

## Mobbing'in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama

**Burcu ILGAZ YILDIRIM \***

Iğdır Üniversitesi

**Şevket YİRİK**

Akdeniz Üniversitesi

**Furkan YILDIRIM**

Iğdır Üniversitesi

### ÖZ

Mobbing, diğer sektörlerde olduğu gibi konaklama sektöründe de çalışanları doğrudan etkileyerek onların performanslarının düşmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla işletmelerde yönetim fonksiyonlarının özellikle de koordinasyonun bozulmasına sebep olmaktadır. Bu araştırma mobbingin işletme ve çalışanlara olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları mobbingin çalışanların örgüte bağlılıklarını azaltarak örgütsel performanslarının düşmesine sebep olmaktadır. Yapılan bu çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışan personelin algıladıkları Mobbing ve Örgütsel Bağlılıkları ilişkisini incelemektir. Çalışma, Antalya İli'nin Belek beldesinde uygulanmıştır. Faaliyette olan 12 adet konaklama işletmesi çalışmaya dahil edilmiş ve toplamda 325 adet anketten geri dönüş alınmıştır. Çalışmanın sonucuna göre işgörenlerin mobbing algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki vardır.

*Anahtar Kelimeler:* Mobbing, Örgütsel Bağlılık.

## The Impact of Mobbing on Organizational Commitment: An Application of Accommodation Facilities

### ABSTRACT

Mobbing causes negative consequences in terms of today's employees. Mobbing as well as in other sectors, affecting workers in the hospitality industry. According to the study, mobbing, the status of organizational commitment of employees decreased. Purpose of this study was to investigate the effect of mobbing on organizational commitment. Findings of study generally confirm this effect. The aim of this study conducted by the hospitality industry employees perceive it is to examine the relationship between mobbing and Organizational Commitment. The study was implemented in Antalya-Belek. 12 units of accommodation businesses, were included in the study and totally, 325 return from the survey was taken. According to the results of the study, mobbing of employees there is a relationship between organizational commitment with.

*Keywords:* Mobbing, Organizational Commitment

Makalenin geliş tarihi: 18.02.2014 — Düzeltme geliş tarihi: 26.05.2014 — Kabul tarihi: 12.06.2014

\* İletişim kurulacak yazar:

Yrd. Doç. Dr.Burcu Ilgaz Yıldırım, Iğdır Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Iğdır, Türkiye.  
E-posta: burcuilgazyildirim@gmail.com

## 1. GİRİŞ

İşgörenlerin verimliliği üzerinde önemli etkisi olduğu varsayılan mobbing, Türkiye’deki yazında varlığının uzun bir geçmişe dayanmamasına karşın, Avrupa ve Amerika’da üzerinde yıllardır araştırma yapılan bir konudur. Öncelikle Kuzey Avrupa ülkelerinde olmak üzere, birçok ülkede araştırmacıların dikkatini çekmiş ve “iş yerinde zorbalık, iş yerinde duygusal taciz, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde yıldırma, iş yerinde psikolojik şiddet, psiko-terör” gibi çeşitli tanımlar adı altında incelenmektedir (Mansur, 2008:16).

Bilindiği üzere turizm sektörü emek yoğun bir sektördür. Çalışanlar, gerek diğer çalışanlarla gerekse de değişik ülkelerden ve kültürlerden gelen müşterilerle sürekli ilişki içerisindeyler. Dolayısıyla da turizm sektöründe çalışan kişilerin de yıldırma maruz kalma olasılığı diğer sektörlerle göre daha yüksektir. Böyle bir durumda iş yerinde yıldırmanın, işyerinde duygusal tacizin veya bir başka deyişle işyeri terörünün varlığı reddedilemez bir gerçeklik olduğu söylenilebilir. Araştırma Türkiye’deki turizm işletmelerinde de şu anda yıldırma davranışlarının olduğunu göstermektedir. Zira yıldırmanın herhangi bir kültür farklılığı gözetmeksizin her yerde ve her durumda ortaya çıkması muhtemeldir (Çalışkan, 2005:4).

Yapılan bu çalışmanın amacı konaklama işletmesi çalışanlarının mobbing algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu amaç doğrultusunda kişilere anket uygulanmış ve elde edilen veriler istatistiksel paket program ile analiz edilmiştir.

## 2. MOBİNG VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMLARI

Latince karşılığı kararsız kalabalık olan “*Mobile Vulgus*” sözcüklerinden oluşturulmuş “*mob*” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Mob kökünün İngilizce eylem anlamı olan mobbing ise psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme, yıldırma, sıkıntı verme anlamı taşımaktadır (Tınaz, 2006: 7). Mob” kavramı fiil anlamıyla “ortalıkta toplanmak” anlamına da gelmektedir (Davenport vd., 2003:3).

