

PAPER DETAILS

TITLE: ÇALISANLARIN PSIKOLOJIK TACIZ ALGISININ ÖRGÜTSEL BAGLILIKLA ILISKISI

AUTHORS: Fatma POLAT

PAGES: 0-0

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/315486>

ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK TACİZ ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ*

Atılhan NAKTİYOK**

Fatma POLAT***

Alınış Tarihi: 18 Haziran 2012

Kabul Tarihi: 19 Kasım 2015

Öz: Araştırmanın amacı, örgütlerde çalışanlara yönelik uygulanan psikolojik tacizin çalışanların örgütlerine bağlılıklarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Günümüzde örgütlerde artmakta olan psikolojik tacizin çalışanların verimliliğini, etkinliğini, güvenini, iş tatminini ve bağlılıklarını etkilediğini görüyoruz. Bu çalışmada öncelikle psikolojik taciz kavramı sonrasında da örgütsel bağlılık kavramı ele alınmıştır. Son bölümde de uygulama çalışmasına yer verilmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümünde; Kahramanmaraş ili Elbistan ilçesindeki bir kamu kurumunda çalışanlara 195 anket formu dağıtılmış 136 anket geri dönmüş ve 130 anketin incelenmesiyle psikolojik tacizin örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemek amacıyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Sonuçlara göre çalışanlar psikolojik tacize maruz kalmakta ve psikolojik taciz algısı çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı.

THE RELATIONSHIP OF EMPLOYEES' PERCEPTION OF MOBBING WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract: The study aims to explore how mobbing employees are exposed in organizations affected their organizational commitment. Nowadays, it seems that the increasing mobbing in organizations influenced employees' productivity, effectiveness, confidence, work satisfaction and organizational commitment. In this study, firstly, the concept mobbing and then the concept organizational commitment was discussed. In the last of the study, it was presented the research findings.

The research was conducted on the personals serving as the employees in a governmental institution in the city Kahramanmaraş, Elbistan district in Turkey. 195 questionnaire forms were distributed to participants. But, just 136 of them were returned to back by the participants. To investigate the relationship of mobbing to organizational commitment, the data from 130 questionnaire forms was analyzed. The findings showed that the employees were exposed to mobbing and the perception of mobbing influenced their organizational commitment adversely.

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance Commitment.

* Bu makale "Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi" isimli yüksek lisans tezinden özetlenmiştir

** Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

*** Öğretim Görevlisi Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü

I. Giriş

Örgütler ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşmuş yapılardır. Örgütsel amaçlar ve bu amaçlara ulaşmak söz konusu olduğunda, üretim faktörlerinden insan faktörünü amaçlar doğrultusunda en iyi şekilde yönlendirmek gerekmektedir. Bir anlamda organizasyonların başarısı çalışanların katılımına, bağlılığına ve örgüt içinde psikolojik durumlarına bağlı bulunmaktadır (Demirgil, 2008: 1).

Organizasyonlarda bağlılığı etkileyen faktörler incelendiğinde literatürde yeni bir olgunun olduğu görülmektedir. “Psikolojik taciz” olarak adlandırılan bu kavram çalışanlar arasında yaşanan ve mağdur olan kişinin gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak rahatsızlanmasına neden olmaktadır. Psikolojik taciz, çeşitli aşamaları içeren bir süreç halinde devam etmektedir. Psikolojik taciz oluşukça çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve kişinin sağlığı olumsuz biçimde etkilenir. Süreç içinde motivasyonda azalma, depresyon artışı, psikosomatik rahatsızlıklarda artış, iş doyumunu ve performansta azalma, bağlılıkta azalma gibi etkiler görülmektedir. Psikolojik taciz mağduru, olumsuz etkilendiği kadar psikolojik tacizin uygulandığı örgütte olumsuz etkilemektedir.

Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, örgütün en önemli unsuru olan insan kaynağına bağlıdır. Bir işletmenin, rekabet edebilmesini sağlayan, varlığını güçlü ve sürekli kılan, yine o işletmenin çalışanın niteliğidir. Bu durumda nitelikli çalışanın örgütte kalması, örgüte bağlı olması ve örgütün amaçlarını benimseyerek bir anlamda o örgütün vatandaşı olduğu bilincinde olması gerekmektedir.

Bağlılık kavramının tanımlanmasında da araştırmacılar tarafından fikir birliğine varılamamaktadır. Bir kavram olarak bağlılık, toplum yapısının bulunduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Vandenberg ve Scarbello, 1994: 536).

Çalışmanın ilk bölümün de bugün araştırmacılar ve özellikle çalışanların etkilendiği psikolojik taciz konusu ele alınacaktır. Bu bölümde amaç örgütlerde uygulanan psikolojik tacizi ortaya koymak, örgüt içerisinde psikolojik taciz uygulayan, psikolojik tacize maruz kalanları belirlemek psikolojik tacize neden olan unsurları ortaya koymak ve psikolojik taciz yönetimini açıklamaktır.

