

## Mobbingin Sürdürülebilir Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Effect of Mobbing on Sustainable Behaviors: An Application in the Healthcare Sector

Ahmet FİDANOĞLU  <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Harran Üniversitesi, Ortak Dersler Koordinatörlüğü, Şanlıurfa, Türkiye. [ahmetfidanoglu.27@gmail.com](mailto:ahmetfidanoglu.27@gmail.com)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Mobbing Sürdürülebilir Davranışlar Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Normatif Bağlılık  Gönderilme Tarihi 30 Ağustos 2025 Revizyon Tarihi 5 Haziran 2026 Kabul Tarihi 15 Haziran 2026  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Son yirmi yılda mobbing kavramı, kamu ve özel sektör çalışanlarının davranışlarını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu çalışmada, bağımsız değişken olan mobbingin bağımlı değişken olan sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. <b>Yöntem</b> – Araştırmanın evrenini Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veriler, hastanede görev yapan 362 personelden 200'üne anket uygulanarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler, SPSS 32 ve AMOS analiz programları kullanılarak analiz edilmiştir. <b>Bulgular</b> – Yapılan analizler sonucunda, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları mobbingin, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin sürdürülebilir davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın (duygusal, devamlılık ve normatif) aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. <b>Tartışma</b> – Araştırmanın; amacı, yöntemi, bulguları ve oluşturulan modeli bakımından literatüre önemli katkılar sağladığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın farklı kurum ve sektörlerde uygulanmasının literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca, daha huzurlu çalışma ortamlarının oluşturulmasına ve daha yaşanabilir bir dünya hedefine katkı sağlaması beklenmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Mobbing Sustainable Behaviors Organizational Commitment Continuance Commitment Normative Commitment  Received 30 August 2025 Revised 5 June 2026 Accepted 15 June 2026  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – In the last twenty years, the concept of mobbing has been among the significant factors affecting the behavior of public and private sector employees. This research examines the effect of mobbing, the independent variable, on sustainable behaviors, the dependent variable. Furthermore, the mediating role of organizational commitment in the effect of mobbing on sustainable behaviors is investigated. <b>Design/methodology/approach</b> – The research population consists of employees of Çorum Sungurlu State Hospital. Simple random sampling was used. Data were collected by administering questionnaires to 200 of the 362 personnel working at the hospital. The collected data were analyzed using SPSS 32 and AMOS analysis programs. <b>Results</b> – As a result of the analyses, it was determined that mobbing experienced by employees in the workplace has a negative and significant effect on the sub-dimensions of organizational commitment: emotional, continuance, and normative commitment. Additionally, it was found that the level of organizational commitment of employees has a positive and significant effect on sustainable behaviors. Furthermore, it was concluded that organizational commitment (emotional, continuance, and normative) plays a mediating role in the effect of mobbing on sustainable behaviors. <b>Discussion</b> – The research is considered to make significant contributions to the literature in terms of its purpose, methodology, findings, and the model developed. In this context, it is thought that applying the study to different institutions and sectors will contribute to the literature. Furthermore, it is expected to contribute to the creation of more peaceful working environments and the goal of a more livable world.

**ETİK ONAY:** Çalışmanın etik onay izni Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Etik Kurulu tarafından 27.06.2025 tarihli ve E-76244175-900-456225 sayılı karar ile alınmıştır.

### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Fidanoğlu, A. (2026). Mobbingin Sürdürülebilir Davranışlar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (2), 1614-1626.

## 1. Giriş

Son yirmi yıldır, mobbing kavramı yönetim ve örgütsel psikoloji literatüründe geçerlilik kazanmıştır (Vandekerckhove ve Commers, 2003; Baillien vd. 2008, 2014, 2017; Kovacic vd. 2017; Minárová vd. 2020). Gharleghi vd. (2018), Mobbingin çalışanların işyerindeki davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, işe katılımın azalmasına, işgücü üretkenliğinin azalmasına sebep olmaktadır (Soljan vd. 2008; Terzioglu vd. 2016; Rasool vd. 2020). Mobbing devamsızlığın ve işten çıkarılmanın artmasına yol açtığını vurgulamaktadır (Yildiz, 2018; Rasool vd. 2020). Örgüt ve mağdurlar için ciddi sonuçlar, bu olgunun özgüllüğü tarafından belirlenir. Bilinçli olarak, mobbing kavramı Leymann (1996) tarafından haftada en az bir kez tekrarlayan ve en az altı ay süren bir grup iş arkadaşı tarafından yapılan saldırılar olarak algılanmıştır. Mobbingin önemi nedeniyle, Angeles vd. (2012), Mardanov ve Cherry (2018) gibi yazarlar bunun çalışanların sağlık durumu ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisini ele almışlardır. Diğer bazı yazarlar ise çalışana yönelik iş ile ilgili mesleki ve sosyal sonuçları vurgulamışlardır (Vartia, 2001; Duffy ve Sperry, 2007, 2012). Mobbingin olumsuz etkisi konusunda hiçbir şüphe olmasa da, araştırmalar mobbingin biçimlerinin dünyanın farklı kültürlerinde veya hatta komşu ülkelerde eşit olmayan bir şekilde ortaya çıktığını göstermektedir (Arenas vd. 2015, Meriläinen vd. 2019a, 2019b; Escartin vd. 2011; Spector vd. 2014). Ayrıca Van de Vliert vd. (2013) tarafından 44 ülkede yürütülen bir çalışma, iş yerinde olumsuz karşılıklı ilişkilerin daha fakir ülkelerde daha sık olduğunu belirtmişlerdir.