Mobbing kavramı öncelikle Alman bilim adamı Heinz Leymann tarafından 1980’li yılların başında işletmeler için kullanılmıştır. Leymann, İngiliz ve Avustralyalı araştırmacılar tarafından kullanılan “zorbalık” (bullying) terimi yerine “psikolojik taciz” terimini kullanmayı tercih etmiştir. Zorbalığın, fiziksel saldırı ve tehdit kavramlarını çağrıştırdığını ve okulda öğrenciler arasında fiziksel şiddet içeren davranışlar olduğunu dile getirmiştir. İşletmelerde yaşanan psikolojik taciz davranışlarında fiziksel şiddet bulunmadığını, bunun yerine mobbinge maruz klan kişinin dışlanması gibi durumların olduğunu belirtmiştir (Leymann, 1996:166).

Psikolojik şiddet kavramına yakın bir diğer kavram da “Bullying” kavramıdır. Fakat Einarsen’e göre psikolojik şiddet hareketi, kişiyi kendi içinde bulunduğu gruptan atmak, dışlamak için yapılan dolaylı bir eylem iken, Bullying öğrenciler arasında yapılan, mağdura açık bir biçimde sözlü ve fiziksel saldırılarla gerçekleştirilen doğrudan kaba bir davranış şeklidir (Einarsen, 2000:383).

Mobbing kavramı tüm bu tanımların zamanda; işyerindeki kişiler üzerinde sistematik baskılar yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla bu kişilerin performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmasını sağlamak olarak da tanımlanmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 21–22). Zapf’ın (1999:74) yapmış olduğu araştırmasına göre yıldırma mağdurları, kendilerine karşı yürütülen yıldırma davranışlarının kökeni olarak, “kendilerinin işyeri dışına itilme baskısı”nın olduğunu belirtmişlerdir (DiMartino vd., 2003:6). Gruptaki bireylerin isteklerinin güdüleme veya telkin yolu ile uyumlaştırılması mümkün olmadığında ya da çok fazla kaynak israfına yol açtığı durumlarda, yöneten konumunda olanlar, menfaatleri doğrultusunda zorlama ve korkutma yoluna gidebilmektedir (Tosun, 1992:173-174).

Örgütlerde yaşanan olumsuz durumlar, işgörenleri kısa ve uzun dönemde etkileyerek, örgütsel faaliyetlerde işletmenin verimliliğini ve performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedirler. Bunlara paralel olarak, işgörenlerin örgüte ilgi ve bağlılığının, sorumluluk duygusunun azalması, işte hata yapma ve yetersizlik duygusu, doğrudan ortaya çıkan yansımalarıdır. İşe devamsızlık yapma, işe geç gelme, işten erken ayrılma, ani emeklilik istemi, iş doyumsuzluğu ve işe yoğunlaşamama ise dolaylı olarak ortaya çıkan durumlardır (Cemaloğlu, 2007: 121). Örgütsel bağlılık ise genel anlamda işe katılma, örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bu kabullenmeye bağlı olarak örgüte olan psikolojik bağlılığı ifade etmektedir (Mansur, 2008: 68). Örgütsel Bağlılık, işgörenlerin, işletmenin sahip olduğu değerlere ve amaçlarına mümkün olan en yüksek düzeyde inanması ve benimsemesi; o işletmede varlığını devam ettirmek için duyulan güçlü bir istek şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday ve diğerleri, 1979: 311).

Bazı yönetici ve yetkililerin kurumun varlığını sürdürülebilmek veya kendi pozisyonunu korumak veya başka bir amaç adına sürdürülen mobbing olayı işletmede oluşan kanser hücrelerine dönüşmektedir. Örgütün bütün hayati organlarına büyük bir hızla sıçrayarak örgütü çalışamaz hale getirir ve bu örgüt artık yönetilemeyen bir örgüt haline gelmiştir. Çünkü yönetim ve organizasyon fonksiyonları arasındaki bağ kopmuştur. Dolayısıyla mobbing olayı bir kurumda baş göstermeden önce gerekli tedbirler alınmalıdır. Alınmadığı takdirde sağlıklı bir örgütten söz etmek mümkün değildir (Davenport vd., 2003:4). Kanser virüsünün olduğu hücreler sağlıklı hücreleri nasıl yok ederek insan vücudunun fonksiyonlarını gerçekleştiremez hale getiriyorsa, mobbing olan örgütlerde de potansiyeli olan çalışanlar örgütlerde çalışamaz hale gelmekte, çalışanlar ise potansiyellerini ve yeteneklerini örgüte yansıtmamaktadırlar. Dolayısıyla da çalışanların örgüte olan bağlılıkları giderek azalmakta ve örgüt mobbingi içselleştirmiş personelle çalışmak zorunda kalmaktadır.

