmazlık boyutundaki kişi veya kişi grupları kimdir?*
- c) *Mobbingin ilerlemesi hangi yöndedir?*
- d) *Baştan anlaşmazlığı sürdüren görünürde olmayan kim ve faktörler nelerden meydana gelmektedir?*
- e) *Uyuşmazlıkların çözümlenmesi için kişilerin gösterdikleri davranışlar nelerdir?*
- f) *Uyuşmazlık ilerlemişse bu ilerlemeye neden olabilecek hususlar neler olabilir?*
- g) *Olası çare kişiler üzerinde nasıl bir kar veya zarara neden olacaktır?*
- h) *Uyuşmazlığı yok etmek veya durdurmak için bir veya birkaç yöntem uygulanabilir mi?*
- i) *Alternatif çözümler uyuşmazlığı yok edebilir mi?*
- j) *Örgütlerde çözümlerin uygulanması için uygun bir ortam var mıdır?*

2. 1. 1. 4. Mobbing (Yıldırma) ve Spor İlişkisi

Birçok örgütte karşılaşıldığı gibi mobbing (yıldırma) davranışlarıyla spor ortamında da karşılaşılmaması mümkündür. Bireyler takım arkadaşları ve kaptanları, antrenörleri, yöneticileri, çalışma arkadaşları ya da rakip takım üyeleri tarafından mobbing davranışlarıyla (yıldırma) karşılaşabilirler (Lazarević, Krstić, & Sobek, 2015).

Sporun uluslararası arenada estetik, rekabet, fiziksel ve zihinsel bütün etkinlikleri kapsadığı bilinmektedir. Spor temelinde eşitlik, saygı, barış ve kardeşliğin önemli görüldüğü ve büyük kitlelerin ilgi odağı olduğu önemli bir olgudur. Bu sebeple bu denli geniş kapsama sahip olan spor ortam ve organizasyonlarında rekabetin doğurduğu hırsla beraber mobbing (yıldırma) davranışlarının görülmesi de oldukça yüksektir (Yıldız, Kepoğlu, & Yıldız, 2018).

2. 1. 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Son yıllarda oldukça fazla çalışmaya konu olan önemli modern yönetim kavramlarından biri de örgütsel bağlılık kavramıdır. Rekabet üstünlüğü sağlamakta kayda değer bir olgu olan insan kaynağı olgusu ve örgüt yöneticileri için birbirleriyle bağlantılı önemli bir konu olan örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir (Köybaşı, 2016).

Harold Guetzkow (1955), bağlılık kavramını ilk defa inceleyen isimlerden biridir. Guetzkow bağlılığı, belli bir gruba veya düşünceye yönelik önceden hazır halde olma durumu olarak ifade etmiştir. Bu durum, belirlenen hedefe ulaşmaya yardımcı olan davranışlar ve ulaşılan hedefin sürdürülebilmesi için benimsenen duygular ile şekillenmektedir. Örgütsel bağlılık terimi ise ilk kez Whyte tarafından 1956 da araştırma konusu olmaya başlamıştır. Whyte “örgüt insanı” adlı çalışmasında bağlılık durumunun zararlarını ifade etmekle birlikte örgütsel bireyi örgüt içerisinde çalışan bireylerle sınırlandırmayıp örgüte ait her bir birey olarak tasvir etmiştir (Yazıcıoğlu & Topaloğlu, 2009).

Porter vd. (1973) örgütsel bağlılığı, çalışanların kendilerini örgüt ile ifade etmeleri şeklinde tanımlamıştır. O'Reilly ve Chatman'na örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütleri ile aralarında oluşturdukları duygusal bir bağ eylemi olarak tanımlamıştır (Doğan, Bakan, & Oğuz, 2017).

Allen ve Meyer (1996) örgütsel bağlılığı “iş görenin örgütten gönüllü ayrılma olasılığını azaltan, genel itibarıyla iş gören ve örgütü arasındaki psikolojik ilişki” olarak tanımlamıştır.

Mottaz'a (1998) örgütsel bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütü benimsemesi, örgütün ilerlemesi için elinden gelen tüm desteği sunması ve bu desteği de örgüt ile bütünleştirme eylemidir (Üzüm, 2017). Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetme arzusu şeklinde tanımlanmış ve çalışanların görevlerini isteyerek yerine getirmesi, örgüt kurallarının yanı sıra psikolojik açıdan da örgüte bağlı kalma durumu şeklinde açıklanmaktadır (Aslanboğa, 2021).

Bireylerin kuruma karşı güçlü duygularla bağlanmaları ne kadar artarsa bulundukları kurumda güçlü ve saygın bir pozisyon sahibi olurlar. Oluşan bu bağ hem kurum hem de birey açısından oldukça önemlidir ki buda iki taraf için de olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu sonuçlara verimliliğin artması, içten ve refah içinde bir çalışma ortamının yaratılması ve iş değiştirme isteğinde azalma gibi maddeleri örnek göstermek mümkündür (Kıraç, 2012).

Örgütler, hedeflerine ulaşabilmelerinde yönetici ve iş görenleri arasında etkin bir çalışma olması gerekmektedir. Bu etkin çalışma ortamının oluşabilmesi için ise iş görenlerin örgüte bağlılıklarının oluşması ve bu bağlılığın sürdürülebilmesi de önemli bir noktadır (Sönmez, 2017). Örgütsel bağlılık, örgütün belirlemiş olduğu hedeflerine ulaşmasında kritik öneme sahip etmenlerin başında gelmektedir. Bu sebeple örgüt yöneticileri, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak istemektedir. Örgütsel bağlılık iş görenlerin kurum içerisinde çözüm odaklı, problem çözme yeteneği yüksek bireyler haline gelmelerinde önemli rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, üstlerine düşen görevleri yerine getirirken ve örgütün hedeflerine ulaşması için ayrı bir çaba sergiledikleri göstermektedir (Arı, 2015).

Örgütsel bağlılık kavramı çoğunlukla bireyin tabi olduğu kuruma karşı hissettiği duygular şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Görev ya da örgüte bağlılığın ilkelerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Alev, 2016);

- 1) Örgütün belirlenen hedef ve değerlerine karşı kabul ve inanış gösterme,
- 2) Örgüt yararına çaba sarf etmeye istekli olma,
- 3) Örgüt ilişkisinin devamlılığının sağlanması için kuvvetli bir arzu duyma.

2. 1. 2. 1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Verimli bir çalışma ortamının sağlanması sonucunda örgütsel bağlılığın önemi anlaşılır. Bu çalışma ortamlarında maliyetlerin en düşük seviyeye indirildiği ve kaliteli iş veriminin artırıldığı saptanmıştır (Ünlü, 2019).

Örgütsel bağlılığın düşük olduğu kurumlarda, işe gitmede azalma, düşük iş performansı ve işten ayrılma gibi kişisel ve örgütsel sonuçlarla karşılaşmaktadır. Dick ve Melcalfe (2001), çalışanların örgütsel bağlılığını, kurumun belirlenen hedeflere ulaşmasında önemli bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Çünkü kurum çalışanlarının sorun yaratmak yerine sorunları çözüme ulaştırabilen kişiler olması beklenir.

Chow'a (1994) göre örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, kurum içerisinde sorumluluk almayı kabul etmeleri genellikle onay görmektedir. Bu bireyler, daha çok kurum karına odaklanıp yeni ve yaratıcı fikirler ortaya koyabilmektedirler (Taş, 2004). Örgütsel bağlılık, 1950'li yıllardan günümüze dek pek çok araştırmacının araştırma konusu olmuş ve örgütsel bağlılığın aşamalarıyla ilgili birçok çalışma yürütüldüğünü görebiliriz. Günden güne bu çalışmalar oldukça önem

kazanmıştır. Ortaya çıkan bu durumun sebebini aşağıdaki şekilde maddeleyebiliriz (Özsoy vd., 2004);

- 1) Örgütsel bağın, gerçekleştirilmek istenilen çalışma davranışıyla arasındaki bağ,
- 2) Örgütsel bağlılık durumunun işten ayrılma sebebi olarak, iş doyumu düzeyinden daha ön planda olduğunun çeşitli çalışmalarla öne sürülmesi,
- 3) Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılığı düşük bireylere göre daha verimli performans sergilemeleri,
- 4) Yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin, örgütsel verimlilik ve etkililiğe faydalı olması.

Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan bireyler örgütün ulaşmak istediği hedeflerini benimseyerek belirlenen hedefe en kısa sürede ulaşmak için daha fazla çaba sarf edeceklerdir. Bu bireyler örgütün olumlu yönlerini örgüt dışına yansıtarak olumlu bir görüntü yaratıp örgütün kalifiye çalışan bulmasına kolaylık sağlamaktadır (Yavuzkılıç, 2020).

Örgütler çalışanların gücünden daha fazla yararlanıp, örgütün kar ve getirisini en üst seviyeye taşımak, rakip kurumlara üstünlük sağlamak için, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara ihtiyaç duyulduğunu ve örgütün başarı basamaklarında hızlı ilerlemek için örgütün yönetim kademesindeki bireylerin de örgütsel bağlılıklarının yüksek olması gerektiği savunulmaktadır (Çelik, 2019). Yüksek bağlılığa sahip bireyler, kendilerinden kurum tarafınca istenilenden daha çok çalışıp çaba sarf ederek örgüt çalışmalarında da devam sağlamaktadırlar. Ortaya çıkan bu çabadan ötürü karşılık beklentileri söz konusu değildir ve bu kişiler sorumluluklarını layıkıyla yerine getirmenin verdiği mutluluğu yaşayarak bu duyguyu ödül olarak algılamaktadırlar (Kündeş, 2019).

2. 1. 2. 2. Örgütsel Bağlılığın Türleri

Örgütsel bağlılık denildiğinde ilk akla gelen isimler Allen ve Meyer'dir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılıkla ilgili yaptıkları çalışmalarla dünya çapında ün kazanmışlardır ve örgütsel bağlılığı "bireylerin psikolojik olarak bulundukları örgüte bağlanmaları" şeklinde tanımlamışlardır (Ekinci, 2021).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı başlangıçta tek boyutlu olarak ele almış, 1984 yılında devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olarak iki farklı grupta incelemiştir. 1990 yılında ise örgütsel bağlılığın boyutlarını geliştirerek üç farklı başlıkta incelemişlerdir (Aslanboğa, 2021).

2. 1. 2. 2. 1. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramının ele alındığı çalışmalarda en yaygın yaklaşıma göre bağlılık; örgüte karşı duygusal bir şekilde bağlılık hissetme durumu olarak nitelendirilmektedir. Duygusal bağlılık, bireyin çalıştığı kurumla bağdaşması, kurumla bir bütün haline gelmesi ve kurumun belirlediği hedefler doğrultusunda ilerlemesi gibi anlamlar taşımaktadır (Allen & Meyer, 1990).

Örgüte karşı psikolojik bağlılığın en fazla tartışılan alt boyutu duygusal bağlılık kavramıdır. Bu bağlılık türünün bireyin örgütsel bağlılığının ölçülmesi konusunda diğer türlerinden daha fazla etkili olduğu düşünülmektedir (Yıldırım, 2018).

Çalışanların örgüt içi duygusal bağlılıklarının oluşabilmesi için bireylerin örgüt içerisindeki memnuniyetlerinin daha yüksek olması sağlanmaktadır (Durna & Veysel, 2011). Çalışanlar arasında duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, örgüt ile aralarında kurdukları olumlu bağlar nedeniyle kurumdaki diğer çalışanların duygusal bağlılıklarının arttırılmasında yardımcı olabileceklerinden dolayı örgüt için önemli çalışanlar arasındadırlar (Scales, 2018).

Duygusal bağlılık kurum ile ilgili 3 ana faktöre dikkat çekmektedir, bunlar;

- 1) Kurum çalışanlarının tabi oldukları kuruma karşı psikolojik yakınlığı
- 2) Kurum, çalışma alanı ve bireyin kendi kişiliğini ilişkilendirme durumu
- 3) Kurum üyesi olup üyeliğin sürdürülmesinde istekli olma

Çalışanların kendi değer yargıları ve çalışmakta oldukları kurumun değer yargılarının bir noktada birleşmesi, çalışanların kurumun vizyon ve misyonunu benimsemesini kolaylaştıracak bir etkidir. Genel olarak, bireyler çalışmakta oldukları kuruma karşı duygusal bağ kurabilmişlerse, kurum vizyon ve misyonuna uyum sağlaması, belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi gibi durumlarda içten ve var gücüyle çalışma gayesi içerisinde olmaktadır (Noraazian, 2016).

Genellikle duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, kurum içerisinde olumlu davranışlar ortaya koyan ve daha iyi performans sergileyen kişiler olmaktadır. Bu tip çalışanlar kurum tarafından en fazla talep edilen çalışan profilini oluşturmaktadır. Bu bireyler kurumun her zaman ileri gitmesini istemekle beraber, örgütte kalıcı olmayı da beklemektedirler (Dağlı, Elçiçek, & Han, 2018).

2. 1. 2. 2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, bireylerin işten ayrılma konusuyla ilgili olup maddi konulara dayalı örgütsel bağlılığın bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır (Gruen, Summers, & Acito, 2000).

Devam bağlılığı, bireylerin bağlı oldukları kurumda çalışmalarını karşılığında elde ettikleri maddi kazançlar sonucunda kişi ve kurum arasında ortaya çıkan bağ ile ilişkilidir. Çalışanlar kurumlarda istekleri dışında geçirdikleri kaliteli zaman ve ekonomik yatırımları nedeniyle de kalmaktadır (Dyk, 2011).

Ekonomik konularla ilişkili olan devam bağlılığı kavramının, bireylerin örgüt içerisinde harcadıkları zaman ve bu süreçte meydana çıkan gayret ve emekleri, örgüte bağlı oldukları süre zarfında ulaştıkları kıdem ve maddi kazanç gibi boyutları örgütten ayrılmalari sonucunda kaybedecekleri düşüncesi ile ortaya çıktığını ifade etmektedirler (Yalçın & İplik 2005).

