

T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

**ORGANİZASYONLARDA MOBİNG VE İLİŞKİLİ
DEĞİŞKENLERE DAİR META ANALİZ
TEMELLİ BİR ARAŞTIRMA**

ESİN BENGÜ CERAN

2502140484

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. RECEP İBRAHİM PINAR

İSTANBUL- 2021

ÖZ

ORGANİZASYONLARDA MOBİNG VE İLİŞKİLİ DEĞİŞKENLERE DAİR META ANALİZ TEMELLİ BİR ARAŞTIRMA

ESİN BENGÜ CERAN

İş yerinde mobing davranışı bireysel, örgütsel ve toplumsal sorunlar sebebiyle süreçteki tüm aktörleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etki her vaka için değişkenlik gösteren düzeyde olsa da her bir vakanın önlenmesi tarafların tümü için büyük önem taşımaktadır. Sonuçlarının yol açtığı etkiler sebebiyle yönetim organizasyon alanında hem uygulayıcı olan işletmeler hem akademik yazın açısından önemi göz ardı edilemeyecek düzeydedir. Bu sebeple iş yerinde mobing değişkeni, 1970’lerde tanımlanmasının ardından çok sayıda akademik çalışmaya konu olmuştur. Buradan hareketle bu çalışma kapsamında yönetim organizasyon yazınında mobing değişkenini konu edinen çalışmaların derinlemesine irdelenmesi ve ortak çıkarımlarda bulunulması amaçlanmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda ilk olarak mobing ile ilişkisi en fazla çalışılmış olan değişkenler “işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık” olarak belirlenmiştir. Bu tespitin ardından belirlenen meta analize dahil etme kriterleri kapsamında oluşturulan veri seti ile değişkenler arası ilişkiye dair dört ayrı meta analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Meta analiz çalışması bulgularının değerlendirilmesi doğrultusunda mobing değişkeni ile işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında Cohen etki büyüklüğü sınıflandırması kriterine göre orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan alt grup analizleri ile de belirlenen düzenleyici değişkenlerin bu ilişkilerdeki rolü ortaya konulmuştur. Araştırmanın, mobing değişkenine ilişkin yapılan tüm çalışmaları yıl ve coğrafya kısıtı getirmeden irdemesi ve kullanılan meta analiz yönteminin alanda yeni olması bağlamında özgün değer taşıdığı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İşyerinde Mobing, Bezdiri, Zorbalık, Psikolojik Taciz, Sistematik İnceleme, Meta Analiz

ABSTRACT
A META ANALISIS BASED RESEARCH ON MOBBING IN
ORGANIZATIONS AND RELATED VARIABLES

ESİN BENGÜ CERAN

Mobbing in the workplace affects all actors in the process negatively due to individual, organizational and social problems. Although this effect varies for each case, prevention of each case has great importance for all parties. Due to the effects caused by its results, its importance in the field of management organization is at a level that cannot be ignored in terms of both the practitioners and academy. For this reason, the workplace mobbing variable has been the subject of many academic studies after its definition in the 1970s. Based on this, within the scope of this study, it is aimed to examine in depth the studies on the mobbing variable in the management organization literature and to make common conclusions. In line with the purpose of the research, firstly, the variables whose relationship with mobbing has been studied the most were determined as "intention to leave, job satisfaction, burnout and organizational commitment". After this step, four separate meta-analysis studies were carried out on the relationship between variables with the data set created within the scope of the meta-analysis inclusion criteria. In line with the evaluation of the findings of the meta-analysis study, it was concluded that there was a moderate relationship between the mobbing variable and the variables of intention to leave, job satisfaction, burnout and organizational commitment according to the Cohen effect size classification criteria. The role of regulatory variables in these relationships, which were also determined with the subgroup analysis, was revealed. It is thought that the research has a unique value in terms of examining all the studies on the mobbing variable without any constraints on years and geography and by using the method meta-analysis new in the field.

Key Words: Workplace Mobbing, Mobbing, Bullying, Psychological Abuse, Systematic Review, Meta-Analysis

ÖNSÖZ

İş yerinde mobing davranışı maruz kalan kişiyi savunmasız ve çaresiz hissettiren sistematik davranışlardır. Bu tip saldırgan davranışların mobinge maruz kalan kişinin beraberinde; gerçekleştiği ortamdaki diğer çalışanlar, faaliyette bulunulan işletmeye ve tüm topluma olan olumsuz etkileri orta ve uzun vadede gözlemlenmektedir. Yönetim organizasyon alanında uygulayıcıya olan etkileri sebebiyle işletmeler açısından oldukça önemli olan mobing kavramı akademik yazın içinde bu sebeple büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda yönetim organizasyon alanında konuya ilişkin yapılan çok sayıda araştırma bulunmaktadır.

Benzer araştırma sorularına yanıt arayan araştırmaların çokluğu sebebiyle bu tez çalışması kapsamında mobing değişkenine ilişkin yapılan çalışmalar irdelenmiş ve sistematik olarak incelenerek çalışmalardan ortak çıkarımlara varılması amaçlanmıştır. Tez çalışmasının mobing değişkenini zaman ve coğrafya kısıtı gertirilmeksizin yapılan tüm çalışmalar bağlamında inceleme yapması ve araştırma bölümü kapsamında kullanılan meta analiz yönteminin yönetim organizasyon çalışmaları kapsamında yeni kullanılıyor olması açısından çalışmanın özgün değer taşıdığı düşünülmektedir. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilimdalı bünyesinde tamamlamış olduğum bu tez çalışması sürecinde bana desteğini esirgemeyen, değerli zamanını ve deneyimlerini benimle paylaşan tez danışmanım Prof. Dr. İbrahim Pınar'a emekleri için çok teşekkür ederim.

Tüm akademik çalışmalarımı birlikte doktora tez çalışmam sürecinde de manevi desteğini esirgemeyen eşim Mehmet Ali Ceran'a, varlığıyla pek çok şeyi daha anlamlı kıldığı için canım oğlum Yaman Ceran'a, eğitim hayatım boyunca her zaman varlıklarını hissettiren, her ihtiyacım olduğunda yanımda ve yardımcım olan sevgili annem, babam ve ağabeyim Ayşe, Enes ve Ahmet Burak Arslantürk'e tüm destekleri için şükranlarımı sunarım.

İstanbul, 2021

Esin Bengü Ceran

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBİNGİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Tarihsel Gelişimi, Tanımı ve Kapsamı	3
1.2. Mobing Teriminin Kullanımı	11
1.3. Mobing Ortaya Çıkma Biçimleri	16
1.4. Mobing Kavramına İlişkin Literatürün Gelişimi	21
1.5. Mobingin Sebepleri	25
1.5.1. Bireysel Sebepler	26
1.5.2. Örgütsel Sebepler	28
1.5.3. Toplumsal Sebepler	30
1.6. Mobing Süreci	31
1.6.1. Leymann'ın Süreç Modeli	32
1.6.1.1. Birinci Safha: Kritik Olay (The Original Critical Incident)	34
1.6.1.2. İkinci Safha: Mobing ve Damgalama (Mobbing And Stigmatizing)	34
1.6.1.3. Üçüncü Safha: Çalışan İdaresi (Personnel Administration)	35
1.6.1.4. Dördüncü Safha: Etiketleme (Branding)	36
1.6.1.5. Beşinci Safha: İhraç Etme (Expulsion)	36
1.6.2. Glasl'ın Süreç Modeli	37
1.6.2.1. Birinci Evre: Rasyonellik ve Kontrol	38
1.6.2.2. İkinci Evre: İlişkilerin Bozulması	38
1.6.2.3. Üçüncü Evre: Saldırı ve Tahribat	38
1.7. Mobingin Tarafları	39
1.7.1. Mağdur	39
1.7.2. Fail	42
1.7.3. Tanık Olanlar	44
1.8. Mobingin Sonuçları	45
1.8.1. Bireysel Sonuçlar	46
1.8.2. Örgütsel Sonuçlar	48
1.8.3. Toplumsal Sonuçlar	49
1.9. Mobingle Başa Çıkma ve Sürece İlişkin Alınabilecek Önlemler	50

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA MOBİNG DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALARIN İRDELENMESİ

2.1. Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	57
--	----

2.1.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	57
2.1.2.Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar..	59
2.2.Mobing ve İş Tatmini İlişkisi	77
2.2.1.İş Tatmini Kavramı	77
2.2.2.Mobing ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar	79
2.3.Mobing ve Tükenmişlik İlişkisi.....	95
2.3.1.Tükenmişlik Kavramı.....	95
2.3.2.Mobing ve Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	98
2.4.Mobing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	111
2.4.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı	111
2.4.2.Mobing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar	112

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBİNG VE EN ÇOK ÇALIŞILAN DEĞİŞKENLERLE OLAN İLİŞKİSİNE YÖNELİK META ANALİZ ÇALIŞMASI

3.1.Araştırmanın Amacı	121
3.2.Kapsam ve Sınırlılıklar.....	124
3.3.Araştırma Süreci	125
3.3.1.Meta Analiz Dahil Etme-Hariç Tutma Kriterleri.....	126
3.3.2.Veritoplama Süreci	127
3.3.3.Analiz Yöntemi	132
3.3.3.1.Etki Büyüklüğü Verisi.....	134
3.3.3.2.Sabit Etki ve Rastgele Etkiler Modelleri.....	135
3.3.3.3.Yayın Yanlılığı.....	138
3.3.3.4.Heterojenlik ve Alt Grup Analizleri.....	140
3.4.Bulgular.....	141
3.4.1.Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları.....	141
3.4.1.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri	141
3.4.1.2. Yayın Yanlılığı.....	142
3.4.1.3. Etki Büyüklüğü Analizi.....	143
3.4.1.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular.....	145
3.4.2.Mobing ve İş Tatmini Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları.....	147
3.4.2.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri	147
3.4.2.2. Yayın Yanlılığı.....	148
3.4.2.3. Etki Büyüklüğü Analizi.....	149
3.4.2.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular.....	150
3.4.3.Mobing ve Tükenmişlik Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları.....	151
3.4.3.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri	152
3.4.3.2. Yayın Yanlılığı.....	152
3.4.3.3. Etki Büyüklüğü Analizi.....	154
3.4.3.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular.....	155
3.4.4.Mobing ve Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları	157
3.4.4.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri	157
3.4.4.2. Yayın Yanlılığı.....	157

3.4.4.3. Etki Büyüklüğü Analizi.....	159
3.4.4.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular.....	160
3.5. Araştırmanın Değerlemesi.....	161
SONUÇ.....	167
KAYNAKÇA	178
EKLER.....	201
ÖZGEÇMİŞ.....	212



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo1: Terimin Farklı Kullanımı.....	14
Tablo 2: Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine İlişkin Çalışmalar.....	77
Tablo 3: Mobing ve İş Tatmini İlişkisine İlişkin Çalışmalar	95
Tablo 4: Mobing ve Tükenmişlik İlişkisine İlişkin Çalışmalar.....	110
Tablo 5: Mobing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine İlişkin Çalışmalar	119
Tablo 6: Meta Analizine Dahil Edilen Çalışma Sayısı.....	131
Tablo 7: Cohen Etki Büyüklüğü Sınıflandırması	135
Tablo 8: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli	142
Tablo 9: Yayın Yanlılığı İstatistiği.....	143
Tablo 10: Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları	146
Tablo 11: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli.....	147
Tablo 12: Yayın Yanlılığı İstatistiği.....	149
Tablo 13: Mobing ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları.....	151
Tablo 14: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli	152
Tablo 15: Yayın Yanlılığı İstatistiği.....	154
Tablo 16: Mobing ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları.....	156
Tablo 17: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli.....	157
Tablo 18: Yayın Yanlılığı İstatistiği.....	159
Tablo 19: Mobing ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları	160

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Mobingin Sebep ve Sonuçları.....	26
Şekil 2: Mobing Sürecinin Safhaları.....	32
Şekil 3: Çatışmanın Mobinge Dönüşmesi Süreci (Glasl Modeli).....	37
Şekil 4: Meta Analiz Veri Seti Oluşturma Aşamaları.....	129
Şekil 5: Fisher Z Dönüşümü	135
Şekil 6: Mobing-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Huni Grafiği.....	143
Şekil 7: Mobing-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)	144
Şekil 8: Mobing-İş Tatmini İlişkisi Huni Grafiği	148
Şekil 9: Mobing-İş Tatmini İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)	149
Şekil 10: Mobing – Tükenmişlik İlişkisi Huni Grafiği.....	153
Şekil 11: Mobing-Tükenmişlik İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot) .	154
Şekil 12: Mobing - Örgütsel Bağlılık İlişkisi Huni Grafiği	158
Şekil 13: Mobing-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)	159

KISALTMALAR LİSTESİ

Bkz	: Bakınız
EAPA-T-R	: Escala de Abuso Psicológico Aplicado en el Lugar de Trabajo
LEMS-II	: Leidse Mobbing Schaal-II
LIPT	: Leymann Inventory of Psychological Terror
MBI	: Maslach Burnout Inventory
MOAQ	: Michigan Organization Assessment Questionnaire
MOST	: Mobbing Scale for Teachers
NAQ	: Negative Act Questionnaire
NAQ-R	: Negative Act Questionnaire Revised
S-NAQ	: Shortened Negative Acts Questionnaire

GİRİŞ

Güçlü olanın güçsüz olana uyguladığı şiddet insanlığın varoluşundan bu yana gözlemlenmiştir. Tarih boyunca pek çok farklı şekile bürünmüş olan saldırganlık davranışı günümüzde işletmeler bünyesinde mobing olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde çalışanlar arasındaki çatışmanın belirli bir düzeye kadar öğrenmeye katkı sağladığı bilinmektedir. Buna karşın çatışmanın zaman içinde tırmanması ve kişiler arası iletişimi çıkmaza sürüklemesi beraberinde olumsuz etkileri de getirmekte, taraflardan birinin diğerinin üzerinde baskı kurması ve bunu sistematik olarak gerçekleştirmesi halinde mobinge dönüşmektedir. İş yerinde mobing davranışı başlangıçta küçük sürtüşmeler olarak algılansa da zaman içinde bu durumun sistematik hale gelmesi ile maruz kalan kişiyi mağdur etmektedir. Mobingin mağdura olan olumsuz etkilerinin yanı sıra organizasyona ve topluma olan olumsuz etkileri de orta ve uzun vadede gözlemlenebilmektedir.

Mobingin işletmelere olan etkilerinin yanı sıra mağdura ve topluma olan etkileri de yönetim organizasyon alanı için önemli bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Mobingin sebepleri ve sonuçlarının neler olduğu, önlenmesi ve başa çıkılabilmesi için neler yapılabileceği, mağdur, fail ve diğer aktörlerin süreçteki rolünün neler olduğu gibi pek çok konu yönetim organizasyon alanı için potansiyel araştırma soruları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda 1970'lerden bu yana iş yerinde mobing değişkenini farklı araştırma soruları bağlamında inceleyen çok sayıda çalışma yazında yer almıştır. İş yerinde mobing davranışının uygulayıcılar açısından önemi yıllar içinde artış göstermiş, akademi camiası da artan bu önem doğrultusunda mobing değişkenine ilişkin yapılan araştırma sayısını giderek artırma eğilimine girmiştir. Bu noktada yazında yer alan çok sayıda çalışmanın tek bir filtreden geçirilerek bugüne kadar yapılan çalışmalardan ortak bir çıkarım yapılması gereği gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda yapılan tez çalışması ile yönetim organizasyon yazınında mobing değişkenine ilişkin yapılmış olan çalışmaların sistematik olarak irdelenmesi hedeflenmiştir. Çalışma iki ana amaç çatısı altında şekillenmiştir. İlk olarak yazın incelemesi ile iş yerinde mobing değişkeninin ilişkilendirildiği değişkenleri tespit

etmek, sonrasında ise tespit edilen bu değişkenlerden mobing ile ilişkisi en çok çalışılanların sistematik analizlerinin yapılması ve ortak bir çıkarımda bulunulması amaçlanmıştır. Başka bir deyişle alanda bugüne dek yapılan çalışmaların sonuçlarının ortak bir paydaya indirgenmesi hedeflenmektedir.

Tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde mobing kavramının teorik temelleri incelenmiş, sürecin sebep ve sonuçları ile önleme ve başa çıkma yöntemleri irdelenmiştir. İkinci bölümde mobing değişkenine ilişkin yazında yer alan çalışmaların belirlenen kriterler çerçevesinde elenmesinin ardından detaylı olarak özetlenmesi ile mobing ve ilişkili değişkenler arasındaki bağlantının teorik olarak kurulması sağlanmıştır. Üçüncü bölümde ise belirlenen değişkenler ve mobing ile ilişkilerine yönelik meta analiz çalışmalarından elde edilen bulgulara ilişkin detaylara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBİNGİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Tarihsel Gelişimi, Tanımı ve Kapsamı

Mobbing kavramının iş hayatındaki anlaşmazlıklardan biri olarak karşılık bulmasından önce literatürde yaygın bir kullanımı bulunmadığı görülmektedir. Mobbing sözcüğü ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından 1963 yılında yapılan çalışma kapsamında bir grup hayvanın kendilerinden daha büyük bir hayvana saldırması anlamında kullanılmıştır. Daha sonra İsveçli araştırmacı Heinemann çocuklar arasındaki davranışlar üzerine yaptığı çalışmasında bir grup çocuğun bir diğer çocuk (genellikle tek başına olan) üzerindeki saldırgan davranışlarını mobbing olarak nitelendirmiştir. Mobbing sözcüğünü iş yerinde yetişkinler arasındaki gerginlikleri tanımlamak üzere kullanan ilk araştırmacı ise Heinz Leymann'dır.¹ Çocuklar arasındaki bu tür saldırgan davranışların incelenmesi zamanla zorbalık sözcüğünün yaygın kullanılmasına sebep olmuş, mobbing ise yetişkin davranışlarını tanımlamada kullanır hale gelmiştir.

Mobbing kavramının akademik camiada dikkat çekerek çalışmalara konu olmasında önemli rolü olan asıl faktör 1976'da İsveç iş çevresi yasasının çalışanların fiziksel ve mental sağlıklarını korumayı desteklemesidir. Daha sonra Norveç ve Finlandiya'da iş çevresi ile ilgili yasaların kabulü ile alandaki çalışmalar bu ülkelerde de hız kazanmıştır. Çocuklar üzerinde yapılan araştırmalarda zorbalık "bir kişi üzerinde kişinin kendini savunamayacak durumda olması halinde uzun vadeli olarak yapılan saldırgan davranışlar" olarak tanımlanırken 1980lerin başında bu kavram Leymann ve

¹Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work." European Journal of Work and Organizational Psychology, Sayı:5, Cilt: 2, 1996, s168.

Gustavsson'un (1984) çalışmalarıyla yetişkinler ve organizasyonlar açısından ele alınmaya başlanmıştır.²

Mobbing kavramına ilişkin öncü nitelikte olan çalışmaların çoğu İsveç ve Norveç dillerinde yapılmıştır. İskandinav araştırmacılar konu ile ilgili öne çıkan isim Alana öncülük eden Leymann'dır.³ Alana ilişkin yapılan çalışmaların hemen hepsinde Heinz Leymann'ın çalışmalarına atıf yapıldığı görülmektedir.

İş yerinde mobbing kavramı Heinz Leymann ve beraberindekiler tarafından 1982'de yapılan, 1983 yılının sonbaharında yazılmış ve 1984 yılı başında İsveç Mesleki Güvenlik ve Sağlık Ulusal Kurulu tarafından bilimsel bir rapor olarak yayınlanan araştırmalara kadar sistematik olarak tanımlanmamıştır.⁴ Bu raporun beraberinde yetişkinlerde zorbalık kavramının incelenmesi ve mobbing olarak adlandırılmasında öncülük eden iki önemli çalışma Leymann (1992) ve Einarsen ve Raknes'in (1991) çalışmalarıdır. Bu çalışmalar İskandinav dillerinde yayınlanmış olmakla birlikte çalışmaların sonuçlarına İngilizce olarak da 1994'te Einarsen, Raknes ve Matthiesen tarafından daha sonra 1996'da Einarsen ve Skogstad tarafından yapılan çalışmalarda yer verilmiştir. 1993 yılında İsviçre ve 1994 yılında Norveç'te iş yerinde mobbinge ilişkin çıkarılan yasalarla öne çıkan kavram bu dönemden itibaren giderek daha da önem kazanmıştır.⁵ İskandinav ülkelerinin öncülüğünde araştırmalara konu olmaya başlayan iş yerinde mobbing değişkeni ilerleyen süreçte diğer ülkelerde de araştırmacıların merak konusu olmuş, yıllar içinde değişkene ilişkin pek çok benzer ve farklı tanımlar yapılmıştır.

²Ståle Einarsen, Anders Skogstad, "Bullying At Work: Epidemiological Findings In Public and Private Organizations." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Sayı:5, Cilt: 2, 1996, ss185-201, s185.

³ Charlotte Rayner, Helge Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying" *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Sayı:7, Cilt: 3, 1997, ss181-191, s185.

⁴Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s.165.

⁵Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", 1997, s183.

İngilizcede ‘mob’ sözcüğünün sözlük karşılığı; şiddet içeren veya kargaşaya yol açan kalabalık bir grup insandır. Bir insanın bu şiddete, saldırganlığa maruz kalması ise ‘mobbing’ olarak karşılık bulmaktadır.⁶

Çalışma hayatında mobing kavramının tanımı Leymann tarafından; “bir kişiyi savunmasız ve çaresiz bırakan sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik olmayan davranışlar” olarak yapılmıştır.⁷

Einarsen vd. zorbalık ve taciz olarak kullanmayı tercih ettikleri mobing kavramını “bir çalışan veya yöneticinin başka çalışan veya yöneticiler tarafından tekrarlanan kötü davranışlara maruz bırakılması ve mağdur edilmesi” şeklinde tanımlamaktadır. Bir çalışanın sürekli olarak iş arkadaşları veya liderleri tarafından eleştirilmesi, çalışana sataşılması, musallat olunması (picked on), aşağılanması (humiliated) mobing mağduru olduğunu göstermektedir.⁸ Mobing başlangıçta bir grup davranışı olarak tanımlanmış olsa da İskandinav araştırmacıların öncülüğüyle kavram bireysel bir davranış olarak da kullanılagelmiştir.

Mobing bir kişiye yönelik olarak uzun süren, zaman içinde artarak tırmandırılmış (escalated) ve düzenli olarak yapılan tacizci davranışlar, abartılmış çatışma durumu ve çatışmanın ilerlemiş halidir.⁹ Kavramın bir diğer tanımı tekrarlanan ve bir süre devam eden saldırganlık ve şiddet içeren davranışlar olarak yapılmaktadır.¹⁰ Stres teorisine göre mobing sosyal stres kaynaklarından biridir, çatışma teorisine göre ise mobing yüksek gerginlik seviyesine ulaşmış ve güç dengesizliğine sahip olan çözülmemiş bir

⁶Oxford learner’s dictionary (çevrimiçi)

https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/mob_1?q=mob (20.11.2019)

⁷ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work", 1996, s.168.

⁸ Ståle Einarsen, Anders Skogstad, "Bullying at Work: Epidemiological Findings In Public and Private Organizations", 1996, s185.

⁹ Dieter Zapf, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work." International Journal of Manpower, Sayı: 20, Cilt: 1/2, 1999, s.70.

¹⁰ Ståle Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach", Aggression and Violent Behavior, Sayı: 5, Cilt: 4, 2000, s.379.

çatışmadır.¹¹ Yapılan gözlemler doğrultusunda mobingin kişiler arası çatışmanın ilerlediği düzeyde ortaya çıktığı düşünülmektedir.

İş yerinde mobing bir kişiyi hedef alarak takılmak, canını sıkmak ve aşağılamak suretiyle karşı koyamayacağını hissetmesine sebep olan tekrarlanan negatif davranışlardır.¹² İş yerinde mobing birini sistematik olarak uzun bir süre boyunca rahatsız etmektir.¹³ Mobing iş yerindeki daha güçlü çalışanlar tarafından daha güçsüz olanlara karşı sergilenen tekrarlayan, hedefli ve yıkıcı iletişim biçimi olarak da tanımlanmaktadır.¹⁴ Mobing, uzun bir süre boyunca sıklıkla gerçekleştirilen, tek bir kişiye veya az sayıdaki kişiye yönelik bir dizi olumsuz eylem olarak tanımlanır. Farklı bir tanım ise “göndericinin alıcısıyla kurduğu alıcının kişisel veya işe yönelik durumuyla ilgili, sözlü veya sözsüz, negatif ve saldırgan biçimde olan iletişim şeklidir” olarak yapılmıştır.¹⁵ İş yerinde mobing kişisel veya işle ilgili problemlerden ortaya çıkan ufak negatif davranışların toplanıp sistematik bir kötü davranış biçimine dönüştüğü uzun dönemli bir süreçtir.¹⁶

Mobing klikleşmelerle ortaya çıkar. Mağdur sistematik olarak damgalanır, hakları ihlal edilir, buna uzun süre maruz kalan kişi işini yapamaz hale gelir. Bu durum çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından gerçekleştirilebilir.¹⁷ Kişinin kişisel ve mesleki performansı üzerine sürekli saldırılar kindar bir kampanya haline gelir; kişinin

¹¹ Dieter Zapf, Gross Claudia, "Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Sayı:10, Cilt: 4, 2001, s.497.

¹² Lars Johan Hauge, Anders Skogstad, Ståle Einarsen. "Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study" *Work & Stress*, Sayı:21, Cilt: 3, 2007, s.221.

¹³ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.497.

¹⁴ Pamela Lutgen-Sandvik, "The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation and Regeneration of Workplace Mistreatment", *Management Communication Quarterly*, Sayı:16, Cilt: 4, 2003, s.471.