Örgütsel bağlılığın ele alındığı ikinci bölümde, örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu kavramlar ele alınmış ve literatür taramasına uygun olarak örgütsel bağlılığın sınıflandırılması yapılarak kavramsal çerçevesi çizilmiştir. Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar ele alınmış, örgütsel bağlılık süreci, evreleri, yaklaşımları incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünü oluşturan araştırma bölümünde çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediği üzerinde bir uygulama yer almaktadır. Çok defa ayrı ayrı araştırma konusu olmuş bu iki kavramın ilişkisi ile ilgili yapılan alan araştırması sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir.

II. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Örgütsel Bağlılık

A. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı

Psikolojik taciz, örgütün sağlıklı biçimde faaliyetlerini sürdürmesini ve örgütsel amaçlarına ulaşmasını engelleyen önemli bir sorun ve örgütte bulunan bireylerin çalışma verimliliğine zarar veren yıkıcı bir kavramdır (Tutar, 2004: 12). Kavramın içerdiği tutum ve davranışlar öncelikle İskandinav ülkelerinde araştırılmış ve kavram mobbing olarak adlandırılmıştır. Latince “mobile vulgus” – kararsız kalabalık kökünden türemekte ve İngilizce’deki “mob” kökünden türemiştir. Psikolojik taciz terimini insan davranışlarında ilk kez kullanan Heinz Leymann psikolojik tacizi: birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma ve “psikolojik terör” olarak tanımlamaktadır. (<http://bora.vib.no/bitstream/1956/1550/6/MainthesisMotthiessen.pdf>).

İşyerinde psikolojik tacizi tanımlamak için kullanılan terim belirsizliğinin yanı sıra, literatürde bu olgunun tanımına ilişkin de ortak bir anlayış bulunmamaktadır. Kavramın kültürel temelli olması ve pek çok araştırmacının kavramın işaret ettiği davranışlara yönelik farklı göndermeler yapması ortak bir psikolojik taciz tanımı kullanılmasını engellemektedir. Genel olarak Avrupa’da yapılan psikolojik taciz araştırmalarında psikolojik taciz olgusunu tanımlarken üç ölçütten söz edildiği görülmektedir (<http://www.leymann.se/English/frame.html>): Bunlar; süre, sıklık ve güç dengesizliğidir.

Türkiye’de uzun yıllardır varlığı hissedilen ancak tam olarak adı konmamış olan psikolojik taciz kavramı, psikolojik şiddet, psiko-terör, psikolojik taciz, yıldırma, zorbalık, duygusal taciz, duygusal zorbalık gibi adlarla literatürde yerini almıştır. Psikolojik taciz’in Türkçe karşılığı konusunda da bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktaydı. Ancak TDK (Türk Dil Kurumu) psikolojik taciz kelimesinin karşılığı olarak kullanılan “işyerinde psikolojik taciz” ifadesinin karşılık değil, tanımlama olduğunu belirtmiştir. TDK psikolojik taciz kelimesinin karşılığı olarak “bezdiri” kelimesini kabul etmiştir. Biz bu çalışmada genel olarak kullanılan psikolojik taciz terimini tercih ettik.

İşyerinde psikolojik taciz ile benzerlik gösterdiği düşünülen kavramlar; “işyerinde çatışma”, “işyerinde cinsel taciz”, “işyerinde şiddet” ve “işyerinde saldırganlık” kavramlarıdır.

Psikolojik taciz sürecini Leymann 5 (beş) aşamada ele almıştır: Anlaşmazlık aşaması, saldırgan eylemler aşaması, yönetimin katılımı aşaması, zor ve akıl hastası olarak damgalanma aşaması, işine son verilme aşamasıdır.

Çalışma yaşamında yer alan herkes, psikolojik taciz olgusu içinde yer almaya adaydır. Bununla birlikte çalışma yaşamında gerçekleşen psikolojik taciz süreci içerisinde, üç grup insan görülmektedir. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özellik ve etkinliği var olup, aynı zamanda etkileşimleri de bulunmaktadır.

Bunlar (Tınaz, 2006: 56-57);

- Psikolojik taciz uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler)
- Psikolojik tacize maruz kalanlar (Mağdurlar, Kurbanlar)
- Psikolojik taciz izleyicileri

Psikolojik taciz örgütsel yapıda dikey veya yatay olarak uygulanır. Dikey veya “hiyerarşik psikolojik taciz” de üstler astlarına veya astlar üstlerine psikolojik taciz uygular.

Yatay veya “fonksiyonel psikolojik taciz” de ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine psikolojik taciz uygularlar (Tutar, 2004: 116).

Davenport ve diğerleri (Davenport vd., 2003: 21) psikolojik tacizi kişiler üzerindeki değişik etkilerine göre üç derecede tanımlamıştır: birinci derece psikolojik taciz, ikinci derece psikolojik taciz, üçüncü derece psikolojik taciz.