Devam bağlılığının oluşmasında örgütün bir parçası olunan sürecin getirilerinin, örgütten ayrılma durumunda karşılaşılabacak zararlardan daha fazla olduğu takdirde etkili olmaktadır. Bireyler çalışmakta oldukları örgütten ayrılması ve başka bir örgütte çalışma hayatına devam etmesi

durumunda çalışmakta olduğu mevcut kurumunda sahip olduğu avantajları kaybetmesi söz konusu ise birey çalışma hayatına mevcut örgütünde devam etmekte ve örgütün çıkarları doğrultusunda çaba ve zaman harcamaktadır (Blau, 2003'ten aktaran Zengin, 2020 s. 19). Çalışanların bulundukları örgüte devam bağlılığının oluşmasını sağlayan çeşitli faktörler vardır ve çalışanlar bu faktörler sayesinde örgütlerinde devam etme eğilimi göstermektedirler. Bireyin çalışmakta olduğu örgüt için verdiği emek, beklentilerinin farklı örgütlerde karşılanmaması, duygusal olarak bulunduğu örgüte bağlılık geliştirmesi bireylerin devam bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir (Karahana & Yılmaz, 2014). Bu gibi sebeplerin yanın sıra bireyin çalışmakta olduğu kurumdan bir başka kuruma geçmesi belki de bireyin bulunduğu il ya da ilçeyi değiştirmesine sebep olacaktır ki bu da bireyde yaşam standartlarının değişmesine ve çeşitli manevi problemlere yol açabilmektedir. Birey bu sebepleri de göz önünde bulundurarak bağlı olduğu kuruma karşı devam bağlılığı duygusunu koruyacaktır (Boylu, 2007).

2. 1. 2. 2. 3. Normatif Bağlılık

İlk olarak Allen ve Meyer tarafından ele alınan örgütsel bağlılık modelinin bir diğer boyutu ise normatif bağlılık boyutudur (Işık, 2020).

Normatif bağlılık, bir kişinin kuruluşu karşı borçluluk veya hayırseverlik duygusuna dayanan ahlaki, etik veya yatırım perspektifine dayalı olarak bir kuruluşta kalma arzusunu etkileyen güçlü bir yükümlülük duygusunu tanımlar (Herscovitch & Meyer, 2002). Normatif bağlılığı yüksek bireyler, bulundukları örgütte kalmaya devam etmenin ahlaki boyutta da doğru olduğunu hissedebilirler (Meyer & Allen, 1991).

Çalışanlar içten gelen istekler doğrultusunda örgütlerine bağlılık duyarlar. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüte bağlılıklarını dürüst bir davranış olarak değerlendirmektedirler. Çalışanların üstüne düşen görevleri layıkıyla yerine getirmeleri çalışanların sorumlulukları ve aynı zamanda bu sorumlulukların yerine getirilmesi gerçekleştirilmesi gereken bir tutumdur. Bir başka ifadeyle normatif bağlılık, kurum çalışanlarının kişisel bağlılık kuralları ile ilişkili olup temellerini çalışanların sosyo-kültürel özelliklerine dayandırmaktadır (Üzümlü, 2019). Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütten ayrılmaları durumunda yöneticilerini ve çalışma arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratarak bu bireylerin kendileri hakkında olumsuz yargılara varacaklarına inanırlar (Bakan, 2011).

Chen ve Francesco (2003) örgütsel bağlılığın bu üç boyutun ortak yönünü, iş görenlerin örgütleriyle ilişkisini yansıtan, örgüt üyelerinin devamlılığının sağlanması gibi kararları içerisinde barındıran psikolojik bir olgu olarak değerlendirmektedirler. Bu bağlamda örgütsel bağlılık boyutları ele alındığında her bir boyutun birbirinden farklı kayda değer biçimde önem arz ettikleri bilinmektedir. Duygusal bağlılıkları yüksek düzeyde olan örgüt çalışanları böyle istedikleri için, devam bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte bu şekilde davranılması gerektiği için ve yüksek normatif

bağlılığına sahip çalışanlar ise örgüt içerisinde en doğru davranış biçiminin bu şekilde davranılmasına inandıkları için bağlanmaktadırlar (İnce & Gül, 2005).

2. 1. 2. 3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın kurum içi ve dışında karşılaşılan çeşitli bireysel, kurum çalışanları ve yöneticilerine bağlı olarak etkilenmekle birlikte bireyin mesleki profesyonelliği, kurumdan beklentileri, farklı iş olanakları ve mesleki karakter özellikleri de bireyin örgütsel bağlılığını etkilemekte olduğu bilinmektedir (Altun, 2019).

Literatür taraması sonuçlarına bakıldığında araştırmacıların örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri çeşitli şekillerde gruplandığı görülmektedir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın etkilendiği ve literatürde sıklıkla karşılaşıldığı şekliyle kişisel (demografik), örgütsel-görevsel ve diğer faktörler olmak üzere üç alt başlıkta ele alınmaktadır (Erdoğan, 2019).

2. 1. 2. 3. 1. Kişisel (Demografik) Faktörler

Alan yazın taramalarında kişisel faktörlerin kişinin iş hayatında saygınlık kazanması, başarı duygusunun gelişmesi, aidiyet duygusu ve kurum çalışanlarıyla iyi ilişkiler kurabilmede önemli etkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Kurum çalışanlarının örgüt içerisinde çeşitli ihtiyaçlarının karşılanması, kişisel değerlerini rahatlıkla ifade edebilmesi, yeteneklerini geliştirme yolunda imkânlar sunulması bireyin örgüte bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda bireyin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen kişisel (demografik) değişkenler içerisinde yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum ve mesleki deneyim ve tecrübeler şeklinde maddeleri sıralayabiliriz (Ateş, 2019).

2. 1. 2. 3. 1. 1. Yaş

Allen ve Mayer'in (1991) yapmış oldukları çalışmada kurum çalışanlarından yaşı büyük olanların küçük olan çalışanlara kıyasla örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bağlılık düzeyi farkının sebebi olarak, bireylerin ilerleyen yaşlarda iş alternatiflerinde azalma ve mevcut maddi imkânları kaybetme kaygısı içerisinde olmaları gösterilmektedir. Bu bağlamda çalışanların yaşları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında doğrusal bir orantı olduğu söylenebilmektedir (Okçu, 2011).

Küçük yaşta çalışanlar ileri yaşlardaki çalışanlara göre çalışma ortamına ve yeni çalışma arkadaşlarına daha çabuk ayak uydurmakta ve daha etkili iletişim kurmaktadırlar fakat örgüt unsurlarına ve üst kademe yöneticilerine alışmaları ve benimsemeleri zaman alacaktır. İleri yaşlardaki çalışanlarda ise durum daha farklıdır. Bu çalışanlar, örgüt vizyon ve misyonunu benimsemiş, örgüt yönetimine ve yönetim tarzına adapte olmuş, daha yüksek mevkilere gelmiş ki bu

faktörler de örgütsel bağlılıklarını arttırmada olumlu bir rol oynamaktadır (Çolakoğlu, Ayyıldız, & Cengiz, 2009).

2. 1. 2. 3. 1. 2. Cinsiyet

Sosyal yaşamda karşılaştığımız cinsiyet ve statü farkları sebebi ile kadın ve erkeklerin kurum içinde değer ve isteklerinde farklılaşmanın meydana çıktığı düşünülmektedir. Kadın çalışanlar genel anlamda örgüt içerisindeki çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları ile ilişkilere anlam yükleyip değer verirken erkek çalışanların daha çok maddi kazanç, kademe atlama ve kariyer imkanlarına daha fazla önem verdikleri görülmektedir (Kırel, 1999).

Kadın çalışanların toplumdaki sosyal rolleri göz önünde bulundurularak erkeklere göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık göstermeleri beklenmektedir fakat kadın çalışanların daha az iş değişikliği yapmaları ve istikrarlı bir meslek hayatı sürdürme istekleri örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen faktörler arasında görülmektedir (İnce & Gül, 2005).

2. 1. 2. 3. 1. 3. Eğitim Düzeyi

Literatürdeki ilgili çalışmalar incelendiğinde eğitim seviyesi ile iş doyumu arasında negatif ilişkinin olduğu ortaya koyulmaktadır. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça daha fazla sorumluluk alma, yüksek başarı ve bu bağlamda yüksek ücret beklentisi içerisine girdikleri söylenebilmektedir. Bireyin bu beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması durumunda işten alınan doyumu olumsuz yönde etkilediği gibi örgütsel bağlılığı da düşürdüğü şekilde gözlemlenebilmektedir. Farklı bir açıdan bakıldığında ise eğitim seviyesi daha düşük bireylerde kurum beklentilerinin düşük olması sebebiyle işten alınan doyumun yüksek olması ve örgütsel bağlılık düzeylerinin bu noktada etkilendiği söylenebilir (Telman & Ünsal, 2004).

Eğitim seviyesi ve örgütsel bağlılık ilişkisinin zıt yönlü oldukları görülmektedir. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin azalmasının en önemli sebebi olarak eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin alternatif iş seçeneklerinin diğer bireylere kıyasla daha fazla olması ve örgütün bireyin beklentilerini karşılayamayacak olması düşüncesidir (Bayraktar, 2014).

2. 1. 2. 3. 1. 4. Medeni Durum

Literatür incelemesinde bireylerin medeni durum farklılıklarının örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği görülmektedir (Bayar, 2020). Medeni durum değişkeni ele alınarak yapılan çalışmalarda evli kurum çalışanlarının ailelerine karşı olan sorumluluklarının bekar bireylere göre daha fazla olması sebebiyle örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olacağı belirtilmiştir (Balay, 2014).

2. 1. 2. 3. 1. 5. Kıdem Düzeyi

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen kıdem düzeyi faktörünün yaş faktörü ile paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Bireyin bağlı olduğu örgütte çalışma yılı arttıkça, örgütün karı için sarf ettiği çabası da artış gösterecek ve bu durum sonucunda bireyin örgütsel bağlılığı da artacaktır (Gümüş, 2011). Kıdem düzeyi değişkeni göz önünde bulundurularak yapılan çalışmalarda bireyin kurumdaki kıdemi artış gösterdikçe örgütsel bağlılığının arttığı ve bu bağlamda kıdem değişkeni ile kişilerin örgütsel bağlılık düzeyi arasında olumlu düzeyde bir ilişkinin gözlemlendiği söylenmektedir (Öz, 2009).

2. 1. 2. 3. 2. Örgütsel-Görevsel Faktörler

Örgüt çalışanlarının üstlerine düşen görev ve sorumlulukları, örgütün çalışanlarından beklentileri gibi faktörler örgütsel bağlılık düzeyleri ile doğrudan ilişki içerisinde olduğu düşünülmektedir. Yapılan işin tehlike düzeyinin düşük olması, çalışanların iş güvenliklerinin sağlanması, yapılan iş karşılığında kazanılan ücretin yeterli miktarda olması gibi faktörler çalışanın örgüte karşı beklentilerini karşılar nitelikteyse, çalışanların örgütsel bağlılıklarında artış görülecektir (Demirel, 2009).

Bunlardan hareketle çalışmamızın bu bölümünde örgütsel bağlılığı etkileyen yönetim, ücret, takım çalışması, örgütsel güven ve örgüt kültürü, rol belirsizliği ve rol çatışması maddeleri ele alınarak açıklanacaktır.

2. 1. 2. 3. 2. 1. Yönetim

Örgütsel bağlılık kavramının örgüt içi politikalardan ve örgüt uygulamalarından oldukça fazla etkilendiği bilinmektedir. Örgütün belirlemiş olduğu politika ve örgütün gelecek planlamaları, belirlenen stratejiler örgüt yönetimi ile doğrudan bir ilişki içerisinde. Demokratik yönetim anlayışını benimsemiş bir örgütte, örgüt çalışanlarının fikir ve önerileri, örgüt politika ve stratejilerinin şekillenmesinde etkili olmaktadır. İşte bu noktada demokratik yönetim anlayışına sahip örgütlerde bireylerin duygu ve düşüncelerini daha özgür bir biçimde ortaya koydukları ve bu sayede örgütsel bağlılıklarının olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Ortaya çıkan örgütsel bağlılık davranışını korumak ve daha da geliştirebilmek için örgüt yöneticilerinin çalışanlara motivasyon desteği vermeli ve örgüte olan katkılarını da takdir etmelidir (Demirel, 2009).

Örgütün üst düzey yöneticilerinin güven sağlaması, yeniliklere açık olması ve çalışanlarla uyumlu iş birliği içinde olması da bireyler üzerinde olumlu etkiler bırakmakta ve örgütsel bağlılıklarını desteklemektedir (Şahin & Kavas, 2016).

2. 1. 2. 3. 2. 2. Ücret

Örgüt çalışanlarının ücretlerinin belirlenmesinde; adaletli, bireyin iş performansı doğru bir şekilde değerlendirilmeli ve tarafsız davranılmalı, örgüt içerisinde belirlenen standartlar çerçevesinin dışına çıkılmamalı ve yapılan bu uygulamaların çalışanlar tarafından da olumlu algılanması sağlanmalıdır (Bal, 2020).

Çalışanların maaş düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları ve aynı zamanda işten ayrılma durumları arasında doğrudan bir ilişki vardır. Kurum çalışanlarından yüksek maaşa sahip bireyler işlerine daha çok bağlanır ve işten ayrılma fikirleri düşük maaşlı çalışan kurum çalışanlarına kıyasla daha az görülmektedir. Yüksek maaş kriteri örgüt çalışanlarını motive eden önemli bir unsurdur. Maaşlarının yetersiz olduğunu düşünen bireyler daha iyi imkanlara sahip ve daha iyi maaş alabilecekleri bir iş bulana kadar mevcut örgütte çalışmaya devam ederler fakat örgüte karşı olumlu bir bağlılık söz konusu değildir (Çelik, 2019).

2. 1. 2. 3. 2. 3. Takım Çalışması

Takım çalışması takımı oluşturan grup üyelerinin belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirmek adına belli zaman aralıklarında bir araya gelerek ortaya koyulan problem durumu için çözüm yolları arayarak belirlenen hedefe ulaşma gayesi olarak tanımlanabilmektedir. Takım üyeleri bağlı oldukları örgütün karı için gerektiği zaman örgütün yenilenmesi ve gerekli değişimlerin yapılması noktasında çeşitli faaliyetlerde yürütmektedirler (Bayraktar, 2014).

Takım üyelerinin iş birliği içinde ve örgüt için alınan kararlarda söz haklarının olması örgüte karşı bağlılıklarını arttıracaktır. Karşılaşılan bu bağlılık durumu örgütsel bağlılığı pozitif açıdan da etkilemektedir. Aynı zamanda örgüt çalışanlarının almış oldukları kararlar ve bu kararların uygulanmasında örgüte katkı sağlama duygusunun yaşanması sonucunda manevi anlamda iş doyumu sağlanacak ve paralel olarak örgütsel bağlılıklarında da etkili olacaktır (Kama, 2005).