¹⁵ Mogens Agervold, Eva Gemzøe Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions", *Work & Stress*, Sayı:18, Cilt 4, 2004, s.336-337.

¹⁶ Elfi Baillien, Katalien Bollen, Martin Euwema, Hans De Witte, "Conflicts and Conflict Management Styles as Precursors of Workplace Bullying: A Two-Wave Longitudinal Study", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Sayı:23, Cilt: 4, 2014, s.511.

¹⁷ Heinz Leymann, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, Sayı:5, Cilt: 2, 1990, s.119.

telefon görüşmeleri engellenir veya dinlenir, mailleri engellenir, ofisteki düzeni değiştirilir, izin veya eğitim gibi talepleri açıklama yapılmaksızın reddedilir. Daha önce katılmakta olduğu toplantılardan dışlanır, sorumlulukları kaldırılır, yaptığı işler aşağılanır ve önemsizleştirilir.¹⁸ Meslektaşların önünde eleştirme, azarlama, kişiye karşı saldırgan bir dil kullanılması, kişinin davranışlarını aşırı izleme, görevi başaramaması için eksik bilgilendirme gibi davranışlar da iş yerinde mobing olarak değerlendirilmektedir.¹⁹ Buradan yola çıkarak iş yerinde mobing davranışının pek çok farklı şekilde ortaya çıktığı söylenebilmektedir.

Bir olumsuz davranışın mobing olarak adlandırılabilmesi için iş yerinde meydana gelmesi gerekir. Üstler-aşlar ve eşitler arasında olabilir. Sistemli olarak uygulanmalıdır. Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır. Kasıtlı olmalıdır. Mobinge uğrayanı pasifize etme, işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarara sebebiyet vermelidir. Gizli veya açıkça sergilenebilir.²⁰ Bireyin belli bir zaman döneminde kendini savunmakta zorlandığı düzeyde negatif davranışlara maruz kaldığı tüm durumlar mobing olarak tanımlanabilir ancak aynı güç düzeyindeki kişiler arasında veya bir olaya mahsus çatışmalar mobing olarak değerlendirilemez.²¹ İş yerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış mobing olarak değerlendirilemez. Mobingden tam anlamıyla söz edilebilmesi için davranışın mobingin unsurlarını taşıması gerekmektedir.

Birine yetkinliğinin alt düzeyinde işler vermek, onunla dalga geçmek veya birlikte yemeğe giderken onu çağırılmamak gibi izole etme davranışları iş hayatında olağan durumlar olarak karşılanabilmektedir.²² Üstlerin aşlara aşağılayıcı, manipüle edici, yüksek sesli ve benzeri davranışları aslında sıra dışı değildir, yapılan araştırmalara

¹⁸Andrea Adams. "Bullying at Work", Journal of Community and Applied Social Psychology, Sayı:7, Cilt: 3, 1997, s.178.

¹⁹Adams, "Bullying at Work", 1997, s.178.

²⁰ İş yerinde Psikolojik Şiddet. "Bilgilendirme Rehberi." Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Çalışma Genel Müdürlüğü (2014).s9.

²¹ Ståle Einarsen, , BjØrn Inge Raknes, Stig Berge Matthiesen,"Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", European Journal of Work and Organizational Psychology, Sayı:4, Cilt: 4, 1994, s.383.

²²Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.221.

göre yöneticilerin önemli bir kısmı çalışanlarına karşı bu tür davranışları sıklıkla uygulamaktadır.²³ Ancak bu davranışların sistematik biçimde, belli bir zaman periyoduna yayılarak yapılması ve çalışma ortamında gerginliğe yol açarak iyi olma hali ve iş tatminini düşürmesi halinde mobinge dönüşmektedir.²⁴

Rayner ve Hoel mobingin yapılış biçimlerini beş farklı kategori altında açıklamaktadır; iş yerindeki pozisyonu tehdit, kişiliği tehdit, dışlama, aşırı iş yükü ve istikrarı bozma. Kişiye küçümseyici şekilde bakma, onun kamuoyu tarafından aşağılanmasına sebep olma, kişiyi çaba eksikliği ile suçlama iş yerindeki pozisyonunu tehdit eden davranışlardan bazıları olarak nitelendirilmektedir. Lakap takma, hakaret etme, yaşı gibi kişisel özellikleriyle dalga geçme gibi davranışlar mağdurun kişiliğine tehdit olarak kategorize edilirken, bilgi saklama, fırsatlara ulaşımını engelleme, sosyal ortamlardan uzaklaştırma gibi tutumlarla mağdur dışlanmaktadır. Gereksiz işlerin kişiye yüklenmesi, imkânsız hedefler konulması gibi yıldırma politikaları da aşırı iş yüküyle çalışanı mağdur etme olarak nitelendirilmektedir. Düzeni değiştirerek kişiyi başarısızlığa yönlendirme de bir diğer mobing türü olarak sıralanmaktadır.²⁵

Mobing birbirinden bağımsız, birbirinden ayrı olaylar değildir, iş yerinde gerçekleşen evrilerek artış gösteren kötü olayların sonucunda oluşur. Belli bir zaman diliminde, tekrarlanan çeşitli davranışlar içermektedir.²⁶ Yapılan tüm tanımların ortak noktası mobingin tekrarlanan ve sürekliliği olan bir kavram olmasıdır.

Kişiyi rahatsız eden, aşağılandığını hissettiren davranışın mobing kavramı bünyesinde değerlendirilebilmesi için gerekli karakteristik özellikler bulunmaktadır. Bunlardan ilki bu davranışın birden fazla tekrarlanıyor olması ve bunun bir sürece yayılmış olmasının gereğidir. İş arkadaşlarından birinin veya bir yöneticinin çalışana, bir olaya

²³ Lutgen-Sandvik, " The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation and Regeneration of Workplace Mistreatment", 2003, s.472.

²⁴ Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.221.

²⁵ Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying",1997, s183.

²⁶ Staale Einarsen, , Helge Hoel, Guy Notelaers "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", Work & Stress, Sayı:23, Cilt: 1, 2009, s.26.

mahsus şekilde bağırması, onu aşağılanmış hissettirmesi mobing kavramı bünyesinde değerlendirilemez.²⁷ Bu davranışın mobing olabilmesi için birden fazla kez ve (genel kabul gören) en az altı ay boyunca sıklıkla tekrar edilmesi gerekmektedir.²⁸ Mobing geçici bir problem değildir. Mobingin varlığından söz edilebilmesi için çatışmanın en az altı ay sürmesi gerekmektedir. Alanda öncü yazarlardan Leymann ortalama 15 ay, Einarsen ve Skogstad 18 ay, Zapf 29-46 ay ortalama 2 yıldan fazla sürdüğünü yaptıkları araştırmalar sonucunda ortaya koymuşlardır.²⁹

Mobingi iş yerindeki diğer çatışma vakalarından ayıran sıklık ve süre özellikleridir. Mobingin özelliklerini kapsayan geniş bir tanım Leymann tarafından şu şekilde yapılmaktadır; bir çalışanın bir diğer çalışan veya çalışanlar tarafından neredeyse her gün ve birkaç aylık dönemler boyunca saldırıya maruz bırakılması, kişinin çaresiz bir konuma getirilmesi ve genellikle süreç sonunda ihracına yola açılması durumu.³⁰ Bu noktada mobingin varlığından söz edilebilmesi için çatışmanın sıklığı ve ne kadar sürdüğünün önem taşıdığı vurgulanmaktadır.

Mobing çatışmanın bir alt kümesi olarak düşünülebilmektedir. Ancak çatışma pozitif yönde de olabilir, eşit statüde kişiler arasında gerçekleşebilir, sadece tek sefere mahsus gerçekleşmiş bir olay olabilir ve kısa sürede çözümlenebilirken mobing: mağdur için her zaman negatiftir, eşit olmayan statüler arasında gerçekleşir, uzun vadeli bir eylemler toplamıdır, birden fazla olayın birleşimidir.³¹ Bazı araştırmacılar mobingi bir çatışma türü veya çatışmanın bir üst seviyesi gibi görse de iş yerinde mobing üzerine derinlemesine çalışan araştırmacılar bunu reddetmektedir. Mobingi çatışma kapsamında değerlendirmek onun etik dışı ve zarar verici yönünü gözardı etmek olarak değerlendirilmektedir.³² İleri düzeydeki çatışma olarak da tanımlanan mobing süreci

²⁷ Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying",1997, s184.

²⁸Leymann, H. "Leymann inventory of psychological terror." Violen, Karlskrona, 1992 akt., Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying",1997

²⁹ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.499.

³⁰ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s.168.

³¹ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.499.

³² Baillien vd., " Conflicts and Conflict Management Styles as Precursors of Workplace Bullying: A Two-Wave Longitudinal Study", 2014, s512.

mağdurun kontrolü dışında gerçekleşmektedir. Çatışma veya stres yönetiminde başarılı sonuç veren çözümler mobing durumunda sonuç vermemektedir.³³ Mağdur mobing sürecinin sonucunda öz benliğine, kişiliğine veya mesleki yeterliliğine karşı bir tehdit hissetmekte ve bu tehdit çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır.³⁴ Taraflar arasında meydana gelen çatışma zaman zaman besleyici olabilmekte yeni fikirlerin oluşmasına katkı sağlayabilmekte iken mobinge dönüşen çatışma iş yerinde iletişim kurmayı engeller hale gelmekte iş süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Mobingin en ayırt edici özelliği kişinin kendini savunmakta güçlük çekiyor olmasıdır. Ayrıca taraflar arasındaki güç eşitsizliği de bir diğer ayırt edici özelliği olarak kabul edilmektedir. Üstü tarafından veya kendinden üst pozisyonda çalışan bir iş arkadaşı tarafından mobinge maruz bırakılan mağdur kendini savunmakta, karşılık vermekte güçlük çeker.³⁵ Bu güç farkı örgütsel hiyerarşiden kaynaklanabilir. Ayrıca bilgi gücü (knowledge power) yönünden de bir farklılıktan söz edilebilir. Bu güç eşitsizliği mobinge hedef olan kişinin kendini savunmasını zorlaştırmaktadır. Güç eşitsizliği ile hedef kişi daha da güçsüzleştirilmektedir.³⁶ Mobing vakaları; güç dengesizliği koşulu sebebiyle genellikle yönetici ve ast arasında görülmektedir.³⁷ Genellikle üstün yetkiye bağlı gücü ile ast üzerinde baskı kuarbildiği görülmektedir.

Özetle, mobing, bir veya daha fazla kişinin belirli bir süre boyunca art arda bir veya daha fazla kişi tarafından yürütülen olumsuz eylemlere (cinsel taciz, işkence, sosyal dışlanma, saldırgan ifadeler, fiziksel istismar veya benzeri) maruz kalması durumunda ortaya çıkar. Buna ek olarak, taraflar arasındaki güç düzeylerinde bir dengesizlik mevcut olmalıdır. Mağdur kişinin kendisini savunması zor olmalıdır. Birbirine yakın güç seviyelerinde olan kişiler arası çatışmalarda mobing söz konusu edilememektedir.

³³ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.499.

³⁴ Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004, s.337.

³⁵ Einarsen, " Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach ", 2000, s.381-382.

³⁶ Einarsen vd., "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", 2009, s.27.

³⁷ Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.222.

Ayrıca sıklıkla meydana gelmeyen birkaç sefere mahsus çatışmalar da mobing olarak adlandırılmamaktadır.³⁸

İş yerinde mobing pek çok kavramla karıştırılmaktadır. Baskı, şiddet, terör, istismar, küçük düşürme, taciz, kabalık, kabadayılık, saldırganlık, zorbalık, işkence, çatışma gibi davranışların her gerçekleştiğinde mobing olarak adlandırılması doğru değildir. Tüm bu huzursuzluk veren davranışlar iş yerinde sistematik olarak uygulandığında, maruz kalana çaresizlik hissettirdiğinde mobing olarak adlandırılabilir. ³⁹Başka bir deyişle bu tür davranışların mobing sayılabilmesi için maruz kalan kişinin kendine çıkış yolu bulamıyor olması ve bu davranışa sistematik olarak maruz bırakılıyor olması gerekmektedir.

1.2. Mobing Teriminin Kullanımı

Mobing terimini literatüre kazandıran Heinz Leymann'ın "bir kişiyi savunmasız ve çaresiz bırakan sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik olmayan davranışlar" olarak tanımladığı kavramın yerine farklı araştırmacılar çeşitli sözcükler kullanmayı tercih etmişlerdir. İskandinav literatüründe yaygın kullanımı mobing olarak kabul gören kavram farklı kültürlerde birine karşı birlik olma (ganging up on someone), zorbalık (bullying), psikolojik terör (psychological terror), taciz (harassment) gibi birçok sözcükle karşılık bulmuştur. ⁴⁰ İskandinav araştırmalarında mobing kelimesi kullanılmış, Almanya ve genellikle diğer Avrupa ülkeleri de bu sözcüğü benimsemiştir. Bir kısım araştırmacılar zorbalık (bullying) ve taciz (harassment) sözcüklerini kullanırken bir kısım araştırmacılar ise mobing (mobbing) sözcüğünde ısrarcı olmaktadır. ⁴¹ Amerika merkezli çalışmalarda duygusal taciz (emotional abuse) ve kötü muamele (mistratement) sözcükleri de kavramın karşılığı olarak

³⁸Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", 2000.

³⁹ Hasan Tutar, "Mobbing: Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım", Detay Yayınları, 2015, s.11.

⁴⁰ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s.165.

⁴¹ Einarsen vd., "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", 1994, s.382.

kullanılmaktadır.⁴² Kurban etme (victimization), işgören tacizi (employee abuse), gözdağı (intimidation) sözlü taciz (verbal abuse) de literatürde mobingin yerine kullanılan terimler arasındadır.⁴³

Leymann İngiliz ve Avusturyalı araştırmacıların kullandığı zorbalık (bullying) sözcüğünü kullanmayı kasıtlı olarak reddettiğini, mobing sözcüğünü özellikle tercih ettiğini vurgulamaktadır. Leymann zorbalığın fiziksel şiddet içerdiğini bu sebeple kullanımının mobingden ayrılması gerektiğini savunmaktadır.⁴⁴ Bu kaygıyı gütmeyerek, aynı eserde mobing ve zorbalık sözcüklerini eş anlamlı olarak kullanan araştırmacılar da bulunmaktadır.⁴⁵ Daha önce de değinildiği üzere iş yerinde mobing pek çok terim adı altında incelenmiştir. Şiddet (violence), saldırganlık (aggression), taciz (abuse/harassment), zorbalık (bullying), mobing (mobbing) gibi sözcüklerin yanı sıra kimi araştırmacılar da iş yeri saldırganlığı veya iş yerinde mağdurlaştırma gibi genelleyici terimler de kullanmışlardır.⁴⁶ Terimin karşılığı olarak farklı sözcükler kullanmayı tercih etseler de araştırmacıların yaptıkları tanımlar itibariyle aynı kavrama işaret ettikleri görülebilmektedir.

Mobing bir kişiye birden fazla kişinin negatif yönlü sistematik davranışları anlamını taşır ancak İskandinav araştırmaları iki kişi arası çatışmalarda da bu sözcüğü kullanmaktadır. Bazı araştırmacılar taciz (*harrasment*) sözcüğünü de mobing kavramı ile eş anlamlı olarak kullanmayı uygun görürken, taciz kavramının tamamen farklı bir literatürü olduğunu ileri sürenler de bulunmaktadır. Bu görüşe göre mobing cinsel tacizi içermemekte, cinsellik ve ırkçılığa yönelik aşağılama rahatsız hissettirme davranışlarının tanımlanmasında kullanılmaktadır.⁴⁷ Buna karşın tacizin mobing literatüründe mobing tanımı ile birebir örtüşen kullanımlarına da çokça

⁴² Stale Einarsen, Helge Hoel, Cary Cooper, "Bullying and Emotional Abuse In the Workplace: International Perspectives In Research and Practice", CRC Press, 2003.

⁴³ Tutar, "Mobbing: Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım", 2015, s.114.

⁴⁴ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s.168.

⁴⁵ Zapf, "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.", 1999, s70.

⁴⁶ Jordi Escartín, Dieter Zapf, Carlos Arrieta, Álvaro Rodríguez-Carballeira, "Workers' Perception of Workplace Bullying: A Cross-Cultural Study", European Journal of Work and Organizational Psychology, Sayı:20, Cilt: 2, 2011, s.179.

⁴⁷ Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", 1997, s184.

rastlanmaktadır.⁴⁸ Bir diğer görüşe göre ise cinsel taciz iş yerinde mobingin çeşitlerinden biri olarak kabul edilmektedir.⁴⁹ İş yerinde fiziksel şiddet bazı çalışmalarda mobingle ilişkilendirilse de bu iki kavramı doğrudan eşleştirmek problem yaratmaktadır. Çünkü iş yerinde fiziksel şiddet genellikle tek seferlik durumları karşılamaktadır.⁵⁰ Genellikle istenmeyen davranışlar olarak adlandırılırsalar da fiziksel taciz, fiziksel şiddet veya fiziksel şiddetle tehdit de mobing vakaları kapsamında kabul edilmektedir.⁵¹ İstenmeyen davranışların hepsi her zaman mobing değildir. Ancak mobing her zaman istenmeyen davranıştır.⁵² İş yerinde şiddet davranışının sistematik olarak gerçekleştirilmesi çok sık rastlanan bir durum olmaması sebebiyle bazı araştırmacılar tarafından mobing teriminin dışında olduğu öne sürülmektedir. Fakat az sayıda da olsa iş yerinde şiddetin sistematik hale geldiği durumlar da mümkün olabilmektedir. Bu sebeple karşıt görüşteki araştırmacılara göre şiddet davranışı da mobing kapsamına alınmalıdır.

İngilizce literatürdeki bu karmaşayı Heinz Leymann şu şekilde açıklamaktadır; iş yerinde rahatsız edici davranışlar ile ilgili İskandinav ülkelerinde yapılan çalışmaların ardından dünyanın pek çok ülkesindeki araştırmacılar alana katkı sağlamaya başlamışlardır. İş yerinde ve aynı zamanda okullarda çocukların maruz kaldığı saldırgan davranışlar da bu dönemde sıkça çalışılan ve birbirini destekleyen alanlar oluşturmuştur. İngiltere, Avusturalya ve Japonya; Norveç öncülüğünde yapılan, okul çağındaki çocuklar arasında gerçekleşen zorbalık (bullying) davranışı ile ilgili çalışmalara ağırlık vermiştir. Bununla birlikte Almanya, Fransa, İtalya, Macaristan, ABD ve yine Avusturalya'dan pek çok akademisyen İsveç öncülüğünde iş yerinde saldırgan davranışlar (mobbing) üzerine çalışmalarla gelişen literatüre katkı sağlamışlardır. Leymann bu ayrışmanın terimsel olarak da yapılmasının gereğini

⁴⁸ Brodsky, Carroll M. ,”The Harassed Worker” Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Heath, 1976 akt. Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", 1997.

⁴⁹ Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach", 2000, s380.

⁵⁰ Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying",1997, s187.

⁵¹ Einarsen vd., "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", 2009, s.26.

⁵² Adrienne B. Hubert, Marc Van Veldhoven, "Risk Sectors For Undesirable Behaviour and Mobbing", European Journal of Work and Organizational Psychology, Sayı:10, Cilt: 4, 2001, s.416.

vurgulamaktadır. Zorbalık çocuklar arasında, mobbing ise iş yerindeki huzursuzluk veren saldırgan davranışların karşılığı olarak kullanılmalıdır. Leymann bu iki kavrama ek olarak dikey şiddet, psikolojik taciz veya psikolojik terör terimlerinin de kullanılabileceğini belirtmektedir.⁵³ Terimin kullanımına ilişkin bu önemli ayırım net olarak yapılmış olsa da literatürde halen ‘bullying’ ve ‘mobbing’ sözcükleri birbirinin eş anlamlısı olarak kullanılmakta, bu sözcüklerin yanında daha evvel de belirttiğimiz üzere pek çok farklı terim de iş yerindeki saldırgan davranışları nitelemek amacıyla kullanılmaktadır.

Mobbing kavramına ilişkin Türkçe literatürde de aynı karmaşa devam etmektedir. Türk Dil Kurumu kavramın karşılığı olarak ‘bezdiri’ sözcüğünü vermektedir. Ancak kavramın karşılığını tek bir sözcükle kısıtlamak güçtür. Kavramı adlandırmak üzere; ‘duygusal taciz, psikolojik şiddet, psikolojik terör, yıldırma, psiko-şiddet’ gibi pek çok sözcük kullanılmaktadır. Mobbing kavramı üzerine çalışan hemen her araştırmacı kavramın karşılığında kullanılan çokça sözcüğün bulunmasından kaynaklanan karmaşaya değinmektedir. Bu karmaşanın ortadan kaldırılması için standart bir terminolojiye ihtiyaç olduğunu öne süren Tutar⁵⁴ terminolojiiyi araştırmacılar bağlamında ortaya koymuştur. Başka bir deyişe hangi araştırmacının hangi sözcüğü kullandığını irdelemiştir. Buradan yola çıkarak terimlerin farklı kullanımına ilişkin oluşturulmuş olan tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo1:Terimin Farklı Kullanımı

YAZAR	YIL	KULLANILAN TERİM	TANIM
Broadsky	(1976)	Workplace Harresment: İş yeri Tacizi	Bir kişiyi provoke ederek, baskılayarak, korkutarak, aşağılayarak veya herhangi bir şekilde rahatsız olmasına sebep olarak tekrar eden ve ısrarcı şekilde eziyet etme, yıpratma, sinirlendirme girişimlerinde bulunma. ⁵⁵
Leymann	(1990)	Workplace Mobbing/ Psychological Terror:	İş yerinde bir veya birden fazla kişinin bir kişiyle kurduğu sistematik olarak

⁵³ Leymann, H. (çevrimiçi) <http://www.leymann.se/English/11130E.HTM>(2019)

⁵⁴ Tutar, “Mobbing: Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım”, 2015, s.114.

⁵⁵ Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", 2000, s382.

		İş yeri Mobingi/ Psikolojik Terör	tekrarlanan düşmanca ve etik olmayan iletişim. ⁵⁶
Einarsen, Raknes ve Mathiesen	(1994)	Bullying and Harassment at Work: İş Yerinde Zorbalık ve Taciz	Bir çalışanın veya yöneticinin yöneticisi veya astı tarafından tekrarlanan hakaretler, alay, sözlü taciz, saldırganlık, izole etme, dışlama veya sarfettiği çabayı küçümseme gibi kötü davranışlarla sistematik olarak mağdur edilmesi ⁵⁷
Bjorkqvist vd.	(1994)	Agression/ Harassment: Saldırganlık/Taciz	Kendini savunmakta güçlük çeken birey ya da bireylere mental ve bazen fiziksel acı vermek amacıyla tekrarlanan davranışlar. ⁵⁸
Einarsen ve Skogstad	(1996)	Bullying at Work/ Harassment: İş yerinde Zorbalık/ Taciz	Bir çalışan veya yöneticinin başka çalışan veya yöneticiler tarafından tekrarlanan kötü davranışlara maruz bırakılması ve mağdur edilmesi ⁵⁹
Davenport, Schwartz ve Elliot	(1999)	Mobbing/Emotional Abuse: Mobing/Duygusal Taciz	İma, dedikodu ve itibarsızlaştırma vasıtasıyla düşmanca ortam yaratılarak bilinçli veya bilinçsiz olarak bireyin iş yerinden ayrılmasına sebep olacak nitelikte kötü niyetli davranışların sürdürülmesi. ⁶⁰
Aquino ve Bradfield	(2000)	Perceived Victimization: Algılanan Mağduriyet	Bireyin, bir veya daha fazla kişi tarafından anlık veya tekrar eden saldırgan davranışlara maruz bırakıldığına ilişkin algısı. ⁶¹
Namie	(2003)	Workplace bullying/ Escalated incivility: İş yeri zorbalığı/ Sistematik kabalık	İş yerinde, fiziksel olmayan ve neredeyse ölümcül olabilecek şiddet. ⁶²
Duffy ve Sperry	(2007)	Mobbing: Mobing	Organizasyon içinde hedef alınan kişinin işten ayrılmasına sebebiyet vermek üzere

⁵⁶ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.120.

⁵⁷ Einarsen vd., "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", 1994, s.381.

⁵⁸ Kaj Bjorkqvist, Karin Osterman, Monika Hjeit-Back, "Aggression Among University Employees", Aggressive Behavior, Sayı:20, Cilt: 3, 1994, s.173.

⁵⁹ Ståle Einarsen, Anders Skogstad, "Bullying at Work: Epidemiological Findings In Public and Private Organizations", 1996, s185.

⁶⁰ Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliott, "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", Civil Society Pub, 1999, s.33.

⁶¹ Karl Aquino, Murray Bradfield, "Perceived Victimization In the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics", Organization Science, Sayı:11, Cilt: 5, 2000, s.526.

⁶² Gary Namie, "Workplace Bullying: Escalated Incivility", Ivey Business Journal, Sayı:68, Cilt: 2, 2003, s.2.

			iş arkadaşı veya arkadaşları tarafından gerçekleştirilen cinsel olmayan taciz. ⁶³
Keashly ve Neuman	(2008)	Workplace Bullying: İş yeri Zorbalığı	Altı ay veya daha uzun süre boyunca devam eden, tekrarlanan ve ısrarcı döngüler halinde işleyen negatif iş yeri davranışı. ⁶⁴
Karatuna ve Tınaz	(2010)	İş yerinde Psikolojik Taciz	“Çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar” ⁶⁵
Tutar	(2015)	Mobbing	Kurbanın sosyal ortamdan izole edilmesi, fiziksel olmayan psiko-terör. ⁶⁶

Kavramın terimsel karşılığına ilişkin çok sayıda farklı görüş ve kullanım biçimi bulunmaktadır. Aynı araştırmacıların dahi mobinge karşılık olarak farklı çalışmalarında farklı terimler kullandığına rastlamak mümkündür. Literatürde kavramın kullanımına ilişkin ortak bir fikire varıldığı görülememiştir. Tez çalışması boyunca “mobing” sözcüğü, yaygın kullanımı ve literatüre ilk giriş biçimi olması nedeniyle kavramın karşılığı olarak kullanılacaktır.