B.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık, en yalın haliyle belli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme, sosyal bir birimle -işletme, işletmenin alt sistemleri, çevre, aile, meslek, sendika vb. olabilir- özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1984: 373). Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak Whyte tarafından 1956 yılında incelenmiş, ondan sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi birçok araştırmacı tarafından ele alınarak geliştirilmiştir (Morrow ve McElroy, 1986: 139). Allen ve Meyer’e göre bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik durumdur. Örgütsel bağlılık, örgüte yönelik pasif bir itaatten daha fazlasını ifade eder. Bir diğer tanıma göre örgütsel bağlılık, örgütün değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmek, aynı zamanda örgütten karşılık beklemezsizin, bu hedefleri gerçekleştirmek için hissedilen sorumluluktur (Meyer, Stanley ve Herscovitch, 2002: 21). Grusk, 1966’da bağlılığı “bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklinde tanımlamıştır. Allen ve Meyer’e göre bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik durumdur. Örgütsel bağlılık, örgüte yönelik pasif bir itaatten

daha fazlasını ifade eder. Bir diğer tanıma göre örgütsel bağlılık, örgütün değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmek, aynı zamanda örgütten karşılık beklemezsiniz, bu hedefleri gerçekleştirmek için hissedilen sorumluluktur. Örgütsel bağlılık, 1990'lerden bu yana da, birçok araştırmanın başlıca konusu haline gelmiş, bu süreçte örgütsel bağlılığın teorik gelişimine de büyük bir önem verilmiştir. Tüm bu araştırmalar, bağlılığın çok boyutlu bir yapı olduğunu; öncüllerinin, karşılıklı ilişkili olduğu faktörlerin ve ortaya çıkardığı sonuçların bu boyutlara göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur (Meyer, Stanley ve Herscovitch, 2002: 21). Örgütsel bağlılık konusuna örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin etkisi çoktur. Farklı alanlardan araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri kavramın anlaşılmasını zorlaştırmaktadır Bu çerçevede Morrow literatürde yirmi beşin üzerinde tanımın bulunduğunu belirtmektedir (Oliver, 1990: 10). Bunun nedeni, örgüte bağlılığın çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan ilişki olduğu konusunda fikir birliği bulunmasına rağmen, bu ilişkinin yapısı ve oluşumuyla ilgili görüş farklılıkları bulunmasıdır (İnce ve Gül, 2005: 3). Ancak örgütsel bağlılık için yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal bir temele ya da davranışsal bir temele dayandığı ortak noktasında buluşmaktadırlar (Çöl, 2004: 3).

-Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan olan Grusky (1966) bağlılığı “bireyin örgüte olan bağının gücü” olarak tanımlamıştır (Wahn, 1998: 256).

-Brown'a göre bağlılık, üyelik kavramına ilişkin bazı konuları içerir. Bunlar; kişinin o andaki pozisyonunu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer çıktılarının hangi yönde olabileceğini tahmin etme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir (Brown, 1969: 347).

-Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme ve uyumlu olma süreçleridir (Gül, Hall, Schenieder ve Nygren, 1970: 176).

-Kiesler'e göre bağlılık, bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kendisini taahhüt altına almasıdır (Kiesler, 1971: 26).

-Bir diğer tanıma göre bağlılık; bireyle örgüt arasında meydana gelen ve birey açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisidir (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 556).

-Bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanma unsurlarından oluşan bir bütündür (Dubin, Champoux ve Porter, 1975: 411).

-Weiner'e göre bağlılık, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır (Weiner, 1982: 418).

-Schwenk'e göre bağlılık, kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek açık bir ödül ya da ceza olmasa bile yapılanı beğenme ve ona devam etme arzusudur (Schwenk, 1986: 299).

-Bağlılık, örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gözetmeksizin özdeşleşmedir (Gaertner ve Nollen, 1989: 975).

-Morris ve diğerlerine göre en geniş ifade ile bağlılık; kişisel bağlılık ve sadakat fikrini kapsamaktadır (Morris, Lydka ve O’Creavy, 1993: 22).

-Son olarak örgütsel bağlılık, kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir (McDonald ve Makin, 2000: 86).

Örgütsel bağlılık tanımlarından sonra örgütsel bağlılık unsurlarını şu şekilde ifade edebiliriz (Allen ve Meyer, 1990: 848);

-Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara karşı güçlü bir şekilde inanma,

-Örgüt için beklenenden daha fazla çaba sarfetme,

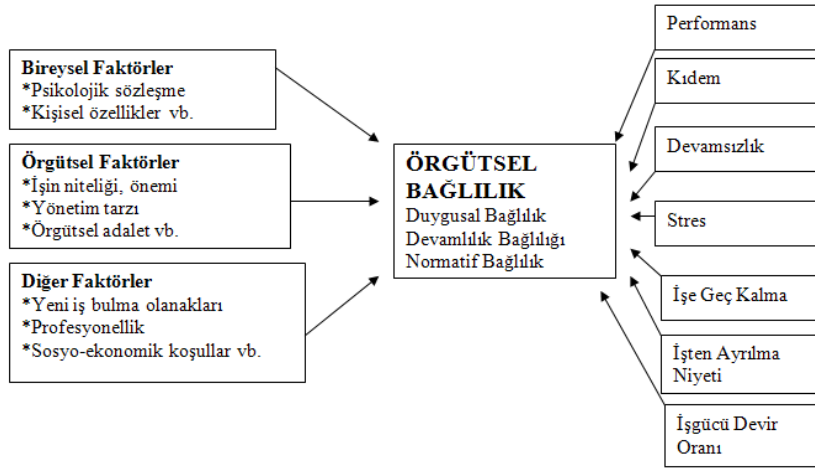
-Örgütte kalmak için güçlü bir istek duyma. Bu unsurlar literatürde yer alan birçok tanımın ortak noktalarını göstermektedir (İnce ve Gül, 2005: 6).