2. 1. 2. 3. 2. 4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Kurum çalışanının görev ve sorumlulukları ile işten beklentilerinin çelişmesi durumu rol çatışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Rol belirsizliği durumu ise çalışanın örgütün kendisinden tam anlamıyla ne beklediğini bilmemesi, üstüne düşen görev ve sorumlulukları gerçekleştirirken tereddüt içerisinde kalmasıdır (Karaoğlu, 2019'den aktaran Koçak, 2023, s. 35). Çalışanın rol belirsizliği ve rol çatışması yaşaması alternatif bir iş arayışlarına yönelmesine ve bu bağlamda düşük örgütsel bağlılık düzeyi ortaya koymasına sebebiyet vermektedir (Balay, 2014).

2. 1. 2. 3. 2. 5. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, kurum üyelerinin davranışlarını yöneten, belli kalıplar çerçevesinde kişilerin hareketlerini şekillendiren kurallar, alışkanlıklar ve inançlardan oluşan bir bütündür (Şimşek, 2014). Kurum çalışanlarının kendilerini örgüte karşı aidiyet duygusu geliştirebilmelerinde örgüt kültürünün önemi oldukça büyüktür. Örgüt kültürünün amacı bireylerin örgüt içi birlikteliklerini ve aynı amaç uğruna çaba sarf etmelerini sağlamaktır. Kuruma has örgüt kültürünün oluşturulması ve bu doğrultuda hedef ve politikaların belirlenmesi çalışanların örgütsel bağlılıklarını destekler nitelikte tutum oluşturulmasını sağlamaktadır (Tiryaki, 2005'ten aktaran Zengin, 2020, s. 26).

2. 1. 2. 3. 2. 6. Örgütsel Güven

Örgütsel güven kavramı kurum içi ilişkilerin biçimlendirilmesinde ve bireyin örgüt içi performansının arttırılmasındaki önemli faktörlerden biridir. Bireyin örgüt içi performansı artarken doğrusal olarak motivasyon düzeyinde de artış görülmektedir. Örgüt yapısını şekillendiren örgütsel güven, çeşitli örgüt organizasyonlarının uygulanabilirliğini, çalışanlar arası iletişimin artmasını, örgüt üyelerinin bütünleşmesini ve iş birliğine dayalı çalışma ortamı oluşmasında pozitif etki sağlayacaktır (Artantaş, 2019).

Güven kavramı genel bir ifadeyle, bireyin çalışma arkadaşları, kurumun çalışma koşulları ve yöneticilerinden kendisine karşı olumsuz davranışların olmayacağı duygusunun hissedilmesidir. Kurum bünyesinde çalışan bireyler örgüte karşı güven duygusu kazandıysa örgütsel bağlılık düzeylerinin artması da kolaylaşmış olacaktır (Uslu, 2012).

2. 1. 2. 4. Örgütsel Bağlılık ve Spor İlişkisi

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, işlerine aktif olarak katılma, işlerini hayatlarının önemli bir noktasına koyma, yapılan işin iyi olmasının öz saygıyı destekler nitelikte algılanması ve kendilerini tanımlarken iş performanslarının önemli olduğunu düşünerek davranışlar sergilemeleri ön plana çıkmaktadır (Akbaş, 2008).

Hemen her sektörde karşımıza çıkan ve kurumlar için önemli bir olgu haline gelen örgütsel bağlılık kavramı spor ortamlarında da karşımıza çıkmaktadır. Antrenörlerin çalıştıkları kurumda yüksek performans sergileyebilmeleri, gerçekleştirilecek spor organizasyonlarında hedeflenen başarıya ulaşılabilmesi gibi durumlarda örgütsel bağlılığın önemi oldukça yüksektir. Örgütsel bağlılıkla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde spor kulüplerinde çalışan bireylerin sergiledikleri örgütsel bağlılık davranışları şu şekilde karşımıza çıkmaktadır (Scanlan, 2003),

- a) Spor yöneticileri, kariyerlerini bulundukları kurumda devam ettirmek istemektedir,
- b) Bireyler bulundukları kulübün sorunları benimseyerek kendi sorunları gibi içselleştirir,
- c) Bağlı oldukları kulüp bireyler için özel bir anlam taşır,

- d) Bulundukları kulüpten ayrılma istekleri düşer ve kulübü kendileri için yeterli görürler,
- e) Bireylerde kulüpten isteğiyle dahi ayrılamayacağı düşüncesi oluşur,
- f) Diğer alternatifleri değerlendirip kulüpten ayrılmak istemezler,
- g) Bulundukları kulübe borçlu hissederler,
- h) Kulüpten ayrılmak kendi çıkarlarına uygun düşse bile kulüpten ayrılmak istemezler,
- i) İşten ayrılma durumu gerçekleşirse kendilerini suçlu hissederler,
- j) Bireyler bulundukları kulübün örgütsel bağlılığı hak ettiğine inanır,
- k) Kulüp çalışanlarına karşı sorumlu hissedererek kulübü ani bir kararla terk etme davranışında bulunamazlar,
- l) Kulübe karşı duygusal bağ hissederler,
- m) Bulundukları kulübü aile kendilerini de bu ailenin bir parçası olarak düşünürler.

2. 1. 3. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Gerçekleştirilen araştırmanın bu bölümünde “Mobbing” ve “Örgütsel Bağlılık” kavramlarını ele alarak yurtiçinde ve yurtdışında gerçekleştirilen, bu çalışmayı destekler nitelikte olan çeşitli çalışmalara ve kaynaklara yer verilmiştir.

2. 1. 3. 1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Mobbingle (Yıldırma) ilgili literatür incelendiğinde;

Hacıcaferoğlu (2013) yaptığı çalışmada, amatör liglerde aktif olarak görev yapan 638 hakem ile gerçekleştirdiği ve bireylerin maruz kaldıkları mobbinge (yıldırma) davranışlarını incelemeyi amaç edinmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen, “Futbol Hakemlerine Mobbing Ölçeği (FHMÖ)” kullanılmıştır. Çalışma sonucu incelendiğinde hakemlerin çeşitli yıldırma davranışlarına “düşük düzeyde” maruz kaldıkları sonucuna ulaşırken ölçeğin bir alt boyutu olan mesleğine yönelik saldırılardan ise “orta düzeyde” etkilendikleri ortaya koyulmuştur.

Yalçındağ (2014), sporcuların mobbing uygulama ve maruz kalma düzeylerini belirlemek amacıyla Einarsen ve Raknes’in (1997) geliştirdiği ve Türkçeye uyarlama çalışması Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan mobbing ölçeğini, spora uyarlaması ise Cengiz (2008) tarafından gerçekleştirilen versiyonunu kullanmıştır. Ölçek sonuçlarına göre, sporcular genel olarak ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük düzeyde mobbing algısına sahiptir. Bununla birlikte, 29-34 yaş aralığındaki sporcuların diğer yaş aralığındaki sporculara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca, lisans mezunu sporcuların, diğer eğitim düzeylerindeki sporculara kıyasla mobbinge daha yüksek düzeyde maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Karık (2015) tarafından gerçekleştirilen tez çalışmasında, “mobbing davranışlarının kadın basketbolcuların tükenmişliği üzerine etkisinin incelenmesi” amaçlanmıştır. Çalışma bulgularına

göre tükenmişliğin alt boyutları incelendiğinde “kişi ilişkili mobbing” ve “ilişkili mobbing” değişkenlerinin etkili olduğu görülmüştür. Çalışma sonucuna göre bireylerinin yaşlarının ilerlemesi duyarsızlaşmayı arttırırken bekar olma durumları karşılaşılan mobbinge karşı duyarsızlaşmayı azaltıcı bir neden olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazın incelemesinde Karabacak (2019) tarafından düzenlenen “antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının” incelenmesini amaçlayan çalışmayı gönüllü 121 antrenör oluşturmaktadır. Araştırma bulguları incelendiğinde bekar erkeklerin, 26-30 yaş arası antrenörlerin, eğitim seviyesi lisans ve yüksek lisans olan antrenörlerin, 6-10 yıl çalışma süresi olan antrenörlerin, müdür yardımcıları, saha antrenörlerinin ve sözleşmeli, antrenörlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıkları tespit edildiği görülmüştür.

Çalış (2019) tarafından spor federasyonlarında çalışan personelin mobbing algısının incelenmesine yönelik gerçekleştirilen ve 251 çalışan oluşan çalışma için “Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Olumsuz Davranışlar Anketi NAQ (Negative Acts Questionnaire)” kullanılmıştır. Anket sonuçlarına göre elde edilen bulgular incelendiğinde medeni durum, yaş, federasyondaki çalışma yılı, öğrenim durumu değişkenlerinden elde edilen puanlar incelendiğinde bu değişkenlerin bireylerin mobbing algıları üzerine etkili olmadığı saptanmıştır.

Aslan (2022) gerçekleştirdiği tez çalışmasında “gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının sinizm ve mobbing algılarının incelenmesi” amaçlamıştır. Bu çalışma 515 gönüllü çalışandan oluşmaktadır. Çalışmada Aslan bireylerin mobbing algılarını tespit etmek amacıyla Cemaloğlu tarafından Türkçeye uyarlanan (NAQ) ‘Olumsuz Davranışlar Anketi’nden faydalanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde; yaş, eğitim düzeyi ve medeni hal değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmanın bulunduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde;

Gönen (2016), Kars il merkezinde görev yapan 302 öğretmen ile gerçekleştirdiği çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreçleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek için “Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının en yüksek düzeyde "içselleştirme" boyutunda olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımlarının, örgütsel bağlılıkları ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Demirçelik (2017), okul müdürleri ve öğretmenler arasındaki liderlik stilleri, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek amacıyla 500 öğretmenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin az seviyede örgütsel sinizm sergiledikleri bununla birlikte davranışların cinsiyet ve mesleki kıdem gibi değişkenler açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları, dönüşümsel liderlik

davranışlarını benimseyen okul müdürlerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini güçlü ve olumlu bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Albayrak (2020) tarafından gerçekleştirilen antrenörlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği çalışmaya gençlik spor il müdürlüğünde çalışan 283 antrenör katılmıştır. Çalışmaya katılan antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespiti için “Wasti tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, bireylerin cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık düzeylerine göre bir fark tespit edilememiş, hem kadın hem erkek antrenörlerde örgütsel bağlılığın yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yaş ve medeni durum değişkenlerine göre ise kullanılan ölçeğin alt boyutları incelendiğinde herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Ekinci (2021) düzenlediği “gençlik spor il müdürlüğünde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini” incelediği çalışmanın evrenini 408 kişinin oluşturduğu çalışma bulguları incelendiğinde bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinde önemli düzeyde farklılık görülmediği fakat evli çalışanlar ve ortaokul mezunu çalışanların kurumda çalışma yılı arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği sonucuna varılmıştır.

Göçer (2022), çalışanların örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi X ve Y kuşaklarına göre analiz eden bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Baysal ve Paksoy (1999) tarafından uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak, 533 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkeni bağlamında farklılık gösterdiği ve kadın çalışanların devam bağlılıklarının erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların eğitim durumu, çalışma süresileri ve aylık gelir düzeyleri gibi demografik değişkenler incelendiğinde de istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır.

Gül (2023) çalışanların bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla düzenlenen bir çalışmadan elde edilen bulguları sunmaktadır. Çalışmada, farklı statülerdeki 405 personelin katılımıyla veri toplanmıştır. Bulgulara göre, bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve eğitim durumları gibi değişkenlerde farklılık göstermemiştir. Ancak, yaş ve statü gibi değişkenlerde farklılaşmaların olduğu gözlemlenmiştir.

2. 1. 3. 2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Mobbing (Yıldırma) ile ilgili yabancı literatür incelendiğinde;

Dick ve Wagner (2001), tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından "kendileri yokmuş gibi davranışlar sergileyerek" ve "haksız eleştirilere maruz bırakılarak" mobbinge (yıldırma) maruz kaldıkları, iş arkadaşları tarafından ise "hakkında dedikodular çıkarılarak" ve "gerçekleştirilen sosyal etkinliklerde dışlanarak" mobbinge (yıldırma) uğradıkları

belirtilmiştir. Bu çalışmada mobbingin farklı biçimleri üzerinde durularak, öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz davranışların çeşitliliği vurgulanmıştır.

Lewis (2004), iş yerinde yıldırma konusunu araştırmış ve bu çalışmasında “kolej ve üniversite hocaları arasında utanma etkisini incelemiştir”. Çalışma, 15 katılımcı ile mülakat tekniğini kullanarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 13’ü kadın, 2’si erkektir. Ortalama yaşları 44 olup, çalıştıkları yerde ortalama 16 yıldır görev yapmaktadırlar. Lewis’in çalışması, iş yerlerinde karşılaşılan yıldırma durumlarının genellikle yöneticilere ileilmeksizin iş arkadaşları arasında paylaşıldığını ve bu tür sorunların çözümü için genellikle profesyonel destek aranmadığını ortaya koymuştur.

Malinauskiene vd. (2005) ise işyerinde mobbingin (yıldırma) yaygınlığını ve bu durumun çalışanların sağlığı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. 738 öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların %2,6’sının düzenli olarak, %23’ünün ise ara sıra mobbinge (yıldırma) maruz kaldığını belirtmişlerdir. Araştırma, işyerindeki mobbing deneyimleri ile strese dayalı sağlık sorunları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Sara Branch (2006), doktora tez çalışmasında çalışanlar tarafından yöneticilere uygulanan yıldırma davranışlarını ve bu davranışların etkilerini incelemek amacıyla araştırma yapmıştır. Çalışmasında yıldırma davranışının sebeplerini, biçimlerini, doğasını, etkilerini, bu davranışın yönetimi ve önlenmesi için uygulanan stratejileri araştırmıştır. İki farklı yöntem kullanarak sonuçlara ulaşmıştır. İlk çalışmasında “24 yönetici ile (12 kadın, 12 erkek) yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiş, daha sonra araştırmasını genişleterek yıldırma davranışının çerçevesini ve özelliklerini belirlemek için 138 yöneticiye (93 erkek, 45 kadın) araştırma anketi” uygulamıştır. Elde edilen verilere göre, mobbing mağdurları bu tür davranışlardan kaçınmak için çeşitli önlemler almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, kadın yöneticilerin özellikle cinsiyetlerinden dolayı erkek yöneticilere kıyasla daha fazla mobbing mağduru olduğu bulunmuştur. Anket katılımcılarının %80’i ya kendi başlarına yıldırma yaşadıklarını ya da başkalarının bu tür mağduriyetlerine tanık olduklarını ifade etmişlerdir.