1.3.Mobing Ortaya Çıkma Biçimleri

Mobing kavramına ilişkin literatür incelendiğinde kavramın pek çok farklı şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Çeşitli araştırmacılar mobingin ortaya çıkma biçimlerini farklı şekillerde ortaya koymuşlardır. Mobing değişkenine ilişkin yapılan araştırmaların öncülerinden olan Brodsky (1976) mobingin beş şekilde oluştuğunu öne sürmektedir. Bu doğrultuda günah keçisi yapma (scapegoating), isim ya da lakap takma (namecalling), fiziksel istismar (physical abuse), iş baskısı (work pressure) ve

⁶³ Maureen Duffy, Len Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", The Family Journal, Sayı:15, Cilt: 4, 2007, s.398.

⁶⁴ Loreleigh Keashly, Joel H. Neuman, "Final Report: Workplace Behaviour (Bullying) Project Survey", Mankato: Minnesota State University, 2008, s.2.

⁶⁵ Işıl Karatuna, Pınar Tınaz, “İş yerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma”, TÜRK-İŞ Yayınları, 2010, s.12.

⁶⁶ Tutar, “Mobbing: Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım”, 2015, s.121.

cinsel taciz (sexual harassment) mobingin meydana geldiği şekiller olarak kategorize edilmiştir.⁶⁷

Leymann (1996) mobingi mağdurun üzerinde bıraktığı etkiye göre adlandırdığı beş kategori altında incelemiştir.⁶⁸ Başka bir deyişle Leymann'a göre mobingin türleri mağdurun maruz bırakıldığı etkiye göre çeşitlilik göstermektedir.

1. Mağdurun kendini ifade etme ve iletişim kurmasına etki eden saldırılar: Yönetimin çalışanın görevine yönelik sözlü tehditleri, kişiyi sessizleştirilmesi, sözlü tacizler ile çalışanın iletişimden çekinen ya da iletişime kapalı hale getirilmesidir.
2. Mağdurun sosyal ilişkilerine saldırı: İş arkadaşlarının kişi ile iletişim kurmaması, çalışanın diğer çalışanlardan uzaklaştırılması, dışlanmasıdır.
3. Mağdurun kişisel itibarına saldırı: Kişi hakkında yapılan dedikodular, alay edilmesi, yürüyüşü veya duruşu gibi kişisel özelliklerinin dalga konusu edilmesidir.
4. Mağdurun mesleki pozisyonunu etkileyen saldırılar: Kişiye iş verilmemesi veya önemsiz işler verilmesidir.
5. Mağdurun sağlığına doğrudan yapılan fiziksel saldırılar: Kişiye tehlikeli işler verilmesi, fiziksel olarak saldırıda bulunulması veya cinsel tacizdir.

Leymann'ın oluşturduğu tipolojiye göre bu beş kategori altında toplamda 45 çeşit mobing davranışı yer almaktadır:⁶⁹

Birinci Kategori: Kendini ifade etme ve iletişim kurmasına etki eden saldırılar

1. Üstün, astın kendini ifade etme fırsatını kısıtlaması
2. İletişim sırasında sürekli kesintide bulunulması
3. Çalışma arkadaşının (eşit düzeyde), kişinin kendini ifade etme fırsatını kısıtlaması
4. Mağdura bağırma ve yüksek sesle azarlama

⁶⁷ Brodsky, Carroll M. ,”The Harassed Worker” Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Heath, 1976 akt Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", 2000, s381-382.

⁶⁸ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s.170.

⁶⁹ Davenport, vd., “Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace”, 1999, s36-37.

5. Mağdurun yaptığı işin sürekli eleştirilmesi
6. Mağdurun özel hayatıyla ilgili sürekli eleştirilmesi
7. Mağdurun telefonda terörize edilmesi
8. Sözlü tehditlerde bulunulması
9. Yazılı tehditler gönderilmesi
10. Jest ve mimiklerle iletişimin kesilmesi
11. İmalı sözlerle iletişimin bozulması

İkinci Kategori: Kişinin sosyal ilişkilerine saldırı

1. Mağdur ile kimsenin konuşmaması
2. Mağdurun kimse ile konuşamaması
3. Mağdurun herkesten ayrı olan bir çalışma alanına konulması
4. İş arkadaşlarının mağdur ile konuşmasının yasaklanması
5. Mağdura görünmezmiş gibi davranılması

Üçüncü Kategori: Kişinin itibarına saldırı

1. Mağdurun arkasından hakkında kötü konuşulması
2. Aslı olmayan söylentilerin yayılması
3. Mağdur ile alay edilmesi
4. Mağdura zihinsel bir rahatsızlığı varmış gibi davranılması
5. Mağdurun psikiyatrik muayeneye zorlanması
6. Mağdurun bir eksiği(özürü) ile alay edilmesi
7. Mağdurun jest, yürüyüş ve sesinin taklit edilerek alay edilmesi
8. Mağdurun politik görüşü ve dini inançları ile alay edilmesi
9. Mağdurun özel hayatı ile alay edilmesi
10. Mağdurun etnik kökeni ile alay edilmesi
11. Mağdurun öz saygısını yitirmesine neden olacak bir işe zorlanması
12. Mağdurun sarfettiği çabanın ters şekilde değerlendirilmesi ve aşağılanması
13. Mağdurun kararlarının devamlı sorgulanması
14. Mağdura aşağılayıcı isimlerle seslenilmesi
15. Sözlü olarak cinsel imalarda bulunulması

Dördüncü Kategori: Kişinin mesleki pozisyonunu etkileyen saldırılar

1. Mağdura özel görev/sorumluluk verilmemesi
2. Üstün görev atamaması, mağdurun işsiz (görevsiz) bırakılması
3. Mağdura, önemsiz/anlamsız işler verilmesi
4. Mağdurun yetkinliklerinin çok altında görevler verilmesi
5. Devamlı yeni işler verilmesi/İstenilenlerin sürekli değiştirilmesi
6. Mağdurun öz saygısını zedeleyen işler verilmesi
7. Mağduru kötülemek için yetkinliğinin altında işler verilmesi
8. Mağdurun maddi kayba uğramasına sebep olacak zararlara yol açılması
9. Mağdurun evine veya iş yerine zarar verilmesi

Beşinci Kategori: Kişinin Sağlığına Doğrudan Yapılan Fiziksel Saldırıları

1. Mağdurun fiziksel olarak zorlanacağı işler yapmaya zorlanması
2. Fiziksel şiddetle tehdit edilmesi
3. Mağduru tehdit etmek için hafif düzeyde şiddet uygulanması
4. Fiziksel taciz
5. Düpedüz cinsel taciz

Mobingin ortaya çıkma şekillerini ortaya koyan bir diğer çalışmada Vartia (1991) altı davranış kategorisini literatüre kazandırmaktadır. Bunlar; kişi hakkında yayılan iftira, dedikodu ve söylentiler, sosyal dışlama, kişiye çok az veya aşırı derecede basit görevler verilmesi, kişinin çalışmalarının sürekli eleştirilmesi, fiziksel şiddet veya fiziksel şiddetle tehdit, kişinin zihinsel sağlığı hakkında imalar olarak sıralanmaktadır.⁷⁰

Bir diğer çalışmada ise mobingin ortaya çıkma türleri Ashforth (1994) tarafından yöneticilerin altı davranış biçimi ile kategorize edilmiştir. Bu davranış biçimleri şu şekilde sıralanmaktadır; keyfi davranma ve kendini üstün görme (arbitrariness and self-aggrandizement), astları küçümseme (belittling subordinates), dikkatsiz davranma (lack of consideration), çatışma çözümünde zorlayıcı davranma (a forcing style of conflict resolution), söylevsel aşağılama girişimi (discoursing initiative), koşul gözetmeden ceza uygulama (noncontingent punishment).⁷¹

Zapf, Knorz ve Kulla (1996) Leymann'ın ortaya koyduğu beş faktörlük yapıyı tekrar irdelemiş ve mobingin yedi boyutu olduğunu ortaya koymuştur: örgütsel araçlarla mobing, sosyal izolasyon, mağdurun özel hayatına saldırı, fiziksel şiddet, mağdurun tutumlarına saldırı, sözlü saldırı ve dedikodu mobingin meydana gelme şekilleri olarak incelenmiştir. Örgütsel araçlarla mobing; yöneticinin davranışlarını veya mağdurun görevine ilişkin durumları içerir. Sosyal izolasyon; iş yerindeki informal ilişkiler vasıtasıyla gerçekleştirilen saldırgan davranışlardır. Mağdurun özel hayatına saldırı; mağdurun kişisel özellikleri ve özel hayatına ilişkin saldırılardır. Fiziksel şiddet; cinsel taciz, fiziksel saldırı veya fiziksel saldırı ile tehdit etmeyi içerir. Tutumlarına saldırı; mağdurun politik, ulusal ve dini tutumlarına ilişkin saldırılardır. Sözlü saldırı; sözlü olarak gerçekleştirilen fiziksel olmayan saldırılardır. Dedikodu; mağdur ile ilgili

⁷⁰ Vartia 1991 Bullying at workplaces. In S. Lehtinene, J. Rantanen, P. Juuti, A. Koskela, K. Lindström, P. Rehnström, & J. Saari (Eds.), *Towards the 21st Century. Proceedings from the International Symposium on Future Trends in the Changing Working Life* (pp.131–135). Helsinki: Institute of Occupational Health. akt Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", 2000, s381-382.

⁷¹ Blake Ashforth, "Petty Tyranny In Organizations", *Human Relations*, Sayı:47, Cilt: 7, 1994, s.755-778.

söylentiler yayma, arkasından konuşarak rahatsızlık verme davranışlarıdır.⁷² Zap vd.'nin üzerinde çalıştığı ortaya çıkma biçimleri Leyman'nın beş boyutlu modelinden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bu sebeple iki model oldukça benzerlik göstermektedir.

Mobingin ortaya çıkma biçimi, gerçekleştiği tarafların hiyerarşideki yerine göre dikey ve yatay mobing olarak da irdelenmiştir. Üstün asta, astın üste mobing uygulaması dikey (vertical, hierarchical), eşitler arasında uygulanan mobing ise yatay (horizontal) mobing olarak adlandırılmaktadır.⁷³ Dikey mobing de kendi içinde aşağıdan yukarıya (upward) yukarıdan aşağıya (downward) olarak ikiye ayrılmıştır. Üstün asta uyguladığı “downward vertical mobing”, astın üste uyguladığı “upward vertical mobing” olarak adlandırılmaktadır.⁷⁴ Hiyerarşinin yoğun olduğu dikey organizasyonlarda üst-ast arası (hierarchical/vertical) mobing daha fazla görülürken, hiyerarşi kademelerinin az olduğu yatay organizasyonlarda eşitler arası (horizontal) mobinge daha çok rastlanmaktadır.⁷⁵ Leyman'ın tipolojisini benimseyen çalışmalar genellikle hem yatay hem dikey mobingin varlığından söz etmektedirler. Üstün asta astın üste ve eşitler arasında saldırılar gerçekleşebilmektedir. İş yerindeki saldırgan davranışları zorbalık (bullying) olarak adlandıran daha çok İngiltere kökenli olan çalışmalarda ise fail (bully) üzerine odaklanılarak üstün asta olan (downward vertical) saldırgan davranışları üzerinde durulmaktadır.⁷⁶

Bir diğer ortaya çıkma biçimine göre mobing doğrudan ve dolaylı olarak iki farklı biçimde de gerçekleşebilmektedir. Mağdura doğrudan zarar veren saldırgan davranışlar doğrudan (direct) mobing olarak adlandırılırken, mağdura veya değer verdiklerine zarar veren davranışlar dolaylı (indirect) mobing olarak isimlendirilmektedir. Mobing; suçlamalar, sözlü taciz ve toplum içinde küçük düşürme

⁷² Dieter Zapf, Carmen Knorz, Matthias Kulla, "On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Sayı:5, Cilt: 2, 1996, s.221-225.

⁷³ Davenport, vd., “Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace”, 1999, s.48.

⁷⁴ Wim Vandekerckhove, MS Ronald Commers, "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?", *Journal of Business Ethics*, Sayı:45, Cilt: 1-2, 2003, s.41.

⁷⁵ Davenport, vd., “Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace”, 1999, s.49.

⁷⁶ Escartin vd., "Workers' Perception of Workplace Bullying: A Cross-Cultural Study", 2011, s.186.

gibi *doğrudan* davranışlar ve kızgınlık, dedikodu, çekiştirme ve dışlama gibi *dolaylı* davranışlarla gerçekleşir. ⁷⁷ Her iki durumda da mağdur olan çalışan kendini çaresiz hissetmekte ve bu davranışlara sistematik olarak maruz kalmaktadır.

Mobingin iş ile ilgili davranışlar ve kişi ile ilgili davranışlar olarak birbirinden ayrılan türleri de vardır. İftira etmek, dışlamak, kişinin akıl sağlığına ilişkin imalarda bulunmak kişi ile ilgili mobinge, kişiye çok fazla ya da çok az sayıda basit görevler verilmesi, ya da yaptığı iş ile ilgili sürekli eleştiride bulunmak işle ilgili mobinge örnek verilebilmektedir. ⁷⁸

1.4.Mobing Kavramına İlişkin Literatürün Gelişimi

1974-94 yılları sürecinde çalışanların maruz kaldığı cinsel taciz ve çocuklar arası zorbalık kavramları ilgi çekici konular olarak karşımıza çıkarken, iş yerinde cinsel taciz kapsamında olmayan mobing davranışlarının araştırmalara daha az konu olduğu görülmektedir. Oysa bu dönemlerde de hem özel sektörde hem kamu sektöründe çalışanların maruz kaldığı mobing davranışlarının da cinsel taciz vakaları kadar dikkate değer düzeyde olduğu daha sonra yapılan çalışmalarla ortaya konulmaktadır. Bu yıllarda iş yerindeki insan ilişkilerinin stres ve iş tatmini açısından önemli faktörler olduğu kabul edilmektedir. Ancak buna rağmen iş yerinde kişilerarası çatışma ve negatif sosyal etkileşim konuları sınırlı düzeyde ilgi görmüştür. 1987-93 yılları arasında sadece 400 çalışma taciz, 44 çalışma zorbalık anahtar kelimelerini içermiştir. ⁷⁹ Yapılan az sayıda çalışma mobingin mağdurun sağlığını ve iyi olma halini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Daha önce değinildiği gibi, mobing kavramı 1970'lerde İskandinav ülkelerinde dikkati çeken bir öneme sahip olmuştur. 1990'lı yılların başında alana ilişkin çalışmalar artsa da iş yerinde mobingin sıklığına ilişkin frekans değerleri 90'lı yılların ortalarından sonra ortaya konulmaya

⁷⁷ Escartín vd., "Workers' Perception of Workplace Bullying: A Cross-Cultural Study", 2011, s.188.

⁷⁸ Einarsen vd., "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", 2009, s.27.

⁷⁹ Einarsen vd., "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", 1994, s.382.

başlanmıştır. Değişkenin sıklığına ilişkin frekans değerleri ve risk gruplarına ilişkin çalışmaların sayısı bu dönemden itibaren artış göstermektedir.⁸⁰

Mobinge ilişkin yapılan ilk kapsamlı çalışma Leymann tarafından 1992 yılında İsveç'te gerçekleştirilmiştir. 2400 İsveçli çalışan örneklem olarak alınmış, mülakat yöntemi kullanılarak elde edilen veri irdelenerek mobing sürecine ilişkin ilk çıkarımlarda bulunulmuştur. Çalışanlardan %3,5'inin mobinge maruz kaldığı, mobinge uğrayanlar arasında cinsiyet ve yaş açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür. Mağdurların 3'te 1'inin bir kişi tarafından %40'ının ise birden fazla kişi tarafından mobinge maruz bırakıldığı ortaya konulmuştur. Araştırma kapsamında mobing sürecinin sonunda intihar vakalarının olduğu da gözlemlenmiştir.⁸¹

Einarsen ve beraberindeki araştırmacılar tarafından 1994 yılında, İskandinav ülkelerinde yapılan araştırmalara göre çalışanların en az %5'i iş yerinde mobinge maruz kalmaktadır. İş yerinde zorbalık ve tacizin oluşumuna sebep olan örgütsel ve sosyal iş koşulları arasındaki ilişkileri incelediği çalışma kapsamında 2215 çalışandan elde edilen verinin değerlendirilmesi sonucunda çalışma ortamına ilişkin yedi değişkenin mobing sürecinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu değişkenlerden liderlikten memnuniyetsizlik, iş kontrolü, sosyal iklim ve rol çatışması mobingle en çok korelasyon gösteren değişkenler olmuştur. Mobinge etki eden çalışma ortamı değişkenlerinin organizasyonlara göre değişkenlik gösterdiği çalışma sonucunda görülmüştür. Çalışma ortamına ilişkin değişkenlerden sadece rol çatışması değişkeni çalışmanın yürütüldüğü bütün organizasyonlarda mobing ile ilişkili bulunmuştur.⁸²

Bjorkqvist vd. tarafından 1994 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkeklerin mobinge maruz kalmalarında cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırma ile mobingi gerçekleştiren kişinin cinsiyetine göre mobing uygulama biçiminin değişkenlik gösterdiği saptanmıştır. Erkekler saldırgan

⁸⁰ Ståle Einarsen, Anders Skogstad, "Bullying at Work: Epidemiological Findings In Public and Private Organizations"1996, s185.

⁸¹ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s174.

⁸² Einarsen vd., " Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study",1994, s.381.

davranışlar (rational appearing aggression) göstererek mobing uygularken, kadınlar sosyal manipulasyon (social manipulation) ile mobing uygulamaktadırlar. Ortaya konulan önemli bir fark mobing davranışı sergileyen tarafın mobingi uygulama biçimine göre farklılaşmasıdır.⁸³

Alanın öncülerinden Andrea Adams ölümünden önce katıldığı 1995 yılında Birmingham'da gerçekleştirilen konferanstaki konuşmasında; mobinge maruz kalmaya ya da şahit olmaya ilişkin frekans değerlerine bakıldığında çok sayıda çalışanın mobing mağduru olduğunun, daha büyük bir kısmının ise mobinge şahit olduğunun önemine değinmektedir. Adams buna ek olarak; sürecin faillerinin kim olduğunun, mağduriyeti meydana getirenlerin özelliklerinin neler olduğunun da araştırmalara konu olduğunu vurgulamıştır. Mobing, kontrol kültürünün bir parçası olarak da karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlara ve ailelerine verdiği bireysel zararların dışında organizasyonların performans düzeylerini de düşürmektedir. Adams, mobinge bağlı olarak çalışma ortamının gergin olduğu durumlarda işletmelerin potansiyelinin tam olarak sergilenemediğini savunmaktadır.⁸⁴

Einarsen ve beraberindekilerin 1996 yılında, Norveç'te gerçekleştirdiği 14 farklı anket çalışması sonuçları doğrultusunda iş yaşamında mobingin yaygın bir problem olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmaya katılanların %8,6'sının geçen altı ayda mobinge maruz kaldığı, fazla sayıda çalışanı olan; erkek dominant olan ve endüstriyel işletmelerde bu oranın daha da yükseldiği görülmüştür. Araştırma bulgularına göre ileri yaştaki çalışanların genç çalışanlara göre daha yüksek risk altında olduğu cinsiyet açısından ise anlamlı bir farkın olmadığı ortaya konulmuştur.⁸⁵

Einarsen ve Raknes'in 1997 yılında yayımladıkları çalışma kapsamında Norveç deniz mühendisliği endüstrisinde çalışmakta olan 460 çalışan, süpervizör ve yönetici üzerinde erkek çalışanlar arasındaki taciz, usandırma ve mağdur etme davranışları

⁸³ Kaj Björkqvist, , Karin Österman, Kirsti MJ Lagerspetz, "Sex Differences in Covert Aggression Among Adults", Aggressive Behavior, Sayı:20, Cilt: 1, 1994, s.27-33.

⁸⁴ Adams, "Bullying at Work", 1997, s.179.

⁸⁵ Ståle Einarsen, Anders Skogstad, "Bullying at Work: Epidemiological Findings In Public and Private Organizations", 1996, s.196.

incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre mobingin erkek egemen sektörlerde önemli bir problem olduğu görülmüştür. İş yerindeki saldırgan ve rahatsız edici davranışlar güç eşitsizliği olması sebebiyle başka mecralarda maruz kalınan saldırılardan daha büyük problemlere yol açmaktadır. Çünkü taraflar arasında güç eşitsizliği ve resmiyet bulunmaktadır. Çatışma kavramı kapsamında yapılan araştırmalara göre erkeklerin kadınlara göre daha rekabetçi, boyun eğmeyen, saldırgan tutumlara sahip olduğu görülmektedir. Erkekler çatışmanın çözümü için sözlü ve fiziksel saldırganlık gösterme eğilimindedirler. Buna karşın erkek egemen sektörlerde erkeklerin erkekler tarafından maruz bırakıldığı taciz, saldırganlık ve erkekler arası negatif etkileşim çok fazla ilgi gören bir konu olmamıştır. Oysaki mobingin çıkış noktası olan okul çağı çocukları arasında mağdur olanların çoğu kız çocukları değil erkek çocuklarıdır. Çünkü erkekler arasındaki etkileşim genellikle daha saldırgan ve şiddet içerikli olmaktadır.⁸⁶

90'lı yılların ortalarına kadar mobing kavramının genellikle mağdur kalma sıklığı doğrultusunda frekans değerlerinin saptandığı görülürken, 1995 yılından itibaren kavramın diğer değişkenlerle olan ilişkileri ve yol açtığı sonuçların da irdelenmeye başlandığı görülmektedir.

Hubert ve Veldhoven'ın 2001 yılında yayınlanan çalışması Hollanda'da 11 farklı sektörü temsilen 66.764 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında mobing kavramı, istenmeyen davranışlar olarak dört farklı kategoride incelenmiştir. İş arkadaşından saldırganlık, patronun saldırganlık, iş arkadaşı ile istenmeyen durumlar, patron ile istenmeyen durumlar. Araştırma sonuçlarına göre istenmeyen davranış kategorileri sektörlerle göre değişkenlik göstermektedir. Bazı davranışlar bazı sektörlerde olağan karşılanırken bir diğerinde istenmeyen davranışlar olarak nitelendirilebilmektedir. Örneğin erkek egemen olan sanayi sektöründe ölçülen bazı davranış kalıpları şakalaşma olarak algılanırken yine erkek egemen olan inşaat sektöründe mobing olarak algılanabilmektedir. Çalışma kapsamında cinsiyete göre

⁸⁶ Ståle Einarsen, Bjørn I. Raknes, "Harassment In The Workplace and the Victimization of Men", Violence and Victims, Sayı:12, Cilt: 3, 1997, s.248.

anlamalı farklılıklara rastlanmazken sektörel farklılıkların önemli düzeyde olduğuna değinilmiştir.⁸⁷

2000'li yılların ortalarına gelindiğinde, iş yerinde mobinge maruz kalma oranlarının ve cinsiyet, yaş, sektör gibi kategorik değişkenlere bağlı değişimlerin irdelenmesinin yanı sıra bu mağduriyetin sebep ve sonuçlarının neler olabileceğine ilişkin çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İş çevresi, bireysel stresler⁸⁸ gibi mobinge sebep olan intihar, işten ayrılma⁸⁹ gibi mobingin sonucu olan çeşitli değişkenlerle ilişkileri incelenmeye başlanmıştır.

2000'li yıllar itibarı ile mobing kavramının pek çok değişkenle ilişkisine ilişkin çok sayıda çalışma literatürde yer almıştır. Başta Kuzey Avrupa ülkelerinin öncülüğünde irdelenen kavram bu tarihler itibarı ile dünya çapınca çok sayıda ülkede çok sayıda örneklem üzerinde incelenmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmaların detaylı olarak irdelenmesi bu tez çalışmasının araştırma bölümünde gerçekleştirilecektir.