Tüm bu açıklama ve tanımlar doğrultusunda örgütsel bağlılığı; “çalışanların üyesi oldukları örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimsemesi ve bunlara karşı yüksek bir inanç duyması, örgüt için kendisinden beklenenden daha fazla çaba sarfetmesi ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir isteklilik içerisinde olması” olarak tanımlayabiliriz.

Örgütsel bağlılığın önemi; işgücü devri, devamsızlık ve işe geç kalma gibi örgütsel göstergelerle olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Nitekim örgütler için işten ayrılmaların yaratacağı maliyetler göz önüne alındığında, çalışanların bağlılığını arttırmak için yeni yollar bulunarak daha çok kazanç sağlanabilmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 13).

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler genellikle; bireysel özellikler (yaş ve örgütsel üyelik süresi, eğitim, cinsiyet ve medeni durum, kişi kaynaklı özellikler), çalışma deneyimleri (çalışan-grup, çalışan-lider, çalışan-örgüt ilişkileri), iş özellikleri (işin çeşitliliği, işle özdeşleşme derecesi, işin önemi, işin özerklik düzeyi, işten alınan geri bildirim gibi), rol özellikleri (rol belirsizliği, rol çatışması gibi) ve örgütsel özellikler olmak üzere beş ana başlık çerçevesinde incelenebilmektedir (Arbak ve Kesken, 2005: 78).

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler



Kaynak: (Suliman, 2002: 172)

Örgütsel bağlılık süreci literatürde genel olarak çalışanın bireysel bakış açısıyla; işi ve örgütü araştırma, örgüte giriş, sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma olarak sıralanmaktadır (Stumph ve Hartman, 1984: 308).

O'Reilly ve Chatman (1986) örgüte bağlılığın farklı üç evresinin olduğunu söylemişlerdir. Bunlar örgüte uyum evresi, örgütle özdeşleşme evresi ve içselleştirme evresidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

Örgütsel bağlılıkla ilgili çeşitli yaklaşımlar sıralamak mümkündür ama özellikle ön plana çıkan üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar; davranışsal yaklaşım (Salancik'in Yaklaşımı ve Becker'in Yaklaşımı), tutumsal yaklaşım (Etzioni'nin yaklaşımı, Meyer ve Allen'in yaklaşımı, Kanter'in yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı, Mowday, Steers ve Porter'in yaklaşımı ve Penkey ve Gould'un yaklaşımı) ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır.

III. Araştırmanın Nitelikleri

Bu çalışmada, çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi, bir kamu kurumu üzerinde incelenecektir.

Araştırmanın hipotezleri, farklı araştırmacılar psikolojik tacizi oluşturan bileşenleri farklı biçimlerde sıralamışlardır. Bu konuda Leymann'ın yaklaşımı psikolojik tacizi beş ana başlıkta inceleme yönünde olmuştur. Bu başlıklar; kişinin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi, kişinin sosyal ilişkilerine saldırılar, kişinin itibarına saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına yapılan saldırılardır (Leymann, 1996: 170-171). Örgütsel bağlılık konusunda da birçok farklı tanımlama bulunmaktadır. Bu konu içinde Allen ve Meyer tarafından geliştirilen bağlılık yaklaşımı temel alınmıştır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı "Duygusal

bağlılık”, “Devamlılık bağlılığı” ve “Normatif bağlılık” olarak nitelendirmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991: 12).

H₁: İşyerinde psikolojik taciz algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.1}: İşyerinde psikolojik taciz algısı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.2}: İşyerinde psikolojik taciz algısı ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.3}: İşyerinde psikolojik taciz algısı ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Psikolojik taciz boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.1}: Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı şeklindeki psikolojik taciz algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.2}: İtibara yönelik saldırı şeklindeki psikolojik taciz algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.3}: İletişimi ve sosyal ilişkileri engellemeye yönelik saldırı şeklindeki psikolojik taciz algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.4}: Kendini göstermeye yönelik saldırı şeklindeki psikolojik taciz algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