De Wet (2010), müdürlerin liderlik davranışlarının öğretmenler üzerindeki mobbing (yıldırma) etkilerini ve bu etkilerin mobbing mağdurlarının özel ve iş yaşamlarına olan yansımalarını araştıran bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada 144 katılımcıyla yapılan araştırmada, müdürlerin liderlik davranışlarının mobbinge (yıldırma) etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, mobbing mağdurlarının bu durumun etkisiyle amaçlarını negatif düzeyde etkiledikleri, yoğun stres hali ve çalışma ortamlarında gönülsüz oldukları belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık ile ilgili yabancı literatür incelendiğinde;

Aube vd. (2007) çalışmasında işçiler, işverenlerinin sunduğu destekleri kendi bağlılıklarının bir göstergesi olarak algılayabilirler. Bu algı, işçilerin örgütlerine olan bağlılıklarını

artırabileceklerini vurgulamıştır. Bununla birlikte örgütsel desteğin duygusal bağlılıkla kuvvetli bir bağın varlığını göstermiştir (Khan & Rashid, 2012).

Masterson (2010) çalışmasında, örgütsel adalet türlerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma bulguları, dağıtım, süreç ve etkileşim adaletinin duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Özellikle, süreç adaletinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin diğer adalet türlerine göre daha belirgin olduğu çeşitli araştırmalar tarafından vurgulanmıştır. Dağıtım adaletinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğu ancak devam bağlılığı ile bir ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, Folger ve Konovsky'nin (1989) çalışması, dağıtım adaletinin bireysel sonuçlar (örneğin iş tatmini, ücret tatmini) üzerinde daha fazla etkili olduğunu, süreç adaleti ele alındığında ise yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık gibi kuruma yönelik sonuçlar üzerinde etkin olduğunu belirtmektedir (Kılıçaslan, 2010).

Morrow (2011), örgütsel bağlılığın yönetimi konusundaki mevcut literatürü incelemeyi amaçlamıştır. Bu araştırma kapsamında, duygusal örgütsel bağlılığın aktif yönetimine dair 58 çalışma gözden geçirilmiş ve bu alandaki bulgular özetlenmiştir. Araştırma sonuçları, kişisel bağlılık algılarının duygusal bağlılığı güçlendirmede etkili bir strateji olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, teorik ve ampirik çalışmaların genellikle yüksek düzeyde duygusal bağlılık üzerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir.

Farooq ve Zia (2013), cinsiyet değişkeni ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, üniversite öğretim üyelerini ele almışlardır. Araştırmanın bulguları, öğretim üyelerinin genel olarak orta düzeyde örgütsel bağlılık sergilediklerini ortaya koymuştur. Ayrıca, kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık duygusuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Klein ve Park (2015), örgütsel bağlılığın tanımını ve yapısının evrimini ele aldıkları araştırmalarında, bu kavramı bir çalışanın bağlı olduğu organizasyona duyduğu psikolojik bağ olarak tanımlamışlardır. Araştırmacılar, mevcut literatürü derleyerek bu alandaki önemli çalışmalarını incelemiş ve gelecekteki örgütsel bağlılık araştırmalarına yön verecek güncel bulgular sunmayı amaçlamışlardır. Bu çalışma, örgütsel bağlılık konusundaki bilgi birikimine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Kean, Kannan ve Piaw (2018) tarafından Malezya'da yürütülen çalışmada, okul yöneticilerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiş ve bu bağlamda okul bürokrasisinin etkileri değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin genel olarak yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini ve bu bağlılığın özellikle öğretme işine yönelik olarak daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen liderlik uygulamaları arasında çalışma ortamında iş birliği, kurumun ortak çalışma kültürü, sürekli gelişim ve olumlu okul iklimi gibi unsurlar öne çıkmaktadır. Bununla

birlikte, katı okul bürokrasisinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

2. 2. Literatür Taraması Sonucu

Konu ile ilgili gerçekleştirilen çalışmaların incelenmesi adına yapmış olduğumuz literatür taraması sonucunda, sporun, sporcunun ve sağlıklı toplumların oluşturulmasında rol oynayan antrenörlerin, örgüt içerisinde olumlu ya da olumsuz birtakım davranışlarla karşılaşmaları sonucunda örgütsel bağlılık düzeylerindeki etkinin incelenmesi adına çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adına gerçekleştirilen pek fazla rastlanmamıştır. Bu bağlamda gerçekleştirilen tez çalışması literatürdeki bu boşluğu doldururken antrenörlerin örgüt içerisindeki davranışlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Yapılan çalışmada elde edilen bilgiler doğrultusunda, “araştırma modeli, araştırma grubu, kullanılan veri toplama araçları ve veri toplama süreci hakkında” detaylı bilgiler bu bölümde sunulmuştur. Ayrıca, gerçekleştirilen veri analizlerine ilişkin çeşitli bilgilere de bu bölümde yer ayrılmıştır.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışması, “Antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki” konulu betimsel bir araştırmadır ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar'a göre, ilişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2013).

3. 2. Araştırma Grubu

Gerçekleştirilen çalışmanın araştırma grubu, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilmiş olup, 2023-2024 yıllarında Trabzon ilinde aktif olarak antrenörlük yapan toplam 242 antrenörden oluşmaktadır. Bu antrenörlerin 105'i (%43,3) kadın, 137'si (%56,7) erkektir. Araştırma grubuna ilişkin detaylar bulgular başlığı altında sunulmuştur.

3. 3. Verilerin Toplanması

Bu bölümde, veri toplama araçları ve veri toplama sürecine dair çeşitli bilgiler sunulmuştur. Araştırmanın amacı, antrenörlerin mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık seviyelerinin belirlenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Veri toplama süreci, 19.12.2022 tarihinde üniversitenin ilgili birimince onaylanan E-81614018-000-2200054589 sayılı etik kurul onay belgesi ile başlatılmıştır. Katılımcılara kullanılan veri toplama araçları detaylı bir şekilde açıklanmış ve süreçle ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Çalışmaya katılan antrenörlere ait demografik özellikleri barındıran araştırmacı tarafından uzman yönetiminde düzenlenen "Kişisel Bilgi Formu", Antrenörlerin mobbing (yıldıрма) düzeylerini ölçmek için "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla "Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden" faydalanılmıştır.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan antrenörlerin kişisel özelliklerini belirlemek ve araştırma grubunun özelliklerini ortaya koymak amacıyla, araştırmacı tarafından uzman yönetiminde düzenlenen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Bu formda, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, meslekteki hizmet yılı, çalışılan kurumdaki hizmet yılı, haftalık çalışma süresi, spor branşı ve gelir düzeyi gibi kişisel özelliklere ait bilgiler bulunmaktadır. "Kişisel Bilgi Formu", araştırmanın "Ekler" bölümünde yer almaktadır ve toplam 9 sorudan oluşmaktadır.

3. 3. 1. 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla, Meyer ve arkadaşları tarafından 1993 yılında geliştirilen "Commitment to Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization" adlı çalışmadan yararlanılmıştır. Bu ölçek, Türk literatürüne "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" olarak geçmiş ve Wasti (2000) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek, duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere toplam 18 madde içermektedir. Alt boyutlar için yapılan Cronbach Alpha analiz sonuçları şu şekildedir: duygusal bağlılık için 0,792, normatif bağlılık için 0,781 ve devam bağlılığı için 0,802. Örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili gerekli izinler alınmış ve bu izinlere "Ekler" bölümünde yer verilmiştir.

3. 3. 1. 2. Olumsuz Davranışlar Anketi

Antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri, Negatif Davranışlar Anket soruları "Negative Acts Questionnaire" (NAQ) kullanılarak araştırılmıştır. (Einarsen & Raknes, 1997). Bu anket bireylerin/çalışanların yıldıрма davranışlarına maruz kalma düzeylerini ölçmek amacıyla Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. 21 maddeden oluşan bu ölçeğin Cronbach Alfa değeri araştırmacı tarafından ,97 olarak bulunmuştur. Ölçekteki tüm sorular davranış biçimleriyle alakalı olup yıldıрма hiçbir yerde vurgulanmamıştır. Ölçekteki soruların davranış biçimlerine odaklanmasındaki temel sebep bireylerin maruz kaldıkları yıldıрма davranışları gibi bireyi zorlamadan soruları rahatlıkla cevaplayabilmelerini sağlayıp maruz kalınan yıldıрма düzeylerini tespit edebilmektir. NAQ'nde yıldıрма davranışına doğrudan veya dolaylı olarak maruz kalınması durumuyla ilgili olan maddelerin içerdiği sorular ele alınmıştır. Çalışma kapsamına yönelik alınan izinler doğrultusunda 21 maddeden oluşan "Negatif Davranışlar Ölçeği" çalışmanın "Ekler" kısmında belirtilmiştir.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Trabzon ili kapsamında çeşitli ilçelerde ve farklı branşlarda görev yapmakta olan antrenörler üzerinde yürütülen araştırmada, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ile gerekli görüşmeler yapılarak ilgili

kurumlarda yer alan antrenörler hakkında bilgiler alınmıştır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda veri toplama araçları katılımcılara yüz yüze sunulduğu gibi online form şeklinde de araştırma grubuyla paylaşarak gerekli datalar elde edilmiştir.

3. 4. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilere ilişkin analizler “SPSS 27 paket programı” aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirleyebilmek adına öncelikle verilere normallik testi uygulanarak verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin çözümlenmesi amacıyla t-testi ve One Way Anova Testleri uygulanmıştır. Anlamlı farklılık tespit edilen değişkenlerde farklılığın tespiti amacıyla Levene testi uygulanmış ve veriler homojen dağılmadığından Games-Howell sonuçları incelenmiştir. Olumsuz davranışlar anket puanları ve örgütsel bağlılık ölçek puanları arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacı çerçevesinde basit korelasyon analizi yapılmıştır. Antrenörlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine olan etkinin incelenmesi amacıyla ise basit regresyon analizi yapılmıştır.

Verilerin anlamlılık düzeyi uygulanan tüm testler için $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	105	43,4
	Erkek	137	56,6
	Toplam	242	100,0
Yaş	30 yaş ve altı	134	55,4
	30-39 arası	62	22,6
	40-49 arası	33	13,6
	50 ve üzeri	13	5,4
	Toplam	242	100,0
Öğrenim Durumu	Ortaöğretim	12	5,0
	Ön Lisans	157	64,9
	Lisans	17	7,0
	Yüksek Lisans	48	19,8
	Doktora	8	3,3
	Toplam	242	100,0
Medeni Durum	Bekar	151	62,4
	Evli	91	37,6
	Toplam	242	100,0
Mesleki Hizmet Yılı	1 yıldan az	43	17,8
	1 ve 5 yıl	97	40,1
	6-10 yıl	45	18,6
	11-15 yıl	24	9,9
	15 yıl ve üzeri	33	13,6
	Toplam	242	100,0
Kurumda Hizmet Yılı	1 yıldan az	69	28,5
	1 ve 5 yıl	110	45,5
	6-10 yıl	35	14,5
	11-15 yıl	16	6,6
	15 yıl ve üzeri	12	5,0
	Toplam	242	100,0
Haftalık Çalışma Süresi	10-20 saat	77	31,8
	21-30 saat	77	31,8
	30 saat ve üzeri	88	36,4
	Toplam	242	100,0
Branş Türü	Bireysel sporlar	145	59,9
	Takım Sporları	97	40,1
	Toplam	242	100,0

Tablo 1’de ki bulgular dikkate alındığında araştırmaya dahil edilen antrenörlerin 105’i (%43,4) kadın ve 137’si (%56,6) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların 134’ü (%55,4) 30 yaş ve altı, 62’si (%22,6) 30-39 arası, 33’ü (%13,6) 40-49 arası ve 13’ü (%5,4) 50 ve üzeri yaşa sahiptir. Antrenörlerin 12’si (%5,0) ortaöğretim, 157’si (%64,9) ön lisans, 17’si (%7,0) lisans, 48’i (%19,8)

yüksek lisans ve 8'i (%3,3) doktora öğrenim durumuna sahiptirler. Antrenörlerin 151'i (%62,4) bekar, 91'i (%37,6) evli oldukları görülmektedir. Antrenörlerin 43'ü (%17,8) 1 yıldan az, 97'si (%40,1) 1 ve 5 yıl, 45'i (%18,6) 6-10 yıl, 24'ü (%9,9) 11-15 yıl ve 33'ü (%13,6) 15 yıl ve üzeri mesleki hizmet yılı olduğu görülmüştür. Antrenörlerin kurumdaki hizmet yılı incelendiğinde 69'u (%28,5) 1 yıldan az, 110'u (%45,5) 1 ve 5 yıl, 35'i (%14,5) 6-10 yıl, 16'sı (%6,6) 11-15 yıl ve üzeri çalıştıkları görülmüştür. Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine bakıldığında 77'si (%31,8) 10-20 saat, 77'si (%31,8) 21-30 saat ve 88'i (%36,4) 30 saat ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcılar branş türü açısından incelendiğinde 145'i (%59,9) bireysel sporlar, 97'sinin (%40,1) ise takım sporlarıyla ilgilenen 242 antrenörden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. Olumsuz Davranışlar Anketi puan dağılım tablosu

	Madde Sayısı	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Mak.
Ölçek Toplam	21	242	51,45	11,93	1,26	1,39	21,00	77,00

Araştırma katılımcılarının, ODA'ya almış oldukları puanların aritmetik ortalaması 51,45, standart sapması ise 11,93 şeklinde hesaplanmıştır. Anketten elde edilen toplam puanların basıklık ve çarpıklık değerlerine baktığımızda verilerin normal dağılım gösterdiği elde edilen veri sonuçlarıyla yansıtılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) Puanlarının Dağılım Tablosu

	Madde Sayısı	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Mak.
DUBA	6	242	18,19	6,45	-0,22	-0,76	6,00	30,00
DEBA	6	242	16,98	5,98	-0,11	-0,75	6,00	30,00
NOBA	6	242	16,26	5,63	0,19	-0,44	6,00	30,00
Ölçek Toplam	18	242	51,45	15,81	-0,21	-0,25	18,00	90,00

Araştırmaya katılan antrenörlerin ÖBÖ'ne vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeği aritmetik ortalaması 51,45, standart sapması ise 15,81 olarak belirlenmiştir. NOBA alt boyutunun en az (5,63), DUBA alt boyutunun ise en fazla (6,45) puana sahip oldukları tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılımlarının tespit edilmesi amacıyla basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek verilerin normal dağılım sergilediği görülmüştür.