Literatürde yer alan Power vd. (2013) göre; daha yüksek iş gücü verimliliğine odaklanan bölgelerde, zorbalığın daha kabul edilebilir olduğu algılanmaktadır. Bu nedenle, bu koşulların önemli kültürel farklılıklar ve ekonomik kalkınma farklılıklarıyla karakterize olan ve Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin kendilerini fark ettiği Avrupa'da geçerli olup olmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Literatürde birkaç çalışmada, bazı ülkelerdeki işlerin önemli ölçüde daha yüksek bir mobbing riskiyle karakterize olduğunu göstermektedir (Kovacic vd. 2017; Meriläinen vd. 2019a, 2019b). Bununla birlikte, son yıllarda Doğu ve Orta Avrupa'da mobbing fenomenine olan ilginin artmasına rağmen, hala çözülmemiş bir sorun olmaya devam ediyor (Minárová vd. 2020). Bazı yazarlar (örn. Lewicka-Strzalecka, 2006; Wilk, 2018; Tetrevova, 2018; Vveinhardt ve Sroka, 2020), mobbing sorununu çözmenin yollarını ararken sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etki üzerine odaklanıyor. Sürdürülebilir davranışlar paydaşlara karşı etik, ekonomik ve yasal sorumlulukları içerir (Carroll, 1991, 1999; Schwartz ve Carroll, 2003; Androniceanu, 2019). Bu nedenle, Etik Kurallarına dayanan ve çalışanların ve yöneticilerin davranışlarını düzenlemeye izin veren (Chudzicka-Czupała vd. 2017) ve çalışanların fiziksel ve psikolojik refahını sağlama taahhütleriyle birlikte (Vveinhardt ve Andriukaitiene, 2015) sürdürülebilir politikanın mobbingi önlemeye yardımcı olduğu savunulmaktadır.

Literatürde mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisini inceleyen uluslararası çalışmalar bulunmaktadır (örneğin; Chudzicka-Czupała vd. 2017; Vveinhardt ve Andriukaitiene, 2015). Ancak ulusal literatürde bu alanda gerçekleştirilen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (örneğin; Kaya, 2024). Bu yönüyle, söz konusu araştırmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde, araştırmanın önemi ve gerekliliği ele alınmakta, ayrıca literatürde konuya ilişkin daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmektedir. İkinci bölümde, araştırmanın değişkenlerine ilişkin kavramsal ve teorik çerçeve sunulmaktadır. Üçüncü bölümde, araştırmanın modeli, hipotezleri, örnekleme ve kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler açıklanmaktadır. Dördüncü bölümde, elde edilen verilerin analizleri ve bu analizlere ilişkin bulgular ayrıntılı olarak sunulmaktadır. Beşinci ve son bölümde ise araştırma sonuçları değerlendirilmekte ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara yönelik önerilere yer verilmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Mobbing

Mobbing, Heinz Leymann'a göre iş yerinde etik dışı ve düşmanca iletişim biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç genellikle bir ya da birden fazla kişi tarafından belirli bir bireye sistematik ve doğrudan uygulanmaktadır. Mobbinge maruz kalan birey, zamanla çaresiz ve savunmasız bir konuma sürüklenmekte; uzun süre devam eden ve tekrarlanan bu davranışlar psikolojik, psikosomatik ve sosyal sorunlara yol açmaktadır. Leymann'a (1996) göre mobbing, bireyi yüksek düzeyde stres ve baskı altında bırakarak güçsüz bir duruma iten bir sosyal etkileşim sürecidir.

Dieter Zapf ve Ståle Einarsen'e göre ise mobbing, bir çalışanın belirli bir süre boyunca iş yerinde bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik biçimde olumsuz davranışlara maruz kalması ve bu davranışlara karşı kendini savunmakta zorlanması durumudur (Zapf ve Einarsen, 2001). Bu tanımlar çerçevesinde mobbing; saldırgan ve düşmanca davranışların sistematik biçimde bireye yöneltilmesi ve mağduriyet yaratması olarak ifade edilebilir (Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Hubert ve Veldhoven, 2001).

Mobbing, iş yerindeki sıradan çatışmalardan farklıdır. Mobbingden söz edilebilmesi için taraflar arasında güç dengesizliğinin bulunması, davranışların sistematik olarak tekrarlanması ve belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Ayrıca mağdur birey, bu süreçte kendini savunmakta yetersiz kalmaktadır (Aydın ve Özkul, 2007). Bu durum, mağdurun süreçten çıkmasını zorlaştırmakta ve uzun vadede ciddi bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurmaktadır.

Mobbing davranışları; söylenti yayma, ima, korkutma, aşağılama, itibarsızlaştırma ve sosyal izolasyon gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir (Girardi vd. 2007; Matthiesen ve Einarsen, 2001). Leymann (1996), mobbing davranışlarını beş temel grupta sınıflandırmıştır:

1. İletişimi ve kendini ifade etmeyi engelleyen davranışlar,
2. Sosyal ilişkileri sınırlayan davranışlar,
3. İtibara yönelik saldırılar,
4. Mesleki yaşam kalitesini bozan davranışlar ve
5. Fiziksel ve psikolojik sağlığa yönelik doğrudan saldırılar.

Mobbing çok boyutlu bir olgu olup farklı ülkelerde ve sektörlerde yaygın olarak gözlemlenmektedir. Bu durum, mobbingin evrensel bir sorun olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, mobbingin yalnızca bireysel sağlık sorunlarıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda örgütsel işleyiş bozuklukları, olumsuz örgüt iklimi, insan sermayesi kaybı ve ekonomik maliyetler gibi sonuçlara da yol açtığını ortaya koymaktadır.

## 2.2. Mobbing ve Sürdürülebilir Davranışlar

Çalışanların sürdürülebilir davranışları ile örgütsel güven arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Stakeholder Theory perspektifinden bakıldığında, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sürdürülebilirlik politikalarının temel unsurlarından biridir (Garriga ve Mele, 2004).