1.5.Mobingin Sebepleri

Mobingin sebepleri mağdurun veya failin kişiliğinden kaynaklanan, organizasyonel veya yönetsel sebepler olabilmektedir. Bazı araştırmalar mobinge uğrayan mağdurun mobingin sebebi olduğunu ortaya sürerken bazıları iş koşullarının mobinge sebep olduğunu savunmaktadır. Leymann'a göre mobingin sebebi; zayıf organize edilmiş üretim veya çalışma yöntemleri, ilgisiz ve yardımcı olmayan yönetimdir.⁹⁰ Bu bağlamda Leymann mobingin organizasyon kaynaklı olarak meydana geldiğini öne sürerken, mobingin sebeplerini irdeleyen bir çalışma ile Zapf, sürecin sebeplerini bireysel (mağdur veya fail), organizasyonel ve sosyal grup kaynaklı olarak

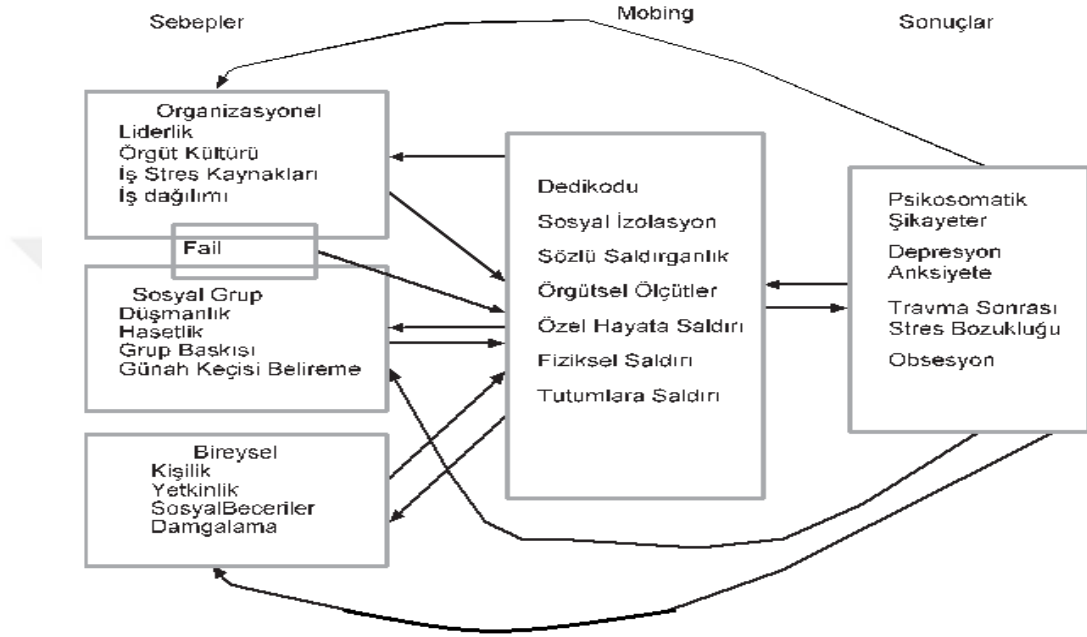
⁸⁷ Hubert, Veldhoven, "Risk Sectors For Undesirable Behaviour and Mobbing", 2001, s.415-424

⁸⁸ Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004

⁸⁹ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001

⁹⁰ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s177.

sınıflandırmaktadır⁹¹ (Şekil 1). Buradan yola çıkılarak bu kısımda iş yerinde mobing davranışının sebepleri bireysel, örgütsel ve toplumsal sebepler başlıkları altında incelenmiştir.



Şekil 1: Mobingin Sebepleri ve Sonuçları

Kaynak: Zapf, Dieter. "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work." *International journal of manpower* 20.1/2 (1999): 70-85.S71

1.5.1. Bireysel Sebepler

Mağdurun veya failin davranışları çatışmaya yol açarak uzun vadede mobingin oluşmasına sebep olmaktadır. Saldırgan davranışın başlangıcında failin kıskançlığının büyük oranda önem taşıdığı, mağdurun kişiliği ve psikolojik durumunun da bu süreci tetiklediği öne sürülmektedir. ⁹² Mağdur ve failin bireysel özellikleri süreci tetikleyen sebepler arasında sayılabilmektedir.

⁹¹ Zapf, "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.",1999, s71.

⁹² Ståle Einarsen, "The Nature and Causes of Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, Sayı:20, Cilt: 1/2, 1999, s.16-27.

Mobingin zaman içinde artmasının sebebinin sadece failer olmadığı, mağdurların da sürecin tırmanmasında katkılarının olduğu görülmüştür. Mağdurlar çoğunlukla kendi provakatif ve tehditkâr davranışlarının sürece katkısının farkına varamamaktadırlar. En sık görülen durum çalışanların yöneticilerini resmi olarak şikâyet etmeleridir. Bunun sonucunda ortaya çıkacak durumu öngöremeyen çalışanlar yöneticinin mobing sürecini başlatmasına sebep olmaktadır.⁹³ Sürekli şikâyet etme eğilimi ve genel anksiyete bozukluğu gibi hastalıklara sahip olan çalışanların bu hastalıktan doğan davranışlarıyla mobinge sebep oldukları söylenmekte ve bu sav, bu tip hastalıklar üzerinde çalışan psikiyatrlar tarafından da doğrulanmaktadır. Az sayıda da olsa kendi yetersizliği sebebiyle mobinge maruz kaldığını belirtenler de bulunmaktadır. Örneğin performansının düşük olduğunu, fiziksel engelli olduğunu, çatışma yönetiminde başarısız olduğunu söyleyenler, heyecanlı, depresif olanlar ve bunun gibi nedenlerle mobinge kendilerinin yol açtığını düşünmektedirler. Bu kişiler diğer çalışanlara göre sosyal becerisi daha az olan, depresif, heyecanlı, network kuramayan, çatışmaları yönetemeyen kişilerdir.⁹⁴ Kişilik bozukluğu olan kişilerin çalışma ortamındaki problemlere daha dayanıksız oldukları görülmektedir ve bu durum da mobinge maruz kalmada yatkınlığa sebep olmaktadır.⁹⁵ Duffy ve Sperry mobing bağlamında üç çeşit mağdur profili ortaya koymaktadır. Birinci mağdur profili saldırgan davranıştan aşırı etkilenen, depresif, endişeli, şüpheli ve kafası karışık kişilerdir. Bu profildeki mağdurlar failin davranışından aşırı düzeyde etkilenirler. İkinci mağdur profili depresif ve şüpheli karakterde olan kişilerdir. Üçüncü profil ise mobinge uğramasına karşın güçlü kalan normal insan psikolojisine sahip olarak adlandırılabilen mağdurlardır. Her bir profilin belirli düzeyde dayanıklılıklarının olduğu görülmekte ve faili mobinge iten dürtünün mağdurdaki bu zayıflıkların olduğu düşünülmektedir.⁹⁶

⁹³ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.510.

⁹⁴ Zapf, "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.",1999, s70.

⁹⁵ Duffy, Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", 2007, s.400-401.

⁹⁶ Stig Berge Matthiesen, Ståle Einarsen, "MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, Sayı:10, Cilt: 4, 2001, s.467-484.

Başka bir görüş mobingin sebebinin zorba kişiler olduğunu savunmaktadır. Özellikle mobinge uğrayanların büyük çoğunluğu, mobinge uygulayanın yani failin sebep olduğunu düşünmektedir.⁹⁷ Mobing failleri genellikle kendilerini agresif olarak tanımlamaktadırlar. Failin genel olarak sosyal becerilerinin zayıf, endişeli bireyler olduğu bilinmektedir. Ayrıca saldırgan davranış faili olan bireyler tam olarak narsist olarak tanımlanmasalar da narsistik kişilik özellikleri de gösterirler.⁹⁸ Bu kişilerde narsistliğin yanı sıra sadistlik belirtileri de görülebilmektedir. Kimi narsizmin etkisi ile astının veya eşiti olan iş arkadaşının üzerinde egemenlik kurmaktan haz alırken kimi de mağdurun zor duruma düşmesinden sadizmin etkisi ile haz duymaktadır. Narsizm ve sadizmi bir arada barındıran failler de vardır. Bu failler habis (malignant) narsistler olarak adlandırılmaktadır.⁹⁹ Buradan yola çıkarak failin taşıdığı kişilik özelliklerine ek olarak kişilik bozukluğu ve psikolojik/psikiyatrik rahatsızlıklarının da mobing sürecini tetikleyebildiği söylenebilir.

1.5.2.Örgütsel Sebepler

İş ortamına ilişkin stres kaynakları ve liderlik tarzı iş yerinde mobing davranışını tetiklemektedir. Rol çatışması, liderlik davranışı, kişilerarası çatışmalar mobingin öncülleri olarak görülmektedir.¹⁰⁰ Gergin ve stresli iş ortamı çalışanların psikolojik huzursuzluk ve hedefleri önünde engeller hissetmelerine yol açmaktadır. Bu tür stresli çalışma ortamı, saldırgan ve negatif yönlü birtakım davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilmekte ve mobing faillerini tetikleyebilmektedir. Çalışma ikliminin stresli olması mobinge yol açabilmektedir.¹⁰¹ Verimsiz çalışma ortamı kişisel çatışmalara yol açarak mobingin oluşmasını destekleyen-tetikleyen bir ortam yaratmaktadır.¹⁰² Mobing gibi zarar verici iş davranışları, stresli iş ortamından doğan duygusal kökenli

⁹⁷Zapf, "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.",1999

⁹⁸Namie, "Workplace Bullying: Escalated Incivility", 2003, s.4.

⁹⁹Duffy, Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", 2007, s.400-401.

¹⁰⁰Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.234.

¹⁰¹ Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.225.

¹⁰² Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004, s.336-338.

davranışlardır. Stresli durumlar saldırganlığı dolaylı olarak etkilemektedir.¹⁰³ Dolayısıyla iş yerindeki yönetim tarzı ve oluşturulan iklim sebebiyle ortaya çıkan stres çalışanları etkileyerek mobingin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Mobingi tetikleyen bu faktörlerin bilincinde olmak ve bunları doğru yönetmek örgütler için önem taşımaktadır.

Örgütsel dinamikler, özellikle örgüt kültürü ve liderlik biçimi organizasyonda mobingi olumlu veya olumsuz yönde destekler ve pekiştirir. Müdahaleci, saldırgan bir örgüt kültürü saldırgan davranışlara mahal verebilecek, oluşumunu destekleyecek niteliktedir. Failin sistematik olarak mobing ile mağduru zor durumda bırakabilmesi için örgüt kültürünün bu duruma destek vermesi gerekmektedir. Mobingin gerçekleşmesine etki etmesi açısından organizasyonların benimsediği üç tip örgüt kültürü bulunmaktadır. Bunlardan ilki başarı ve karlılığı önceleyen, çalışana değil hisse sahiplerine odaklanan organizasyonlardır. Bu organizasyonlarda çalışanlar yüksek düzeyde strese maruz kalırlar. İş, belirlenen kısa zamanda yetiştirme ve başarılı olmaları konusunda baskı altındadırlar. Çalışanlardan talep edilen performans yüksek, çalışanların işleri üzerindeki kontrolü, inisiyatif alma yetkisi düşüktür. Bu tip organizasyonlarda yönetim mobinge savunmacı olarak yaklaşır. Belirli düzeyde mobingi kabul edebilir, olağan karşılayabilir. Mobingi mağduru zayıflığına bağlama eğilimindedir. İkinci tip organizasyonlar bürokratik-kural odaklı organizasyonlardır. Bu organizasyonlarda belirlenmiş örgüt politikaları ve etik kodlar uygulanmaktadır. Bu kodlarda mobing durumlarına ilişkin maddeler de yer almasına karşın genellikle uygulanmasında problem yaşandığı, mobing durumlarının örgütsel problemler değil kişisel çatışmalar olarak değerlendirildiği sıkça görülmektedir. Üçüncü tip organizasyonlar çalışanlarına saygı duyan ve onlara daima destek olmaya çalışan genellikle esnek yapıda olan organizasyonlardır. Pek çoğu daha önce örgüt içi mobing vakalarını yanlış yönetmiş ve olumsuz sonuçlarını tecrübe ederek yeni düzenlemeler getirmiş olanlardır. Bu tip organizasyonlar; mobing konusunda eğitimlere önem verir,

¹⁰³ Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.225.

mağdur olanlara koçluk eder, destek verir, sorunlarını çözmeye çabalarlar.¹⁰⁴ Bir başka yönden; zayıf yönetim mobingin oluşumunu tetiklemektedir. Üst yönetim tarafından çalışanlar arasında adaletsizlik yapılması mobinge yol açmaktadır. Ayrıca grup içi bütünleşmenin ve dayanışmanın eksikliği de mobing sürecini başlatmaktadır.¹⁰⁵ Mobingin zayıf yönetimden kaynaklandığı durumlar iki türlü karşımıza çıkmaktadır; çatışma durumunda taraf tutan yönetim ve çatışmayı inkar ederek yok sayan yönetim. Her iki durum da süreci mobinge dönüştürmektedir. Stresli iş ortamında çalışmaya uygun olmayan, baskı sonucu motivasyonunu yitiren çalışanlar mobing sürecini tetiklemektedir. Strese bağlı olarak travma sonrası stres bozukluğunun yol açtığı problemler kişinin davranışları mobing olarak algılamasına sebep olabilir. Ancak bu sağlık probleminin kaynağı zaten mobingdir. Bu sebeple bunu kişiye bağlamak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Hiyerarşi karmaşası süreci tetikleyen bir diğer sebep olarak gösterilmektedir. Örneğin hastanelerde hemşirelerin karşılaştığı hiyerarşi karmaşası hem doktorlar hem kıdemli hemşirelerden emir almak olarak açıklanmakta ve mobingi tetiklediği düşünülmektedir. Bazı durumlarda yöneticinin çatışmayı yok sayması da süreci mobinge evirebilmektedir.¹⁰⁶ Mobing davranışına yol açma potansiyeline sahip olan bu örgütsel değişkenlerin neler olduğunun farkında olmak ve tarafların arasındaki çatışmanın tırmandırılmasına sebebiyet vermemesini sağlamak üst yönetimin sorumluluğunda olan önemli hususlardır. Mobing sürecini tetikleyen örgütsel faktörleri doğru yönetebilen işletmeler bu süreçten minimum düzeyde zarar göreceklidir.

1.5.3. Toplumsal Sebepler

Mobingin bir diğer sebebi olarak sosyal sistem gösterilmektedir. Bu bağlamda mobinge yol açtığı öne sürülen unsur; sosyal gruplardır. Farklılıkları yönetemeyen sosyal gruplar çeşitliliği yönetemedikleri, farklı olan kişiyi doğru yönlendiremedikleri için mobinge sebep olmaktadır. Bir diğer bakış açısı olan sosyal-etkileşimci

¹⁰⁴ Duffy, Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", 2007, s.399-400.

¹⁰⁵ Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004, s.347.

¹⁰⁶ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s177-178.

yaklaşımına göre stresli durumlar saldırganlığı dolaylı olarak etkilemektedir. Stresli iş ortamı çalışanların şiddet içeren davranışlar sergilemesine yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra stresli ortamdan uzakta çalışanlar daha kibar ve sosyal normlara daha yatkın davranışlar sergilemektedirler.¹⁰⁷

Sosyal grupların içinde barındırdığı aşırı rekabet, aşırı verimlilik baskısı, bencillik ve egoizm, bireysellik, ahlaki ilke ve değer kaybı, devamlı değişim ve yenilik gibi unsurlar uzun vadede mobinge dönüşen çatışmalara yol açabilmektedir. Rekabet düzeyinin olması gerekenden fazla seviyeye yükselmesi ile güçlü olanın zayıf olanı ezmeye yönelmesi muhtemeldir. Aşırı verimlilik baskısıyla iş yükünün bireyin kaldırabileceğinden fazla hale gelmesi, rekabet ortamının artması ile bencilleşme, takım odaklı düşünmekten uzaklaşarak bireyselleşme, sonuca odaklanarak ilke ve değerlerden uzaklaşma, sürekli değişimlerle hak kayıplarına yol açılması ihtimalleri iş yerinde mobinge sebebiyet verme potansiyeli olan sosyal dinamiklerdir.¹⁰⁸ Bu dinamiklerin mobinge sebep olabileceğinin farkında olmak iş yerinde mobing sürecini önlemek veya meydana geldiğinde süreci doğru yönetebilmek açısından önem taşımaktadır.

1.6.Mobing Süreci

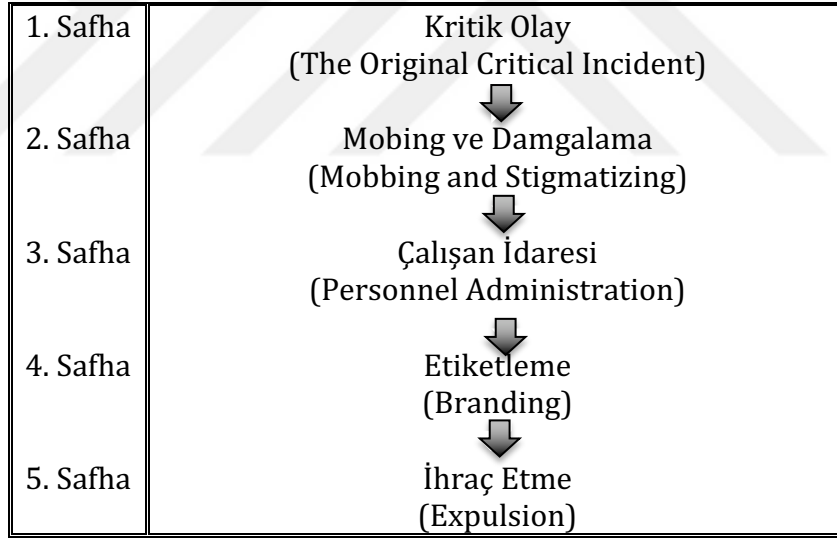
Bireysel, örgütsel ve toplumsal pek çok sebebe dayandırılan iş yerinde mobing davranışı farklı araştırmacılar tarafından benzer aşamalı süreçler olarak irdelenmiştir. Mobing süreçlerinden en yaygın kabul görmüş olan Leymann ve Glasl'ın modelleri bu kısımda açıklanmaktadır. Leymann'ın sürece ilişkin oluşturduğu model yazında daha yaygın atıf alırken Glasl'ın modelinde sürecin daha detaylı irdelediği görülmektedir.

¹⁰⁷ Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.225.

¹⁰⁸ Sabahat Bayrak Kök, "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.16, 2006, s.440.

1.6.1.Leymann'ın Süreç Modeli

İş yerinde mobing çatışma ile başlayıp ihraç ile sonuçlanan bir süreç olarak ele alınmaktadır, Leymann'ın detaylı olarak tanımladığı süreç literatürde yaygın olarak kabul görmektedir.¹⁰⁹ Mobing kavramının öncü çalışmalarından sayılan eserinde Leymann kavramın daha net anlaşılabilmesi için vakalar üzerinden mobingi açıklamıştır.¹¹⁰ Buradan yola çıkılarak tezin bu kısmında mobingin safhaları Heinz Leymann'ın iki önemli vaka çalışmasından örneklendirilerek açıklanacaktır. Leymann mobing sürecini ilk olarak dört safhaya ayırmaktadır. Daha sonraki çalışmalarında dört safhalık sürecine ek olarak bir safha daha eklemiştir. Sürecin son modelinde 4. safha “ihraç”tan önce, “etiketleme” safhası gelmektedir (Şekil 2). Bu kısımda öncelikle Leymann'ın eserinde yer verdiği iki vakaya yer verilecek, ardından sürecin safhaları bu kapsamda irdelenecektir.



Şekil 2: Mobing Sürecinin Safhaları

Kaynak: Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, and Gail Pursell Elliott. Mobbing: Emotional abuse in the American workplace. Civil Society Pub, 1999.s38

¹⁰⁹ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.119.

¹¹⁰ Leymann, Heinz. "Mobbing and psychological terror at workplaces." Violence and victims 5.2 (1990): 119-126.s119.

LEİF VAKASI

Leif vakasında Norveç'te büyük bir fabrikada tamirci olarak çalışmakta olan Leif'in iş yerinde maruz kaldığı mobing davranışlarına yer verilmiştir. İş hayatında başarılı biri olan Leif'in iş arkadaşları Danimarka aksanıyla konuştuğu için onunla dalga geçmekteydiler. Başta ufak şakalarla başlayan bu durum ilerledikçe Leif dalga konusu olmaktan rahatsız olup tepki vermeye başladı. Bir gün sabrı taşan Leif masaya yumruk atarak aksanıyla dalga geçmeye son vermelerini istedi. Ancak bu olaydan sonra her şey daha kötüye gitti. Durumun tırmanması Leif'in gerginliğini arttırdı ve bu durum performansına yansdı. Yönetimin dikkatini çeken bu performans düşüklüğü Leif'in ihtar almasına sebep olmuştu. Gerginlik devam ederken, Leif'in tepki vermesi ile iş arkadaşları daha tepkili bir tutum sergilemeye başladılar. Zaman içinde Leif'in gerginliği psikolojik problemlere dönüştü, ilk olarak sağlık raporu alan Leif durum ciddileşince işini kaybetti ve bir daha iş bulamadı.

EVE VAKASI

Cezaevi yemekhanesinin aşçısı emekli olunca yönetim bu durumu maliyetleri azaltmak ve daha sağlıklı yemekler yapılmasını sağlamak için bir fırsat olarak görerek eğitimli bir aşçı olan Eve'yi baş aşçı olarak işe aldı. Ancak yemekhanede çalışan altı kadın aşçı yönetim tarafından göz ardı edilmişti. Yönetim yemekhane düzeninde değişiklik talebini Eve'ya söylemişti ancak diğer çalışanlar değişimin kaynağı olarak Eve'yi görerek ona karşı cephe aldılar. Değişime karşı direnç gösteren yardımcı aşçılar Eve'yi dinlemiyor, isteklerini yerine getirmiyor, varlığını görmezden geliyorlardı. Zaman içinde dozu artarak devam eden mobing davranışı Eve'nin hasta çocuğu ile ilgili suçlanmasına dönüştü. Eve görevini yerine getiremiyor gibi görünmeye başlamıştı. Kendini açıklamak zorunda hisseden Eve durumu yönetime aktardı. Ancak yönetim bu durumu itaatsizlik olarak değerlendirdi. Eve ile yönetim arasındaki gerginlik diğer aşçılar tarafından yönetimin de kendi taraflarında olduğu şeklinde yorumlandı. Mobing iki cepheden devam edince Eve önce yaklaşık iki yıl raporlu olarak izin almaya zorlandı daha sonra da işini kaybetti. Eve bir daha iş bulamadı.

1.6.1.1.Birinci Safha: Kritik Olay (*The Original Critical Incident*)

Genellikle mobing sürecinin başlamasını tetikleyen durumun çalışanlar arası bir çatışma olduğu gözlemlenmektedir. Bu ilk safha henüz mobing değil, mobinge evrilme potansiyeli olan çatışmadır.¹¹¹ Mobing sürecinin başlangıcı olan bu safha dışarıdan bakıldığında işe ilişkin bir çatışma ya da anlaşmazlık gibi görünse de ilk etapta görülen anlaşmazlık kısa sürmekte zaman içinde çalışanların ve yönetimin birini damgalamasına ve baskı altına almasına dönüşmektedir.¹¹² Çatışmayı mobinge eviren hamlenin ne olduğu tam olarak bilinmemektedir. İlk mobing hamlesi süreci başlatırken anlık olduğu, bir sürece yayılmadığı için mobing olarak tanımlanamamaktadır. Başlangıçta sıradan olan bir davranış, istikrarlı ve kasıtlı bir şekilde karşıdakini incitmeye, damgalamaya yönelik yapıldığında mobingden söz edilebilmektedir.¹¹³

Leif'in vakasında mobing sürecini başlatan; aksanıyla ilgili yapılan şakaların altında yatan asıl hadise aldığı maaşın diğer çalışanlar tarafından kıskanılmasıydı. Zamanla dozu artan şakalar çatışmaya dönüşmüş gibi görünse de kısa sürede Leif'i damgalamaya ve yönetim karşısında zor durumda kalmasına sebep olmaya evirildi.¹¹⁴ Eve vakasında başlangıçta ufak çatışmalar durumun sıklaşacağını göstergesi olmasına karşın yönetim tarafından göz ardı edilmişti.¹¹⁵ Her iki durumda da bu aşamada davranış henüz sistematik olma özelliği taşımadığından mobing olarak tanımlanamamaktadır.

1.6.1.2. İkinci Safha: Mobing ve Damgalama (*Mobbing and Stigmatizing*)

Günlük hayatta iletişimin bir parçası gibi görünen birçok davranış iletişim kurulan kişiyi rahatsız hissettirmeye başladığı noktada, sistematik bir hal alma yolunda ilerlemeye başladığı andan itibaren kişiye zarar verme, birini hedef alıp onu cezalandırmaya dönüşmektedir. Bu davranış biçimi manipülasyon olarak

¹¹¹ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.38.

¹¹² Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.120.

¹¹³ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s171.

¹¹⁴ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.120.

¹¹⁵ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s172.

adlandırılmıştır. Kişiyi manipüle etme biçimleri kişinin imajını zedeleme, onunla iletişim kurmama, sosyal dışlama-izole etme, işini yanlış yapmasına sebep olma, değersizleştirme, şiddet uygulama ve şiddetle tehdit etme olarak sıralanmaktadır.¹¹⁶ Bu safhada çatışma saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılar şeklinde aksiyona dönüşmektedir.¹¹⁷

Leif vakasında bu ikinci safha Leif'in iş arkadaşlarına başkaldırmasının ardından düşman ilan edilmesi ve iş ile ilgili yanlış yönlendirilerek imajının zedelenmesi noktasında gözlemlenmektedir.¹¹⁸ Eve vakasında müdahale edilmeyen küçük çatışmalar dozunu arttırarak Eve'nın işini yapmasını engelleyecek boyutlara ulaşmıştı.¹¹⁹

1.6.1.3.Üçüncü Safha: Çalışan İdaresi (*Personnel Administration*)

Çalışanlar arasında baş gösteren mobing sürecinin yönetime yansıdığı aşama olan üçüncü safhada yönetimin genellikle mağdurun değil mobing uygulayan diğer çalışanların yargılarına inandığı ve bu doğrultuda mağdurun karşısında tavır alarak durumu onun için daha da zor bir hale dönüştürdüğü görülmektedir. Yönetim diğer çalışanların yargılarını benimseyerek sorunun mağdurun kişiliğinden kaynaklandığını düşünmekte, mağdura baskı yaparak mobingi arttırmaktadır.¹²⁰ Yöneticiler çoğunlukla kaostan kurtulmak için damgalanmış olanın suçlu olduğuna inanmayı tercih etmektedir. Bu durum sıklıkla haksızlıklara yol açmaktadır.¹²¹ Daha önceki safhalarda durumu farketmeyen yönetim bu aşamada devreye girmektedir. Yönetim bu safhaya kadar durumu farkedememiş ise mobing mağduruna destek olmak yerine mağdurun dışlanmasına katkı sağlar.¹²²

¹¹⁶ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.121.