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen tarafından üç boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Meyer ve Allen'ın üç boyutlu örgütsel bağlılık modeline göre örgüte bağlılık “duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık” olmak üzere üç farklı şekilde kendini göstermektedir. Aynı zamanda örgüte bağlılık, birey ile örgüt arasında oluşan güç birliği olarak açıklanabilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990:464). Duygusal bağlılık bireylerin objelere sarılarak özdeşleşmesini yani duygusal bağlılığını ifade etmektedir. Devam bağlılığı için ise kişisel özellikler, alternatifler ve yatırımlar öne çıkmaktadır. Bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık adı da verilmektedir. Son olarak normatif bağlılık ise duygusal ve devam bağlılığına ek olarak “ahlaki” boyutun da eklenmesiyle oluşmuş ve böylece üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ortaya çıkmıştır (Hüseyinlioğlu, 2010:79)

Psikolojik bağlanmayı ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Yalçın ve İplik 2007: 484).

Örgütte çalışan işgörenler, örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse, örgütte de o derece güçlenmektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008: 76). Vanderberg ve Scarpella, örgütsel bağlılığın kurumun değer yargılarına inanma, bunları kabul görme ve kurum adına çaba göstermeye niyetli ve gönüllü olma olarak tanımlamaktadır (Çetin, 2004: 90). Konu ile alakalı yapılan bazı araştırmalar da göstermektedir ki; örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucu gelişen, çalışanın örgütte kaldığı süre içerisinde sarf ettiği emek ve çabanın boşa gideceği korkusuyla, örgütüne bağlılık gösterdiği kanaatine varsayılmıştır (Wasti, 2009:18).

Bir diğer yaklaşıma göre de “örgütsel bağlılık” kavramı, beş nedenden dolayı işletmeler için hayati bir durum haline gelmiştir. Bu nedenler şu şekilde özetlenebilir. “Örgütsel bağlılık” (Karacoğlu, 2010:141);

- İlk olarak; işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ilgilidir.
- İkinci olarak; iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla ilgilidir.
- Üçüncü olarak; özerklik, sorumluluk, katılım ve görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle ilgilidir.

- Dördüncü olarak; yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ilgilidir.
- Son olarak da; bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakın ilişkilidir.

Buchanan'ın 1974 yılında yapmış olduğu çalışmasında; örgütsel bağlılık bireyin kendi bireysel değerinden farklı olarak örgütün değer ve hedefleri ile ilişkili rollerine bağlılığı olarak tanımlamıştır (Allen ve Meyer, 1990:2). Bir diğer yaklaşıma göre bağlılık, bir kişinin mensubu olduğu işletme ile özdeşleşmesinin gücü olarak tanımlanır (Lyman ve Porter, 1974:604). McCaul ise örgütsel bağlılığı "işgörenlerin işletmeye karşı küresel tutum – işletmeye karşı duygusal tepki" olarak görmektedir (Bessler, 1993:874). Örgüte bağlılık duyan kişiler, örgütün sahip olduğu değer ve amaçlara güçlü bir inanç duygusu besler ve örgütün emir ve beklentilerine gönüllü bir şekilde uyarlar. Ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren personel, içsel olarak güdülenir (Balay, 2000:3).

Tüm bu tanımlar neticesinde psikolojik şiddet, işgörenlerin başarısını, motivasyonunu, örgüte olan güvenini, bağlılığını ve sağlığını dahi olumsuz yönde etkileyen ve işten ayrılmaya zorlayan bir süreç olduğu görülür. Bireysel olarak zarar gören işgören örgütü de olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütlerin amaçları, bağlılığı yüksek, örgüt amaç ve değerlerine sıkı sıkıya bağlı ve uzun süreli işgörenlerle çalışmaktır. Fakat psikolojik şiddetin varlığı bu amaçların gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır. Psikolojik şiddet üzerine yapılan araştırmalar ve süreçlerin sonuçlarına bakıldığında, örgütsel bağlılığın azaldığını görmek mümkündür (Kurtbaş, 2011: 63).

Mobbing'e maruz bırakılmış işgörenlerin, çalışmakta oldukları işletmelerine karşı tutumları olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir (Karcioğlu ve Çelik, 2012:64). Dolayısı ile psikolojik taciz sonucunda, çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Yıldız vd, 2013:93). İşletmelerde psikolojik tacize maruz kalanların yanı sıra olaylara şahit olan çalışanlarında işe olan bağlılık durumlarında önemli bir düşüş yaşanmakta aynı zamanda çalışanlar arasında da güvensizlik ortamı söz konusu olmaktadır (Tınaz, 2006:19).

### 3. UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın problemi, evren ve örneklem, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın modeli ve hipotezleri ve verilerin çözümlenmesi aşamaları başlıklar halinde incelenmektedir.

#### 3.1. Problem

Bu araştırma, günümüz konaklama sektörü çalışanları açısından son derece önemlidir. Bu çalışma neticesinde, çalışanların işletmede mobbinge maruz kalma durumları ortaya konacak ve mobbinge maruz kalanların örgütsel bağlılık durumlarındaki değişim ele alınacaktır. Bu amaç doğrultusunda şu soruya cevap aranacaktır:

\* Konaklama işletmeleri çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılık durumları arasında bir ilişki var mıdır?