IV. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın evrenini; Kahramanmaraş ili Elbistan ilçesinde ki Elbistan Hükümet Konağında görev yapan 227 çalışan oluşturmaktadır. Bu ana kütleden %95 güven düzeyinde %5’lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örnek büyüklüğü 191 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscale.htm>). Çalışanlara tesadüfî yöntemle 195 anket dağıtılmıştır ve 136 anket geri dönmüştür. Geri dönen anketlerin 6 tanesi eksik ve hatalı cevaplandırıldığı için değerlendirilmeye alınmamıştır. Anketlerin değerlendirilmesinde toplam 130 anket kullanılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %70’dir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışanların demografik özellikleri hakkında tanıtıcı verilere yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde psikolojik taciz olgusunu ölçmek için LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeği esas alınmıştır. Ölçek 45 ifadeden oluşmaktadır (Leymann, 1996: 33-34). Bu 45 soruluk anketin, bazı sorularının aynı cevapları almaya, aynı sonuçlara ulaşmaya yönelik olduğunun düşünülmesi araştırmanın amacı ve hipotezlerin bağdaşmaması, anketin özgün halindeki ifadelerde kültürel farklılıklar içeren sorular tespit edilmesi sonucu ve anketin çalışanlar tarafından daha sağlıklı ve güvenilir biçimde cevaplanabilmesi adına soru sayısının 27’ye düşürülmesi

uygun bulunmuştur. Üçüncü bölümde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde ki sorular Meyer ve Allen (1984), tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionere)”ne göre oluşturulmuş olup 5’li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır (Meyer ve Allen, 1984: 375).

Psikolojik tacize ait ölçeğin cronbach alpha değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur.

A.Araştırmanın Bulguları

Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 2’de verilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların %80’i erkek %20’si bayandır. Çalışanların büyük bir bölümü 21-25, 26-30 ve 31-40 yaş grubundadır. Çalışanların medeni durumu incelendiğinde %82’si evli, %40’ı bekar ve %8’i boşanmıştır. Çalışanların büyük bir bölümü yükseköğretim eğitimi almış ve 1-5 yıl arasında hizmet süresine sahiptir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

ÖZELLİK		F	%	ÖZELLİK		F	%
GENEL		130	100	GENEL			
Cinsiyet	Erkek	104	80	Eğitim Durumu	İlköğretim	6	4,6
	Bayan	26	20		Lise	32	24,6
Yaş	21-25 yaş	30	23,1		Yükseköğretim	48	36,9
	26-30 yaş	33	25,4		Lisans	38	29,2
	31-40 yaş	34	26,2		Yüksek L./Doktora	6	4,6
	41-45 yaş	17	13,1	Hizmet Süresi	1 yıldan az	18	13,8
	46 ve üzeri	16	12,3		1-5 yıl	43	33,1
Medeni Durum	Evli	82	63,1		6-10 yıl	32	24,6
	Bekar	40	30,8		11-15 yıl	14	10,8
	Boşanmış	8	6,2		16-20 yıl	8	6,2
					20 yıl ve üzeri	15	11,5

Çalışmada psikolojik taciz dört (4) grupta ele alınmıştır. Psikolojik taciz ifadelerine verilen cevaplara göre araştırmaya katılan çalışanların psikolojik taciz algıları düşük olup yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırı algısı nispeten biraz daha yüksektir. Analize ait bulgular tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Taciz Algısına Yönelik Verilen Cevaplar

Psikolojik Taciz Davranışı	Ort.	Ss.
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırı	1,74	0,77
İtibara Yönelik Saldırı	1,63	0,73
İletişim Kurma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı	1,61	0,85
Kendini Göstermeye Yönelik Saldırı	1,64	0,85
Genel	1,65	0,8

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik yapılan analiz sonuçları aşağıda Tablo 4’te gösterilmiştir. Örgütsel bağlılık (3) grupta ele alınarak incelenmiştir. Tablo 4’te de görüldüğü gibi çalışanların bağlılık düzeyinin genel olarak yüksek olduğu ve en yüksek ortalamaya duygusal bağlılık boyutunda rastlandığı görülmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Algısına Yönelik Verilen Cevaplar

Örgütsel Bağlılık	Ort.	Ss.
Duygusal Bağlılık	3,76	1,11
Devamlılık Bağlılığı	3,70	1,02
Normatif Bağlılık	3,46	0,99
Genel	3,64	1,04

Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılığı oluşturan boyutlar arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile değerlendirilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkisi

	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılığın Genel Ort.
Psikolojik Taciz 1	-,299**	-,253**	-,325**	-,301**
Psikolojik Taciz 2	-,222*	-,146	-,265**	-,236*
Psikolojik Taciz 3	-,245**	-,164	-,320**	-,243**
Psikolojik Taciz 4	-,265**	-,186*	-,255**	-,287**
Psikolojik Taciz Genel Ort.	-,257**	-,187*	-,342**	-,374**