Araştırmalar, olumsuz işyeri ilişkilerinin çalışanların duygusal ve fiziksel sağlığını olumsuz etkilediğini, örgütsel bağlılığı azalttığını ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir (Lopez-Cabarcos vd. 2016; Berthelsen vd. 2011). Buna karşılık, sürdürülebilir davranışları destekleyen örgütlerde çalışan refahı artmakta ve mobbing düzeyi azalmaktadır (Vveinhardt vd. 2018). Bu bağlamda, sürdürülebilir davranışlar hem bireysel refahı artırmakta hem de örgütsel performansla olumlu katkılar sağlamaktadır.

Sürdürülebilir davranışlar, çalışanların örgüte yönelik beklentilerini ve motivasyonlarını da etkilemektedir. Expectancy Theory çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin davranışları, beklentileri ve algıladıkları ödüller doğrultusunda şekillenmektedir. Bu nedenle, olumlu örgütsel ortamlar sürdürülebilir davranışları teşvik ederken, mobbing gibi olumsuz faktörler bu davranışları zayıflatmaktadır.

## 2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, 1960'lı yıllardan itibaren yönetim ve örgütsel davranış literatüründe önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Becker, 1960; Wasti, 2005). Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütün değerlerini benimsemesi, örgütte kalma isteği ve örgüt adına çaba gösterme eğilimi ile tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1988).

John Meyer ve Natalie Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık modeli, örgütsel bağlılığı şu şekilde sınıflandırmaktadır:

- **Duygusal Bağlılık:** Çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması ve örgütle özdeşleşmesi
- **Devamlılık Bağlılığı:** Örgütten ayrılmanın maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle örgütte kalma durumu
- **Normatif Bağlılık:** Çalışanın örgüte karşı ahlaki bir sorumluluk hissetmesi

Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmalar, mobbingin çalışanların bağlılık düzeylerini azalttığını, devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir (Salin, 2001;

Leymann, 1996). Ancak bazı çalışmalarda bu ilişkinin zayıf ya da anlamlı olmadığı da ifade edilmektedir (Demirgil, 2008; Tengilimoğlu ve Mansur, 2009).

Özellikle devamlılık bağlılığı açısından değerlendirildiğinde, çalışanlar işten ayrılmanın maliyetleri nedeniyle örgütte kalmaya devam edebilmektedir. Türkiye gibi işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde, bireyler mobbinge maruz kalsalar dahi işlerini kaybetmemek adına örgütte kalmayı tercih edebilmektedir. Bu durum, mobbingin varlığına rağmen bağlılığın bazı boyutlarının devam edebileceğini göstermektedir.

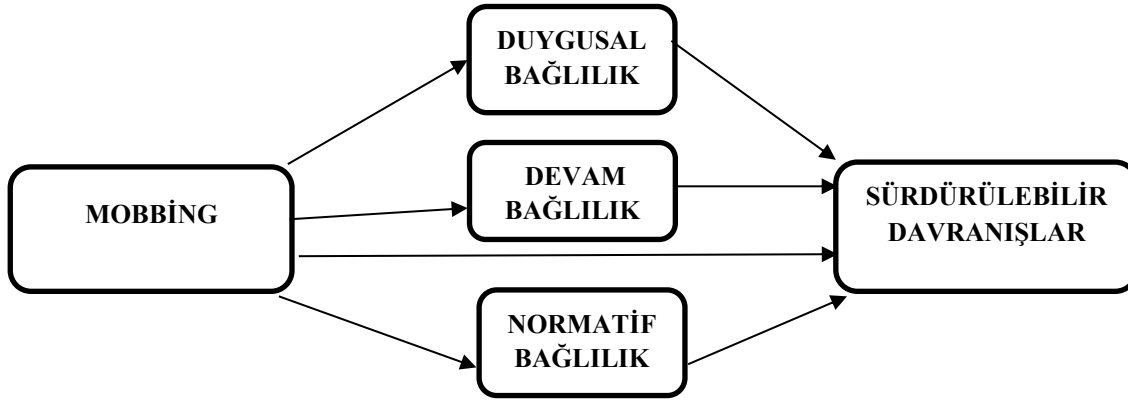
Normatif bağlılık açısından ise çalışanlar, örgüte karşı hissettikleri sorumluluk ve sadakat nedeniyle işlerini sürdürmektedir. Ancak mobbingin artması, çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

### 3. Yöntem

#### 3. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulan modele ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle her bir değişken için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir.

Bağımsız değişken olan mobbingin bağımlı değişken olan sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisini ve örgütsel bağlılığın (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri ve Sobel testi uygulanmıştır. Ayrıca araştırma modeline ve değişkenler arasındaki ilişkilere bu bölümde görsel olarak yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

#### Araştırma Hipotezleri

H1: Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları mobbingin, çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları mobbingin, çalışanların devam bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları mobbingin, çalışanların normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Çalışanların örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının, sürdürülebilir davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Çalışanların örgüte yönelik devam bağlılıklarının, sürdürülebilir davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Çalışanların örgüte yönelik normatif bağlılıklarının, sürdürülebilir davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde, örgüte yönelik duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

H8: Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde, örgüte yönelik devam bağlılığının aracılık rolü vardır.