¹¹⁷ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.38.

¹¹⁸ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.121.

¹¹⁹ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s166-167.

¹²⁰ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.122.

¹²¹ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s171.

¹²² Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.38.

Leif vakasında yönetim diğer çalışanların manipülasyonu sonucu Leif'in kendinden kaynaklanan sebeplerle performans düşüklüğü yaşadığını düşünerek onu işletmeye daha az zararı dokunacak başka bir göreve almışlar, Leif'in motivasyonunun daha da düşmesine sebep olmuşlardır.¹²³ Eve vakasında yönetim gelen şikayetleri anlamlandırmaya çalışmadan, durumu detaylarıyla incelemeyen mağdurun aleyhine karar vererek Eve'yı daha da zor durumda bırakmıştır.¹²⁴ Bu safhada mağdur olan çalışanlar yönetim desteğini de alamadıkları noktada maruz kaldıkları durum karşısında çaresizlik hissetmeye başlamışlardır.

1.6.1.4.Dördüncü Safha: Etiketleme (*Branding*)

Bu safhada mağdurlar zor veya zihinsel hastalıkları olan kişiler olarak etiketlenmiştir. Yönetim veya sağlıkçılar tarafından verilen bu yanlış hüküm saldırgan davranışların arttırılmasını tetiklemektedir. Sürecin devamında istifa veya ihraç kaçınılmaz hale gelir.

1.6.1.5. Beşinci Safha: İhraç Etme (*Expulsion*)

İş hayatında sosyal ilişkilerin zarar görmesi çalışanın ihraç edilmesi ile sonuçlanmaktadır. İhraç edilme tamamen iş hayatından uzaklaştırma anlamına gelebileceği gibi iş yerinde işsiz bırakılma, uzun süren rapor dönemleri ile uzaklaştırılma, önemsiz işlerin verilmesi ile değersiz hissettirme ve psikiyatrik tedavilere yönlendirilme şeklinde de görülebilmektedir.¹²⁵ İhraç ile birlikte yaşadığı travma doğrultusunda mağdurda travma sonrası stres bozukluğu görülmesi olasıdır. Duygusal sıkıntılara bağlı olarak bedensel ve psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkarmakta ve yoğunlaşmaktadır.¹²⁶ Leif ve Eve vakalarının her ikisinde de mobbing mağduru olan taraf işten uzaklaştırılmıştır.¹²⁷ Vakalarda söz konusu olan mağdurlarda

¹²³ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.122.

¹²⁴ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s166-167.

¹²⁵ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.122.

¹²⁶ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.38.

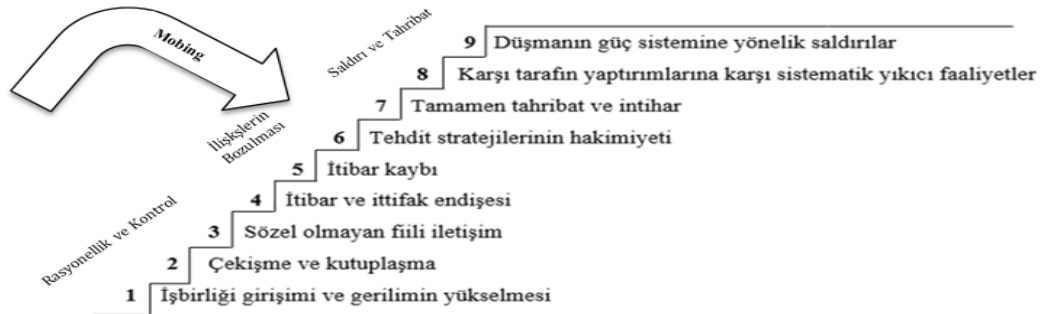
¹²⁷ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s166-167.

da görüldüğü üzere mobing sürecinin sonunda mağdurun iş yerinden ayrılması ve özel hayatında da çok sayıda sorunla başbaşa kalması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Leymann'ın 5 safhalı tipolojisine paralel olarak Björkqvist (1992) mobing sürecini üç aşamalı olarak tanımlamaktadır. İlk aşamada saptanması güç olan dolaylı imalı tutum ve davranışlar yer alırken ikinci aşamada gözle görülür düzeyde agresif davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada mağdur dışlanır, toplum içinde küçük düşürülür, alay konusu haline getirilir. Üçüncü aşamada ise fiziksel ve psikolojik şiddet başgösterir. Bu aşamada saldırılar iyice sıklaşmış ve şiddeti giderek artan bir hal almıştır. Mağdura haftalık hatta günlük mağduruyetler yaşatılmaktadır.¹²⁸ Sürecin sonucunda mağdurun işten ihraç edilmesinin ve beraberinde psikolojik ve fizyolojik çok sayıda rahatsızlığa sahip olmasının kaçınılmaz olduğu görülmektedir.

1.6.2. Glasl'ın Süreç Modeli

Mobing sürecinin ilk aşaması olan çatışma, zamanla tırmandırılarak saldırgan davranışların ortaya çıkmasına ve sonuçta bireysel, organizasyonel ve toplumsal tahribatlara evrilmektedir. Glasl tarafından çatışmanın mobinge dönüşmesi, üç evre ve dokuz adımdan oluşan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Şekil 3).¹²⁹



Şekil 3: Çatışmanın Mobinge Dönüşmesi Süreci (Glasl Modeli)

Kaynak: Glasl (1994) aktaran Zapf ve Gross Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.501-502.

¹²⁸ Björkqvist, K. (1992). Trakassering förekommer bland anställda vid AA [Harassment exist among employees at Abo Academy]. Meddelanden från Abo Akademi, 9, 14–17. Akt. Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", 2000.

¹²⁹ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.501-502.

1.6.2.1. Birinci Evre: Rasyonellik ve Kontrol

Model rasyonel bir çatışma ile başlar. Organizasyonlarda kaçınılmaz olan çatışmalar performansı besleyerek yeni fikirlerin ortaya çıkması gibi olumlu sonuçlara da dönüşebilmektedir. Modelin ilk adımında taraflar belirli düzeyde iş birliği içinde, ortak çözümler bulmaya odaklanmışken aniden gerilimin artması ile çatışma ortaya çıkar. Bu aşamadaki gerginlik tarafların farkında olduğu ve rasyonel bir tavırla kontrol ederek yönetmeye çalıştığı düzeydedir. İlerleyen adımlarda çekişmenin artması ile kutuplaşma meydana gelirken henüz sözel olmayan, kontrollü ve rasyonel fiili iletişim sürdürülmektedir.

1.6.2.2. İkinci Evre: İlişkilerin Bozulması

Bu evredeki ilk adımda gerçek çatışma ortaya çıkarken taraflar arasındaki iletişim giderek gözden kaybolmakta, gerilim ayyuka çıkmaktadır. Güvensizlik, saygısızlık ve düşmanlık gözle görülür hale gelir. Çatışmanın çözümü giderek zorlaşırken taraflar birbirini yoksayma dışlama eğilimi gösterirler. Karşılıklı saygı ve itibarın yitirilmesi beraberinde tehditkâr tavırların ortaya çıkmasını getirir. Modele göre çatışmanın orta düzeyi olan 6. ve 7. adımlarda çatışma, tehdit stratejilerinin hakimiyeti ve karşı tarafın yaptırımlarına karşı sistematik yıkıcı faaliyetlerin başgöstermesi ile mobinge dönüşmektedir.

1.6.2.3. Üçüncü Evre: Saldırı ve Tahribat

Bu aşamada mobinge dönüşmüş olan çatışma artık tamamen yıkıma yönelik bir hal almaktadır. Karşı taraf tamamen düşman ilan edilmiş tüm olumlu tarafları gözardı edilmiştir. Taraflar karşı tarafa tahribat verebilmek uğruna kendi refah düzeylerinden bile ödün verebilirler.¹³⁰

Zapf ve Gross mobing sürecini farklı bir bakış açısıyla mağdurların algılama biçimine göre aşamalara ayırmıştır. Süreç mağdurlar tarafından beş farklı şekilde

¹³⁰ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.501-502.

algılanmaktadır. Kimi mağdur giderek lineer olarak artan bir süreç algılarken kimi ise ilk önce bir dönem yükselen daha sonra aynı düzeyde devam eden bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bir kısım mağdur ise önce artan ancak zamanla önemini yitirerek azalan bir süreçten söz etmektedir. Süreci adım adım artış gösteren veya önce artan zamanla azalan tekrar artan ve artıp azalarak devam eden bir süreç olarak da tanımlayan mağdurlar bulunmaktadır.¹³¹

1.7.Mobingin Tarafları

İş yerinde mobing davranışı ilk bakıldığında en çok maruz kalan tarafı etkiliyor gibi görünse de bu süreç mağdurun yanı sıra pek çok tarafa etki etmektedir. Mobingin onu uygulayan fail ve mobinge maruz kalan mağdurla birlikte sürece şahitlik eden diğer kişiler, kurumlar ve hatta toplum bazında etkileri de yadsınamayacak düzeydedir. Bu kısımda iş yerinde mobing davranışının tarafları bu bakış açısından yola çıkılarak mağdur, fail ve sürece tanık olan diğerleri olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir. Mağdur veya fail olarak adlandırılabilmenin koşulunun ne olduğu, tarafların karakteristik özellikleri, mobing sürecinin ortaya çıkmasında tarafların rollerinin neler olduğu ve ne tür tepkilerle sürece dahil olduklarına da bu kısımda değinilmiştir.

1.7.1.Mağdur

Einarsen ve diğerlerine göre birey tekrarlanan negatif yönlü davranışlara maruz kaldığında ve kendini savunmakta zorlandığında zorbalık veya taciz mağduru olur (bullied/harressed). Bu tanım çocuklar arası zorbalık çalışmalarındaki mağdurlardan iş yerinde yetişkinler arası mobing mağdurlarına evrilmiştir.¹³² Mobing sürecinde mağdur; kişisel haklarına ilişkin bir damgalama, el uzatma/tecavüz hisseder.¹³³ Niedl (1995), mobinge maruz kalan kişinin ancak savunmasız olduğu veya herhangi bir

¹³¹ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.510.

¹³² Einarsen vd., " Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study",1994, s.383.

¹³³ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s165.

sebeple ortamı terk edemediği durumlarda mağdur olarak adlandırılabilmesine değinmektedir.¹³⁴ Mağdurun kendini savunamaması sosyal, fiziksel, ekonomik ve psikolojik sebeplere dayanmaktadır.¹³⁵ Mağdur (victim) ve mağdur eden (persecutor) arasında güç ve kuvvet (power and strength) farkı olması gerekir. Negatif davranışın tekrar edilmesi de mobing sürecinin bir diğer özelliğidir.¹³⁶ Başka bir deyişle sürecin mobing olarak adlandırılabilmesi, davranışa maruz kalanın mağdur olabilmesi çaresizlik ve savunmasızlık hissedilmesi ön koşuluna bağlanmıştır.

Mağdurun duruma karşı tepkisi genellikle sessiz kalmak olarak gözlemlenmektedir. Bunun sebebi ise işini kaybetme korkusudur; ödenmekte olan ev kredileri, geçindirilmek zorunda olunan evler, ailelere karşı sahip olunan maddi yükümlülükler mağduru sessiz kalmaya itmektir. Duruma şahit olan diğer çalışanlar ise kendileri de mağdur konumuna düşmekten korktukları için sessiz kalmayı tercih etmektedirler.¹³⁷

İleri düzeyde mobing, mağdurun kontrolü dışında gelişmekte ve mağdur çözümü işten ayrılmak olarak görmektedir. İşten ayrılmadan önce ise mağdur sıklıkla ilaç kullanmak, işe devamsızlık yapmak vb. davranışlar göstermektedir. Tarafların birbiriyle konuşması ya da uzlaşmaya çalışması bu seviyedeki çatışmalar için çözüm olamamaktadır.¹³⁸ Başlangıç düzeyinde çözüm getirilmeyen çatışmaların ileri düzeyde mobinge evrildiği noktada sönümlendirilmesi ve taraflar arasında orta yolun bulunması çoğu zaman mümkün olamamaktadır.

Mağdurların çoğunluğu mobingle başa çıkabilmek adına çatışma çözüm stratejilerine başvurmakta ancak mobing çatışmadan farklı özelliklere sahip olduğu için başarı elde edememektedirler. Başarı elde edemeyen mağdurlar birkaç defa strateji değiştirmekte

¹³⁴ Dieter Zapf, Stale Einarsen, "Individual Antecedents of Bullying", Ed. Einarsen S.vd., "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice", London: Taylor & Francis, 2003, s.174.

¹³⁵ Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", 2000, s382.

¹³⁶ Ståle Einarsen, Anders Skogstad, "Bullying at Work: Epidemiological Findings In Public and Private Organizations", 1996, s185.

¹³⁷ Adams, "Bullying at Work", 1997, s.178.

¹³⁸ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.599.

sonuç alamayınca işten ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Daha önce mobing mağduru olanlar genellikle mobinge maruz kalanlara mücadele etmemelerini, işten ayrılmalarını ve sosyal destek aramalarını tavsiye etmektedirler.¹³⁹ Mağdur taraf işten ayrılrsa, ortamdan uzaklaşsa da genellikle süreç içindeki pasif ve savunmasız bakış açısını yenememektedir.

Mobing mağduriyeti söz konusu olduğunda sosyal, demografik veya kişisel faktörler sebebi ile bazı bireyler daha yüksek risk altındadırlar. Bazı durumlarda mağdurun kişiliği ve davranışları da saldırgan davranışlara maruz kalma olasılığını arttırmaktadır. Psikolojik faktörler de süreç içinde kendini savunma noktasında önem teşkil etmektedir. Mobing mağduriyeti sonrası yaşanan sağlık sorunları da failin hedefi olmak için sebep teşkil edebilmektedir. Mağdurun diğerlerinden farklı ya da aykırı olması, sosyal açıdan yetersiz ve öz saygı eksikliği olması, fazla başarılı olması ve grup normlarıyla uyumsuzluk mağdurun hedef alınmasına sebep olan durumlar olarak sıralanmaktadır.¹⁴⁰

Mobing mağdurlarının mobinge yol açan özelliklerinin olup olmadığı tartışma konusudur. Leymann ve Gustafsson¹⁴¹ mağdurun kişiliğinin mobinge yol açtığını gösteren bir tanının koyulamayacağından söz ederken Davenport vd. mobing mağdurları ile gerçekleştirdikleri mülakatlarda mağdurların ortak özelliklerine rastladıklarını belirtmişlerdir. Mağdurların zeka, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve özveri gibi pek çok özel mesleki yetkinliklere sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu kişiler; duygusal zekası yüksek, işlerini başarıyla yapan hatalarını görüp düzeltme yetisine sahip kişilerdir.¹⁴² Einarsen ve beraberindekiler de bu görüşü desteklemekte, iş yerinde mobing mağduru olan kişilerin işine bağlı, yalın ve abartısız

¹³⁹ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001, s.495.

¹⁴⁰ Zapf, Einarsen. "Individual Antecedents of Bullying", Ed. Einarsen S.vd., "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice", London: Taylor & Francis, 2003, s.174.

¹⁴¹ Heinz Leymann, Annelie Gustafsson, " Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders", European Journal of Work and Organizational Psychology, Sayı:5, Cilt: 2, 1996, s.256

¹⁴² Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.70.

fikirleri olan, mütevazı ve beklenenden daha başarılı kişiler olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁴³ Her çalışan mobing mağduru olma potansiyeline sahiptir anca bazı karakteristik özelliklere sahip kişilerin mağdur edilme olasılığı daha yüksektir. Çalıştığı organizasyona sadık işinin ehli olan kişiler ortaya koydukları yeni fikirlerle başkalarını zorlar, daha çok çabalamalarını gerektiren durumlara yol açar. Bu sebeple failin mobingine maruz kalırlar.¹⁴⁴ Bu konuya ilişkin detaylı bilgiye sürecin bireysel sebepleri kısmında da değinilmiştir.

1.7.2.Fail

Mobing failleri güç ve ayrıcalık için veya güç ve ayrıcalık sağlayan pozisyonlar için taciz uygulayan kişiler olarak tanımlanmaktadır.¹⁴⁵ Mobingin türüne göre fail mağdurun üstü, astı veya eşiti olabileceği gibi sıklıkla üstlerin fail olduğu görülmektedir.¹⁴⁶

Failin mobing davranışını sergilemesi genellikle kişisel kıskançlıktan kaynaklanmaktadır. Mobing, sıklıkla failin sahip olmadığı ve mağdurda bulunan üstün bir yetenekten dolayı ortaya çıkar. Mağdurun herhangi bir yönü ile popülerlik kazanması genellikle fail tarafından çekilemez; mantıksız olmasına rağmen fail, mağduru konumu için bir tehdit olarak görür, potansiyel tehdidi ortadan kaldırmak için onu aşağılamaya başlar.¹⁴⁷ Field mobingin failin kişiliğinden kaynaklandığını ileri sürmekte ve kişilik özelliklerini; kısa vadeli düşünen, stratejik bakış açısına sahip olmayan, güvenilmez, bencil, kıskanç, dinlemeyi bilmeyen, tutarsız, kararsız, mesleki açıdan yetersiz, kontrol takıntılı, duyarsız, samimiyetsiz, değişken ruh haline sahip, yeniliklere kapalı, iş paylaşımında takıntılı (daima aynı işi yapmak yeni sorumluluk almamak isteyen), fazlaca müdahil, dayatmacı, otorite takıntılı, devamlı tavsiyede

¹⁴³ Einarsen vd., "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", 1994, s.383.

¹⁴⁴ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.71.

¹⁴⁵ Brodsky, Carroll M. , "The Harassed Worker" Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Heath, 1976 akt. Rayner, Hoel, "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", 1997.

¹⁴⁶ Tim Field, , "Bully In Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying: Overcoming the Silence and Denial By Which Abuse Thrives", Success Unlimited, 1996, s.79.

¹⁴⁷ Adams, "Bullying at Work", 1997, s.178.

bulunan, özür dilemede ve iletişim kurmada isteksiz, işbirliğinden hoşlanmayan, fırsatçı, katı, cesaretsiz, sorumluluk almak istemeyen, espri anlayışı olmayan vb. olarak sıralamaktadır. Failin bu özelliklerin tamamını barındırması gerekmemektedir.¹⁴⁸ Failin bu kişilik özelliklerinden birkaçını barındırması onu mobing davranışı sergilemeye itmek için yeterli olabilmektedir.

Failin hayata tutunamama, farklılığı kabullenememe, dürüst olmama, kendini daima öne çıkarma kaygısı gibi psikolojik durumlarının karakteristik özelliklerine yansıdığı düşünülmektedir. Bu kaygılar aşırı kontrol düşkünü, korkak, evhamlı ve güce düşkün bir kişilik ortaya çıkarmaktadır. Kişi, kendini güvende hissetmemesi ve korkuları sebebi ile kıskançlık ve özentili ile farkına varmadan fail rolüne bürünmektedir.¹⁴⁹ Fail, mobing sürecinde aktif rol aldığı halde bu davranışın mobing düzeyine geldiğinin ve karşıdakini mağdur ettiğinin bilincinde olmayabilir.

Mobing davranışının kasıtlı olup olmadığına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Kimi araştırmacılar kasıtlı olduğunu¹⁵⁰ kimi ise olmadığını¹⁵¹ savunmaktadır. Bu araştırmacılara göre kasıtlı doğrulamak, ispat etmek zordur. Mobing failinin üç türlü motivasyonu söz konusudur. Fail kendi özsaygısını korumak için, sosyal yetkinlik yoksunluğunu bertaraf etmek için ve örgüt içi kişisel politikaları için mobing uygulamaktadır.¹⁵² Leymann ise failin dört farklı sebeple mobing uyguladığını bunu yaparken her zaman bilinçli olmadığını öne sürmektedir. Leymann'a göre kişiye grup

¹⁴⁸ Field, "Bully In Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying: Overcoming the Silence and Denial By Which Abuse Thrives", 1996,

¹⁴⁹ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.58.

¹⁵⁰ Loreleigh Keashly, Karen Jagatic, "By Any Other Name: American Perspectives on Workplace Bullying" Ed. Einarsen S.vd., "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice", London: Taylor & Francis, 2003, s. akt Agervold* Mogens, Eva Gemzøe Mikkelsen. "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment And Individual Stress Reactions." Work & Stress 18.4 (2004): 336-351.

¹⁵¹ Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2002). Workplace Bullying. London: Taylor & Francis. Salin, D. (2001). Prevalence And Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies For Measuring Bullying. European Journal of Work And Organizational Psychology, 10(4), 425_441. akt. Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004, s.337.

¹⁵² Zapf, Einarsen. "Individual Antecedents of Bullying", Ed. Einarsen S.vd., "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice", London: Taylor & Francis, 2003, s.168.

normlarını kabul ettirmek için, kişisel husumet sebebi ile, sadistçe hislerle sadece bu durumdan haz almak için, sosyal, ırksal veya etnik önyargılar sebebi ile mobing uygulanmaktadır.¹⁵³

Fail içinde iyilik ve kötülüğü aynı anda barındırabilmektedir. Başka bir deyişle mobing faili olan kişi bunu her zaman bilinçli bir şekilde tamamen kötülük besleyerek gerçekleştirmemektedir. Bazı durumlarda baskıcı davranışların profesyonellik olduğunu düşünen, iş yerinde çalışanların performansını yükseltmenin yolunun saldırgan davranmaktan geçtiğini düşünen çalışanlar da fail durumuna gelebilmektedirler. Kimi vakalarda iş dışında son derece iyi geçinilebilecek bireylerin iş yerinde saldırgan bir hal aldıkları görülmektedir.¹⁵⁴ Kişinin sosyal hayatındaki ve iş yerindeki tutum ve davranışları rolleri doğrultusunda farklılaşabilmekte, bu sebeple fail iş ile ilgili süreçlerde sosyal hayatına kıyasla daha katı ve saldırgan özellikler gösterebilmektedir.

1.7.3. Tanık olanlar

İş yerinde mobing sadece mağdur olanı değil buna şahitlik eden iş arkadaşlarını da etkilemektedir.¹⁵⁵ Ayrıca mağdurun iş yeri dışındaki yakınları da kısa ve uzun vadede bu durumdan etkilenirler.¹⁵⁶

Mağdurun maruz kaldığı mobinge tanık olanlar iş ortamındaki rahatsızlıkları sebebi ile yüksek düzeyde rol çatışmasına girdiklerini, iş yerindeki olumsuz sosyal iklimden ve liderlik biçiminden rahatsızlık duyduklarını belirtmektedirler.¹⁵⁷ Ayrıca mağdurun mobing sonucunda içinde bulunduğu psikolojiye bağlı olarak sosyal normları aşan davranışlarda bulunması da iş arkadaşlarını rahatsız etmektedir. Mobingin gerçekleştiği ortamdaki stres ve gerginliğin verdiği rahatsızlığa ek olarak mağdura

¹⁵³ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.38-59.

¹⁵⁴ Adams, "Bullying at Work", 1997, s.179.

¹⁵⁵ Helge Hoel, Cary L. Cooper, "Destructive Conflict and Bullying at Work", Manchester School of Management UMIST, Manchester, 2000.s.27

¹⁵⁶ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.120.

¹⁵⁷ Einarsen vd., "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", 1994, s.395.

yardım edememek ve bundan duyulan sorumluluk da tanık olanları olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁵⁸ Tanıkların mobinge maruz kalanlardan daha proaktif tepkiler verdikleri görülmüştür. Mağdur mobing sürecinde sessizleşirken tanıklardan daha aktif tepkiler verenler görülmektedir.¹⁵⁹ Sürece şahit olanlar da gerek ortamın gerginliği gerekse müdahale edememeleri gibi sebeplerle mobingin olumsuz yönde etkisine mağruz kalabilmektedir.

İş arkadaşları dışında mağdurun yakın çevresindeki eş, arkadaş ve akrabaları da bu süreçten dolayı olarak etkilenen tanıklar arasında yer almaktadırlar. Bu kişiler kısa vadede mağdurun değişen davranışları, uzun vadede psikolojik travmaları ve işten ayrılması gibi intihara kadar varabilen sonuçlardan olumsuz yönde etkilenmektedirler. Başlangıçta destek olmaya çalışan yakınları zaman içinde süreçten ve değişen psikolojik tutumlardan sıkılarak mağdurdan uzaklaşabilmektedirler.¹⁶⁰ Süreç içinde iş çevresi tarafından destek görmeyen mağdur sosyal çevresinin desteğinden de mahrum kalarak tamamen yalnızlaşabilmektedir. Bu durum mağdurun çeşitli sağlık problemlerine sahip olmasını tetiklemektedir.

1.8.Mobingin Sonuçları

Mobing, maruz kalan kişi tarafından istenmeyen ve kırııcı olan ancak bilinçli ya da bilinçsiz olarak katlanılan, küçük düşmesine ve üzülmesine sebep olan, iş performansına yansıyan, hoş olmayan bir çalışma ortamına yol açan davranışlardır.¹⁶¹ Mobing mağdurunun benlik saygısını yitirmesine sebep olan bu süreç ciddi sorunlar doğurmaktadır. Yüksek hastalık oranları ve devamsızlık, moral bozukluğu, azaltılmış üretkenlik, hızlı işgücü devri, potansiyel davalar, zayıf bir kurumsal imaj, zihinsel ve fiziksel sağlık problemleri, yüksek finansal maliyetler sürecin potansiyel

¹⁵⁸ Ståle Einarsen, Eva Gemzøe Mikkelsen, "Individual Effects of Exposure to Bullying at Work" Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, CRC Press, 2002, s.136-137.

¹⁵⁹ Charlotte Rayner, "The Incidence of Workplace Bullying", Journal of Community & Applied Social Psychology, Sayı:7, Cilt: 3, 1997, s.207.

¹⁶⁰ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.119-123.