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Yapılan bu çalışmanın evrenini Antalya iline bağlı Belek beldesi sınırlarında bulunan otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Ancak evrene ulaşabilmede hem zamansal hem de maddi açıdan zorluklar yaşanacağından dolayı belirlenen evren üzerinden onu temsil edecek rastgele örnekleme yöntemi ile örneklem seçilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın örnekleme, Belek'te faaliyet gösteren 12 otelde çalışan toplam 325 otel çalışanından oluşmuştur.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formlarından yararlanılmıştır. Anket formu 3 ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve üçüncü bölümde Mobbing Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacı ile anket formunun ilk bölümünde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem sorularına yer verilmiştir.

İkinci bölümde, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 18 maddeden oluşmakta olup 5'li likert tipine uygun olarak hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin 3, 4, 6 ve 13. maddeleri olumsuz ifade içerdiğinden ters kodlama yöntemi ile kodlanmıştır. Böylece ölçekten alınan toplam puan arttıkça çalışanın örgüte bağlılığının da arttığı ifade edilmiştir.

Üçüncü bölümde, Mobbing ile ilgili ifadeler LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) Klaus Niedl tarafından geliştirilen anket versiyonundan ve 1994 yılında Stale Einarsen, Björn Inge Raknes, Stig Berge Matthiesen ve Odd Henning Hellesoy tarafından geliştirilen Negative Action Questionnaire (NAQ) sorularından faydalanılarak ve araştırma için en uygun maddeler seçilerek hazırlanmıştır. Toplam 14 madde içeren Mobbing ölçeği 5'li likert tipine uygun olarak değerlendirilmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınacak minimum puan 5 ve maksimum puan 70 olmak üzere, toplam puan arttıkça mobbing'in yani psikolojik şiddete maruz kalmanın da arttığı ifade edilmiştir.

Bu çalışma için Örgütsel Bağlılık ve Mobbing ölçeklerinin güvenilirlikleri sırası ile 0,747 ve 0,959 olarak gözlenmiş olup, Örgütsel Bağlılık ve Mobbing ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Modeli Ve Hipotezleri

Bu araştırma betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. Çalışmada, otel çalışanlarının örgütsel bağlılık ve mobbing düzeyleri belirlenmeye çalışıldığından dolayı betimsel yöntemle göre, örgütsel bağlılık ile mobbing arasında ilişki olup olmadığı araştırıldığından dolayı ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiştir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

Ana hipotez;

H<sub>1</sub>: Otel işletmelerinde mobbinge maruz kalmaları örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

Alt hipotezler;

H<sub>2</sub>: Otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub>: Otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub>: Otel çalışanlarının yaşlarına göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: Otel çalışanlarının yaşlarına göre mobbingleri farklılık göstermektedir.

H<sub>6</sub>: Otel çalışanlarının eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.

H<sub>7</sub>: Otel çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir.

H<sub>8</sub>: Otel çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.

H<sub>9</sub>: Otel çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir.

H<sub>10</sub>: Otel çalışanlarının haftalık çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.

H<sub>11</sub>: Otel çalışanlarının haftalık çalışma sürelerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir.

### 3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırma için gerekli veriler deneklere uygulanan anket yoluyla elde edilmiştir. Anket yoluyla elde edilen ham veriler bilgisayara aktarılmıştır. Araştırmanın ana problemine ve alt problemlerine cevap bulma sürecinde, istatistiksel analiz programından yararlanılmıştır.

Örnekleme oluşturan otel çalışanlarının kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla frekans dağılımları incelenmiştir.

Otel çalışanlarının mobbinge maruz kalmalarının örgüte bağlılıklarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemek amacı ile Regresyon Analizi uygulanmıştır. Ayrıca çalışanların bazı kişisel özelliklerine göre örgütsel bağlılıklarının ve mobbinge maruz kalmalarının farklılaşmalarını incelemek amacı ile incelenecek değişkenin durumuna göre Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test) ya da Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma boyunca önem düzeyleri 0,05 ve 0,01 olarak alınmıştır.

## 4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, otel çalışanları üzerine yapılan anketlerin istatistiksel analiz programı ile elde edilen analiz sonuçları yer almaktadır. Demografik özellikleri analiz etmek için öncelikle frekans analizi uygulanmıştır. Çalışmanın ana hipotezini test edebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın alt hipotezlerini test edebilmek için de t-testi ve anova testleri yapılmıştır.

### 4.1. Frekans Analizleri

Bu bölümde araştırmaya katılan otel çalışanlarının demografik özellikleri değerlendirmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda anketler sonucunda elde edilen demografik veriler üzerine frekans analizi uygulanmıştır.

**Tablo 1:** Cinsiyete İlişkin Dağılımlar

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	111	34,2

Erkek	214	65,8
<b>Toplam</b>	325	100,0

Tablo 1’den, araştırmaya katılan otel çalışanlarının %34,2’sinin kadın ve %65,8’inin erkek olduğu gözlenmiştir. Genel olarak örneklemin ağırlıklı olarak erkek çalışanlardan oluştuğu dikkat çekmiştir.