H9: Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde,

### 3.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Hastane, 362 personeli ile yılda 90.000'in üzerinde hastaya hizmet vermektedir. Kurum, insan odaklı hizmet anlayışı, tıbbi etik değerlere bağlılık ve sürdürülebilir, etkili ve verimli sağlık hizmeti sunma hedefleri doğrultusunda faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda, çalışanlar arasındaki mobbing ile sürdürülebilir davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. %95 güven düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 187 kişi olarak belirlenmiştir (Sekaran, 1992). Bu doğrultuda 362 çalışan arasından 200 kişiye anket uygulanması planlanmış, ancak veri toplama süreci sonunda 198 personele anket uygulamasına dönüş yapmıştır. Araştırmanın verileri, Google Forms aracılığıyla hazırlanmış ve katılımcılara e-posta ile sosyal medya kanalları üzerinden ulaştırılmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS 32 ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümü daha önceki çalışmalarda kullanılmış olup güvenilirlik ve geçerlilikleri kanıtlanmıştır. Öncelikli olarak ölçeklere ait faktör yapılarını doğrulamak amacıyla AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmada ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analiz sonuçları Tablo-3'de ayrıntılı olarak verilmiştir. Araştırmada dört farklı ölçek kullanılmıştır:

**Demografik Bilgiler Formu:** Katılımcıların yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve görevlerine ilişkin bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır.

**Mobbing Ölçeği:** Çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları mobbing düzeyini ölçmek amacıyla Kuzay (2023) tarafından kullanılan ve geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçekten yararlanılmıştır. Bu çalışmada ölçekte yer alan ifadelerin faktörleri açıkladığı toplam varyans % 68, ölçeğin toplam güvenilirliği Cronbach Alfa: 0. 86 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu 0.92 ve Barlett testi anlamlı (P= 0.001) olarak tespit edilmiştir.

**Sürdürülebilir Davranış Ölçeği:** Çalışanların sürdürülebilir davranışlarını ölçmek amacıyla kullanılan bu ölçek üç boyuttan oluşmaktadır: ekonomik, çevresel ve sosyal performans. Ölçek maddeleri Zhu vd. (2007), Paulraj (2011), Chan vd. (2012) ve Zailani vd. (2012) çalışmalarından uyarlanmıştır. Ölçeğin çevirisi Kilis Üniversitesi Yabancı Diller Bölümünde alanında iki akademisyen tarafında yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecinde, iki alan uzmanı tarafından çeviri yapılmış, ardından geri çeviri yöntemi kullanılarak ölçeğin orijinal formu ile tutarlılığı test edilmiştir. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda Türkçe formun orijinal ölçekle uyumlu olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada Sürdürülebilir Davranış Ölçeği tek faktörlü yapısına uygun olduğu görülmüştür. Toplam varyans % 36.15, ölçeğin güvenilirlik kat sayısı Cronbach Alfa: 0.92 olarak gerçekleşmiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu 0.88 ve Barlett testi anlamlı (P= 0.000) olarak tespit edilmiştir.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları yapılmış örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin tek faktörlü yapısına uygun olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçekte yer alan ifadelerin faktörleri açıkladığı toplam varyans % 58, ölçeğin toplam güvenilirliği Cronbach Alfa: 0. 93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu 0.94 ve Barlett testi anlamlı (P= 0.000) olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Etik Kurulu'ndan 27.06.2025 tarih ve E-76244175-900-456225 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık personellerine ait demografik özellikler ayrıntılı olarak Tablo-1’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 1.** Ankete Katılanlara Ait Demografik Özellikleri

Cinsiyet				
Kadın		Erkek		
% 32 (N= 63)		% 68 (N=135)		
Yaş				
18 yaş ve altı	19-25 yaş arası	26-30 yaş arası	31 yaş ve üzeri	
% 2 (N= 4)	% 15 (N= 30)	% 41 (N= 81)	% 42 (N= 83)	
Eğitim Düzeyi				
İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü
% 1 (N= 2)	% 12 (N= 24)	% 32 (N= 63)	% 33 (N= 65)	% 22 (N= 44)
Gelir Düzeyi				
30.000 tl altında	30.001-40.000tl arası	40.001-50.000tl arası	50.001-60.000tl arası	60.001 tl üzeri
% 9 (N= 18)	% 17 (N= 34)	% 28 (N= 55)	% 24 (N= 48)	% 22 (N=44)
Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz				
Hemşire	Teknik İşler	Bilgi İşlemci	Güvenlik Görevlisi	Diğer İşler
% 26 (N= 51)	% 21 (N= 42)	% 24 (N= 48)	%14 (N= 28)	% 15 (N=30)

#### 4. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizleri SPSS-32 ve Amos programlarında analizleri yapıldı. Araştırmanın ilk aşamasında Mobbing, sürdürülebilir davranışlar ve Örgüte bağlılık (Duygusal bağlılık, Devam bağlılık ve Normatif bağlılık) ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Mobbing, sürdürülebilir davranışlar ve Örgüte bağlılık (Duygusal bağlılık, Devam bağlılık ve Normatif bağlılık) ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyon değerleri ayrıntılı olarak Tablo 2’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 2.** Değişkenlere Ait Standart Sapma, Ortalama ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	S Sap.	1	2	3	4	5
Mobbing	3.32	1.25	<b>(.91)</b>				
Sürd. davranışlar	2.92	1.14	-.002*	<b>(.91)</b>			
Duygusal bağlılık	3.12	.982	.003	.012*	<b>(.88)</b>		
Devamlı bağlılık	3.20	1.36	.002	.030**	.003*	<b>(.90)</b>	
Normatif bağlılık	2.82	1.36	.004	.032**	.002*	.004**	<b>(.86)</b>

**Not:** Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. Ort. Ortalama, Standart Sapma, P<. 05 ve \*\*P <.01 Güvenirlilik

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra yapısal eşilik modeli çerçevesinde yol analizi yapılarak değişkenler arasındaki etkiler vır modelin uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 3.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu ve Uyum İyiliği Değerleri