¹⁶¹ Hauge vd., "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", 2007, s.221.

sonuçlarındandır.¹⁶² Mobingin sonuçları aynı zamanda sebeplerini de tetikleyebilmektedir. Mobing süreci döngü halinde bir süreç olduğu için mobingin sebep ve sonuçlarını tespit etmek güçtür. Ortamdaki değişkenlerden biri hem sebep hem sonuç olabilir. Örneğin depresyon mobing sürecinde hem sebep hem sonuçtur. Mobingin sebep ve sonuçlarının ortaya konulması bu nedenle zordur.¹⁶³ Literatürde bu karmaşıklığın giderilmesi amacıyla mobing sürecinin sonuçları mağduru etkileyen, organizasyonel ve toplumsal sonuçlar olarak incelenmektedir.¹⁶⁴ Bu kısımda da mobingin sonuçları literatüre paralel olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlar başlıkları altında incelenmiştir.

1.8.1. Bireysel Sonuçlar

Mobing sürecinin mağdurun üzerindeki etkileri en belirgin görülen etkilerdir.¹⁶⁵ Mobing mağduru çalışanlar daha fazla psikolojik stres yüklenmektedir ve zihinsel olarak daha bitkindirler.¹⁶⁶ Araştırmalara göre mobing başlıca stres kaynaklarından biridir. Bu sebeple çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır.¹⁶⁷ İş yerinde dışlama veya kabalık da mobing biçimlerinden bazılarıdır. Bir kişiyi hedef alan, uzun zaman dilimini kapsayan, sıklıkla gerçekleşen bu durumlar sosyal stres kaynağı olarak da zarara yol açabilmektedir.¹⁶⁸ Stresin pek çok sağlık sorununa sebep olduğu genel olarak bilinmektedir. Mobing süreci de taraflar üzerinde oluşturduğu strese bağlı olarak kişilerde çok sayıda probleme yol açabilmektedir.

Mobing, istatistiklere yansımayan ama klinik bulgularla ortaya çıkan bazı sonuçlar doğrulamaktadır. Bunlar sosyal, sosyopsikolojik, psikolojik, psikosomatik (psikolojik kaynaklı bedensel rahatsızlıklar) problemler olarak literatürde karşımıza

¹⁶² Adams, "Bullying at Work", 1997, s.178.

¹⁶³ Zapf, "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.", 1999, s72.

¹⁶⁴ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s173.

¹⁶⁵ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s174.

¹⁶⁶ Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004, s.336.

¹⁶⁷ Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004, s.337.

¹⁶⁸ Einarsen vd., "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", 2009, s.25.

çıkılmaktadır. İnsan hayatında birçok dengenin yönetimi, aynı anda birçok şeyle başa çıkabilme becerisi, kaynakları yönetebilme yetisi sosyal bağlantılarla birbirine bağlıdır. Bu bağlantıların kaybedilmesi tüm başa çıkma sistemini çökertir. Çözumsuz, çaresiz endişeli hisler doğurur.¹⁶⁹ Mobing, sürecinin özelliği gereği uzun ve sık yaşanması bu tip sorunlara yol açmaktadır.¹⁷⁰ Kaygı semptomları, asabilik, depresyon, hiperaktivite, baskı altında hissetme mobingin yol açtığı en sık görülen sağlık sorunlarındanıdır.¹⁷¹ Paranoya, manik depresyon, karakter bozuklukları vb. mobing süreci sonunda görülmesi muhtemel sağlık problemleri olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁷² Daha kötü vakalarda ise travma sonrası stres bozukluğunun ortaya çıktığı görülmektedir.¹⁷³ Travma sonrası stres bozuklukları mobing sonrası en sık ortaya çıkan ruhsal rahatsızlıktır.¹⁷⁴ İş yerinde mobingin kanser sebebi olduğunu ileri sürenler de bulunmaktadır.¹⁷⁵ Mobing bir kişinin benlik saygısını yitirmesine; kendine güvenini kaybetmesine, uykusuzluğa, ameliyatla sonuçlanan strese bağlı bozukluklara, panik ataklara ve sıklıkla depresyona yol açar. Mobing sürecinde intihara meyleden fikirler bazen gerçeğe dönüşebilmektedir.¹⁷⁶

Yapılan gözlemlere göre mobing mağdurları genellikle sağlık raporu alıp işten uzaklaştıktan bir süre sonra ihraç edilmekte ve psikolojik problemleri nedeniyle bir daha iş bulamamaktadırlar. Çünkü yaşanan süreçte kendini değersiz hisseden mağdurlar uzun vadeli tedavilere ihtiyaç duymaktadırlar. İsveç'teki intiharların yüzde 10-15'inin arka planında sistematik olarak maruz kalınan bir mobing sürecinin olduğu ortaya konulmuştur. Mobing sürecinin sonunda genel olarak gerçekleşen durum; mağdurun rehabilitasyona ihtiyaç duyması, kendini suçlu hissetmesi şeklinde gözlemlenirken çatışmadaki diğer tarafın (mobingi uygulayan kişi, fail) kendini hiçbir

¹⁶⁹ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.122.

¹⁷⁰ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.120.

¹⁷¹ Einarsen, Raknes, "Harassment In The Workplace and the Victimization of Men", 1997, s.248.

¹⁷² Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s172.

¹⁷³ Agervold, Mikkelsen, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions ", 2004, s.337.

¹⁷⁴ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s174; Helge Hoel, Ståle Einarsen, "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", European Journal of Work and Organizational Psychology, Sayı:19, Cilt: 1, 2010, s.30-31.

¹⁷⁵ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.123.

¹⁷⁶ Adams, "Bullying at Work", 1997, s.178.

zaman suçlamadığı görülmektedir.¹⁷⁷ Mobing sürecinin sonunda sürecin taraflarında geri dönülmesi mümkün olmayan zararların görülmesi muhtemeldir. Bu sebeple süreç tırmanmadan müdahale edilmesi önem taşımaktadır.

1.8.2. Örgütsel Sonuçlar

Mobing kişiye yönelik olarak gerçekleştiriliyor olmasına karşın, organizasyon içinde strese yol açan mobing davranışları organizasyonun genelini olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁷⁸ Mobing süreci sadece bireyleri etkilemez organizasyon düzeyinde de negatif etkisi vardır.¹⁷⁹ İş yerinde saldırgan davranışlar, aşağılama ve taciz davranışlarının çalışanların sağlıklarını ve iyi olma halini olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur.¹⁸⁰ Alay, hakaret, sözlü taciz, dedikodular, fısıltılar, rahatsız eden ifadeler, düşmanlık gibi pek çok organizasyonda görülen bu tür davranışların ruh sağlığına ve iyi olma haline zarar verdiği, aynı zamanda iş tatminini de olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Organizasyonlarda mobing, iş tatmini, iyi olma hali ve ruh sağlığı arasında sağlam bağlantılar bulunmuştur. Mobingin varlığı ile iş tatminsizliği ve iş arkadaşlığı etkileşimi arasında yüksek düzeyde korelasyonlar ortaya çıkmıştır.¹⁸¹ İş yerinde mobing; mağdurun tutumlarını, iş tatminini, bağlılığını, işten ayrılma niyetini ve devamsızlığını etkilemektedir.¹⁸² Mobinge maruz kalan kişinin sağlığıyla birlikte iyi olma hali de etkilenmektedir.¹⁸³ 1999-2000 yıllarında konuya ilişkin araştırmaları özetleyen çalışmalardan ulaşılan sonuca göre mobing hemen her organizasyonda %1-4 oranlarında görülmekte ve çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır.¹⁸⁴ Çalışanlarda görülen psikolojik veya fizyolojik sağlık sorunları doğrudan ve dolaylı olarak iş yerine yansımaktadır. Personelin motivasyon düşüklüğü,

¹⁷⁷ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.125.

¹⁷⁸ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001.

¹⁷⁹ Escartín vd., "Workers' Perception of Workplace Bullying: A Cross-Cultural Study", 2011, s.179.

¹⁸⁰ Einarsen, Raknes, "Harassment In The Workplace and the Victimization of Men", 1997, s.248.

¹⁸¹ Einarsen, Raknes, "Harassment In The Workplace and the Victimization of Men", 1997, s.247.

¹⁸² Baillien vd., "Conflicts and Conflict Management Styles as Precursors of Workplace Bullying: A Two-Wave Longitudinal Study", 2014, s512.

¹⁸³ Baillien vd., "Conflicts and Conflict Management Styles as Precursors of Workplace Bullying: A Two-Wave Longitudinal Study", 2014, s512.

¹⁸⁴ Zapf, Gross, "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", 2001.

devamsızlığı gibi faktörler bireysel performansına ve dolayısıyla işletme performansına etki etmektedir.

Mobbing organizasyonda devamsızlığa, yükselen işçi gücü devri, düşen verimliliğe ve organizasyon için çeşitli maliyetlere yol açar.¹⁸⁵ Çalışanların raporlu oldukları süredeki işgücü kaybına bağlı olarak yüksek üretim maliyeti, yüksek iş gücü devri, çalışan motivasyonunda eksiklik gibi olumsuz etkiler mobbingin organizasyonu etkileyen sonuçlarındandır.¹⁸⁶ Adams'a göre organizasyonlar bu konuları önemsemeyerek çalışanın sağlık, güvenlik ve refahını sağlama yönündeki yasal zorunluluklarını ihlal etmektedirler.¹⁸⁷ Strese bağlı rahatsızlıklar, erken emeklilikler, psikolojik hastalıklar ve bunların tedavi masrafları mobbingin yol açtığı toplumu doğrudan etkileyen sonuçlar olarak sıralanmaktadır.¹⁸⁸ Mobbing durumları erken emeklilikle sonuçlanabilmektedir. Erken emekliliğin nedeni süreç sonrasında oluşan psikolojik veya fizyolojik hastalıklar sebebiyle olabilmektedir.¹⁸⁹

1.8.3. Toplumsal Sonuçlar

Mobbingin yol açtığı bu sonuçlar sadece mağdur olan bireyi değil yakın ailesini de etkilemektedir. Mobbing nedeniyle birçok problem sahibi olan mağdur; alkol bağımlısı, kendini sürekli sorgulayan, suçlamalara karşı savunma senaryoları bulmakla uğraşan, iletişime kapalı, tahammülsüz, sevgisiz, saldırgan bir bireye dönüşebilmektedir. Daha ileri düzeyde cinayet vakalarına evrilmesi de mümkün olabilmektedir.¹⁹⁰ Bazı çalışmalar mobbingin tanık olanlar üzerinde de negatif etkilere yol açtığını ortaya koymaktadır.¹⁹¹ Mobbing mağduru olanların yanı sıra mobbinge şahit olanlar da gergin ortama bağlı olarak iş ortamının düşük kalitede olduğu görüşünü paylaşmaktadırlar.¹⁹²

¹⁸⁵ Hoel, Einarsen, "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", 2010, s.30-31.

¹⁸⁶ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s174.

¹⁸⁷ Einarsen vd., "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", 1994, s.382.

¹⁸⁸ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s 173.

¹⁸⁹ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s 172.

¹⁹⁰ Adams, "Bullying at Work", 1997, s.178.

¹⁹¹ Escartín vd., "Workers' Perception of Workplace Bullying: A Cross-Cultural Study", 2011, s.179.

¹⁹² Einarsen vd., "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", 1994, s.381.

Bireyde ve organizasyonda oluşan zararların yanı sıra toplumsal çevrede görülen zararlara da dikkat çekilmektedir. Sağlık harcamalarının artışı, erken emekliliklerin getirdiği çalışma kapasitesinin düşüşü gibi problemler toplumun genelini etkilemektedir.¹⁹³ Ayrıca mobing artan sağlık harcamaları, erken emeklilik veya verimli çalışanların kaybedilmesi potansiyeli ile sosyal hizmetler ve refah düzeyinin de düşmesine neden olur.¹⁹⁴ Bu bağlamda mobingin birey ve örgüt düzeyini aşarak toplumsal düzeyde sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Toplumsal sonuçlar noktasında mobingle başa çıkılabilmesi bireysel ve örgütsel çabaların ötesinde çok daha büyük ölçekli faaliyetlerde bulunulmasını gerektirmektedir.

1.9. Mobingle Başa Çıkma ve Sürece İlişkin Alınabilecek Önlemler

Mobing mağdurlarının süreçle ve sonuçlarıyla başa çıkmaları için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Mağdur mobinge anlayış gösterebilir, geri çekilebilir veya faile karşı savaş açabilir. Mobingin şiddetinde artış görülüyor ise anlayış göstermek failin daha da saldırgan hale gelmesine yol açmaktadır. Bu sebeple şiddeti giderek artan durumlarda bu yöntem tercih edilmemelidir. Karşı tarafın daha güçlü olduğu durumlarda ise savaşmak yerine geri çekilmek daha mantıklı bir strateji olarak görülmektedir. Mağdurun faille başa çıkmak için psikolojik açıdan kendini güçlendirmesi, özsaygısını geliştirmesi, mesleki açıdan kendini yetiştirmesi, ruh sağlığını korumaya çabalaması faydalı olabilecek hamleler olarak görülmektedir. Kendini çaresiz olarak nitelendirmek ve kurban psikolojisine bürünmek mağduruyeti arttırmaktadır.¹⁹⁵ Sürece teslim olmaktansa süreç içerisinde aktif rol alarak kendini savunmak önem taşımaktadır. Ancak savunmanın, faili daha da kışkırtarak saldırganlık düzeyini artırmasına sebebiyet vermemeye de dikkat edilmesi gerekmektedir.

¹⁹³ Hoel, Einarsen, "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", 2010, s.31.

¹⁹⁴ Escartín vd., "Workers' Perception of Workplace Bullying: A Cross-Cultural Study", 2011, s.179.

¹⁹⁵ Tutar, "Mobbing: Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım", 2015, s.195-210.

Mobbing sürecine tanık olanların, organizasyonların ve toplumun diğer kesimlerinin proaktif davranarak süreci başlamadan önlemek veya sonuçlarını kontrol edebilmek amacıyla çeşitli önlemler almaları mümkün olabilmektedir. İş yerinde mizah ve kahkahanın stresi ve saldırganlık eğilimini önlediği bilinmektedir. Ancak bazı çalışanların şakalaşmayı ciddiye alarak problemlere yol açması da muhtemeldir. Mizah anlayışı farklı olan çalışanlar iş yerindeki şakalaşmaları aşağılama olarak değerlendirerek saldırgan davranış gösterebilmektedir.¹⁹⁶ Mağduru korumak üzere yapılacak olan geliştirmelerin en önemli hedefi mağduru oyundan düşerek ihracını engellemek olmalıdır.¹⁹⁷ Bu doğrultuda yönetimin erken müdahalesi, çalışanlara belirli aralıklarla rehabilitasyon yapılması ve yasalarla çalışanların korunması gerekmektedir.¹⁹⁸ Yöneticiler mobbing sürecini okuyabilecek, mobbingi gerçekleşmeden görebilecek yetkinlikte olmalı, kurumda bu konu ile ilgili danışılabilir, yardım alınabilecek kişi ya da birimler olmalı, şirket prosedürleri ve etik kuralları gibi bu konuyu içeren düzenlemelere sahip olmalıdır. İşletmeler ilk olarak iş yerinde gerçekleşen bu tür davranışlara isim vermelidir (giving a name). Bu sayede saldırgan davranışlar tanımlanmış ve herkes tarafından neyin mobbing olduğu teşhis edilebilir bir hale getirilmiş olacaktır.¹⁹⁹ Yönetimin bu noktadaki desteği sürecin sonlanmasını ve zararının minimize edilmesini sağlayabilecektir.

Çalışanlar arasındaki çatışmada orta yolu bulmak için; etik bir tartışma ortamının kurulması, tartışma süreci boyunca taraflarca kabul edilen formal usullerin oluşturulması, tartışma süreci boyunca psikolojik ve sosyal hasarlardan kesinlikle kaçınılması, taraflara "birbirleriyle aynı seviyede" oldukları düşünülerek muamele edilmesi, tartışma ortamında taraflar arası iletişimi dengeleyen aktif bir uzlaştırmacının bulunması gerekmektedir.²⁰⁰ Çalışanlar mobbinge maruz kaldıkları veya tanık olduklarında ne yapacaklarını bilecek düzeyde konu ile ilgili eğitimler almış olmalıdır. İşletmeler çalışanlarına bu tür eğitim imkanları sunmalıdırlar. Organizasyon

¹⁹⁶ Einarsen, Raknes, "Harassment In The Workplace and the Victimization of Men", 1997, s.249.

¹⁹⁷ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.123.

¹⁹⁸ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s171.

¹⁹⁹ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.143.

²⁰⁰ Leymann "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", 1990, s.124.

politikalarında bu tip durumlarla karşılaşıldığında neler yapılabileceğine ilişkin bilgilere yer verilmesi gerekmektedir. Örgüt politikalarında açıkça tanımlanan ve yasaklanan mobing davranışı; maruz kalanı ve tanık olanı, harekete geçmek için cesaretlendirecektir.²⁰¹

İş yerinde mobing problemlerinin çözümü için organizasyon içinde görülen vakalara her çalışan tarafından görülen, net tepkiler verilmelidir. Bu tür problemlerin organizasyon içinde çözüme ulaştırıldığı çalışanlar tarafından biliniyor olmalıdır. Bir diğer çözüm ise bu tür bir tavırla karşılaşanların kiminle iletişime geçeceklerini bilmelerini sağlamak ve iletişime geçildiğinde kişiye yardımcı olunmasını garanti etmektir. Bu kişiler çalışanların ilk amiri, ik yöneticileri veya profesyonel danışmanlar olarak belirlenebilmektedir.²⁰² Mağdurun veya sürecin tanıklarının bu kişilere kolaylıkla ulaşabilmeleri ve iletişim kurarken, öncesinde ve sonrasında kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir.

Mobinge engel olunamamış ve durum gerçekleşmişse, yönetici çalışanın damgalanmasına engel olmalı, ona önceki itibarını geri kazandırmalıdır. Eğer mağduriyet ileri seviyede ise mesleki rehabilitasyon sunulmalıdır, çalışan korunmalıdır. Bir diğer koruma yöntemi de yasalarla çalışanların korunmasıdır. Çalışanların fiziksel ve mental sağlığının önemi fark edilerek bu doğrultuda yasalar çıkarılmalı, çalışanlar korunmalıdır.²⁰³

İş yerinde mobingin üstesinden gelinebilmesi için konuya ilişkin yasal düzenlemelerin bireysel vakalara karşı proaktif çözümler sunabilen ticari birlikler tarafından yapılması gerekmektedir. Bu ticari birlikler bilgili, eğitimli ve motive çalışanlar ile iş birliği halinde olunan, problemi çözmeye istekli olanlardan seçilmelidir.²⁰⁴ Bireysel çabaların ve örgüt düzeyinde çözümlerin sonuçsuz kaldığı durumlarda mobing

²⁰¹ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.143.

²⁰² Baillien vd., "Conflicts and Conflict Management Styles as Precursors of Workplace Bullying: A Two-Wave Longitudinal Study", 2014, s521-522.

²⁰³ Leymann, "The Content And Development of Mobbing At Work.", 1996, s 180.

²⁰⁴ Hoel, Einarsen, "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", 2010, s.30.

davranışının son bulması için bu tür düzenlemelere başvurulabilmelidir. Bu düzenlemeler tarafsız ve istekli kurumlarca yapılmalıdır.

Mobingin önlenbilmesi sürecindeki eksikliklerin katılım yoksunluğundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışanlar, ticari birlikler, işçi denetim kurulları ve mobing karşıtı düzenlemeler gibi kilit aktörlerin sürece katılımının eksik olmasının alanda çözüm üretkenliğini azalttığı ortaya konulmaktadır. Bazı kültürel ve sosyoekonomik nedenler de mobingle başa çıkma sürecinde başarısızlığa yol açmaktadır.²⁰⁵ Bu bağlamda mobing sürecine bakış açısı ve sürece ilişkin düzenlemeler toplumlar arasında değişkenlik göstermektedir.

90'lı yılların başlarında Britanya'da organizasyonlarda mobinge karşı önlemler alınmasında öncü olan Littlewoods şirketi, Britanya Demiryolları, Britanya Telekom, Tüketiciler Derneği, Polis Federasyonu, Dorset ve Liverpool Konseyleri ve İmalat, Bilim ve Finans Birliği tüm çalışanlar için uygun koruma sağlayan prosedürler oluşturmuşlardır. Bu grubun öncülüğünde oluşturulan prosedürlere göre iş yerinde mobingle mücadele edilebilmesi için;²⁰⁶

- İşverenlerin, mobinge ilişkin disiplin kurallarını açıkça ortaya koyan politikaları olmalıdır.
- Politikalar, ilan panolarında, broşürler ve posterler vasıtasıyla personele bildirilmelidir.
- Politikalar, mobing şekillerini tanımlamalı ve çalışanlara bu durumla karşılaştıklarında izleyecekleri yolun ne olduğunu açıkça göstermelidir.
- İşverenler iş yerinde strese yol açan durumları dikkatle izlemelidirler.
- Şikayetler ciddiye alınmalı ve hızlı bir şekilde çözüme ulaştırılmalıdır.

Ülkemizde ise çeşitli kanuni düzenlemelerle mobinge ilişkin yaptırımlar ve zorunluluklar yasalaştırılmıştır. Mobing vakalarına ilişkin detaylı bir düzenleme henüz bulunmamakla birlikte değişen borçlar kanununda yer alan düzenleme ile işveren

²⁰⁵ Hoel, Einarsen, "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", 2010, s.30.

²⁰⁶ Adams, "Bullying at Work", 1997, s.179-180.

mobinge karşı önlem alma yükümlülüğüne sahip olmuştur. 2011 yılında borçlar kanununda yapılan bu düzenleme ile ülkemizde yasal mevzuatta mobing kavramı ilk kez tanımlanmıştır.²⁰⁷ Bu düzenleme ile mobing kavramı tanımlanmış olsa da yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene uygulanacak yaptırımlara ilişkin bilgiye yer verilmemiştir. Bunun yerine yayınlanan Başbakanlık genelgesi ile Çalışma ve Sosyal güvenlik iletişim merkezi bünyesinde ALO 170 destek hattı kurularak çalışanlara psikologlar vasıtasıyla destek sağlanmaktadır. Buna ek olarak çeşitli organizasyonların kendi bünyelerinde mobingden koruma birimleri oluşturdukları bilinmektedir.²⁰⁸

Bu bölüm kapsamında iş yerinde mobing değişkenine ilişkin literatür tarihsel gelişim süreci, literatürde hakim olan tanımlanma biçimi, kavramın hangi tür davranışları kapsadığı ve karşılığı olarak kullanılan terimler açısından incelenmiştir. Bölümün ilerleyen kısımlarında mobingin ne şekillerde ortaya çıktığı çeşitli araştırmacıların çıkarımları doğrultusunda ortaya konulmuştur. Mobing değişkenine ilişkin literatürün gelişimi kronolojik olarak irdelenmiş, sebepleri, süreci ve sonuçlarına teorik çerçeve içerisinde bakılmıştır. Sebep ve sonuçlar bireysel, örgütsel ve toplumsal bağlamda, mobing süreci ise dahil olan taraflar doğrultusunda irdelenmiştir. Bölümün son kısmında mobing ile başa çıkmak için sürece dahil olan aktörlerin neler yapabilecekleri ve bu tarfların mobingi önlemek için üstlenecekleri roller teorik olarak ortaya konulmuştur. Bu bölümde iş yerinde mobing davranışının kavramsal çerçevesi 1970'lerden bu yana gelişmekte olan literatür bağlamında oluşturulmuştur. Çalışmanın devamı olan ikinci bölümde yönetim ve organizasyon yazınında mobinge ilişkin yapılan çalışmalar, mobingle ilişkilendirilen değişkenler kapsamında irdelenecektir. İkinci bölümde amaçlanan mobing ile ilişkisi en çok çalışan değişkenlerin tespit edilmesi ve üçüncü bölümde gerçekleştirilecek olan sistematik incelemeye dahil edilecek olan çalışmaların elde edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda ikinci bölümde detaylı bir literatür çalışması ve beraberinde belirlenen değişkenler ile mobingin

²⁰⁷ Lütfiye Kaya Cicereli, Eyyüb Ensari Cicereli, "Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing", Gece Kitaplığı Yayınevi, Ankara, 2015.

²⁰⁸ Tutar, "Mobbing: Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım", 2015, s.230-235.

ilişkisi incelenmiştir. Meta analizi dahil etme kriterleri kapsamında araştırmaya veri seti oluşturacak olan çalışmaların özetlerine de bu bölümde yer verilmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA MOBİNG DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALARIN İRDELENMESİ

Birinci bölümde mobing kavramı teorik çerçevesi, kavramsal içeriği, tarihsel gelişimi, sebebi, süreci, sonuçları, türleri, başa çıkma biçimleri ve alınabilecek önlemler bağlamlarında incelenmiştir. Bu bölüm kapsamında ise yönetim organizasyon yazınında mobing değişkenine ilişkin yapılan çalışmalar detaylı olarak incelenecek değişkenin hangi değişkenlerle ilişkilendirildiği tespit edilecektir. Bu sayede mobing değişkeni ile ilişkisi en çok çalışılan değişkenler tespit edilerek tez çalışmasının üçüncü bölümünde bu değişkenler ile mobing arasındaki ilişki meta analiz yöntemi ile irdelenecektir. Tez çalışmasının ikinci bölümünü oluşturan bu kısımda amaçlanan; mobing kavramına ilişkin yapılan çalışmalardan sistematik inceleme ile ortak bir çıkarım yapılmak üzere kullanılacak olan veri setini oluşturmaktır. Bu doğrultuda meta analiz dahil etme kriterleri kapsamında veri setinde yer almasına karar verilen çalışmalar bu bölümde özetlenmiştir.