**Tablo 2:** Yaşa İlişkin Dağılımlar

Yaş	Frekans	Yüzde
25-30 yaş arası	95	29,2
31-36 yaş arası	142	43,7
37-42 yaş arası	40	12,3
43 yaş ve üzeri	48	14,8
<b>Toplam</b>	325	100,0

Tablo 2’ye göre, otel çalışanlarının %29,2’sinin 25–30 yaş grubundan, %43,7’sinin 31–36 yaş grubundan, %12,3’ünün 37–42 yaş grubundan ve %14,8’inin 43 yaşından yada daha büyük olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 3:** Eğitim Düzeyine İlişkin Dağılımlar

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlköğretim	43	13,2
Lise	73	22,5
Ön lisans	36	11,1
Lisans	109	33,5
Lisansüstü	64	19,7
<b>Total</b>	325	100,0

Tablo 3’e göre, otel çalışanlarının %13,2’sinin ilköğretim mezunu, %22,5’inin lise mezunu, %11,1’inin ön lisans mezunu, %33,5’inin lisans mezunu ve %19,7’sinin lisansüstü mezunu olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 4:** Mesleki Kıdeme İlişkin Dağılımlar

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde
---------------	---------	-------

2-6 yıl arası	90	27,7
7-11 yıl arası	152	46,8
12-16 yıl arası	83	25,5
<b>Toplam</b>	325	100,0

Tablo 4'e göre, otel çalışanlarının %27,7'sinin 2-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, %46,8'inin 7-11 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu ve %25,5'inin 12-16 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 5:** Haftalık Çalışma Saatine İlişkin Dağılımlar

Haftalık Çalışma Saati	Frekans	Yüzde
40 saat ve altı	114	35,1
41 – 50 saat	193	59,4
51 – 60 saat	18	5,5
<b>Toplam</b>	325	100,0

Tablo 5'e göre, otel çalışanlarının %35,1'inin haftada 40 saatten az, %59,4'ünün haftada 41-50 saat ve %5,5'inin haftada 51-60 saat arası çalıştığı gözlenmektedir.

#### 4.2. Otel Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve Mobbing Düzeylerinin Belirlenmesi

Otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve mobbing düzeylerini belirlemek amacı ile her iki ölçekten elde edilen ortalama skorların değişim aralığı göz önüne alınarak gruplandırma yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları en düşük ortalama skor 2,28 ve en yüksek ortalama skor 4,11 ve değişim aralığı 1,183 olmak üzere çalışanların örgütsel bağlılıkları aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır.

2.28-2.88= Düşük örgütsel bağlılık

2.89-3.49= Orta düzeyde örgütsel bağlılık

3.50-4.11= Yüksek örgüte bağlılık

Gruplandırma işleminin ardından örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6:** Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Dağılımlar

ÖB Düzey	Frekans	Yüzde
Düşük	84	25,8



Orta	12	3,7
Yüksek	229	70,5
<b>Toplam</b>	325	100,0

Tablo 6'dan, otel çalışanlarının %25,8'inin örgüte olan bağlılıkları düşük, %3,7'sinin örgüte olan bağlılıklarının orta düzeyde ve %70,5'inin örgüte olan bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing ölçeğinden alınan en düşük ortalama skor 1,36 ve en yüksek ortalama skor 4,50 ve değişim aralığı 3,14 olmak üzere çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyleri aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır.

1,36-2.40= Düşük mobbing

2.41-3.45= Orta düzeyde mobbing

3.46-4.50= Yüksek mobbing

Gruplandırma işleminin ardından mobbing düzeylerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7:** Mobbing Düzeyine İlişkin Dağılımlar

Mobbing Düzey	Frekans	Yüzde
Düşük	150	46,2
Orta	75	23,1
Yüksek	100	30,8
<b>Toplam</b>	325	100,0

Tablo 7'den, otel çalışanlarının %46,2'sinin düşük düzeyde psikolojik şiddete maruz kaldığı, %23,1'inin orta düzeyde maruz kaldığı ve %30,8'inin yüksek düzeyde psikolojik şiddete maruz kaldığı gözlenmiştir.

### 4.3. Hipotez Testleri

Bu bölümde, araştırmanın problemlerine uygun olarak hipotez testlerinin istatistiksel olarak analizine yer verilmiştir.

#### 4.3.1. Ana Hipoteze İlişkin Bulgular

Otel işletmelerinde mobbing örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahiptir" şeklindeki birinci ve ana hipotezin testi için Regresyon Analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8:** Regresyon Analizi Sonuçları

	Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	Sig.
	Beta	Standart hata	Beta		
(Sabit)	76,623	1,128		67,932	0,000
Mobbing	-0,401	0,029	-0,612	-13,907	0,000
R=0,612, R <sup>2</sup> =0,375, F=193,408, p=0,000**					

(Bağımlı değişken= Örgütsel Bağlılık, Bağımsız değişken=Mobbing)

\*\* 0,01 önem düzeyinde anlamlı etki var.