Değerler	İyi Uyum Değerleri	Kabul edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler
X <sup>2</sup> DF (CMIN/DF)	00<X <sup>2</sup> /df<2	00<x <sup>2</sup> /df<3	2,104
GFI	.95<GFI<1.00	.90<GFI<.95	.92
AGF	.90<AGFI<1.00	.85<AGFI<.90	.88
CFI	.95<CGFI<1.00	.90<CGFI<.95	.91
NFI	.95<NFI<1.00	.90<NFI<.95	.93
RFI	.95<RFI<1.00	.90<RFI<.95	.94
RMSEA	.00<RMSEA<.05	.05<RMSEA<.08	.07

**Not:** Uyum iyiliği değerleri “kabul edilebilir” standartlara göre düzenlenmiştir.

Analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrudanlığı (collinearity) da bakılmıştır. Modelde elde edilen tolerans ve VIF değerleri bağımlı değişken (Sürdürülebilir davranışlar) ve bağımsız değişken (Mobbing) değişkeni aralarında çoklu bağlantı olmadığı doğrulayan sonuçlar elde edilmiştir (Tolerans > .22, VIF < 10).

Araştırmada son olarak mobbing sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgüte bağlılık (Duygusal bağlılık, Devam bağlılık ve Normatif bağlılık)'nın aracılık etkisini tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aracılık etkisinin tespit edilmesi amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamadan oluşan Regresyon analizi yapılmıştır.

1.Aşama: Mobbing olan bağımsız değişkenin aracı değişken örgüte duygusal bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkinin olması gerekmektedir.

1.Aşama: Mobbing olan bağımsız değişkenin aracı değişken örgüte devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkinin olması gerekmektedir.

1.Aşama: Mobbing olan bağımsız değişkenin aracı değişken örgüte normatif bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkinin olması gerekmektedir.

2.Aşama: Mobbing olan bağımsız değişkenin bağımlı değişken sürdürülebilir davranışlar üzerinde anlamlı bir etkinin olması gerekmektedir.

3.Aşama: Mobbing olan bağımsız değişkenin bağımlı değişken sürdürülebilir davranışlar aracı değişkenlerin örgüte bağlılık (Duygusal bağlılık, Devam bağlılık ve Normatif bağlılık)'nın dâhil edilmesi sonucunda değişkenler arası ilişkinin anlamlı olması gerekir. Mobbing olan bağımsız değişkenin bağımlı değişken sürdürülebilir davranışlar aracı değişkenlerin örgüte bağlılık (Duygusal bağlılık, Devam bağlılık ve Normatif bağlılık)'nın dâhil edilmesi sonucunda değişkenler arası ilişkinin tespit edilmesi amacıyla hiyerarşik Regresyon analiz sonuçları Tablo 4'te, Tablo 5'te ve Tablo 6'da ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 4.** Duygusal Bağlılığın Mobbing –Sürdürülebilir Davranışlar Arası Aracılık Rolünü Gösteren Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Sürdürülebilir davranışlar		
Test 1- Sürdürülebilir davranışlar		
	$\beta$	t
mobbing	-.267***	10.92
R <sup>2</sup> =.20 Düz. R <sup>2</sup> =.20 F=118.24 p(F) .000		
Test 2- Duygusal Bağlılık		
	$\beta$	t
mobbing	.214**	9.64
R <sup>2</sup> =.002 Düz. R <sup>2</sup> =.002 F=9.86 p(F) .001 Duygusal bag. → Sür. Dav. B=.196 R <sup>2</sup> =.32		
Test 3- Sürdürülebilir davranışlar		
	$\beta$	t
mobbing	.376***	11.04
Duygusal Bağlılık	.286**	10.26
R <sup>2</sup> =.028 Düz. R <sup>2</sup> =.035 $\Delta$ R <sup>2</sup> = .002 F=11.14 p(F) .001		
Sobel Testi(z) (z=3.54***;p<.00)		
Bağımlı (sürdürülebilir davranışlar) Bağımsız (Mobbing)		
*p<.005, **p<.01, ***P<.001 N=198 $\Delta$ R <sup>2</sup> =R <sup>2</sup> deki değişim		

**Tablo 5.** Devam Bağlılığın Mobbing –Sürdürülebilir Davranışlar Arası Aracılık Rolünü Gösteren Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Sürdürülebilir davranışlar		
Test 1- Sürdürülebilir davranışlar		
	$\beta$	t
mobbing	-.384***	9.68
R <sup>2</sup> =.30 Düz. R <sup>2</sup> =.31 F=124.02 p(F) .000		
Test 2- Devam Bağlılık		
	$\beta$	t
mobbing	.323***	9.64
R <sup>2</sup> =.002 Düz. R <sup>2</sup> =.002 F=9.86 p(F) .001 Devam bag:: Sürdürülebilir Dav. B=.196 R <sup>2</sup> =.32		
Test 3- Sürdürülebilir davranışlar		
	$\beta$	t
mobbing	.126**	10.14
Devam Bağlılık	.184**	12.28
R <sup>2</sup> =.032 Düz. R <sup>2</sup> =.036 $\Delta$ R <sup>2</sup> = .001 F=10.56 p(F) .000		
Sobel Testi(z) (z=3.76**);p<.000)		
Bağımlı (sürdürülebilir davranışlar) Bağımsız (Mobbing)		
*p<.005, **p<.01, ***P<.001 N=198 $\Delta$ R <sup>2</sup> =R <sup>2</sup> deki değişim		