Tablo 4. Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet		n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Ölçek Toplam	Kadın	105	34,65	12,11	-0,042	240	,779
	Erkek	137	34,72	11,85			

Antrenörlerin yıldırmaya maruz kalma durumlarıyla antrenörlerin cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir [$t(240):-0,042$ $p>,05$]. Katılımcıların cinsiyet değişkeni incelendiğinde erkeklerin olumsuz davranışları ($\bar{x}=34,72$) kadınlara göre ($\bar{x}=34,65$) daha yüksektir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
DUBA	Kadın	105	17,62	6,37	-1,195	240	,798
	Erkek	137	18,62	6,50			
DEBA	Kadın	105	17,20	6,17	0,504	240	,472
	Erkek	137	16,81	5,85			
NOBA	Kadın	105	16,57	5,48	0,732	240	,424
	Erkek	137	16,03	5,75			
Ölçek Toplam	Kadın	105	51,40	15,80	-0,035	240	,975
	Erkek	137	51,48	15,88			

Yapılan analizler, antrenörlerin cinsiyet değişkeni açısından ÖBÖ ($t=-0,035$, $p>0,05$), DUBA ($t=-1,195$, $p>0,05$), DEBA ($t=0,504$, $p>0,05$) ve NOBA ($t=0,732$, $p>0,05$) alt boyutlarından elde edilen toplam puanların anlamlı derecede farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, kadın ve erkek antrenörlerin ölçek toplamı ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Tablo 6. Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Ölçek Toplam	Gruplar arası	860,504	3	286,835	2,040	,109
	Gruplar içi	33460,87	238	140,592		
	Toplam	34321,37	241			

Tablo 6 ODA Puanları ve katılımcıların yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi incelediğimizde istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık görülmemiştir [$F(3-241)=2,040$, $p>0,05$].

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
DUBA	Gruplar arası	141,167	3	47,056	1,132	,337
	Gruplar içi	9896,705	238	41,583		
	Toplam	10037,87	241			
DEBA	Gruplar arası	41,661	3	47,056	0,385	,764
	Gruplar içi	8589,302	238	41,583		
	Toplam	8630,963	241			
NOBA	Gruplar arası	86,324	3	28,775	0,806	,439
	Gruplar içi	7555,217	238	31,745		
	Toplam	7641,541	241			
Ölçek Toplam	Gruplar arası	352,189	3	117,396	0,466	,706
	Gruplar içi	59947,72	238	251,881		
	Toplam	60299,90	241			

Tablo 7’de ÖBÖ[F(3-241)=0,466, $p>0,05$] ile katılımcıların yaş değişkeni incelendiğinde, DUBA [F(3-241)=1,132, $p>0,05$], DEBA [F(3-241)=0,385, $p>0,05$], NOBA [F(3-241)=0,806, $p>0,05$] boyutlarından elde edilen veri sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmış ve veri sonuçlarıyla yansıtılmıştır.

Tablo 8. Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Ölçek Toplam	Gruplar arası	816,686	3	204,171	1,444	,220
	Gruplar içi	33504,69	237	141,370		
	Toplam	34321,37	241			

Tablo 8’de ODA i Puanları ve katılımcıların öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık görülmemektedir [F(3-241)=1.444, $p>0.05$].

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
DUBA	Gruplar arası	203,116	3	50,779	1,224	,301
	Gruplar içi	9834,756	237	41,467		
	Toplam	10037,87	241			
DEBA	Gruplar arası	195,399	3	48,850	1,372	,244
	Gruplar içi	8435,564	237	35,593		
	Toplam	8630,963	241			
NOBA	Gruplar arası	148,734	3	37,183	1,176	,322
	Gruplar içi	7492,808	237	31,615		
	Toplam	7641,541	241			

Tablo 9'un devamı

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Ölçek Toplam	Gruplar arası	1306,932	3	326,733	1,313	,266
	Gruplar içi	58992,97	237	284,915		
	Toplam	60299,90	241			

Tablo 9'da ÖBÖ [F(3-241)=1,313, p>0,05] ile DUBA [F(3-241)=1,224, p>0,05], DEBA [F(3-241)=1,372, p>0,05], NOBA [F(3-241)=1,176, p>0,05] alt boyutlarından elde edilen veri sonuçlarının anlamlı derecede farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 10. Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Ölçek	Bekar	151	35,64	12,93	1,609	240	,001*
Toplam	Evli	91	33,10	9,91			

Antrenörlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin incelenmesine ilişkin uygulanan olumsuz davranışlar anketi ve antrenörlerin medeni durum değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüş ve bekar antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bekar antrenörlerin mobbing algıları ($\bar{X}$ = 35,64) evli antrenörlere göre ($\bar{X}$ = 33,10) daha yüksektir.

Tablo 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
DUBA	Bekar	151	17,78	6,34	-1,183	240	,955
	Evli	91	18,87	6,60			
DEBA	Bekar	151	16,75	5,93	-0,778	240	,614
	Evli	91	17,37	6,07			
NOBA	Bekar	151	16,26	5,59	-0,013	240	,981
	Evli	91	16,27	5,71			
Ölçek	Bekar	151	50,80	15,65	-0,822	240	,790
Toplam	Evli	91	52,52	16,10			

Yapılan analizler sonucunda, antrenörlerin medeni durum değişkenini ele aldığımızda ÖBÖ (t=-0,822, p>0,05) ile DUBA (t=-1,183, p>0,05), DEBA (t=-0,778, p>0,05), NOBA (t=0,013, p>0,05) alt boyutlarından elde edilen veri sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 12. Olumsuz Davranışlar Anketi Puan Ortalamalarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	AF
Gruplar arası	1592,937	4	398,234	2,884	,023	A-E
Gruplar içi	32728,435	237	138,095			B-E
Toplam	34321,372	241				C-E
P<,05* A- 1 yıldan az B- 1 ve 5 yıl C- 6 ve 10 yıl D- 11 ve 15 yıl E- 15 yıl ve üzeri						

Tablo 12’deki verilere göre katılımcıların olumsuz davranışlar anketi puanları mesleki hizmet yılı değişkeni baz alındığında anlamlı düzeyde farklılık görüldüğü belirlenmiştir [$F(4-237)=2,884$, $p<,05$]. Bu anlamlı farklılığı tespit etmek için Levene testi sonuçlarına bakılmış olup ($,012$), verilerin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle Games-Howell sonuçlarına bakılmış olup, 1 yıldan az ile 15 yıl ve üzeri, 1 ve 5 yıl ile 15 yıl ve üzeri, 6 ve 10 yıl ile 15 yıl ve üzeri arasında anlamlı düzeyde ilişkili saptanmıştır.

Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Mesleki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
DUBA	Gruplar arası	83,059	4	20,765	,494	,740
	Gruplar içi	9954,813	237	42,003		
	Toplam	10037,872	241			
DEBA	Gruplar arası	50,958	4	12,739	,352	,843
	Gruplar içi	8580,005	237	36,203		
	Toplam	8630,963	241			
NOBA	Gruplar arası	46,858	4	11,715	,366	,833
	Gruplar içi	7594,683	237	32,045		
	Toplam	7641,541	241			
Ölçek Toplam	Gruplar arası	114,122	4	28,530	,112	,978
	Gruplar içi	60185,783	237	253,948		
	Toplam	60299,905	241			

Tablo 13’te ÖBÖ [$F(4-241)=0,112$, $p>0,05$] ile DUBA [$F(4-241)=0,494$, $p>0,05$], DEBA [$F(4-241)=0,352$, $p>0,05$], NOBA [$F(4-241)=0,366$, $p>0,05$] alt boyutlarından elde edilmiş olan bulgular incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 14. Olumsuz Davranışlar Anketi Puan Ortalamalarının Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar arası	1186,944	4	296,736	2,122	,079
Gruplar içi	33134,428	237	139,808		
Toplam	34321,372	241			

Tablo 14'te ODA Puanları ve antrenörlerin öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı derecede farklılığa rastlanmamıştır [$F(4-241)=2,122$, $p>0,05$].

Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
DUBA	Gruplar arası	32,301	4	8,075	,191	,943
	Gruplar içi	10005,571	237	42,218		
	Toplam	10037,872	241			
DEBA	Gruplar arası	193,106	4	48,277	1,356	,250
	Gruplar içi	8437,856	237	35,603		
	Toplam	8630,963	241			
NOBA	Gruplar arası	54,533	4	13,633	,426	,790
	Gruplar içi	7587,009	237	32,013		
	Toplam	7641,541	241			
Ölçek Toplam	Gruplar arası	474,780	4	118,695	,470	,758
	Gruplar içi	59825,125	237	252,427		
	Toplam	60299,905	241			

Tablo 17'de ÖBÖ [$F(4-241)=0,470$, $p>0,05$] ile DUBA [$F(4-241)=0,191$, $p>0,05$], DEBA [$F(4-241)=1,355$, $p>0,05$] ve NOBA [$F(4-241)=0,426$, $p>0,05$] alt boyutlarının herhangi birinden elde edilen puan ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 16. Olumsuz Davranışlar Anketi Puanlarının Katılımcıların Branş Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Branş Türü	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Ölçek Toplam	Bireysel	145	35,15	12,20	0,739	240	,371
	Takım	97	34,00	11,54			

Antrenörlerin yıldırmaya maruz kalma durumlarıyla branş türü değişkeni arasında anlamlı derecede farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır [$t(240):0,739$ $p>,05$]. Bireysel branşla ilgilenen antrenörlerin olumsuz davranışları ($\bar{x}=35,15$) takım branşlarıyla ilgilenen antrenörlere göre ($\bar{x}=34,00$) daha yüksek derecede olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Katılımcıların Branş Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Branş Türü	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
DUBA	Bireysel	151	17,93	6,47	-0,755	240	,689
	Takım	91	18,57	6,43			
DEBA	Bireysel	151	16,80	5,97	-0,595	240	,908
	Takım	91	17,26	6,01			

Tablo 17'in devamı

	Branş Türü	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
NOBA	Bireysel	151	15,96	5,35	-1,024	240	,213
	Takım	91	16,72	6,01			
Ölçek	Bireysel	151	50,70	15,51	-0,859	240	,859
Toplam	Takım	91	52,56	16,27			

Yapılan analizler sonucunda, antrenörlerin branş türü değişkenine açısından ÖBÖ ($t=-0,859$, $p>0,05$) ile DUBA ($t=-0,755$, $p>0,05$), DEBA ($t=-0,595$, $p>0,05$), NOBA ($t=-1,024$, $p>0,05$) alt boyutlarının herhangi birinden elde edilen puanların istatistiksel düzeyde anlamlı derecede farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 18. Olumsuz Davranışlar Anketi Puan Ortalamalarının Katılımcıların Haftalık Çalışma Saati Değişkenine Göre Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar arası	79,287	2	39,644	,277	,759
Gruplar içi	34242,084	239	143,272		
Toplam	34321,372	241			

Tablo 18'de ODA Puanları ve katılımcıların haftalık çalışma saati değişkeni arasında elde edilen bulgular incelendiğinde anlamlı derecede farklılığa rastlanılmamıştır [$F(2-241)=0,277$, $p>0,05$].

Tablo 19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Haftalık Çalışma Saati Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
DUBA	Gruplar arası	28,572	2	14,286	,341	,711
	Gruplar içi	10009,300	239	41,880		
	Toplam	10037,872	241			
DEBA	Gruplar arası	44,455	2	22,227	,619	,540
	Gruplar içi	8586,508	239	35,927		
	Toplam	8630,963	241			
NOBA	Gruplar arası	27,067	2	13,534	,425	,654
	Gruplar içi	7614,474	239	31,860		
	Toplam	7641,541	241			
Ölçek Toplam	Gruplar arası	238,476	2	119,238	,474	,623
	Gruplar içi	60061,429	239	251,303		
	Toplam	60299,905	241			

Tablo 19’da ÖBÖ [F(2-241)=0,474, $p>0,05$] ile DUBA [F(2-241)=0,341, $p>0,05$], DEBA [F(2-241)=0,619, $p>0,05$] ve NOBA [F(2-241)=0,425, $p>0,05$] alt boyutlarının elde edilen bulgular sonucunda anlamlı düzeyde farklılık görülmediği belirlenmiştir.

Tablo 20. Olumsuz Davranış Anketi ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	ODA	ÖBÖ
ODA	1	
ÖBÖ	-,118*	1

Elde edilen veriler incelendiğinde katılımcıların olumsuz davranışlar anketi ile örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş oldukları cevaplar ışığında korelasyon katsayısının-,118 olduğu görülmektedir. Ulaşılan bu sonuç çalışmamızın iki temel değişkeni arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişkiye sahip olduğunu betimlemektedir. Bu bulgular ışığında antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyini düşüreceği tespit edilmiştir.

Tablo 21. Mobbinge Maruz Kalma Düzeyinin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	B (Beta)	t	p	f	R^2 Square
Sabit	56,892	3,116		18,256	,000	3,408	,014
ÖBÖ	-,157	,085	-,118	-1,846	,066		

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 21 incelendiğinde çalışmaya katılan antrenörlerin olumsuz davranışlar anketi ve örgütsel bağlılık ölçeklerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda değişkenler arasında zayıf ve negatif yönlü korelasyon ilişkisi olduğu söylenebilmektedir. Anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olmadığından kurulan regresyon modeli anlamlı değildir. Tablo 21’i incelediğimizde R^2 değerinin ,014 olarak hesaplandığı görmekteyiz ve bu değer antrenörlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine %01,4 oranında etkili olduğu söylenebilir.

5. TARTIŞMA

Antrenörlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları mobbing (yıldıрма) düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisinin incelendiği bu araştırmada elde edilen veriler bu bölümde değerlendirilmiş ve yorumlanmış olup konuyla ilgili literatürdeki çeşitli çalışma sonuçlarıyla desteklenmiştir.

Aktif olarak çalışan antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmiş olduğu bu tez çalışmasına 105 kadın 137 erkek antrenör dahil edilmiştir. Elde edilen bulgular bu bölümde değerlendirilmiş olup konu ile ilgili benzerlik gösteren ya da göstermeyen literatür verileri ile sonuçlar desteklenmiştir.

Antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Anketi'nin toplam puan ortalamaları ve standart sapma değerleri $51,45 \pm 11,93$ şeklinde olduğu tespit edilmiştir.

Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık alt boyutlarından elde edilmiş olan toplam puan ortalamaları ve standart sapma değerleri sırasıyla $51,45 \pm 15,81$; $18,19 \pm 6,45$; $16,98 \pm 5,98$; $16,26 \pm 5,63$ şeklinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen toplam puanlar ve alt boyutlarından elde edilen puanlar incelendiğinde antrenörlerin en çok duygusal bağlılığı en az ise normatif bağlılığı tercih ettikleri görülmektedir.