*p<0,05 anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

**p<0,01 anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Tablo 5'te gösterilen Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre, psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık boyutları arasında %99 önem seviyesinde ters yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Faktörler arasındaki ilişkinin gücüne bakıldığında; psikolojik taciz boyutlarından yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırı boyutu ile duygusal bağlılık($r = -299$), devam bağlılığı($r = -253$) ve normatif bağlılık($r = -325$) arasında $p < 0,05$ önem seviyesinde ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Psikolojik tacizin itibara yönelik saldırı boyutuyla duygusal bağlılık arasında $p < 0,01$ önem seviyesinde ($r = -222$) anlamlı ve ters yönlü bir ilişki vardır. Devamlılık bağlılığı ($r = -146$) ile aralarında oranında ters yönlü bir ilişki vardır. Normatif bağlılıkla($r = -265$) $p < 0,05$ önem seviyesinde anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik tacizin iletişim kurma ve sosyal ilişkilere yönelik saldırı boyutuyla duygusal bağlılık($r = -245$), normatif bağlılıkla($r = -320$) aralarında $p < 0,05$ önem seviyesinde ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Devamlılık bağlılığı ile arasında ($r = -164$) oranında ters yönlü bir ilişki vardır. Psikolojik tacizin kendini göstermeye yönelik saldırı boyutuyla duygusal bağlılık($r = -265$), normatif bağlılıkla($r = -255$) aralarında $p < 0,05$ önem seviyesinde ters yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Devamlılık bağlılığı ile ($r = -186$) $p < 0,01$ oranında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Psikolojik tacizle örgütsel bağlılık arasında ki ilişkiye bakıldığında, çalışanların psikolojik taciz algısı onların bağlılığını etkilemektedir. Çalışanlar psikolojik tacize maruz kaldıklarında bağlılıkları azalmaktadır. Başka bir ifadeyle, psikolojik taciz arttıkça örgütsel bağlılık azalmakta diyebiliriz.

Tablo 6: Çalışanların Cinsiyetleri Açısından t Testi sonuçları

	Cinsiyet	N	X	Standart Sapma	T	P
Duygusal Bağlılık	Erkek	104	3,92	1,05	3,32	,001
	Bayan	26	3,14	1,15		
Devamlılık Bağlılığı	Erkek	104	3,82	0,96	2,69	,008
	Bayan	26	3,23	1,10		
Normatif Bağlılık	Erkek	104	3,58	0,99	2,93	,004
	Bayan	26	2,96	0,87		

Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin erkek ve bayanların algılamaları duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında farklılaşmaktadır ($p < 0,05$). Sonuç olarak erkek çalışanların bağlılık düzeyinin bayanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışanların yaş faktörüne göre psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık boyutları açısından anlamlı bir fark olup olmadığını görmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analize göre çalışanların yaş faktörü ile itibara yönelik saldırı boyutu arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılıktan söz edilebilir.

Çalışanların yaş faktörüne göre psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık boyutları açısından anlamlı bir fark olup olmadığını görmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analize göre çalışanların yaş faktörü ile itibara yönelik saldırı boyutu arasında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılıktan söz edilebilir. Varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edildiği için yaş faktörüne ait ortalamalar incelenmiştir. Fark olan boyutlara ilişkin yaş faktörüne ait ortalamalar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Yaş Değişkeni Açısından Fark Olan Faktörlere İlişkin Ortalamalar

Faktör	Yaş	N	Ort.	Ss.
Psk. Taciz 2	21-25	30	1,83	0,65
	26-30	33	1,82	0,85
	31-40	34	1,50	0,74
	41-45	17	1,36	0,46
	46 ve üzeri	16	1,39	0,72

Ortalamaların incelenmesi sonucunda itibara yönelik saldırı boyutunda ki psikolojik taciz davranışına genç çalışanların daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. 21-25 yaş grubu ve 26-30 yaş grubu olan çalışanların yaşlı olan çalışanlara göre itibara yönelik saldırı boyutunda ki psikolojik tacizi daha fazla algıladığı görülmektedir.

Varyans analizi sonucuna göre, çalışanların medeni durum değişkeni ile duygusal ve normatif bağlılık boyutları arasında $p<0,05$ önem seviyesinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farklılıktan dolayı fark olan boyutların ortalamaları incelenmiştir.

Tablo 8: Medeni Durum Açısından Fark Olan Faktörlere İlişkin Ortalamaları

Faktör	Yaş	N	Ort.	Ss.
Duygusal Bağlılık	Evli	82	3,99	1,07
	Bekar	40	3,38	1,02
	Boşanmış	8	3,37	1,39
Normatif Bağlılık	Evli	82	3,17	1,01
	Bekar	40	3,10	0,85
	Boşanmış	8	3,46	0,99

Ortalamalar incelendiğinde, evlilerin duygusal bağlılığının diğer gruplara göre, boşanmış çalışanların ise normatif bağlılığının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeninin devamlılık bağlılığını etkilediği görülmektedir.

Eğitim durumu değişkenine ait varyans analizi sonucunda çalışanların psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık algıları ile eğitim durumu değişkeni açısından aralarında $p<0,05$ önem seviyesinde anlamlı fark bulunmamaktadır.

Hizmet süresi değişkenine göre itibara yönelik saldırı boyutu arasında $p < 0,05$ önem seviyesinde anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılıktan dolayı fark olan boyutun ortalamalarını incelenmiştir.