**Tablo 6.** Normatif Bağlılığın Mobbing –Sürdürülebilir Davranışlar Arası Aracılık Rolünü Gösteren Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Sürdürülebilir davranışlar		
Test 1- Sürdürülebilir davranışlar		
	$\beta$	t
mobbing	-.185***	11.28
R <sup>2</sup> =.34 Düz. R <sup>2</sup> =.34 F=132.12 p(F) .001		
Test 2- Normatif Bağlılık		
	$\beta$	t
mobbing	.236**	10.36
R <sup>2</sup> =.003 Düz. R <sup>2</sup> =.002 F=10.14 p(F) .001 Normatif bag. Sürdürülebilir Dav. B=.196 R <sup>2</sup> =.34		
Test 3- Sürdürülebilir davranışlar		
	$\beta$	t
mobbing	.192**	11.62
Normatif Bağlılık	.184**	10.54
R <sup>2</sup> =.34 Düz. R <sup>2</sup> =.36 $\Delta$ R <sup>2</sup> = .001 F=10.56 p(F) .000		
Sobel Testi(z) (z=3.82**);p<.000)		
Bağımlı (sürdürülebilir davranışlar) Bağımsız (Mobbing)		
*p<.005, **p<.01, ***P<.001 N=198 $\Delta$ R <sup>2</sup> =R <sup>2</sup> deki değişim		

Araştırmada ilk olarak, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, birinci aşamada bağımsız değişken olan mobbingin, aracı değişken olan duygusal bağlılık üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = -0.267$ ;  $p < .001$ ).

İkinci aşamada, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $\beta = 0.214$ ;  $p = .002$ ). Üçüncü aşamada ise modele duygusal bağlılık değişkeni dâhil edildiğinde, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinin devam ettiği ve duygusal bağlılığın da pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $\beta = 0.286$ ;  $p = .001$ ). Bu bulgular, duygusal bağlılığın kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

İkinci aracılık testinde, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın devamlılık boyutunun aracılık rolü incelenmiştir. Birinci aşamada mobbingin devamlılık bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ( $\beta = -0.384$ ;  $p < .001$ ). İkinci aşamada mobbingin

sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = 0.214$ ;  $p = .002$ ). Üçüncü aşamada ise modele devamlılık bağıllığı dâhil edildiğinde, bu değişkenin sürdürülebilir davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ( $\beta = 0.126$ ;  $p < .001$ ) ve kısmi aracılık rolü üstlendiği görülmüştür.

Üçüncü aracılık testinde, örgütsel bağıllığın normatif bağıllık boyutunun aracılık rolü analiz edilmiştir. Birinci aşamada mobbingin normatif bağıllık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = -0.185$ ;  $p = .001$ ). İkinci aşamada mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $\beta = 0.236$ ;  $p = .001$ ). Üçüncü aşamada ise normatif bağıllığın modele dâhil edilmesiyle birlikte, bu değişkenin sürdürülebilir davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ( $\beta = 0.192$ ;  $p < .001$ ) ve kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sobel testi sonucuna göre; bağımlı (sürdürülebilir davranışlar) bağımsız (mobbing) üzerindeki etkisinde üçüncü değişken (aracı değişken) aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $z = 2,34$ ;  $P < 0,001$ ). Bağımlı (sürdürülebilir davranışlar) bağımsız (mobbing) üzerindeki etkisinde üçüncü değişken (aracı değişken) örgüte bağıllığının kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağıllığın tüm alt boyutlarının (duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık) aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında geliştirilen H7, H8 ve H9 hipotezlerinin desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada oluşturulan modelde bağımsız değişken mobbingin bağımlı değişken sürdürülebilir davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca çalışmada bağımsız değişken mobbingin bağımlı değişken sürdürülebilir davranışları üzerindeki etkisinde örgüte bağıllığın aracılık rolü olup olmadığının araştırıldı. Araştırmanın modelini oluşturan değişkenlerin boyutlarının tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmış araştırma modelini desteklediği görülmüştür. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri SPSS analiz programında güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapıldı. Ayrıca değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerlerine kontrol edilerek modelde oluşturulan hipotezlerin testleri yapılmıştır.

Araştırmada yer alan hipotezler elde edilen verilen analizlerin sonucunda Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mobbingin çalışanların duygusal bağıllıkları üzerinde negatif yönde ve anlamlı olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mobbingin çalışanların devamlı bağıllıkları üzerinde negatif yönde ve anlamlı olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mobbingin çalışanların normatif bağıllıkları üzerinde negatif yönde ve anlamlı olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuç literatürde yer alan; Tengilimoğlu ve Mansur (2009) çalışmalarında mobbing ile örgüte bağıllık arasında ilişkinin olduğu sonucu ile uyumsuz olsa da literatürde yer alan bazı çalışmalarla uyumluluk ve benzerlik gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin çalışmada elde edilen bu sonuç literatürde yer alan; Demirgil, 2008; Dawley vd. 2005; Meyer ve Herscovitch, 2001; Meyer vd. 1998; Meyer ve Allen, 1988; Salin, 2001; Leymann, 1996 çalışmalar ile uyumluluk ve benzerlik göstermektedir.

Araştırmada yer alan hipotezler elde edilen verilen analizlerin sonucunda Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanların duygusal bağıllıkları sürdürülebilir davranışları pozitif yönde ve anlamlı olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanların devamlı bağıllıklarının sürdürülebilir davranışları pozitif yönde ve anlamlı olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanların normatif bağıllıklarının sürdürülebilir davranışları pozitif yönde ve anlamlı olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuç literatürde yer alan; Oliver, 1990; Demirgil, 2008; Dawley vd. 2005; Meyer ve Herscovitch, 2001; Meyer vd. 1998; Salin, 2001 çalışmalar ile uyumluluk göstermektedir.