Gerçekleştirdiğimiz çalışmada antrenörlerin olumsuz davranışlar anketinden elde edilen puan sonuçları ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde; antrenörlerin ölçek toplamından aldığı puanların ($t=-0,042$, $p>0,05$) anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırma kapsamında elde edilen veri sonuçları doğrultusunda antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma dereceleri ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı derecede ilişki saptanmamaktadır. Elde ettiğimiz veriler bağlamında cinsiyet değişkenine göre farklılaşma görülmemesinde son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna önem verilmesi ve bireylerin gün geçtikçe bu konuda özenli davranış sergiledikleri düşünülmektedir. Aslan (2022), tarafından gerçekleştirilen çalışmada mobbing (yıldıрма) ölçeğinden elde edilen puanlar cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığını göstermiştir. Öntürk'ün (2019) gerçekleştirdiği çalışmada mobbinge maruz kalma düzeyinin cinsiyet değişkeni bağlamında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir. Çalış (2019) federasyon çalışanlarının mobbing algısı üzerine yapmış olduğu çalışmada katılımcıların cinsiyet değişkeni ve mobbing (yıldıрма) algıları arasında anlamlı bir farklılığa rastlamış olup elde ettiğimiz sonuçlarla benzerlik göstermemektedir.

Cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; antrenörlerin ölçek toplamından almış oldukları puan ($t=-0,035$, $p>0,05$) ile DUBA ($t=-1,195$, $p>0,05$), DEBA ($t=0,504$, $p>0,05$) ve NOBA ($t=0,732$, $p>0,05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Çalışma sonucumuza göre bireylerin cinsiyet değişkenleri örgütsel

bağlılıklarını anlamlı derecede etkilememektedir. Kadın ya da erkek antrenörlerin çalışma hayatı dışında kalan süreçte farklı sorumluluklarının olması ve bu sorumlulukları yerine getirmek için çaba sarfetmeleri sonucunda bireylerin çalışma hayatlarında da kendini belli eden bu sorumluluk bilinci bağlamında bireylerin cinsiyet değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılaşma olmadığı düşünülmektedir. Gül (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada cinsiyet değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi incelendiğinde anlamlı farklılığın olmadığı saptanmış olup sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir. Malkoç ve Sunay'ın (2020) hazırladığı çalışma sonuçları incelendiğinde katılımcıların devam bağlılığı ile duygusal bağlılık alt boyutlarında kadınların puan ortalamalarının erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların olumsuz davranışlar anketine verdikleri cevaplar doğrultusunda yaş değişkeni ve mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; elde edilen puan ortalamasının $[F(3-241)=2.040, p>0,05]$ şeklinde olduğu ve anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı görülmüştür. Bu veriler ışığında yaş değişkeni ile mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığı ve yaş değişkeninin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyini etkilemediği sonucuna varılmıştır. Birçok sektörde olduğu gibi spor bilimleri alanında çalışan bireylerin yaş değişkenleri incelendiğinde çok çeşitli yaş aralıklarının bir arada çalıştığı ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz davranışların tüm yaş gruplarına yönelik olabileceğinden dolayı gerçekleştirdiğimiz çalışma sonucunda yaş değişkeni ile mobbinge (yıldıрма) maruz kalma durumu arasında anlamlı farklılaşmanın olmadığı düşünülmektedir. Çalış (2019) gerçekleştirdiği çalışmada mobbing (yıldıрма) algısı ile yaş değişkeni arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılığın bulunduğunu tespit etmiştir. Literatür taramasında Uluer'in (2020) yapmış olduğu çalışmada da bireylerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyi ile yaş değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılığın saptandığı görülmüştür. Çalış ve Uluer'in araştırma sonuçları elde ettiğimiz sonuçlarla benzerlik göstermemektedir. Ancak literatür taramasında Kaya (2023) çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada ise yaş değişkeni ile bireylerin mobbinge maruz kalma düzeyi ilişkisi incelendiğinde anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır ve bu sonuçlar elde ettiğimiz sonuçlarla benzerlik göstermiştir.

Araştırma kapsamında antrenörlerin yaş değişkenleri ile örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda antrenörlerin ölçek toplamından aldığı puan $[F(3-241)=0,466, p>0,05]$ ile DUBA $[F(3-241)=1,132, p>0,05]$, DEBA $[F(3-241)=0,385, p>0,05]$, ve NOBA $[F(3-241)=0,806, p>0,05]$ alt boyutlarından alınan puanların anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Her ne kadar kurumlarda çalışan bireylerin yaşları değişkenlik gösterse bile, kuruma karşı aidiyet duygularında çok da farklılaşma olmamaktadır. Bu sebeple antrenörlerin yaş değişkenleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılaşma olmadığı düşünülmektedir. Literatürde gerçekleştirilen çalışmalar arasında çalışma sonucumuzu destekler nitelikte sonuçlar görülmektedir. Örneğin; Özdemir'in 2020 yılında düzenlediği çalışma sonuçları

incelendiğinde katılımcıların yaş değişkeni ve örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların ilişkisinin incelenmesinde istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılığın görülmediği gözlenmiştir. Gündoğan'ın (2017) gerçekleştirdiği tez çalışmasında da antrenörlerin yaş değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisinin incelenmesinde anlamlı düzeyde farklılığın olmadığı saptanmıştır. Fakat Bingöl (2019) tarafından hazırlanan çalışma sonuçları incelendiğinde yaş değişkeni bağlamında normatif bağlılık alt boyutunda farklılaşma olduğu görülmüştür.

Çalışmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda çalışmaya katılan antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma ve eğitim düzeyleri arasında elde edilen puan ortalamaları incelendiğinde $[F(3-241)=1,444, p>0,05]$ anlamlı farklığa rastlanmamıştır. Eğitim kademesi değişkeni ve mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyi arasında farklılaşma olmamasında eğitimin ve kendini geliştirmenin yalnızca okullarla sınırlı kalmayan çağımızda bireylerin çeşitli şekillerde kendilerini geliştirmelerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Alan yazın incelemelerinde Çakır'ın (2019) hakemlere yönelik yıldıрма davranışları ile ilgili düzenlediği çalışmada hakemlerin mobbing (yıldıрма) davranışıyla karşılaşma düzeyleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklılığın olmadığını ancak lisansüstü eğitime sahip olan bireylerin diğer bireylere oranla puan ortalamalarının biraz daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Karabacak ve Hacıcaferoğlu'nun (2020) gerçekleştirmiş oldukları çalışma sonuçlarına bakıldığında antrenörlerin eğitim düzeyleri ile çalışma ortamlarında maruz kaldıkları mobbing düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ceylan ve Ünlü (2022) tarafınca gerçekleştirilen çalışmada bireylerin eğitim düzeyi değişkeni ile mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılığın bulunduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada ortaokul mezunlarının ölçek puanları ile lise ve üniversite mezunlarının ölçek puanları karşılaştırmasında ortaokul mezunlarının ölçek puanlarının anlamlı derecede ayrıştığı belirtilmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda antrenörlerin öğrenim durumları arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Antrenörlerin ölçek toplamından aldığı puan $[F(3-241)=1,313, p>0,05]$ ile DUBA $[F(3-241)=1,224, p>0,05]$, DEBA $[F(3-241)=1,372, p>0,05]$, ve NOBA $[F(3-241)=1,176, p>0,05]$ alt boyutlarından alınan puanların anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilmemiştir. Elde edilen alt boyut puanları benzerlik göstermiş olup bağlılık düzeylerinin normal seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçların eğitimin sadece kademe olarak ilerleme konusunda etkili olmadığı, örgün eğitimin yanında yaygın eğitim programlarının veya antrenörlerin sosyal öğrenmelerinin onların yaşamında önemli yer tutacağını ve örgütsel bağlılığı etkileme konusunda hayatlarını etkileyebilmesinden dolayı bu sonucun elde edildiği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde, Genç'er'in (2019) gerçekleştirdiği çalışma sonuçları doğrultusunda eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılığın herhangi bir alt boyutu açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Gülşen ve arkadaşlarının (2023) yapmış olduğu çalışmada eğitim durumu değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisinin incelenmesi

doğrultusunda katılımcıların devam bağlılığı alt boyutuna bakıldığında anlamlı düzeyde farklılığın bulunmadığı, duygusal bağlılık alt boyutunda ilköğretim ve lise mezunlarının lisans mezunlarına kıyasla farklılığın daha yüksek düzeyde görüldüğü sonucuna varmışlardır. İncelenen çalışmaların sonuçları elde ettiğimiz sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların olumsuz davranışlar anket puanlarını incelediğimizde medeni durum değişkeninde katılımcıların ölçek toplamından aldıkları puanların ($p=0,001$, $p>0,05$) anlamlı düzeyde farklılığı gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmamızdan elde edilen veri sonuçları bağlamında bekar antrenörlerin evli antrenörlere kıyasla daha yüksek düzeyde mobbinge (yıldıрма) maruz kaldıkları söylenebilmektedir. Elde edilen bu farklılaşmanın toplumsal olarak bekar bireylerin evli bireylere göre daha savunmasız görülürken sorumluluk bilinçlerinin de oluşmadığı algısından kaynaklanıyor olduğu düşünülmektedir. Alan yazın incelemesinde Karacak (2019) tarafından düzenlenen çalışmada medeni durum değişkeni ve mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyi ilişkisi arasında anlamlı derecede farklılığın görülmediği fakat bekar antrenörlerin evli antrenörlere oranla daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Karabacak'ın gerçekleştirdiği çalışma sonuçları elde ettiğimiz bulgularla benzerlik göstermektedir. Kuşgöz'ün (2018) voleybol hakemlerine yönelik gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri ve medeni durum değişkenlerinin karşılaştırmasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Çolakoğlu ve Üzüm (2023)'ün gerçekleştirdiği çalışmada medeni durum değişkeni ve mobbinge maruz kalma düzeyi arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır.

Araştırmamızda antrenörlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen ölçek puanları ile medeni durum değişkeninden elde edilen veri sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa ulaşılmamıştır. Antrenörlerin ölçek toplamından elde ettiği puanlar ($t=-0,822$, $p>0,05$) ile DUBA ($t=-1,183$, $p>0,05$), DEBA ($t=-0,778$, $p>0,05$) ve NOBA ($t=-0,013$, $p>0,05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ölçek puanları devam bağlılığı ölçek puanına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bireylerin medeni durumları değişse dahi hayatlarını idame ettirmek için çalışmak ve bir kuruma bağlı olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda bireylerin medeni durum değişkenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmadığı düşünülmektedir. Literatür incelemesinde Okudan (2018) tarafından düzenlenen çalışmada bireylerin medeni durum değişkenleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılığın bulunmadığı ortaya koyulmuştur. Ünlü (2021) tarafından düzenlenen çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi ile medeni durum değişkenleri incelendiğinde “normatif bağlılık” alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. “Duygusal bağlılık” boyutunda bekar bireylerin en yüksek ortalamaya ve “normatif bağlılık” boyutunda evli bireylerin en düşük ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Yıldız'ın (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada bireylerin medeni durum değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki istatistiksel

ilişkinin anlamlı düzeyde farklı olduğunu, bekar çalışanların evli çalışanlara kıyasla yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları ortaya koyulmuştur.

Antrenörlerin olumsuz davranışlar anket puanları ile mesleki hizmet yılı değişkeni ilişkisi incelendiğinde anlamlı derecede farklılık görüldüğü tespit edilmiştir ($p=0,023$, $p>0,05$). 1 yıldan az süredir çalışanlar ile 15 yıl ve daha fazla süredir çalışan, 1 ve 5 yıl arasında çalışan bireyler ile 15 yıl ve üzeri çalışanlar, 6 ve 10 yıl ile 15 yıl ve üzerinde çalışan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler ışığında meslek hayatına yeni başlayan antrenörlerin daha uzun süredir antrenörlük yapan bireylere kıyasla mobbing (yıldırma) davranışlarına maruz kalmaları da iş hayatlarındaki tecrübe yetersizliği ve iş arkadaşlıklarının sağlamlaşmamış olması bu durumu olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Uyan (2019) gerçekleştirdiği çalışmada mesleki hizmet yılı değişkeni ile mobbinge karşı kalma düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olduğuna ve çalışma hayatına yeni başlayan bireylerin uzun süredir çalışan kişilere kıyasla daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Çakır (2019) tarafından yapılan çalışma bağlamında mesleki hizmet yılı ve mobbinge maruz kalma düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın görülmediğini belirtmiştir. 13-16 yıl arasında görev yapan kişilerin puan ortalamaları diğer çalışanlara göre daha fazla bulunmuştur.

Antrenörlerin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda mesleki hizmet yılı değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Antrenörlerin ölçek toplamından aldığı puan [$F(4-241)=0,112$, $p>0,05$] ile DUBA [$F(4-241)=0,494$, $p>0,05$], DEBA [$F(4-241)=0,352$, $p>0,05$], ve NOBA [$F(4-241)=0,366$, $p>0,05$] alt boyutlarından alınan puanların anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bir diğer değişle antrenörlerin mesleki hizmet yıllarının artması ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, antrenörlerin meslekteki hizmet yılının artması onların çalışmış oldukları kurumlara karşı bağlılıklarını artıracak beklentisini oluşturuyor olsa bile, özellikle antrenörlerin sürekli takım değiştirme ve özellikle ülkemiz özelinde antrenörlerin bir sezon içerisinde birden fazla takımda çalışması ya da takımların sürekli antrenör değişmesi faktörleri de göz önüne alındığında, antrenörlerin hizmet yıllarının örgütsel bağlılığını etkilemediği sonucu ortaya koyulabilir. Literatür incelendiğinde, Zengin (2020), gerçekleştirdiği çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki hizmet yılı değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı farklılığın bulunmadığını tespit etmiştir. Bu çalışma sonuçları ile elde ettiğimiz sonuçlar benzerlik göstermektedir. Bal (2018) tarafından düzenlenen çalışmada çalışanların mesleki hizmet yılı değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Yaşar ve Sunay'ın (2018) hazırladığı çalışmada 4 yıl ve üzerinde çalışan antrenörlerin örgütsel bağlılıklarının istatistiksel olarak daha yüksek olduğu ve mesleki hizmet yılı değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılığın görüldüğü sonucuna varılmıştır.