Fark olan boyutlara ilişkin hizmet süresi faktörüne ait ortalamalar Tablo 8.'de verilmiştir.

Tablo 9: Hizmet Süresi Açısından Faktörlere İlişkin Ortalamaları

Faktör	Hizmet Süresi	N	Ort.	Ss.
Psk. Taciz 2	1 yıldan az	19	1,76	0,72
	1-5	43	1,82	0,85
	6-10	33	1,64	0,74
	11-15	13	1,33	0,42
	16-20	9	1,55	0,53
	21 yıl ve üzeri	14	1,17	0,42

Tablo 9. incelendiğinde hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan çalışanların itibara yönelik saldırı boyutunda ki psikolojik taciz davranışına diğer gruplara göre daha az maruz kaldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre hizmet süresi arttıkça psikolojik tacize maruz kalma azalmaktadır denilebilir.

V. Sonuç

Bu çalışmanın amacı, çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla Kahramanmaraş ili Elbistan ilçesinde 195 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Yarınlara ulaşmak ve başarılı olmak zorunda olan örgütlerin sürekli değişen ortamda ayakta kalabilmeleri; var olan yapı ve stratejilerini hızla değişen koşullara uydurabildikleri, yanlışlarını düzelterip eksikliklerini giderebildikleri ölçüde mümkün olur. Örgütler fiziksel koşullarda ki düzelmelerin yanı sıra, psikolojik ve sosyal koşulları da düzeltmek zorundadır.

Son yıllarda psikolojik taciz örgütlerde sıkça rastlanan bir davranış haline gelmiştir. Hatta bazı psikolojik taciz davranışları doğal karşılanmaktadır. Psikolojik tacizin çalışanlara ve örgütlere verdiği zararlar dikkate alındığında en başta çözülmesi gereken eğer tamamen çözülemiyorsa gerekli tedbirlerin alınması gereken bir sorun olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ise çalışanın örgüte bağlanması örgütün amaç ve hedeflerine bağlanması bunları gerçekleştirme isteği ile çaba sarf edip örgüt üyeliğini devam ettirme isteğidir. Örgütsel bağlılığa yönelik geniş çapta ilgi, konunun işten ayrılma ile ilgili olduğu inancından kaynaklanmıştır (Meyer ve Allen, 1997: 13). Başka bir deyişle, örgütsel bağlılığın önemi; işgücü devri, devamsızlık ve işe geç kalma gibi örgütsel göstergelerle olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2001: 49).

Araştırma yapılan kamu kurumunda ki sonuçlara göre, çalışanların çoğunluk oluşturduğu gruplar; erkek, evli, yüksekokul mezunu, 31-40 yaş aralığında ve 1-5 yıl arası hizmet süresine sahiptir.

Araştırma da psikolojik taciz ve örgütsel bağlılıkla ilgili iki ölçek kullanılmıştır. Psikolojik taciz ölçeğine yapılan analizler sonucunda dört boyuta ayrılmıştır. Çalışanların en fazla yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırı ile karşılaştıkları görülmektedir.

Psikolojik taciz uygulamalarının sonuçlarına bakıldığında sadece bireysel değil, örgütsel ve toplumsal sonuçları olduğu da görülmektedir. Bireysel olarak depresyon, travma sonrası stres bozukluğu gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olurken; örgütsel açıdan iş doyumunda düşüş, bağlılıkta azalma, işgücü ve devamsızlıkta artış gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik tacizin topluma dolaylı maliyeti, işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim, ürün kalitesinin bozulması, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısında azalma şeklinde kendini gösterir.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek örgütsel bağlılık ölçeğidir. Bu ölçekte üç boyuta ayrılmıştır. Bunlar; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Çalışanların en yüksek bağlılığının duygusal bağlılık olduğu görülmektedir. Örgütlerde en çok istenen bağlılık duygusal bağlılıktır çünkü çalışan öyle olmasını isteği için örgüttedir. Hiçbir mecburiyet ya da zorlama olmaksızın örgütte bulunmaktadır. Duygusal bağlılıkta çalışan ve örgüt arasında duygusal bir bağ vardır (Kaya ve Selçuk, 2007: 179). Yani çalışanlar çalıştıkları kurumda mutlu, kurumun problemini kendi problemi gibi görmekte, kendini kurumda ailenin bir parçası görmekte ve kuruma çok büyük anlam yüklemektedir.

Çalışmamızda psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; psikolojik tacizle örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışanların psikolojik taciz algısı örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Psikolojik tacizin iletişimi ve sosyal ilişkileri engellemeye yönelik saldırı boyutuyla örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanın bu durumda iş arkadaşları tarafından önemsenmemekte, sosyal toplantılardan bilinçli olarak haberdar edilmemekte, örgütte umursanmamakta ve yokmuş gibi davranılmaktadır.