İlk olarak yazın taraması ile çeşitli anahtar kelimeler doğrultusunda yönetim ve organizasyon alanında çalışmaların yer aldığı 14 veri tabanı kapsamında detaylı aramalar gerçekleştirilmiştir. Mobing değişkenini konu alan çalışmalar; kavramsal, nitel ve nicel olarak kategorize edilmiştir. Bu kategorizasyonun ardından meta analiz çalışmasında kullanıma uygun olan mobing ile korelasyon ilişkisine yer vermiş çalışmalar tespit edilmiştir.

Yapılan kapsamlı tarama neticesinde mobing değişkeninin çok sayıda değişkenle ilişkisinin çeşitli çalışmalara konu olduğu tespit edilmiştir. Mobing değişkeni ile yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, medeni hal gibi demografik değişkenlerin ilişkisini inceleyen çok sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bunların yanı sıra mobingin yol açtığı rahatsızlıklar; depresyon, anksiyete bozukluğu, fiziksel sağlık problemleri ile olan ilişkisi de pek çok araştırmaya konu olmuştur. Mobinge sebep olan veya sonucunda ortaya çıkan adanmışlık, iş tatmini, rol çatışması, sosyal destek, yönetici desteği, kişisel özellikler (dışa dönüklük, nevroz, otonomi gibi), sinizm, liderlik, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, çalışan performansı, işletme

performansı, motivasyon, liderlik tipleri (etik, dönüştürücü vb.) gibi örgütsel değişkenler ve mobing sürecinde rol alan aktörlerin kişilik özellikleri gibi çok sayıda değişken de mobing ile ilişkileri bağlamında irdelenmiştir.

Mobing ile ilişkisi 40 çalışmanın üzerinde olan dört değişken *işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık* olarak tespit edilmiştir. Belirlenen değişkenlerin teorik açıklamalarına ve mobing ile olan ilişkilerine bu bölümde yer verilmiştir. Meta analiz kapsamında bulgularından veri seti olarak yararlanılacak olan çalışmalar da bu kapsamda özetlenmiştir.

Yazın taramasından başlayıp mobing ile ilişkisi en sık çalışılan değişkenlerin tespit edilmesi ve tez çalışmasına dahil edilen değişkenlerin seçimi sürecini de kapsayan veri seti oluşturma sürecinin detayları araştırma süreci bölümünde anlatılmaktadır (Bkz: syf 128) Belirlenen dört değişkenin teorik olarak tanımlanması ve mobing ile ilişkilerinin kurulması amacıyla bu bölümde mobing ve işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin ilişkileri ele alınmıştır. Değişkenler ile mobing arasındaki ilişkinin kurulabilmesi amacıyla meta analiz veri setine de dahil edilmiş olan çalışmaların özetlerine de bu bölümde yer verilmiştir. Böylece değişkenlere ilişkin teorik tanımlamanın yapılmasının yanı sıra araştırmaya dahil edilen çalışmaların da irdelenmesi mümkün olmuştur.

2.1.Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

2.1.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma süreci içinde üç ögeye karşılık gelmektedir; ayrılma düşüncesi, alternatif bir iş arama eğilimi ve işi bırakma eğilimi.²⁰⁹ İşten ayrılma niyeti kavramına ilişkin tanım “çalışanın işine son verme düşüncesi” olarak yapılmaktadır.²¹⁰

²⁰⁹ Abraham Carmeli, Jacob Weisberg, "Exploring Turnover Intentions Among Three Professional Groups of Employees", Human Resource Development International, Sayı:9, Cilt: 2, 2006, s.191-206.

²¹⁰ William H. Mobley, "Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control", Addison-Wesley, 1982 akt. Faruk Şahin, "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", Ege Akademik Bakış, Sayı:11, Cilt: 2, 2011, s.277-288.

Rusbelt vd. (1988) ise çalışanın iş tatmininin düşük olması sebebiyle gösterdiği yıkıcı ve aktif eylemleri işten ayrılma niyeti olarak tanımlamaktadır.²¹¹

İşten ayrılma niyetine ilişkin detaylı bir tanımlama yapmak güç olsa da, kavram işten ayrılma davranışının başlıca öncülü olarak kabul edilmektedir.²¹² Fishbein ve arkadaşları niyetin davranışa öncülük eden en önemli faktör olduğunu savunmaktadır.²¹³ Locke görev motivasyonu sürecini tanımlarken en önemli değişkenlerin hedefler ve niyetler olduğunu öne sürmüştür.²¹⁴ Bununla birlikte March ve Simon'un işten ayrılma sürecine ilişkin modelinde işten ayrılmayı etkileyen faktörlerin başlıcasının "niyet" olduğu görülmektedir.²¹⁵ Ayrıca Griffeth vd. (2000) de yaptıkları meta analitik çalışma kapsamında işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışının birincil öncülü olduğu sonucunu destekleyen bulgular elde etmişlerdir.²¹⁶ İşten ayrılma sürecini iş tatmini ile temellendiren Mobley de işten ayrılma davranışının en önemli öncülü olarak işten ayrılma niyetini göstermektedir.²¹⁷ Pek çok araştırmacıya göre işten ayrılma davranışının gerçekleşmesi işten ayrılma niyetine bağlıdır.

İşten ayrılma oranının fazlalığı işletmeler için önemli maliyetlere yol açmaktadır, bu sebeple çalışanlar aksiyon almadan henüz niyet aşamasındayken önlem almak işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır.²¹⁸ İşletmelerde iş gücü devir hızının

²¹¹ Ayhan Karakaş, "Duygusal Emek, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otel İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", İşletme Araştırmaları Dergisi, Sayı:9, Cilt: 1, 2017, s.80-112.

²¹² Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, Richard Steers, "Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover", Academic Press, 1982.

²¹³ Chan M. Hellman, "Job Satisfaction and Intent to Leave", The Journal of Social Psychology, Sayı:137, Cilt: 6, 1997, s.677-689.

²¹⁴ Edwin A. Locke, "Toward a Theory of Task Motivation And Incentives", Organizational Behavior and Human Performance, Sayı:3, Cilt: 2, 1968, s.157-189.

²¹⁵ Barrie O Pettman, "Some Factors Influencing Labour Turnover: A Review of Research Literature", Industrial Relations Journal, Sayı:4, Cilt: 3, 1973, s.43-61.

²¹⁶ Rodger W Griffeth, Peter W. Hom, Stefan Gaertner, "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium", Journal of Management, Sayı:26, Cilt: 3, 2000, s.463-488.

²¹⁷ William H. Mobley, Stanley O. Horner, At T. Hollingsworth, "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", Journal of Applied Psychology, Sayı:63, Cilt: 4, 1978, s.117.

²¹⁸ Şahin, "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", 2011, s.277-288.

fazla olması ile birlikte yeni çalışan bulma, istihdam etme, kalan çalışanların motivasyonunun azalması gibi pek çok örgütsel maliyetin artış gösterdiği görülmektedir.²¹⁹

2.1.2.Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Çalışanların işten ayrılma niyeti pek çok faktöre göre şekillenmektedir. Cotton ve Tuttle bu faktörleri üç başlık altında irdelemiştir:²²⁰ Dışsal faktörler (iş olanakları, işsizlik oranı, sendikalaşma gibi), işle ilgili yapısal faktörler (ücret, performans, iş tanımı gibi), çalışana ait kişisel faktörler (yaş, kıdem, cinsiyet gibi). Tüm bu faktörler çalışanın işten ayrılmaya ilişkin eğilimini artırmakta veya azaltmaktadır. Özellikle işe yönelik faktörler arasında yer alan işten, iş arkadaşlarından, üstlerden memnun olmama değişkenleri ile mobing değişkenini bağdaştırmak mümkündür. Yapılan çok sayıda çalışma ile iş yerinde mobing davranışının işten ayrılma niyetine olan etkisine değinilmektedir. Leymann'ın iş yerinde mobing sürecinin sonucunda işten ayrılma davranışına yer vermesi de bu görüşü destekler niteliktedir.²²¹ Quine (1999) mobinge maruz kalan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek düzeyde olduğunu bulgularla ortaya koymuştur.²²² Bu kısımda mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi irdeleyen ve yapılan meta analiz kapsamına dahil edilen çalışmaların irdelenmesi ile mobing ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki incelenecektir. Ayrıca çalışmaların tamamına ilişkin özet niteliğindeki veri seti tablosu da Tablo 2'de yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışmalarda “bullying, mobbing, psikolojik şiddet, yıldırma, duygusal taciz” olarak kullanılan terimlerin karşılığı bu çalışma kapsamında mobing olarak kullanılmıştır (Bkz: syf 9; *Mobing Teriminin Kullanımı*). Meta analiz kapsamında çalışmalar yazar ismi baz alınarak

²¹⁹ Meral Elçi, Melisa Erdilek Karabay, "İşletmelerde Yıldırma Maruz Kalma Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisi: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı.14, Cilt: 1, 2016, s.130.

²²⁰ John L. Cotton, Jeffrey M. Tuttle, "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research", Academy of Management Review, Sayı:11, Cilt: 1, 1986, s.55-70.

²²¹ Davenport, vd., "Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace", 1999, s.38.

²²² Lyn Quine, "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey", BMJ, Sayı: 318, Cilt: 7178, 1999, s.228-232.

alfabetik olarak sıralanmıştır. Bu kısımda ise çalışmaların özetlerine literatürün zaman içindeki gelişimini gözlemleyebilmek maksadıyla kronolojik sıra ile yer verilmiştir.

1. Nikola Djurkovic, Darcy McCormack ve Gian Casimir'in "*The Physical and Psychological Effects of Workplace Bullying and Their Relationship to Intention to Leave: A Test of the Psychosomatic and Disability Hypotheses*" başlıklı çalışması 2004 yılında *International Journal of Organization Theory & Behavior* dergisinde yayımlanmıştır. Avusturalya'daki 150 üniversite öğrencisinden elde edilen verinin analizi ile gerçekleştirilen çalışma mobingin fiziksel ve psikolojik etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırmaya dahil olan katılımcıların %56'sını kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Mobing değişkeninin ölçümü Quine'in (1999) ölçeğine dayanırken işten ayrılma niyeti tek ifade ile ölçülmüştür. Araştırma bulguları ile mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %49 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.
2. Jennifer W. Out tarafından 2005 yılında tamamlanan doktora tez çalışması "*Meanings of Workplace Bullying: Labelling Versus Experiencing and the Belief in A Just World*" başlığını taşımaktadır. Kanada Ontario'da görev yapan 345 hemşire bağlamında gerçekleştirilen çalışma ile hemşireler açısından mobing değişkenine ilişkin çıkarımlar yapılması amaçlanmıştır. Tamamı kadın katılımcılardan oluşan örneklemden elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında mobing değişkeni 22 ifadeli Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) (Einarsen ve Rakness 1997) ile, işten ayrılma niyeti ise Bozeman ve Perrew (2001) ölçeği ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %36 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.
3. Neslihan Şahin tarafından 2006 yılında tamamlanan yüksek lisans tez çalışması "*Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*" başlığını taşımaktadır. Tez çalışması ile mobing ve örgütsel sonuçları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ili özel ticaret bankalarının şube çalışanları araştırma bağlamı olarak belirlenmiştir. Araştırmaya dahil olan 271 katılımcının %63'ü

kadınlardır. Mobing değişkeni Einarsen ve Raknes'in Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) ile, işten ayrılma niyeti ise Cammann vd.'nin 3 ifadeli ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %38 düzeyinde pozitif anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.

4. Josep L. Meliá ve Marta Becerril tarafından, 2007 yılında, *Psicothema*'da yayımlanan makale "*Psychosocial Sources of Stress and Burnout in the Construction Sector: A Structural Equation Model*" başlığını taşımaktadır. İspanya inşaat sektöründe sosyal stres faktörlerine ilişkin detaylı bir inceleme yapmayı hedefleyen çalışma kapsamında 105 inşaat işçisi örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem %18,1'i kadın işçilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen mobing, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkilere ilişkin istatistiksel bulgular bu çalışmaya veri olarak dahil edilmiştir. 6 ifade ile ölçülen mobing değişkeni ve 8 ifade ile ölçülen işten ayrılma niyeti arasında %38 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
5. Nikola Djurkovic, Darcy McCormack ve Gian Casimir'in 2008 yılında *Human Resource Management Journal*'da "*Workplace Bullying and Intention to Leave: the Moderating Effect of Perceived Organisational Support*" başlığıyla yayımlanan çalışması 335 öğretmenden alınan verinin analizi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin mobing ve işten ayrılma niyeti algıları üzerindeki moderatör etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Avusturalya'da yapılan bu çalışmaya dahil olan katılımcıların %68'i kadınlardan oluşmaktadır. Mobingin ölçümü için Hoel ve Cooper'ın (2000) Einarsen ve Raknes Olumsuz Davranışlar (NAQ) ölçeğinden geliştirmiş olduğu 29 ifadeli ölçek kullanılırken, işten ayrılma niyeti Krausz vd. (1995) ölçeği ile ölçülmüştür. Doğrudan araştırma sorusunu yanıtlar nitelikte olmasa da bulgular içerisinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon verisi yer almaktadır. Araştırma bulgularına göre mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %40 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
6. Ayşegül Ertüreten tarafından 2008 yılında tamamlanan yükek lisans tez çalışması "*The Relationship of Downward Mobbing With Leadership and Work-Related*

Attitudes” başlığını taşımaktadır. Çalışma çeşitli liderlik tipleri, işe dair çeşitli tutumlar, sosyal destek, örgütsel destek ve mobing ilişkisini irdelemeyi ve Türkiye bağlamında çıkarımlar yapmayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda %67,1’i kadınlardan oluşan 219 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing değişkeninin ölçülmesi amacıyla Quine’in (1999) 20 ifadeli ölçeğine Türkiye bağlamında gerekli olduğu düşünülen 16 ifade daha eklenmiştir. İş tatmini değişkeni Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh’nin (1998) Michigan İş Tatmini Ölçeği’nden alınan 3 ifade ile işten ayrılma niyeti ise Hanish ve Hulin’in (1990) 7 ifadeli İş Bırakma ölçeği ile ölçülmüştür. Yapılan analizler neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %35 düzeyinde pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur.

7. Darcy McCormack, Gian Casimir, Nikola Djurkovic ve Li Yang’ın 2009 yılında *“Workplace Bullying and Intention to Leave Among Schoolteachers in China: the Mediating Effect of Affective Commitment”* başlığıyla *Journal of Applied Social Psychology*’de yayımlanan makalesi 142 Çinli öğretmeni örneklem olarak almıştır. Araştırmanın amacı iş yerinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın rolünü ortaya koymaktır. Bu doğrultuda yapılan nicel çalışma dahilindeki katılımcıların %42’si kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkenine ilişkin veri Hoel ve Cooper’ın (2000) NAQ-R ölçeği ile, işten ayrılma niyeti ise Krausz vd.’nin (1995) ölçeğinden alınan iki ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %50 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu istatistiksel olarak ortaya konulmuştur.

8. Lars Johan Hauge, Anders Skogstad ve Stale Einarsen tarafından 2010 yılında *Personality and Social Sciences*’da yayımlanan makale *“The Relative Impact of Workplace Bullying As A Social Stressor At Work”* başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırmanın amacı iş yerinde mobing davranışının çeşitli örgütsel değişkenler bağlamında irdelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Norveç’de çeşitli organizasyonlarda çalışan %50,4’ü kadınlardan oluşan 2242 kişiden alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan soru formu kapsamında mobing değişkeninin ölçümü için NAQ (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009; Notelaers & Einarsen, 2008) ölçeğinin 9 ifadeli kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. İş tatmini

Brayfield ve Rothe'nin (1951) 4 ifadeli ölçeği ile, işten ayrılma niyeti ise tek ifade ile ölçülmüştür. Araştırma bulgularına göre mobing ve işten ayrılma niyeti arasında 0,27 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

9. “*Bus Drivers’ Exposure to Bullying At Work: An Occupation-Specific Approach*” başlıklı çalışma 2011 yılında *Scandinavian Journal of Psychology* dergisinde Lars Glasø, Edvard Bele, Morten Birkeland Nielsen ve Ståle Einarsen tarafından yayımlanmıştır. Otobüs şoförleri bağlamına özel olarak mobingin çeşitli örgütsel değişkenlerle ilişkisini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma kapsamında 1023 Norveçli otobüs şoföründen elde edilen veriler incelenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluştururken araştırma bünyesinde %13,4 kadın katılımcı bulunmaktadır. Ölçümün sağlanması amacıyla mobing değişkeni için Einarsen, Hoel ve Notelaers’in (2009) 12 ifadeli NAQ-R ölçeği, işten ayrılma niyeti değişkeni için Sjöberg ve Sverke’nin (2000) 3 ifadeli ölçeği, iş tatmini değişkeni için Brayfield ve Rothe’nin (1951) 5 ifadeli ölçeğinden yararlanılmıştır. Bulgular doğrultusunda mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki pozitif yönlü, anlamlı ve %29 düzeyindedir.

10. Annie Hogh, Helge Hoel ve Isabella G. Carneiro tarafından hazırlanan “*Bullying and Employee Turnover Among Healthcare Workers: A Three-Wave Prospective Study*” başlıklı çalışma 2011 yılında, *Journal of Nursing Management*’da yayımlanmıştır. Mobinge maruz kalanların iş gücü devir hızı ile bağlantısını irdeleyen araştırma kapsamında üç aşamalı boylamsal bir çalışma yürütülmüştür. Danimarka’daki hemşirelerin örneklem olarak seçildiği çalışmada birinci anket hemşireler mezun olmadan toplanmıştır. Daha sonra belirli periyodlarla tekrarlanan anket çalışmasının ilkinin sonuçlarında mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ilişkin saptamalara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 5969 hemşirelik öğrencisinin %94,4’ü kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeninin ölçümü için Einarsen ve Raknes’in (1991) Bergen Mobing ölçeği kullanılırken, işten ayrılma niyetinin ölçümü için tek ifade kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre mobing ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü %16 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

11. “*The Moderating Role of Perceived Organisational Support in the Relationship Between Workplace Bullying and Turnover Intention Across Sectors in South Africa*” başlıklı makale 2011 yılında Van Schalkwyk, Lena-Mari, Crizelle Els, and Ian Rothmann Jr.tarafından *Human Resource Management* ‘da yayımlanmıştır. Mobing ve işten ayrılma niyeti arasında örgütsel desteğin düzenleyici rolünü ortaya koymayı amaçlayan çalışma kapsamında 13911 katılımcıdan alınan veri irdelenmiştir. Güney Afrika bağlamında gerçekleştirilen çalışmaya katılanların %34,2’si kadın katılımcılardır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçekler için herhangi bir atıf verilmemiştir. Değişkenler arası ilişki ast üst arasında %28 düzeyinde eşitler arasında ise %21 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı olarak tespit edilmiştir.
12. Research in *Nursing & Health*’de 2011 yılında “*A New, Four-Item Instrument to Measure Workplace Bullying*” başlığıyla Shellie R. Simons, Roland B. Stark, Rosanna F. DeMarco tarafından yayımlanan makale ile 22 ifadeli NAQ-R ölçeğine geçerlilik testi yapılması amaçlanmıştır. Araştırma bünyesindeki veri Amerika Birleşik Devletleri Massachusetts eyaletinde görev yapmakta olan %93,3’ü kadınlardan oluşan 511 hemşireden elde edilmiştir. Mobing değişkeni NAQ-R ölçeğinin Amerika bağlamına uyarlanması ile, işten ayrılma niyeti ise Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği’nden (MOAQ) (Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh, 1981) alınan 3 ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %31 pozitif yönlü ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.
13. Murad Yüksel ve Bedriye Tunçsiper’in “*The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace*” başlıklı makalesi 2011 yılında *International Review of Management and Marketing*’de yayımlanmıştır. Çalışma kapsamında mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Balıkesir’deki özel hastaneler bağlamında ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 120 özel hastane çalışanından elde edilen veri ile çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %75,8’i kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeninin ölçümü için Leymann’ın geliştirdiği Demirgil’in uyarladığı 26 ifadeli mobing ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda olmasa da analiz

bulguları çerçevesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair bulgulara da yer verilmiştir. Buradan hareketle araştırma meta analiz kapsamına dahi edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin ölçümü için kullanılan ölçeğe araştırma kapsamında açıklık getirilmemiştir. Yapılan araştırma sonucunda mobing ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında %36 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

14. 2012 yılında Serkan Aylan tarafından hazırlanmış olan yüksek lisans tezi “*Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*” başlığını taşımaktadır. Konaklama sektöründe mobing ve çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedefleyen tez çalışması Konya ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri bağlamında gerçekleştirilmiştir. 17 işletmede çalışan 308 katılımcının %33,4’ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni 45 ifadeli Leymann Psikolojik Şiddet Envanteri ile işten ayrılma niyeti ise Scott vd.’nin (1999) ’nin 4 ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma bulgularına göre iki değişken arasında %36,5 düzeyinde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

15. Sheila Blackstock’un 2012 yılında yayımlanan yüksek lisans tezi “*Addressing Quality of Worklife: Examining Horizontal Workplace Bullying Behaviors in Nursing*” başlığını taşımaktadır. Mobing değişkenini hemşireler üzerinde inceleyen çalışmanın amacı Hutchinson vd. (2008) ölçeğinin yapı geçerliliğini hemşirler bağlamında irdelemek olarak belirtilmiştir. Kanada’da gerçekleştirilen araştırmaya katılan 94 hemşirenin %84,5’i kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Hutchinson vd.’nin (2008) 25 ifadeli ölçeği kullanılarak, işten ayrılma niyeti ise Ferris ve Rowland’ın (1987) tek ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür. Değişkenler arası %23 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu bulgularla ortaya konulmuştur.

16. “*İş yerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma*” başlıklı yüksek lisans tez çalışması 2012 yılında Sevgi Elmas

tarafından gerçekleştirilmiştir. Tez çalışması kapsamında yapılan araştırmada iş yerinde mobingin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda farklı sektörlerde çalışan 236 çalışandan alınan veri ile analizler yapılmıştır. Katılımcıların %43,6'sı kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Leymann'ın 45 ifadeden oluşan Psikolojik Terör Envanteri (LIPT) kullanılarak, işten ayrılma niyeti değişkeni ise 4 ifadeli Rosin ve Korabik ölçeği ile ölçülmüştür. İki değişken arasında %44 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu bulgularla ortaya konulmuştur.

17. Gözde Engin tarafından 2012 yılında tamamlanan “*Duygusal Tacizin İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma*” başlığını taşıyan yüksek lisans tez çalışması tekstil sektörü bağlamında gerçekleştirilmiştir. Mobing, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini irdeleyen araştırma kapsamında Edirne ili tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarından elde edilen veri analiz edilmiştir. Araştırmaya dahil olan 300 katılımcının %8,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Mobing; Çakır (2006), örgütsel bağlılık; Bülbül (2010), işten ayrılma niyeti; Şenyüz (2003) ölçekleri kullanılarak ölçülmüştür. Araştırma bulguları kapsamında mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %11,4 düzeyinde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.

18. 2012 yılında *Human Relations*'da “*Escaping Bullying: the Simultaneous Impact of Individual and Unit-Level Bullying on Turnover Intentions*” başlığı ile yer alan makale Marjan Houshmand, Jane O'Reilly, Sandra Robinson ve Angela Wolff tarafından kaleme alınmıştır. Makale kapsamında mobing ve işten ayrılma değişkeni arasındaki ilişki Kanada'da görev yapan 357 hemşire bağlamında irdelenmiştir. Katılımcıların kadın-erkek oranı araştırma kapsamında belirtilmemiştir. Mobing değişkeni Glomb ve Liao'nun (2003) 17 ifadeli ölçeği ile işten ayrılma niyeti ise Chatman'ın (1991) 7 ifadeli ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Değişkenler arası %32 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu bulgular ile ortaya konulmuştur.

19. Randi L. Sims, Peng Sun tarafından 2012 yılında *Journal of Managerial Psychology*' de yayımlanan makale “*Witnessing Workplace Bullying and the*

Chinese Manufacturing Employee” başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırmanın amacı; mobing, çalışan tutumları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin irdelenmesi olarak belirtilmiştir. 150 tam zamanlı çalışanın katıldığı araştırma Çin’in Hanan şehrinde üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Kadın katılımcıların oranı %57 olarak belirtilmiştir. İş yerinde mobing davranışı McKay vd.’nin (2008) geliştirdiği ölçek ile, işten ayrılma niyeti ise Seashore vd.’nin (1982) geliştirdiği 3 ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında %34 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

20. Madeline Carter, Neill Thompson, Paul Crampton, Gill Morrow, Bryan Burford, Christopher Gray, Jan Illing’in “*Workplace Bullying in the UK NHS: A Questionnaire and Interview Study on Prevalence, Impact and Barriers to Reporting*” başlıklı çalışması 2013 yılında *BMJ Open*’da yayımlanmıştır. Araştırma ile iş yerinde mobing davranışlarının Birleşik Krallık bünyesindeki Ulusal Sağlık Servisi çalışanları arasındaki yaygınlığını ve bıraktığı etkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. 2950 çalışandan %72,3’ü kadın çalışanlardır. İş yerinde mobing 22 ifadeli NAQ-R ölçeği ile ölçülmüştür. İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini değişkenlerinin ölçümü için kullanılan ölçeklere çalışma kapsamında değinilmemiştir. Mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki %68 düzeyinde pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir.