Basit regresyon analizi uygulandığından dolayı R=0,612 örgütsel bağlılık ile mobbing arasındaki korelasyon katsayısının mutlak değeri olup, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p=0000<0,050$ ). Örgütsel bağlılığın %37,5'inin mobbing tarafından açıklandığı gözlenmiştir. Mobbingin örgüte olan bağlılığı negatif yönde etkilediği 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak gözlenmiştir. Mobbingdeki 1 birimlik artışın örgüte olan bağlılıkta -0,612 birimlik azalışa neden olduğu görülmüştür. Bu durumda  $H_1$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

#### 4.3.2. Alt Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt problemlerinden “Otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir” ve “Otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir” şeklindeki alternatif hipotezlerin testi için Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9:** Cinsiyete Göre T Testi

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama ± Standart Hata	t	Sig.
Örgütsel Bağlılık	Kadın	111	65,567±0,407	4,758	<b>0,000**</b>
	Erkek	214	60,317±0,447		
Mobbing	Kadın	111	29,558±1,973	-6,073	<b>0,000**</b>
	Erkek	214	39,570±1,072		

\*\* : 0,01 önem düzeyinde anlamlı farklılaşma var.

Tablo 9’den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Otel çalışanların cinsiyetlerine göre örgüte olan bağlılıklarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,01). Cinsiyet bazında örgütsel bağlılık

ortalamaları dikkate alındığında kadın çalışanların örgüte olan bağlılıklarının erkeklerden fazla olduğu gözlenmiştir. Bu durumda  $H_2$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Otel çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,01). Cinsiyet bazında mobbing ortalamaları dikkate alındığında erkek çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının kadınlardan fazla olduğu gözlenmiştir. Bu durumda  $H_3$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Araştırmanın alt problemlerinden “Otel çalışanlarının yaşlarına göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir” ve “Otel çalışanlarının yaşlarına göre mobbingleri farklılık göstermektedir” şeklindeki alternatif hipotezlerin testi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10.** Yaşa Göre ANOVA

ANOVA					
Ölçek	Yaş	N	Ortalama ± Standart Hata	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık	25–30 yaş arası	95	60,178±0,671	5,945	0,001**
	31–36 yaş arası	142	64,591±0,125		
	37–42 yaş arası	40	61,150±0,906		
	43 yaş ve üzeri	48	59,395±1,150		
Mobbing	25–30 yaş arası	95	42,631±1,898	22,221	0,000**
	31–36 yaş arası	142	31,556±1,609		
	37–42 yaş arası	40	28,075±1,306		
	43 yaş ve üzeri	48	43,645±1,139		

\*\* : 0,01 önem düzeyinde anlamlı farklılaşma var.

Tablo 10’ dan elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Otel çalışanların yaşlarına göre örgüte olan bağlılıklarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,001<0,01). Farklılığı oluşturan yaş gruplarını belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve 31–36 yaş grubundan çalışanların örgüte olan bağlılıklarının diğer yaş grubundakilere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumda  $H_4$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Otel çalışanların yaşlarına göre mobbinglerinin 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,001<0,01). Farklılığı oluşturan yaş gruplarını belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve 25–30 yaş grubundan ve 43 yaşından büyük çalışanların 31–36 ve 37-42 yaş grubundakilere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları gözlenmiştir. Bu durumda  $H_5$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Araştırmanın alt problemlerinden “Otel çalışanlarının eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.” ve “Otel çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir.” şeklindeki alternatif hipotezlerin testi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11.** Eğitim Düzeyine Göre ANOVA

ANOVA					
Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama ± Standart Hata	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	43	44,348±0,380	135,421	0,001**
	Lise	73	59,027±1,231		
	Ön lisans	36	68,916±1,226		
	Lisans	109	67,256±0,290		
	Lisansüstü	64	64,968±0,269		
Mobbing	İlköğretim	43	53,232±1,164	59,234	0,000**
	Lise	73	42,739±1,652		
	Ön lisans	36	42,611±0,233		
	Lisans	109	29,688±1,334		
	Lisansüstü	64	24,531±0,894		

\*\* : 0,01 önem düzeyinde anlamlı farklılaşma var.