Antrenörlerin çalışmakta oldukları kurumdaki hizmet yılı değişkeni ile mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri incelendiğinde; antrenörlerin olumsuz davranışlar anketine verdikleri cevaplardan elde edilen puanların $[F(4-241)=2,122, p>0,05]$ anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeylerinde çalıştıkları kurumdaki hizmet yılı değişkeninin etkili olmamasında bireylerin çalışma süreleri artsın ya da artmasın kurumun bir parçası olmalarının değişmemesi, kuruma ve çalışma arkadaşlarına karşı sorumluluk ve iletişimlerinde ciddi değişikliklerin olmaması gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Literatür incelemesinde benzer çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiği görülmüş olsa da çalışma sonuçlarımıza benzer olarak Kaya'nın (2023) spor kulübü çalışanları üzerine yaptığı çalışmada da kulüpteki çalışma süresi değişkeni ve mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmediği görülmektedir. Karabacak (2019) tarafından düzenlenen çalışmada antrenörlerin çalıştıkları kurumdaki görev süreleri ve mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı ancak sıra ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda 6 ile 10 yıl arasında görev yapan antrenörlerin görev süresi farklı olan antrenörlere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Alan yazın incelemesinde Hacıcaferoğlu'nun (2010) yapmış olduğu çalışmada çalışılan kurumdaki mesleki hizmet yılı değişkeni doğrultusunda yeni başlayan kişilerin uzun süredir kurumda çalışanlara göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları istatistiki olarak da anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile antrenörlerin mevcut kurumdaki çalışma süreleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin ölçek toplamından aldığı puan $[F(4-241)=0,470, p>0,05]$ ile DUBA $[F(4-241)=0,191, p>0,05]$, DEBA $[F(4-241)=1,355, p>0,05]$ ve NOBA $[F(4-241)=0,426, p>0,05]$ alt boyutlarından alınan puanların anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Antrenörlerin duygusal bağlılık alt boyutunda diğer alt boyutlara kıyasla daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Araştırma sonucuna göre, antrenörlerin başarılı olabilmek için içerisinde bulunmuş oldukları kurumun tüm birimlerine ve kişilerine karşı bağlılık hissetmesiyle sağlanabilecek olması nedeniyle mevcut kurumdaki çalışma sürelerinin onların çalışmış oldukları kurumlara karşı bağlılıklarını etkilemeyeceği düşünülmektedir. Köse'nin (2018) gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonuçları incelendiğinde antrenörlerin çalıştığı kurumdaki hizmet yılı değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeylerinin herhangi bir alt boyutunda anlamlı bir farklılığın tespit edilmediği görülmüştür. Bireylerin mevcut kurumdaki hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılaşma görülmemesinde benimsenen kurum ikliminin, kurum yöneticilerinin çalışanlara karşı sergiledikleri davranışların etkili olabileceği düşünülmektedir. Alan yazın incelemeleri doğrultusunda Özdemir (2020) tarafından düzenlenen çalışmada ise çalıştığı kurumdaki hizmet yılı değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeylerinin özdeşleşme, içselleştirme ve uyum alt boyutları çerçevesinde anlamlı düzeyde farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Kurumlarında 16 yıl ve

daha fazla süreyle görev yapan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin 1 yıldan az, 1-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası görev yapan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu vurgulamıştır.

Antrenörlerin branş değişkenleri ile mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; antrenörlerin olumsuz davranışlar anketinden aldıkları puanların ($t=0,739$ $p>0,05$) anlamlı düzeyde fark göstermediği sonucuna varılmıştır. Bir diğer değişle antrenörlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile branş değişkenleri arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma durumları ile branş değişkeni arasında farklılaşmanın ortaya çıkmamasında antrenörlerin branşlaşmada farklılaşma göstermesi ve benzer davranışların farklı branşlarda sergilenmesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Literatür taraması gerçekleştirdiğimizde çalışmamızla benzer olmayan sonuçlarla karşılaşmıştır. Buna örnek olarak Yalçındağ'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada branş değişkeni ve mobbing düzeyi arasında anlamlı farklılığa rastlamış olduğu ve voleybol branşıyla ilgilenen bireylerin diğer branşlarla ilgilenen bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını ifade edildiği gösterilebilir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde branş değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği herhangi bir alt boyutunda anlamlı düzeyde ilişkinin olmadığı görülmüştür. Antrenörlerin ölçek toplamından aldığı puan ($t=-0,859$, $p>0,05$) ile DUBA ($t=-0,755$, $p>0,05$), DEBA ($t=-0,595$, $p>0,05$) ve NOBA ($t=-1,024$, $p>0,05$) alt boyutlarından aldıkları puanların anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlarda farklılaşma saptanmamasında antrenörlerin ilgi ve yeteneklerine göre seçtikleri branşlarda antrenörlük yapmalarının ve bunun yanında kurumun çalışanlarına karşı benimsediği olumlu davranış biçimlerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmada katılımcıların haftalık çalışma süreleri ve mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; antrenörlerin olumsuz davranışlar anketinden aldığı puanların [$F(2-241)=0,277$, $p>0,05$] anlamlı düzeyde fark göstermediği sonucuna varılmıştır. Yani çalışma sonuçlarımıza göre bireylerin mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeyleri ile haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır. Çalışanların bulundukları kurumda haftalık çalışma süreleri her ne kadar az ya da çok olsun çalışma arkadaşları ile iletişimlerinde ciddi değişiklik göstermeyeceği için bireylerin haftalık çalışma süresi ve mobbinge (yıldıрма) maruz kalma durumları arasında farklılaşmanın anlamlı düzeyde ortaya çıkmasında etkili olmadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlar incelendiğinde haftalık çalışma süresi değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı derecede ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Antrenörlerin ölçek toplamından aldığı puan [$F(2-241)=0,474$, $p>0,05$] ile DUBA [$F(2-241)=0,341$, $p>0,05$], DEBA [$F(2-241)=0,619$, $p>0,05$] ve NOBA [$F(2-241)=0,425$, $p>0,05$] alt boyutlarından alınan puanların anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Haftalık çalışma süresi değişkenlik gösterse bile bireylerin çalıştıkları kuruma karşı özenli davranması ve kendilerini

kurumun bir parçası olarak hissetmelerinden dolayı farklılaşmanın olmadığı düşünülmektedir. Bu sonuçlara paralel olarak Parıltı (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı derecede farklılık göstermediği örneklendirilebilir.



6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Antrenörlerin mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmiş olduğu bu tez çalışması sürecinde elde edilen veri sonuçları ve öneriler ile ilgili bilgiler çalışmanın bu bölümde sunulacaktır.

6. 1. Sonuçlar

1. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
2. Antrenörlerin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.
3. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.
4. Antrenörlerin örgütsel bağlılıkları ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
5. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri ile mesleki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.
6. Antrenörlerin örgütsel bağlılıkları ile mesleki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.
7. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri ile çalıştıkları kurumdaki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.
8. Antrenörlerin örgütsel bağlılıkları ile çalıştıkları kurumdaki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
9. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bekar antrenörlerin, evli antrenörlere kıyasla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları bulunmuştur.
10. Antrenörlerin örgütsel bağlılıkları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.
11. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri ile eğitim kademesi değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.
12. Antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim kademesi değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
13. Antrenörlerin mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri ile branşı değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

14. Antrenörlerin örgütsel bağlılıkları ile branş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

15. Mobbinge maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında düşük ve negatif bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

6. 2. Öneriler

Gerçekleştirmiş olduğumuz araştırma kapsamında elde ettiğimiz sonuçlar bağlamında ve ileride gerçekleştirilecek araştırmalardan elde edilecek sonuçlara yönelik öneriler çalışmamızın bu bölümünde sunulmuştur.

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler

1. Antrenörlerin kurum içerisinde mobbing davranışlarıyla karşı karşıya kalmamaları amacıyla çalışanlara mobbing nedir, mobbingin nedenleri nelerdir, mobbingin sonuçları nelerdir, bireye ve örgüte karşı etkileri nasıl karşımıza çıkmaktadır, mobbingin nasıl önlenebileceği gibi başlıkların ele alındığı seminer, konferans gibi çeşitli bilgilendirme çalışmaları yapılması önerilmektedir.

2. Kurum içerisindeki antrenörlerin medeni durum değişkenine göre mobbinge (yıldıрма) maruz kalma düzeylerinde farklılaşmaların görüldüğü araştırmamız sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yönetim kademesinde çalışan bireylerin her bir antrenörün; cinsiyet, yaş, medeni durum veya eğitim durumu gibi değişkenlerin antrenörler arasında farklılaşma ortaya koymadığını ve kurum çalışanlarının her birinin değerli ve biricik olduğu algısını kurum çalışanlarına benimsetilmesi için gerekli yerlerde altı çizilerek dile getirilmesi önerilmektedir.

3. Antrenörlerden beklenen iş veriminin üst düzeyde olması için öncelikle kurum içerisinde antrenörlerin hem iş arkadaşları hem de yöneticileri arasında sağlıklı iş ilişki dengesinin sağlanması amacıyla; iş ortamına kayırmacılık, görmezden gelme, bireyin başarısını engelleyici davranışlarda bulunma gibi çeşitli olumsuz davranışlardan kaçınılmalı ve bu davranışların sergilenmemesi adına olumlu kurum iklimi oluşturulması için kurum yöneticilerinin özenli davranılması gerektiği önemli görülmektedir.

4. Kurum içerisinde mobbing (yıldıрма) ile karşılaşıldığı durumlarda yönetim kademesindeki bireylerin bu konuya en kısa zamanda zaman ayırmaları, ortaya çıkan bu davranışların sebebi araştırılmalı ve bu olumsuz davranışların antrenörler adına ortadan kaldırılması için gerekli çalışmaların yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

5. Antrenörlerin moral ve motivasyonlarının artırılması, huzurlu ve güven duygusu yaratan iş ortamının sağlanması, antrenörlerin kuruma karşı örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması adına

önem arz etmektedir. Bu noktada antrenörlere yönelik çeşitli sosyal etkinlikler düzenlenerek birlik ve beraberlik duygusu geliştirilebilir.

6. Örgüt içerisinde demokratik, samimi, iş birliği ve yardımlaşma duygularının benimsetildiği aynı zamanda antrenörlerinde söz haklarının bulunduğu iş ortamların yaratılması antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırırken örgüt içerisinde karşılaşılan mobbing davranışlarının ortadan kaldırılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

7. Yapılacak bu çalışmalar kurum çalışanlarının uyumlu, samimi, çıkar gözetilmeyen bir ortamda çalışmalarını ve örgüte karşı olumlu duygusal bağ oluşturmalarını sağlarken aynı zamanda kurum hedeflerine daha sağlam adımlarla ilerlenmesinde önemli rol oynayacaktır.

8. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda, mesleki hizmet yılı değişkeninde farklılaşma olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, her antrenörün kurumda çalışma hakkının olduğu ve her antrenörün çalışma süresi gözetilmeksizin kurum için önemli olduğu vurgulanmalıdır. Ayrıca ortaya çıkan mobbing (yıldıрма) davranışlarının önlenmesi ve ilerleyen zamanlarda bu tür davranışlarla karşılaşılmasında için gerekli bilgilendirme çalışmalarının yapılması tavsiye edilmektedir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Gerçekleştirilen bu çalışma Trabzon ili ile sınırlandırılmıştır; benzer çalışmalar farklı iller ele alınarak benzer değişkenlerle düzenlenebilir.

2. Araştırma antrenörler üzerinde gerçekleştirilmiştir; gelecekte benzer çalışmalar farklı örneklem gruplarıyla gerçekleştirilebilir.

3. Araştırmanın kapsadığı değişkenler farklılaştırılarak aynı örneklem grubu üzerinde çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

4. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarının çeşitlendirilerek benzer çalışmaların yapılması teklif edilmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Adams, A., & Crawford, N. (1992). *Bullying at work, how to confront and overcome it*. London: Virago Press.
- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Okul yöneticilerine aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırma (Mobbing) davranışları. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 646-659.
- Akbaş B. (2008). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Akgeyik, T., Delen, M. G., & Uşen, G. (2013). *Çalışma yaşamında psikolojik taciz*. Ankara: Özyurt.
- Albayrak, V. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Alev, A. (2016). *Basketbol il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altun, E. (2019). *Örgütsel imajın örgütsel bağlılık ve performansa etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altuntaş C. (2010). Çalışan destek programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 57-75.
- Ari, A. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Artantaş, E. (2019). *Kurum çalışanlarının öğrenen örgüt algılarının iş tatmini ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Sağlık Bakanlığı örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, B. (2022). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının sinizm ve mobbing algılarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Aslanboğa, R. (2021). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde örgütsel muhalefet, örgütsel bağlılık ve duygusal tükenmişlik ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muş.

- Ateş, A. (2019). *Farklılıkların yönetimi ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Atman Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: Beş Yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçları*. Ankara: Gazi.
- Bal, E. (2018). *Spor kulüpleri iş görenlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri: Kocaeli ili örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: Havacılık çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Başbalçık, E., & Utlu, Ö. (2021, Kasım). *Ugetam aş çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. 8. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuş bildiri. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Muğla.
- Bayar, S. (2020). *Gençlik ve spor bakanlığı merkez teşkilatı çalışanlarının paylaşılan liderlik algısı ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayraktar, M. (2014). *Çalışanların liderlik özellikleri ile örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Aksaray ilindeki özel eğitim merkezlerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bingöl, Ş. (2019). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Blau, G. (2003). *Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 76(4), 469-488.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74.
- Ceyhan, R. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi (Çorum)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çorum.
- Ceylan, R., & Çisem, Ü. (2022). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 63-74.

- Çağlar Ç. (2013). Okulların değişime açıklık düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), 119-50.
- Çakır, Ö. *Taekwondo hakemlerine yönelik yıldırma (Mobbing) davranışlarının araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çalış, N., (2019). *Bağımsız spor federasyonlarında çalışan personelin mobbing algısı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2017). *İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi*. Ankara.
- Çelik, M. (2019). *İstanbul gençlik ve spor il müdürlüğünde stratejik insan kaynakları yönetiminin kurumsal iletişim, örgütsel bağlılık ve örgütsel performansa etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, S. (2019). *Ücret sistemleri ve performansa dayalı ücret* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çolakoğlu, M., & Üzümlü, H. (2023). Yerel yönetim spor çalışanlarının mobbing algı düzeylerinin çatışma yönetimi stratejilerine etkisi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 19(2), 492-511.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB]. (2016). *Psiko-sosyal risk faktörleri bilgilendirme rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Demirçelik, E. (2017). Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 115-132.
- Depçe, M. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel iklim algısının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- De Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1450-1459.
- Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Doğan, İ. F., Bakan, İ., & Oğuz, M. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı mesleki bağlılık mı daha etkili? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86.