Araştırmada yer alan hipotezlerin analizi sonucunda Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde çalışanların duygusal bağıllıklarının aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine çalışmada yer alan hipotezlerin analizi sonucunda Çorum Sungurlu Devlet Hastanesi çalışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde çalışanların örgüte devamlı bağıllıklarının aracılık rolü olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırmada yer alan hipotezlerin analizi sonucunda orum Sungurlu Devlet Hastanesi alışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde çalışanların örgüte normatif bağlılıklarının aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Literatürde alışanların karşılaştıkları mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde çalışanların örgüte bağlılığın aracılık rolünü araştıran çalışmalara ulaşılamazsa da mobbing çalışanların sürdürülebilir davranışları etkisini araştıran çalışmalara yer almaktadır. Örneğin literatürde yer alan; Vandekerckhove ve Commers, 2003; Baillien vd. 2008, 2014, 2017; Kovacic vd. 2017; Minárov vd. 2020; Soljan vd. 2008; Terzioėlu vd. 2016; Rasool vd. 2020; Arenas vd. 2015, Merilinen vd. 2019a, 2019b; Escartin vd. 2011; Spector vd. 2014; Van de Vliert vd. 2013 çalışmalar ile uyumlu elde edilen sonuçlar bakımından benzerlik göstermektedir.

Araştırma kapsamında amaç, yöntem, bulgular ve oluşturulan model bakımından literatüre önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Araştırma literatüre katkı sağlaması açısından farklı kurumlarda uygulamalar yapılmasına katkı sağlanması beklenmektedir. Daha huzurlu çalışma ortamı, daha yaşanabilir bir dünyaya ortamının oluşmasına katkı sağlanması beklenmektedir. Ayrıca kamu kurumu yöneticilerinin çalışma ortamında oluşan mobbingin çalışanlar üzerindeki etkilerini görmesi noktasında yöneticilere faydalı bilgiler sunması beklenmektedir.

Bu araştırmada oluşturulan model kapsamında, bağımsız değişken olan mobbingin bağımlı değişken olan sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma modelini oluşturan değişkenlerin boyutlarını belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmış ve elde edilen bulguların araştırma modelini desteklediği grlmştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analizleri SPSS programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra, değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri incelenerek model kapsamında oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, orum Sungurlu Devlet Hastanesi alışanlarının iş yerinde karşılaştıkları mobbingin, çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer Şekilde, mobbingin çalışanların devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı üzerinde de negatif ve anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular, Tengilimoğlu ve Mansur (2009) tarafından ortaya konulan sonuçlarla örtüşmemekle birlikte; Demirgil (2008), Dawley vd. (2005), Meyer ve Herscovitch (2001), Meyer vd. (1998), Meyer ve Allen (1988), Salin (2001) ve Leymann (1996) tarafından elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Araştırma sonuçları ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin sürdürülebilir davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın sürdürülebilir davranışları olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgular, Oliver (1990), Demirgil (2008), Dawley vd. (2005), Meyer ve Herscovitch (2001), Meyer vd. (1998) ve Salin (2001) tarafından yapılan çalışmalarla uyum göstermektedir.

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının her birinin bu ilişkide anlamlı birer aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Literatürde mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü doğrudan inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmekle birlikte, mobbingin sürdürülebilir davranışlar üzerindeki etkisini ele alan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda elde edilen bulgular; Vandekerckhove ve Commers (2003), Baillien vd. (2008, 2014, 2017), Kovacic vd. (2017), Minárov vd. (2020), Soljan vd. (2008), Terzioėlu vd. (2016), Rasool vd. (2020), Arenas vd. (2015), Merilinen vd. (2019a, 2019b), Escartin vd. (2011), Spector vd. (2014) ve Van de Vliert vd. (2013) tarafından elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Bu araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırma kamu hastanelerinden biri olan orum Sungurlu Devlet Hastanesi alışanları arasında uygulandı. Özel hastanelerde de uygulama yapılabilirdi. Türkiye'nin farklı hastanelerde uygulanabilir. Ayrıca kamuda farklı alanlarında faaliyet gösteren sektörler arasında uygulanabilirdi. Kamu sağlık sektörünün seçilmesi nedenleri arasında sağlık sektörü olarak risk oranının yüksek olması çalışanların sürekli bir risk altında çalışmaları uygulamanın bu sektörünü seçilme nedenleri arasındadır. Ayrıca sağlık sektöründe personel değişim hızının yüksek olması personel sayılarında sürekli değişimler bu sektörünü seçilme nedenlerindedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmanın; amacı, yöntemi, bulguları ve oluşturulan modeli bakımından literatüre önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın farklı kurum ve sektörlerde uygulanmasının literatüre katkı sunacağı öngörülmektedir. Ayrıca, daha sağlıklı ve huzurlu çalışma ortamlarının oluşturulmasına ve daha sürdürülebilir bir çalışma yaşamının geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, kamu kurumu yöneticilerinin iş yerinde ortaya çıkan mobbingin çalışanlar üzerindeki etkilerini daha iyi anlamalarına yardımcı olarak, yönetsel karar süreçlerine katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Sağlık sektörü yöneticilerinin iş yerinde mobbingin önlenmesinin sürdürülebilir davranışlar ve örgüte bağlılık noktasında katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.