Tablo 11'den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Otel çalışanların eğitim düzeylerine göre örgüte olan bağlılıklarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,010). Farklılığı oluşturan eğitim düzeylerini belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve ilköğretim mezunlarının örgüte olan bağlılıklarının diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, lise mezunu olan çalışanların örgütsel bağlılıkları ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha, lisansüstü mezunu olan çalışanların örgütsel bağlılıkları ise ön lisans ve lisans mezunlarınınkinden düşük gözlenmiştir. Bu durumda  $H_6$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Otel çalışanların eğitim düzeylerine göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,010). Farklılığı oluşturan eğitim düzeylerini belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve ilköğretim mezunlarının psikolojik şiddete maruz kalmalarının diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, lise ve ön lisans mezunu olan çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek gözlenmiştir. Bu durumda  $H_7$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Araştırmanın alt problemlerinden “Otel çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.” ve “Otel çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir.” şeklindeki alternatif hipotezlerin testi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12.** Mesleki Kıdeme Göre ANOVA

ANOVA					
Ölçek	Mesleki Kıdem	N	Ortalama ± Standart Hata	F	Sig.
Örgütsel	2-6 yıl arası	90	57,077±1,125	18,477	

Bağlılık	7-11 yıl arası	152	63,710±1,220		0,000**
	12-16 yıl arası	83	64,217±,564		
Mobbing	2-6 yıl arası	90	41,155±1,209	14,258	0,000**
	7-11 yıl arası	152	38,819±1,519		
	12-16 yıl arası	83	31,730±1,290		

\*\* : 0,01 önem düzeyinde anlamlı farklılaşma var.

Tablo 12’den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Otel çalışanların mesleki kıdemlerine göre örgüte olan bağlılıklarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,010). Farklılığı oluşturan mesleki kıdemleri belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve 2-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların örgüte olan bağlılıklarının diğer kıdemlerdekilere göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Mesleki kıdem yılı arttıkça otel çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttığı gözlenmiştir. Bu durumda  $H_8$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Otel çalışanların mesleki kıdemlerine göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,010). Farklılığı oluşturan mesleki kıdemleri belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve 2-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının diğer kıdemlerdekilere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Mesleki kıdem yılı arttıkça otel çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının azaldığı gözlenmiştir. Bu durumda  $H_9$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Araştırmanın alt problemlerinden “Otel çalışanlarının haftalık çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir.” ve “Otel çalışanlarının haftalık çalışma sürelerine göre mobbingleri farklılık göstermektedir.” şeklindeki alternatif hipotezlerin testi için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13.** Haftalık Çalışma Süresine Göre ANOVA

ANOVA					
Ölçek	Haftalık Çalışma Süresi	N	Ortalama ± Standart Hata	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık	40 saat ve altı	114	68,868±0,387	56,779	0,000**
	41 – 50 saat	193	58,481±0,723		
	51 – 60 saat	18	58,222±2,153		
Mobbing	40 saat ve altı	114	28,886±1,118	23,982	0,000**
	41 – 50 saat	193	40,062±1,080		
	51 – 60 saat	18	40,222±3,042		

\*\* : 0,01 önem düzeyinde anlamlı farklılaşma var.

Tablo 13’den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Otel çalışanların haftalık çalışma sürelerine göre örgüte olan bağlılıklarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,010). Farklılığı oluşturan çalışma sürelerini belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve haftada 40 saatten az çalışanların örgüte olan bağlılıklarının diğerlerine göre daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bu durumda  $H_{10}$  alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Otel çalışanların haftalık çalışma sürelerine göre psikolojik şiddete maruz kalmalarının 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir (Sig.=0,000<0,010). Farklılığı oluşturan çalışma sürelerini belirlemek amacı ile LSD testi uygulanmış ve haftada 40 saatten az çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarının diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu durumda  $H_{11}$  alternatif hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Otel çalışanlarının büyük çoğunluğunun örgüte olan bağlılığının yüksek, örgüt içi psikolojik şiddete maruz kalmaları ise düşüktür. Bu duruma göre, örgüt içerisinde işgörenlere karşı mobbing hareketlerinin olmaması durumunda, otel çalışanlarının işverenlerine ve örgütlerine karşı sadakat ve bağlılıklarını artırdığını göstermektedir denebilir. Ancak örgüt içi psikolojik şiddete düşük ve yüksek düzeyde maruz kalan çalışanlar azımsanmayacak kadar fazladır. Mobbingin şiddetinin de örgüt içerisindeki işgören bağlılığını etkilediği görülmektedir.

Örgüt içi psikolojik şiddete maruz kalma çalışanların örgüte olan bağlılığını negatif yönde etkilemektedir. Yani çalışanların örgüt içi psikolojik şiddete maruz kalmaları arttıkça örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Karcıoğlu ve Çelik'in (2012) yapmış oldukları çalışmalarında da mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisinin çalışmamızla örtüştüğü görülmektedir. Aynı zamanda Yıldız vd. de (2013) yapmış oldukları çalışmalarında mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Turizm sektörü yapısı itibari ile emek yoğun bir sektör olduğu için çalışanlarının örgüte olan bağlılıkları örgüt açısından son derece önem arz etmektedir. Kadın otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları erkeklere oranla daha fazla iken, psikolojik şiddete maruz kalmaları erkeklere oranla daha azdır. 31-36 yaş grubundan çalışanların örgüte olan bağlılıkları diğer yaş grubundakilere göre daha yüksek, 25-30 yaş grubundan ve 43 yaşından büyük çalışanların örgüt içi psikolojik şiddete maruz kalmaları ise 31-36 ve 37-42 yaş grubundakilere göre yüksektir. Bu sonuçların dâhilinde görülüyor ki yaş faktörü de mobbinge maruz kalma oranını etkilemektedir denilebilir. İlköğretim mezunlarının örgüte olan bağlılıkları diğer eğitim düzeyindekilere göre daha düşük, lise mezunu olanların örgütsel bağlılıkları ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha düşük, lisansüstü mezunu olan çalışanların örgütsel bağlılıkları ise ön lisans ve lisans mezunlarınınkinden düşüktür. İlköğretim mezunlarının psikolojik şiddete maruz kalmaları diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre daha yüksektir. Ayrıca, lise ve ön lisans mezunu olan çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksektir. Sonuçlardan anlaşılıyor ki kişilerin eğitim seviyeleri arttıkça, mobbinge maruz kalma oranları da azalmaktadır.