- Doğru M. (2015). *Psikolojik yıldırma ve örgütsel adaletsizliğin çalışanların stres ve performansına etkisi: Kamu sektöründen bir örnek* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Durna, U., & Veysel, E. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219
- Dyk, V. J. (2011). *The relationship between organizational commitment, retention factors and perceived job embeddedness* (Unpublished master's thesis). University of South Africa, South Afrika.
- Ekinci, E., (2021). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi: Mardin ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mardin Artuklu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mardin.
- Erdoğan, F. B. (2019). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (16. bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Farooq, N., & Zia, Y. A. (2013). Gender and organizational commitment. *Putaj Humanities & Social Sciences*, 20, 273-281.
- 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* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Göçer, A. (2022). *Gençlik ve Spor il müdürlükleri çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisinin X ve Y kuşaklarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Gönen, Z. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki (Kars örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Gruen, T. W., Summers, J. O., & Acito, F. (2000). Relationship marketing activities, commitment, and membership behaviors in professional associations. *Journal of Marketing*, 64(3), 34-49.
- Gül, F. (2023). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Güloğlu, F., C. (2014). *İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing) olgusunun verimlilik üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gülşen, D. B. A., Bayrakdaroğlu, Y., Öntürk, Y., Ayhan, M., & Kaplan, M. (2023). Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumuna etkisi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 968-980.

- Gün H. (2009). *Çalışma ortamında psikolojik taciz işyeri sendromu (mobbing/bullying)*. Ankara: Lazer Yayınları.
- Gündoğan, B. (2017). *Cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyum düzeyleri ve ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hacıcaferoğlu, S., & Hacıcaferoğlu, B. (2014). Gençlik merkezi müdürlüklerinde çalışan personelin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet yönünden incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 77-87.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). *Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Işık, T. (2020). *Kurum içi halkla ilişkiler ve örgütsel bağlılık: Uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kama, B. (2005). *Çalışanların iş güvencesine ilişkin algılamalarının iş tatminleri örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Karabacak, B. (2019). *Antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Rize.
- Karabacak, B., & Hacıcaferoğlu, S. (2020). Antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(58), 2443-2450.
- Karaca, E. G. (2019). *Hastane eczacılarında psikolojik yıldırmaya (mobbing'e) maruziyetin, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: İzmir İli kamu ve üniversite hastaneleri örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 9(33), 5692-5715.
- Karık, T. (2015). *Mobbing davranışlarının kadın basketbolcuların tükenmişliği üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Kaya, E. (2023). *Spor kulübü çalışanlarının duygusal zekâ ve duyarlı sevgi düzeylerinin mobbing algıları üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Kean, T. H., Kannan, S., & Piaw, C. Y. (2018). The effect of school bureaucracy on the relationship between principals' leadership practices and teacher commitment in Malaysia secondary schools. *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 5(1), 37-55.

- Khan, S. K., & Rashid, M. Z. A. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A Study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83-91.
- Kılıçaslan, S. (2010). *Örgütsel Adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kirel Ç. (1999). Saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ. Ü İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational commitment. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 17, 334-340.
- Koçak, A. (2023). *Gençlik merkezlerinde çalışan gençlik liderlerinin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi (İç Anadolu Bölgesi örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Korkut-Kurt, Ş. (2019). *Polislerde iş doyumu ve kuruma aidiyet ile mobbing arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kök, M. (2019). *Psikolojik tacizin (mobbing) örgütsel bağlılığa etkisi: Banka çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, M. (2019). *Cimnastik antrenörlerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık durumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Köybaşı F (2016) *Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi (Sivas ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kuşgöz, A. (2018). *Voleybol hakemlerine yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Kündeş, T. (2019). *Kurumsal itibar bağlamında çalışanların mobbing algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi-Türk ilaç sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lazarević, S., Krstić, A., & Sobek, M. (2015). *Perception of athletes regarding mobbing in sports clubs. SPORT Science & Practice*, 5(1), 5-17.

- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-298.
- Lokmanoğlu, S. Y. (2019). *İşyerinde psikolojik taciz mobbing* (2 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Malkoç, N., & Sunay, H. (2020). Özel spor işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 62-75.
- Malinauskiene V. (2005). Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers. *Acta Medica Litonica*, 12(2), 20-25.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in workplace: Theory, research and application*. Sage Publishers, London
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mooyed, A. F., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311-317.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35.
- Noraazian, K. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16-23.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Okudan, B. (2018). *Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Tekin, Ö., Aydın, A., Özmen, M., & Yaykaşlı, M. (2014). Tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık: Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 135-158.
- Öntürk, Y. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Öntürk, Y., & Karacabey, D. K. (2020). *Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.

- Öz, Ö. (2009). *Performans değerlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, M., S., (2020). *Spor liselerinde çalışan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş., & Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2),13-19.
- Öztürk G. (2021). *Amatör futbolcuların kişilik özelliklerinin maruz kaldıkları mobbing davranışları üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, F. (2022). *Yetenek yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Parıltı, K. (2020). *Kocaeli büyükşehir belediyesi gençlik ve spor hizmetleri dairesi başkanlığındaki spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, Ş. (2019). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel adanmışlık ve mobing düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Erzurum.
- Sancar, A. (2017). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Scales, A. (2018). *The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study* (Unpublished phd dissertation). The University of Southern Mississippi, USA.
- Scanlan, T. K. (2003). Project on elite athlete commitment (PEAK) I. Introduction and methodology. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25, 360-376.
- Sönmez, B. (2017). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, R., & Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma. *Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Şimşek A. (2014). Örgüt kültürü: Kuramsal bakış. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi* 1(1), 27- 35.
- Taş M. A. (2004). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Ankara: Epsilon Yayınevi.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma yaşamından örnek olaylar: Motivasyon, iş tutumları, iş stresi, iletişim, mülakat, performans değerlendirme, eğitim, örgüt iklimi, örgüt kültürü, iş etiği, mobbing*. Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tiyek, R. (2011). Yıldırma ve yönetim becerileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 113-142.
- Tokat, M. B., Cindiloğlu, M., & Kara, H. (2011). *Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing*. Kütahya: Ekin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2017). *Psikolojik şiddet (mobbing) ilişkisi*. Ankara: Seçkin.
- Türkeli, H. A. (2015). *Mobbing ve mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uluer, Ş. (2020). *Beden eğitimi ve spor örneklerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing eylemlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- Uluş, D. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel bağlılık, daimî ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bir araştırma ve muş şeker fabrikasında bir alan çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Utma, S. (2017). Bilimsel okuryazarlık: bilim iletişimi ve medyadaki bilim haberlerini doğru okumak. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(50), 788-799.
- Uyan, T. Y. (2019). *Eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik mobbing: Bir alan çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Ünlü, U. (2019). *Örgüt kültürünün ve terfi imkânlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Ünlü, Y. (2021). *Spor örgütlerinde liderlik davranışları presenteizm ve örgütsel bağlılık etkileşiminin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Üzüm, H. (2017). *Elit sporcularda örgütsel stres ve bağlılık*. Ankara: Nobel Kitapevi.
- Üzümlü, A. M. (2019). Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler üzerine projektif bir çalışma. *Atatürk İletişim Dergisi*, 17, 112-132.
- Yalçındağ, S. (2014). *Takım sporlarında mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılarına düzeylerinin tespiti* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Yalçın, A., & İplik, N. F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

- Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2018). Futbol antrenörlerinin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(2), 952-969.
- Yavuzkılıç, S. (2020). *Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yıldırım, E. Ş. (2018). *İşletmelerde örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hatay ilinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Yıldırım, T. (2020). *Özel sektörlerde mobbing uygulamalarının araştırılması; Iğdır sanayi sitesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Iğdır Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Iğdır.
- Yıldız, N. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının incelenmesi (Güney Marmara illeri örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Yıldız, B. S., Kepoğlu, A., & Yıldız, S. M. (2018). Mobbing davranışlarının amatör futbolcuların tükenmişliğine etkisi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(2), 231-246.
- Yılmaz, E. (2015). *Hastanelerde kadın çalışanlara yönelik psikolojik yıldırma (mobbing) ve iş tatminine etkisi. Isparta ilinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yılmaz, S. (2020) *Mobbing ile motivasyon arasındaki ilişki bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tokat ili örneği)* (Yayımlanmamış 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* 20(1-2):70-85.
- Zaza, Ü. (2021). *Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili banka çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Zengin, S. (2020). *Örgütsel güven, yıldırma ve örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine karma bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.



8. EKLER

Ek 1. Etik Kurul Onay Belgesi



**T.C.
TRABZON ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik**

Sayı : E-81614018-000-2200054589
Konu : Etik Kurul Belgesi

19.12.2022

Sayın Duygu ÇELİK
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi

"Antrenörlerin mobbinge maruz kalma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı yüksek lisans tezi çalışmanız için gerekli olan Etik Kurul incelemesi Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından yapılmış olup, çalışmanıza ait onay formu Ek'te gönderilmiştir.

Bilgilerinize sunulur.

Prof. Dr. Atilla ÇİMER
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Etik Kurul Formu (2 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: PDPCV314

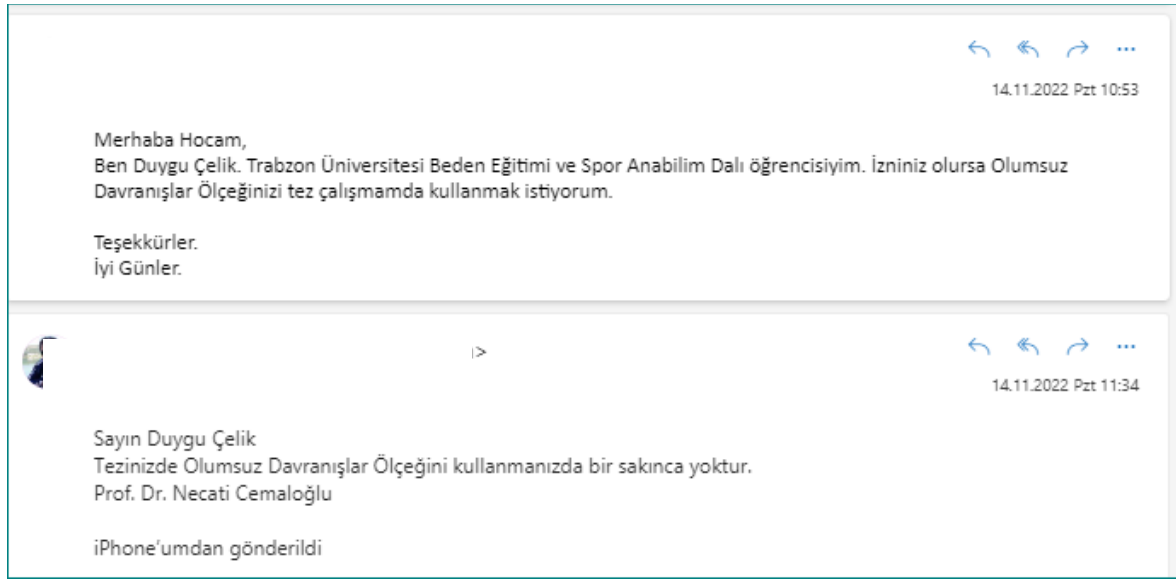
Belge Takip Adresi: <http://pdr.trabzon.edu.tr/ERM/RecordConfirmationPage/index>

Adres: Trabzon Üniversitesi Rektörlüğü, İktisadi Mek. Adnan Kahraman Bulvarı, 61100 - Akçababa
Trabzon / TÜRKİYE
Telefon No: (0 462) 435 0000
e-Posta: rektor@trabzon.edu.tr
Web Adresi: www.trabzon.edu.tr

Belge için :
Nispeti Temiz
Müdür
Telefon No: (0 462) 435 1014



Ek 2. Negatif Davranışlar Ölçeği İzni



Ek 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

← ↩ → ...

8.11.2022 Sal 07:29

Merhaba hocam,
Ben Duygu Çelik. Trabzon Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olursa Türkçeye uyarlamış olduğunuz örgütsel bağlılık ölçeğinizi tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Teşekkürler.
İyi akşamlar.

AD

>

← ↩ → ...

9.11.2022 Çar 08:15

Sn. Duygu ÇELİK,
Taraflımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini kaynak göstermek koşuluyla çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle.
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Ek 4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

ANKET FORMU

Değerli katılımcılar,

Bu çalışma Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yüksek lisans tez çalışmamız olan 'Antrenörlerin Mobbinge Maruz Kalma ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' adlı çalışmamıza veri desteği sağlamak amacıyla yürütülmektedir. Bu doğrultuda çalışmamız 3 aşamadan oluşmaktadır. İlk bölüm size ait kişisel bilgileri belirleme formundan oluşmakta, ikinci bölümde 'Olumsuz Davranışlar Ölçeği' ve son bölümümüzde 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' yer almaktadır. Cevaplarınıza ilişkin gizlilik kesin bir şekilde sağlanacaktır. Çalışmamız için ayırdığınız zaman ve göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı teşekkür ederiz.

Duygu ÇELİK

Trabzon Üniversitesi-Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1.Cinsiyet:

() Kadın () Erkek

2.Yaşınız:

() 30 yaş ve altı () 30-39 arası () 40-49 arası () 50 ve üzeri

3.Öğrenim Durumunuz:

() Ortaöğretim () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

4.Medeni durumunuz:

() Bekar () Evli

5.Mesleki Hizmet Yılınız:

() 1 Yıldan Az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 15 Yıl ve Üzeri

6.Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Yılınız:

() 1 Yıldan Az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 15 Yıl ve Üzeri

7.Haftalık Çalışma Süreniz:

() 10-20 Saat () 21-30 Saat () 30 Saat ve Üzeri

8.Branşınız:

() Bireysel Sporlar () Takım Sporları

9.Gelir Düzeyiniz:

() 5500 ve altı () 5501-7500 () 7501 ve üstü

Ek 4'ün Devamı (Örgütsel Bağlılık Ölçeği)

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Okulumla karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum</u> .					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum</u> .					
5. Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum</u> .					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum</u> .					
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Araştırmacı, [REDACTED] Eğitim hayatına İstanbul'da başlayarak lise eğitimini Fatsa Anadolu Kız Teknik ve Meslek Lisesinde tamamladı. 2016-2020 yılları arasında Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde lisans eğitimini tamamladı. 2021 yılında ise Trabzon Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans Programında eğitime başladı. Araştırmacı hala bu programda eğitimine devam etmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres :

E-posta :

Tel :