### Kaynaklar

- Ahmad, S., & Kaleem, A. (2019). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway: The role of well-being and a cultural boundary condition. *Personnel Review*, 49(2), 425–444. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0214>
- Androniceanu, A. (2019). Social responsibility as a strategic option for sustainable development in the bio-economy field. *Amfiteatru Economic*, 21(52), 503–519. <https://doi.org/10.24818/EA/2019/52/503>
- Angeles, C. M., Martínez, B., & Sanchez, M. R. (2012). Mobbing and workers' health: Empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33(3), 322–339. <https://doi.org/10.1108/01437721211234183>
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1–14.
- Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Pérez, J. F., Mucci, N., & Arcangeli, G. (2015). Workplace bullying in a sample of Italian and Spanish employees and its relationship with job satisfaction and psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 6, 1912. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01912>
- Baillien, E., Bollen, K., Euwema, M., & De Witte, H. (2014). Conflicts and conflict management styles as precursors of workplace bullying: A two-wave longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 511–524. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.752899>
- Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., & Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870–881. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1385601>
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). From conflict escalation to workplace bullying: An analysis with the dual concern theory. *Gedrag & Organisatie*, 21(2), 113–136.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–40.
- Chudzicka-Czupala, A., Grabowski, D., & Wilczyńska, A. (2017). Mobbing and discrimination in companies: The importance of prevention. *Polish Journal of Applied Psychology*, 15(1), 79–92. <https://doi.org/10.1515/pjap-2015-0073>
- Chan, R. Y., He, H., Chan, H. K., & Wang, W. Y. (2012). Environmental orientation and corporate performance: The mediation mechanism of green supply chain management and the moderating effect of competitive intensity. *Industrial Marketing Management*, 41(4), 621–630.
- Chwistecka-Dudek, H. (2016). Corporate social responsibility: Supporters vs. opponents of the concept. *Forum Scientiae Oeconomia*, 4(4), 171–179.
- Cohen, A. (1991). Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 253–268.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765–1777.
- Dawley, D., Stephens, R., & Stephens, D. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 511–525.

- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398–404. <https://doi.org/10.1177/1066480707305069>
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. Oxford University Press.
- Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C., & Rodríguez-Carballeira, A. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), 178–205.
- Friedman, R., Chi, S., & Liu, L. (2006). An expectancy model of Chinese–American differences in conflict avoiding. *Journal of International Business Studies*, 37, 76–91.
- Garriga, E., & Mele, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of Business Ethics*, 53, 51–71.
- Geiger, M. A., et al. (1998). Using expectancy theory to assess student motivation. *Issues in Accounting Education*, 13(1), 139–156.
- Gharleghi, B., Jahanshahi, A. A., & Nawaser, K. (2018). CSR outcomes to employees. *Sustainability*, 10(3), 1–15.
- Gkorezis, P., & Petridou, E. (2017). CSR and pro-environmental behavior. *European Journal of International Management*, 11(1), 1–18.
- Gul, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımları, *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37–56.
- Hsieh, Y., Wang, H., & Ma, S. (2019). Workplace bullying and intention to leave. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 245–254.
- Kuzay, E. F. (2023). *Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yüksek lisans tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Kovacic, A., et al. (2017). Mobbing in a non-profit organisation. *Organizacija*, 50(2), 178–186.
- Lan, Y. L., et al. (2019). Organizational climate and burnout. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1–9.
- Laschinger, H. K., & Fida, R. (2014). Leadership and bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739–753.
- Lever, I., et al. (2019). Health consequences of bullying. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3195–3209.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Lopez-Cabarcos, M. A., et al. (2016). Affective commitment. *Journal of Business Research*, 69(11), 5534–5539.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. *Human Resource Management Review*, 11, 299–366.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 195–209.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Minárová, M., et al. (2020). Mobbing and quality culture. *SHS Web of Conferences*.
- Montero, M. J., et al. (2009). Occupational safety and CSR. *Safety Science*, 47(10), 1440–1445.
- Oliver, N. (1990). Organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19–31.
- Paulraj, A. (2011). Sustainable supply management. *Journal of Supply Chain Management*, 47(1), 19–37.
- Paul, G. D., & Kee, D. M. H. (2020). Workplace bullying and turnover intention. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 8(1), 23–27.
- Rasool, S. F., et al. (2020). Sustainable work performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 912.

- Salin, D. (2001). Bullying prevalence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425–441.
- Samani, A. K., & Singh, P. (2014). Compensation and bullying. *Human Resource Management Review*, 24(1), 5–16.
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2003). CSR approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503–530.
- Seymen, A. (2008). *Örgütsel bağlılık*. Detay Yayıncılık.
- Shim, M. (2010). Organizational culture and turnover. *Children and Youth Services Review*, 32(6), 847–856.
- Skogstad, A., et al. (2011). Work environment hypothesis. *Applied Psychology*, 60(3), 475–495.
- Spector, P. E., et al. (2014). Workplace violence. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 72–84.
- Tengilimoğlu, D., & Mansur, F. A. (2009). Mobbing ve örgütsel bağlılık. *Uluslararası İİBF Dergisi*, 1(3), 69–84.
- Terzioğlu, F., et al. (2016). Nurses' productivity. *Journal of Nursing Management*, 24(6), 735–744.
- Van de Vliert, E., et al. (2013). Employee harassment. *Work & Stress*, 27(1), 106–122.
- Vveinhardt, J., & Andriukaitiene, R. (2015). Mobbing prevention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 57–70.
- Vveinhardt, J., et al. (2018). Bullying and CSR. *Transformations in Business and Economics*, 17(2), 66–85.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290–308.
- Witt, L. A., & Wilson, J. W. (1989). Job satisfaction. *Journal of Social Psychology*, 130(2), 267–268.
- Yıldız, S. M. (2018). Leader–member exchange and mobbing. *Economic Research*, 31(1), 480–497.
- Zailani, S., et al. (2012). Sustainable supply chain management. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 330–340.
- Zhang, K., et al. (2006). Expectancy theory and performance. *Management and Organization Review*, 2(2), 279–294.
- Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K. H. (2007). Green supply chain management. *Journal of Environmental Management*, 85(1), 179–189.
- Zulfiqar, S., et al. (2019). CSR and employee behavior. *Sustainability*, 11(13), 3515.