2-6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların örgüte olan bağlılıkları diğer kıdemlerdekilere göre daha düşük, psikolojik şiddete maruz kalmaları ise daha yüksektir. Mesleki kıdem yılı arttıkça otel çalışanların örgütsel bağlılıkları artmakta, ancak örgüt içi psikolojik şiddete maruz kalmaları azalmaktadır. Haftada 40 saatten az çalışanların örgüte olan bağlılıkları diğerlerine göre daha fazla iken, psikolojik şiddete maruz kalmaları diğerlerine göre daha düşüktür. Psikolojik şiddet günümüzde işgörenlerin kanayan yaraları durumundadır. Bu durumun ortadan kalkması ve kişilerin örgütlerine karşı bağlılık oranlarının artması için işverenlere büyük bir görev düşmektedir. Çalışma saatlerinin hafta içerisinde makul oranlarda olması kişileri güdülemekte ve mobbing oranlarını da

azaltmaktadır. Bu nedenle çalışanların işyerlerinde rahat etmeleri hem örgüte karşı bağlılıklarını arttıracak hem de daha adil ve uyumlu şartlarda çalışmalarına imkân sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Mansur, Fatma Akdemir, (2008), İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (psikolojik şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Çalışkan, Osman, (2005), Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin
- Tınaz, Pınar, (2006), İşyerlerinde Psikolojik Taciz ( Mobbing ), Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Davenport, Noa, Schwartz, Ruth, D., Elliott, Gail, P., (2003), Mobbing: İşyerlerinde Duygusal Taciz, (Çev: Osman Cem Önortay), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Leymann, Heinz, (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal Of Work and Organizational Psychology, 5(2).
- Einarsen Stale, (2000); Harassment and Bullying at Work, A Review of the Scandinavian Approach. Aggression and Violent Behavior, 2000, Volume. 5.
- Çobanoğlu, Şaban, (2005), Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri, Timaş Yayıncılık, İstanbul.
- Zapf, Dieter, (1999), "Organizational, Work, Group Related and Personel Causes of Mobbing / Bullying at Work", International Journal Manpower, Vol.20, No: ½ , pp.70- 85.
- Dı Martino, Vittorio, Hoel, Helge, Cooper, Cary, C., (2003), " Preventing Violence and Harassment in the Workplace", © European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Tosun, Kemal (1992); İşletme Yönetimi, Savaş Yayınları, Ankara,
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. Bilig. Sayı 42, (s: 111-126).
- Mowday, R.T. Steers, R.M. Porter. ve Lyman W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". (Ed. Cooper D L), Fundamentals of Organizational Behavior. London. Sage Publications.
- Hüseyiniklioğlu, B., (2010), Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Meyer, J. P. ve Allen N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Northcraft, G. B. And Neale, M. A. (1990), "Organizational behavior, a management challenge", USA: The Dryden Press.
- Yalçın, A., İplik, F. N. (2007). A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18), 483- 500.
- Bolat, O., Bolat, T. (2008), Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (19), 75- 94.
- Çetin, Münevver Ölçüm (2004), Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, 1. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Wasti, Arzu (2009), "Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları", Editörler: KESER, A., G. Yılmaz ve S. Yürür, Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, Umuttepe Yayınları, İzmit.
- Karacoğlu, Korhan, Güney, Y. Soner (2010), "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel

- Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Cilt: 9, Sayı: 34, Temmuz, s. 137-153.
- Allen N.J.; Meyer J.P., (1990), "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", *Journal Of Occupational Psychology*.
- Lyman W. Porter R.M, (1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5.
- Besser T.L. (1993), "The Commitment Of Japanese Workers And U.S. Workers: A Reassessment Of The Literature", *American Sociological Review*, Vol. 58.
- Balay, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım ss. 3-90
- Kurtbaş, D., (2011), Gazi Üniversitesi Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yıldız, G., Akbolat, M., Işık, O., “Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:2, Sayı:6, 2013.
- Karcıoğlu, F., Çelik, Ü.H., “Mobbing (Yıldıрма) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:26, Sayı:1, 2012.