Çalışmamız sonucunda, çalışanların bir ölçüde psikolojik tacize uğradığı görülmektedir ve bu da çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma sonuçlarına göre, H₁ (İşyerinde psikolojik taciz algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi H₂ (Psikolojik taciz boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda, psikolojik tacizin varlığının örgütsel bağlılığı azalttığı görülmektedir. Bu durum hem örgütün faaliyetlerde ki başarısını hem

de toplumda, çalışan bireylerin refahını olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar duygusal bağlılık çerçevesinde, dışlanma hissine kapıldıklarını ve örgüte yabancılaştıklarını belirtmişlerdir. Devamlılık bağlılığı çerçevesinde ise çalışanlar ortak örgüt kültürünü benimseyemediklerini, ekip çalışmasına uyum sağlamada güçlük çektiklerini ve uzlaşmada zorluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Normatif bağlılık çerçevesinde de işten ayrılma konusunda mecburiyet hissetmeseler bile kuruma ve diğer çalışanlara karşı sorumluluk duygusundan dolayı bunu yapamadıklarını belirtmişlerdir. Kamu kurumlarında güçlü hiyerarşik yapıların bulunması, görev bölümlerinin, yetki ve sorumlulukların kesin sınırlarla belirlenmesi gibi nedenlerden dolayı psikolojik taciz algısının yüksek olabileceği ve bundan dolayı da örgütsel bağlılığın azalabileceği unutulmamalıdır.

Kaynaklar

- Allen, N. J. ve Meyer, J. (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, ss. 848-856.
- Arbak, Yasemin ve Kesken, Jülide (2005) "Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım", *Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi*, ss. 59-67.
- Brown, M. E. (1969) "Identification and Some Conditions of Organizational Involvement", *Administrative Science Quarterly*, ss. 547-550.
- Çakır, Özlem (2001), **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çöl, Güner (2004). "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi". *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları e-dergisi*, 6, 12. Erişim Tarihi: 03.05.2010, (http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=233&inc=arc&cilt=6&sergi=2&year=2004).
- Davenport, N., Swartz, R. D. ve Elliot, G. P. (2003), **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Demirgil, Aslı (2008), **İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dubin, R., Champoux, J. E. ve Porter, L. W. (1975) "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers", *Administrative Science Quarterly*, ss. 411-438.
- Gaertner, K. N. ve Nollen, S. D. (1989), "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment the Organization", *Human Relations*, ss. 975-980.
- Gül, H., Hall, D. T., Schenieder, B. ve Nygren, H. T. (1970) "Personel Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, ss. 176-177.

- Hrebiniak L.G. ve Alutto, J.A. (1972) "Personnel and role – related factors in the Development of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, 556-576
- İnce, Mehmet ve Gül, Hasan (2005), **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Çizgi Kitabevi.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007) "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), ss.175-90.
- Kiesler, C. A. (1971) "The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief", *Academic Press*, ss. 26-47.
- Leymann, Heinemann (1996) "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ss. 165-85.
- McDonald ve Makin, P. J. (2000) "The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff", *Leadership & Organization Development Journal*, ss. 86-93.
- Meyer, J. P., Stanley, D. ve Herscovitch, L. (2002) "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, ss. 21-39.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), **A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment**, *Human Resource Management Review*, ss. 61-70.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997) "Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application", *Sage Publications*, ss. 13-41.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984) "Testing the "Side Best Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, ss. 373-420.
- Morris, T., Lydka, H. ve O'Creavy, F. (1993) "Can Commitment Be Managed", *Human Resource Management Journal*, ss. 22-34.
- Morrow, P. C. ve McElroy, J. C. (1986) "Research Notes On Assessing Measures of Work Commitment", *Journal of Vocational Behaviors*, Erişim Tarihi: 22 Kasım 2010, (<http://www.informaworld.com/smpp/section?content=a772102809&fulltext=713240928&waived=0>).
- Oliver, N. (1990) "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, ss. 10-13.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, ss. 492-98.
- Schwenk, C. R. (1986) "Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action" *Academy of Management Review*, ss. 299-357.

- Stumph, S. A. ve Hartman, K. (1984) "Individual Exploitation to Organizational Commitment or Withdrawal", *Academy of Management Journal*, Sayı: 2, 308-327.
- Suliman, Abubakir (2002) "Is It Really a Mediating Construct? The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-Performance Relationship", *Journal of Management Development*, ss. 172-175.
- Tınaz, Pınar (2006), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tutar, Hasan (2004), **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, İstanbul: Barış Yayınları, ss. 48-60.
- Vandenberg, R. J. ve Scarpello, V. (1994) "A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization", *Journal of Organizational Behavior*, Sayı: 15, ss. 535-547.
- Weiner, Y. (1982) **Commitment in Organizations: A Normative View**. *Academy of Management Review*.
- Whan, J. E. (1998). "Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment", *Administrative Science Quarterly*, ss. 256-263.
- <http://bora.vib.no/bitstream/1956/1550/6/MainthesisMotthiessen.pdf>
- <http://www.leymann.se/English/frame.html>
- <http://www.surveysystem.com/sscale.htm>