21. Penny A. Sauer tarafından 2013 yılında “*Does Resilience Mediate the Effects of Bullying in Nurses?*” başlığı ile yayımlanan tez çalışması kapsamında yapılan araştırma Kuzey Karolina eyaletindeki hemşireler bağlamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı mobingin fiziksel ve mental etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tanımlamak olarak belirtilmiştir. 182 katılımcının %95,4’ü kadın katılımcılardır. Mobingin ölçümü NAQ-R ile yapılırken işten ayrılma niyeti 2 ifade ile ölçülmüştür. Değişkenler arasında %81 düzeyinde anlamsız ilişki bulunmuştur.

22. Meral Elçi, Melisa Karabay Erdilek, Lütüfihak Alpkan ve İrge Şener tarafından “*The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organizational Silence and Turnover Intention*” başlığıyla 2014 yılı *Social and Behavioral*

Sciences-Procedia'da yayımlanan çalışma 10. Uluslararası Stratejik Yönetim Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur. Araştırmanın amacı örgütsel sessizliğin mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkisini irdelemektir. Bu amaç doğrultusunda 39 ayrı işletmede çalışan 1794 çalışandan elde edilen veri ile çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma veri setinin elde edildiği katılımcıların %41,8'i kadın katılımcılardır. Mobing değişkeni Pranjić vd. (2006) ölçeği kullanılarak, işten ayrılma niyeti ise Mobley vd. (1979) ölçeğinin uyarlanması ile ölçülmüştür. Araştırma sonucunda mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %46,5 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

23. Mats Glambek, Stig Berge Matthiesen, Jørn Hetland ve Ståle Einarsen 2014 yılında, *Human Resource Management Journal*'da yayımladıkları “*Workplace Bullying As An Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: A 6-Month Prospective Study*” adlı çalışmada mobingin dönemin iş dünyasında yükselen önemine vurgu yapılmaktadır. Çalışma kapsamında Norveç Kuzey Denizi çalışanlarından oluşan katılımcılardan (n= 734) altı aylık bir dönem içerisinde iki ayrı veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Kadınların yüzdesi %14 olarak belirtilmiştir. Araştırma kapsamında mobing Einarsen vd.'nin (2009) 22 ifadeli NAQ-R ölçeği ile, işten ayrılma niyeti Sjöberg ve Sverke'nin (2000) 3 ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde birinci zamanda mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %28 ikinci zamanda %33 oranında anlamlı düzeyde istatistiksel ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

24. “*A Time-Lagged Analysis of the Effect of Authentic Leadership on Workplace Bullying, Burnout, and Occupational Turnover Intentions*” başlıklı makale Heather K. Spence Laschinger ve Roberta Fida tarafından 2014 yılında *European Journal of Work and Organizational Psychology*'de yayımlanmıştır. Makale kapsamında yapılan araştırma ile Kanada Ontario'da görev yapan hemşireler bağlamında mobing ve çeşitli değişkenlere ilişkin çıkarımlar yapılması amaçlanmıştır. Yapılan boyamsal çalışma kapsamında birinci zamanda %91,5'i kadınlardan oluşan 342 katılımcıdan, ikinci zamanda %89,3'ü kadınlardan oluşan 205 katılımcıdan alınan

veri analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan soru formu; mobing davranışının ölçümü için NAQ-R (Einarsen ve Hoel, 2001) ölçeği, tükenmişlik değişkeni için Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) ve Kelloway, Gottlieb ve Barham'ın (1999) işten ayrılma niyeti ölçeği dahil edilerek oluşturulmuştur. Bulgular doğrultusunda mobing ve işten ayrılma niyeti arasında birinci zamanda %36 düzeyinde ikinci zamanda %32 düzeyinde pozitif yönlü, anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

25. Ivana B. Petrović, Svetlana Čizmić, ve Milica Vukelić tarafından 2014 yılında, *Psihologija*'da “*Workplace Bullying in Serbia: the Relation of Self-Labeling and Behavioral Experience With Job-Related Behaviors*” başlığıyla yayımlanan çalışma kapsamında Sırbistan'da bulunan 1998 çalışan örneklem olarak seçilmiştir. Çalışmanın amacı Sırbistan'da mobinge ilişkin kıyaslanabilir veriyi teoriye kazandırmak ve mobing deneyimlerini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda yapılan araştırmaya dahil olan katılımcıların %54'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Mobing değişkeninin ölçümü Einarsen vd.'nin (2009) 22 ifadeli NAQ-R ölçeğinin Sırpçaya uyarlanmış versiyonu ile işten ayrılma niyeti ise tek ifade ile ölçülmüştür. Sırbistan bağlamında yapılan araştırma bulgularına göre mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %46 düzeyinde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

26. Sheila Blackstock, Karen Harlos, Martha L.P. Macleod ve Cindy L. Hardy'nin 2015 yılında “*The Impact of Organisational Factors on Horizontal Bullying and Turnover Intentions in the Nursing Workplace*” başlığıyla *Journal of Nursing Management*'da yayımlanan çalışması Kanada'daki hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İş yerinde mobing üzerinde etkili olan örgütsel faktörler ve bu faktörlerin çalışanların işten ayrılma niyetine olan etkisini irdelemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. 103 katılımcının %85'i kadın katılımcılardır. Mobing değişkeni 9 ifadeli Hutchinson vd. (2010) ölçeği kullanılarak, işten ayrılma niyeti ise Ferris ve Rowland'ın (1987) tek ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür. İki değişken arasındaki ilişkinin düzeyi; yapılan korelasyon analizi ile %32 olarak tespit edilmiştir. Analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır.

27. “*Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors*” başlıklı makale 2015 yılında Kathleen Otto ve Nihal Mamatoğlu tarafından *The Journal of Psychology*’de yayımlanmıştır. Almanya’da çalışmakta olan %51,8’i kadınlardan oluşan 218 çalışandan elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. İş yerinde mobingin ölçümü için Bjorkqvist, Osterman ve Hjelt-Back (1992) tarafından geliştirilen ölçek kullanılırken işten ayrılma niyetinin ölçümü için Sjoberg ve Sverke’in (2000) geliştirdiği 3 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %38 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

28. “*Psikolojik Tacizin Çalışanların Tutumlarını Belirlemedeki Rolü*” başlıklı yüksek lisans tez çalışması Kıymet Sarıal tarafından 2015 yılında tamamlanmıştır. Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın amacı iş yerinde mobingin çeşitli değişkenler üzerindeki etkisini irdelemektir. Birey-örgüt uyumu, iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti değişkenleri araştırma kapsamında irdelenen değişkenlerdir. İstanbul ilinde çalışan 368 katılımcıdan elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %51’i kadınlardır. Mobing değişkeninin ölçümü için Einarsen ve Hoel’in (2001) 22 ifadeli NAQ-R ölçeği, işten ayrılma niyeti değişkeninin ölçümü için Cammann, Fichman, Jenkins, ve Klesh’in (1979) 3 ifadeli ölçeği kullanılmıştır. İki değişken arasında %33 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

29. “*The Relationship Between Mobbing and Paternalistic Leadership: Perception of Generation Y’s*” başlığını taşıyan yüksek lisans tezi 2015 yılında Gizem Suzan Şahin tarafından tamamlanmıştır. Tez çalışmasının amacı mobingin iş tutumlarını nasıl etkilediğini ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda bir gıda imalat firmasında çalışan 99 mavi yakalı çalışandan elde edilen veri analizlere tabi tutulmuştur. Katılımcılardan yalnızca 3 tanesi kadın katılımcılardır. Araştırma kapsamında mobingin ölçümü için Tınaz, Gök ve Karatuna’nın (2010) geliştirdiği 28 ifadeli ölçek, işten ayrılma niyeti değişkeninin ölçümü için ise Walsh, Ashford ve Hill’in (1985) geliştirdiği; Ok’un (2007) uyarladığı ölçek kullanılmıştır.

Analizler neticesinde elde edilen bulgulara göre mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %42 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

30. Sarah-Geneviève Trépanier ve Claude Fernet ve Stéphanie Austin tarafından 2015 yılında *Journal of Occupational Health Psychology*'de yayımlanan makale “*A Longitudinal Investigation of Workplace Bullying, Basic Need Satisfaction, and Employee Functioning*” başlığını taşımaktadır. Yapılan çalışmanın amacı mobing ile tükenmişlik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkide psikolojik tatmin ihtiyacının rolünü ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda iki farklı zamanda Kanada-Quebec bölgesinde çalışmakta olan hemşirelerden seçilen örneklemden alınan veri irdelenmiştir. İlk araştırma verisi 699 katılımcıdan ikinci araştırma verisi 508 katılımcıdan alınmıştır. Katılımcıların %90,5'i kadın hemşirelerdir. İş yerinde mobbing NAQ-R (Einarsen, Hoel ve Notelaers; 2009) ölçeği kullanılarak, işten ayrılma niyeti ise O'Driscoll ve Beehr'ın (1994) 3 ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür. Analiz bulgularına göre mobing ve işten ayrılma niyeti arasında ilk çalışmada %47, ikinci çalışmada %46 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

31. “*İşletmelerde Yıldırmaya Maruz Kalma Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisi: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı çalışma Meral Elçi ve Melisa Erdilek Karabay tarafından 2016 yılında *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*'nde yayımlanmıştır. Araştırma kapsamında çalışanların mobinge maruz kalmasının örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye bağlamında hizmet sektöründe faaliyet gösteren 23 özel sermayeli şirket çalışanlarından oluşan 607 katılımcıdan elde edilen veri değerlendirilmiştir. Katılımcıların %55,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Pranjic vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin, işten ayrılma niyeti ise Mobley vd. (1979) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ile ölçülmüştür. Yapılan analizler neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %46,8 düzeyinde orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

32. Naciye Kaya tarafından 2016 yılında tamamlanan doktora tezi “*Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ile Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*” başlığını taşımaktadır. Tez kapsamında yapılan araştırmanın amacı mobing ve örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş performansı bozulmaları ve işten ayrılma niyeti algısı değişkenleri arasındaki ilişkileri irdelemektir. Anakütle olarak belirlenen İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan özel ve kamu eğitim kurumlarından rastgele örneklem yöntemi ile seçilen 308 katılımcıdan %61’i kadın katılımcılardır. Mobing değişkeni 45 ifadeli Leymann Psikolojik Şiddet Envanteri (LIPT) ile, işten ayrılma niyeti ise Netemeyer vd. (1997) ve Mobley vd.’nin (1982) ölçeklerinden derlenen 3 ifade ile ölçülmüştür. Araştırma bulgularına göre iş yerinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %14,4 düzeyinde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.
33. Pamela Lutgen-Sandvik ve Jacqueline N. Hood tarafından 2016 yılında *Journal of Managerial Issues*’da yayımlanan makale “*The Impact of Positive Organizational Phenomena and Workplace Bullying on Individual Outcomes*” başlığını taşımaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen çeşitli değişkenler arasındaki ilişkide mobingin rolünü saptamak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda %56,3’ü kadınlardan oluşan 2421 çalışandan alınan veri analiz edilmiştir. Amerika bağlamında yapılan çalışmada mobing değişkeni Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) (Einarsen and Hoel, 2001) ile, işten ayrılma niyeti ise iki ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %34 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
34. “*Effect of Nurses’ Organizational Culture, Workplace Bullying and Work Burnout on Turnover Intention*” başlıklı makale Young-Ran Yeun ve Jeong-Won Han tarafından 2016 yılında *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*’de yayımlanmıştır. Yapılan araştırmanın amacı hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin ortaya konulmasıdır. Güney Kore’de görev yapan tamamı kadınlardan oluşan 243 hemşireden alınan veri araştırma kapsamında kullanılmıştır. Mobingin ölçümü Einarsen vd.’nin geliştirdiği Nam vd.’nin uyarladığı ölçek ile, işten ayrılma niyeti ise Lawer’ın geliştirdiği Park’ın uyarladığı

ölçek ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %46 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

35. Philip Bohle, Angela Knox, Jack Noone, Maria Mc Namara, Julia Rafalski ve Michael Quinlan, 2017 yılında, "*Work Organisation, Bullying and Intention to Leave in the Hospitality Industry*" başlığı ile *Employee Relations*'da yayımlanan makalelerinde Avustralya konaklama sektöründe çalışan 72 katılımcı ile çalışmışlardır. Katılımcıların %57,1'i kadınlardan oluşmaktadır. Yapılan araştırmada mobing değişkeni cinsel tacize ilişkin dört ifadenin ölçekten çıkarılması dolayısıyla 18 ifade ile Einarsen ve Raknes'in (1997) Olumsuz Davranışlar (NAQ) ölçeği ile, işten ayrılma niyeti değişkeni ise iki ifade ile ölçülmüştür. Araştırma bulguları neticesinde iki değişken arasında %55 düzeyinde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

36. Yvonne Brunetto, Matthew Xerri, Kate Shacklock, Ben Farr-Wharton ve Rod Farr-Wharton tarafından 2017 yılında *Australian & New Zealand Journal of Criminology* 'de yayımlanan makale "*Management, Bullying and the Work Outcomes of Australian Paramilitary*" başlığını taşımaktadır. Makale kapsamında yapılan araştırmanın amacı polis memurları ve askerler bağlamında yönetici desteği, mobing ve iyi olma hali, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi çalışma çıktıları arasındaki bağlantıları karşılaştırmaktır. Bu doğrultuda Avusturalya Queensland'de görev yapmakta olan 99 askeri personel, 193 polis memurundan alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım gösteren askeri personelin %6'sı, polis memurlarının ise %31,6'sı kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Dick'in (2008) 14 ifadeli ölçeği ile, işten ayrılma niyeti ise Meyer, Allen ve Smith'in (1993) 3 ifadeli ölçeğinin uyarlanması ile ölçülmüştür. Kullanılan ölçeklerden alınan verinin analizi ile araştırmanın gerçekleştirildiği bağlamda mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %37,8 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.

37. "*Personal Bullying and Nurses' Turnover Intentions in Pakistan: A Mixed Methods Study*" başlıklı makale 2017 yılında Omer Farooq Malik, Abdul Sattar, Asif Shahzad ve Rafia Faiz tarafından *Journal of Interpersonal Violence*'da

yayımlanmıştır. Araştırma ile Pakistan’da görev yapmakta olan hemşireler bağlamında mobingin iş stresi değişkeni ile birlikte işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Yapılan araştırmaya katılan 324 hemşirenin %91’i kadınlardır. Mobing değişkeni 12 ifadeli NAQ-R (Einarsen, Hoel ve Notelaers; 2009) ölçeği ile, işten ayrılma değişkeni ise Mobley vd. (1978) tarafından oluşturulan 3 ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde iki değişken arasındaki ilişki %44 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur.

38. Denise Salin ve Guy Notelaers tarafından *Work & Stress* dergisinde 2017 yılında yayımlanan makale “*The Effect of Exposure to Bullying on Turnover Intentions: the Role of Perceived Psychological Contract Violation and Benevolent Behaviour*” başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırma ile mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, bu ilişkiyi düzenleyen ve ona aracılık eden değişkenlerin irdelenmesi amaçlanmıştır. Finlandiya’da çeşitli işletmelerde çalışan %62’si kadınlardan oluşan 1148 kişiden alınan veri analizler için kullanılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan soru formunda mobing değişkeni için Olumsuz Davranışlar Ölçeği’nin (NAQ) (Einarsen, Hoel, ve Notelaers, 2009; Notelaers ve Einarsen, 2008) kısa versiyonuna, işten ayrılma niyeti değişkeni için ise Boroff ve Lewin (1997) tarafından oluşturulan 2 ifadeye yer verilmiştir. Bulgular neticesinde iki değişken arasında %27 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

39. “*Workplace Incivility in Japan: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Modified Work Incivility Scale*” başlıklı makale Kanami Tsuno, Norito Kawakami, Akihito Shimazu, Kyoko Shimada, Akiomi Inoue ve Michael P. Leiter tarafından 2017 yılında *Journal of Occupational Health*’de yayımlanmıştır. Araştırma kapsamında Japonya ve Kanada çalışanlarından oluşan iki farklı örneklemden alınan verinin mobing ve ilişkili değişkenler açısından kıyaslanması amaçlanmıştır. Mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bulgular Japonya çalışanları veri setinden elde edilmiş olması sebebiyle tez çalışma kapsamında araştırmanın bu kısmı değerlendirmeye dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan 2191 Japon çalışanın %47,5’i kadın çalışanlardır. Mobingin ölçümü için 22

ifadeli NAQ-R ölçeği kullanılırken işten ayrılma niyeti Geurts, Schaufeli ve De Jonge'nin 3 ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde iki değişken arasında %35 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.

40. “İş yerindeki Yıldıırma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü” başlıklı yüksek lisans tez çalışması 2017 yılında Hava Nur Gamze Tutar tarafından tamamlanmıştır. Bu çalışmanın amacı mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve aracı değişkenlerin rolünü ortaya koymaktır. Hatay ili imalat sektörü bağlamında özel bir işletmede çalışan 202 çalışandan alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %8,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Leymann'ın 45 ifadeli psikolojik şiddet envanteri ile, işten ayrılma niyeti ise Camman, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983)'in 3 ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma bulguları neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %42 düzeyinde anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

41. “*Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator*” başlığı ile 2018 yılında *Psychological Reports*'da yayımlanan makale Melinde Coetzee ve Jeannette van Dyk tarafından kaleme alınmıştır. Yapılan araştırma ile mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe adanmışlık değişkeninin aracı etkisi irdelenmiştir. Güney Afrika'da çeşitli organizasyonlarda çalışan 373 katılımcıdan elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %63'ü kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında mobingin ölçümü için Einarsen vd.'nin (2009) 22 ifadeli NAQ-R ölçeği, işten ayrılma niyetinin ölçümü için Dysvik ve Kuvaas'ın (2010) 5 ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre iki değişken arasında %40 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

42. Maura Sheehan, T. J. McCabe ve Thomas N. Garavan tarafından hazırlanan “*Workplace Bullying and Employee Outcomes: A Moderated Mediated Model*” başlığını taşıyan çalışma 2018 yılında *The International Journal of Human Resource Management*'da yayımlanmıştır. Çalışmanın amacı sağlık sektöründe mobing ve ilişkili çıktıları saptamak olarak belirtilmiştir. İrlanda'da gerçekleştirilen

araştırmaya 1507 kişi katılmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin veriye çalışma kapsamında yer verilmemiştir. Araştırma kapsamında mobing değişkeninin ölçümü için Einarsen, Hoel, Zapf, and Cooper (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılırken, işten ayrılma niyeti değişkeni ise Chatman'ın (1991) geliştirdiği 4 ifade ile ölçülmüştür. Elde edilen bulgular neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %53 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

43. Seonyoung Yun ve Jiyeon Kang tarafından 2018 yılında, *Asian Nursing Research*'de yayımlanan çalışma "*Influencing Factors and Consequences of Workplace Bullying among Nurses: A Structural Equation Modeling*" başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırmanın amacı hemşireler bağlamında mobing değişkenine ilişkin kurulan modelin test edilmesi olarak belirtilmiştir. Güney Kore'de çalışmakta olan 301 hemşireden alınan veri ile çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %98,7'si kadınlardır. Mobingin ölçümü NAQ-R ölçeğinin Nam vd. tarafından uyarlanan versiyonu ile, işten ayrılma niyetinin ölçümü ise Becker'in geliştirdiği ölçek ile yapılmıştır. Bulgular doğrultusunda hemşireler bağlamında mobing ve işten ayrılma niyeti arasında %28 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisini irdeleyen araştırmaların yayın türü, yayın dili, araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, katılımcıların mensubu oldukları sektör, örnekleme cinsiyet dağılımı oranı ve örneklem büyüklüğüne ilişkin veriler yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Farklı ülkelerde, farklı sektörlerde mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisini irdeleyen bu çalışmaların biri hariç tümünde iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konulmuştur. İlişkinin düzeyi ise çalışmalar arasında orta düzey ve düşük düzey bandında değişim göstermektedir. Araştırma sonuçlarına genel olarak bakıldığında mobing ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirini ile pozitif yönlü ilişki içinde oldukları görülebilmektedir. Ancak bu ilişkiyi istatistiksel olarak ortaya koymak önem taşımaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın üçüncü bölümünde yapılan meta analiz ile tabloda yer alan araştırma sonuçlarından ortak bir çıkarıma varılması amaçlanmıştır. Meta analiz çalışması ile tabloda yer alan

çalışmaların sonuçlarından iki değişken arasındaki ilişkiye dair genel bir çıkarım yapılacaktır.

Tablo 2: Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİL	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET (KADIN) %	N	r
Aylan(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Turizm	0,34	308	0,365
Blackstock(2012)	Tez	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,845	94	0,23
Blackstock vd.(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,85	103	0,32
Bohle vd.(2017)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Turizm	0,571	72	0,55
Brunetto vd.(2017)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Diğer	0,23	292	0,378
Carter vd.(2013)	Makale	İngilizce	Birleşik Krallık	Sağlık	0,723	2950	0,68
Coetzee ve Dyk(2018)	Makale	İngilizce	Güney Afrika	Karma	0,63	373	0,4
Djurkovic vd.(2004)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Diğer	0,56	150	0,49
Djurkovic vd. (2008)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Eğitim	0,68	335	0,4
Elçi vd.(2014)	Makale	İngilizce	Türkiye	Karma	0,42	1794	0,465
Elçi ve Karabay(2016)	Makale	Türkçe	Türkiye	Karma	0,557	607	0,468
Elmas(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Karma	0,44	236	0,44
Engin(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,8	300	0,114
Ertüreten(2008)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,67	219	0,35
Glabek vd.(2014)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,14	734	0,28
Glabek vd.(2014)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,14	734	0,33
GlasØ vd.(2011)	Makale	İngilizce	Norveç	Diğer	0,134	1023	0,29
Hauge vd.(2010)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,51	2242	0,27
Hogh vd.(2011)	Makale	İngilizce	Danimarka	Sağlık	0,94	5696	-0,16
Houshmand vd.(2012)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	yok	357	0,32
Kaya(2016)	Tez	Türkçe	Türkiye	Eğitim	0,61	308	0,144
Laschinger ve Fida(2014)a	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,91	342	0,36
Laschinger ve Fida (2014)b	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,89	205	0,32
Lutgen-Sandvik vd.(2016)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,56	2421	0,34
Malik vd.(2017)	Makale	İngilizce	Pakistan	Sağlık	0,91	324	0,44
McCormack vd.(2009)	Makale	İngilizce	Çin	Eğitim	0,42	142	0,5
Meliá ve Becerril(2007)	Makale	İngilizce	İspanya	Diğer	0,18	105	0,373
Otto ve Mamatoğlu(2015)	Makale	İngilizce	Almanya	Diğer	0,52	218	0,38
Out(2005)	Tez	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,1	345	0,36
Petrovic vd.(2014)	Makale	İngilizce	Sırbistan	Diğer	0,54	1998	0,458
Salin ve Notelaers(2017)	Makale	İngilizce	Finlandiya	Karma	0,62	1148	0,27
Sanal(2015)	Tez	Türkçe	Türkiye	Karma	0,51	368	0,33
Sauer (2013)	Tez	İngilizce	Abd	Sağlık	0,954	182	0,081
Schalkwyk vd.(2011)a	Makale	İngilizce	Güney Afrika	Karma	0,34	13911	0,28
Schalkwyk vd.(2011)b	Makale	İngilizce	Güney Afrika	Karma	0,34	13911	0,21
Sheehan vd.(2018)	Makale	İngilizce	İrlanda	Sağlık	yok	1507	0,53
Simons vd.(2011)	Makale	İngilizce	Abd	Sağlık	0,93	511	0,31
Sims ve Sun(2012)	Makale	İngilizce	Çin	Karma	0,57	150	0,34
Şahin(2006)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,63	271	0,38
Şahin(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,02	99	0,42
Trépanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,9	699	0,47
Trépanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,9	508	0,46
Tsuno vd.(2017)	Makale	İngilizce	Japonya	Karma	0,48	2191	0,35
Tutar(2017)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,09	202	0,418
Yeun ve Han(2016)	Makale	İngilizce	Güney Kore	Sağlık	0,1	243	0,46
Yun ve Kang(2018)	Makale	İngilizce	Güney Kore	Sağlık	0,99	301	0,28
Yüksel ve Tunçsiper(2011)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,758	120	0,36

2.2.Mobing ve İş Tatmini İlişkisi

2.2.1.İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramını irdeleyen öncü araştırmacılardan olan Gruneberg kavramı “bireyin işine karşı olan duygusal tepkileri” olarak tanımlamıştır.²²³ Locke (1976) ise

²²³ Michael M. Gruneberg, “Understanding Job Satisfaction”, Halsted Press, 1979, s.2.

iş tatmini tanımını “kişinin iş veya iş deneyimlerine ilişkin keyifli-olumlu duygusal durumu” olarak yapmıştır.²²⁴ İş tatmini ve tatminsizliği kişinin işten beklentisi ve işin ona sunduklarına dair algısı arasındaki ilişkiye bağlı olarak değişim gösterir.²²⁵ İş tatmini kişinin halihazırdaki işine yönelik duygu ve inançlarının bütünüdür.²²⁶ Kavramın anlamlandırılabilmesi doğrultusunda iş tatmini kadar iş tatminsizliği de tanımlanmalıdır. İş tatminsizliği (dissatisfaction) kişinin işine yönelik (ulaşmak istediklerini engelleyen durumlar sebebiyle) negatif yönlü duygusal durumudur.²²⁷ Başka bir deyişle kişinin işine karşı olumlu ruh hali iş tatminini, işine karşı olumsuz tutumları ise iş tatminsizliğini meydana getirmektedir.²²⁸ Çalışanların işe yönelik tatmin düzeyi aşırı tatmin ve aşırı tatminsizlik doğrusu üzerinde değişkenlik gösterir. İşin niteliği, çalışma arkadaşları, yöneticiler, astlar ve ücret iş tatmini düzeyini etkileyen en önemli sebepler olarak sıralanmaktadır.²²⁹ Kişilik, değerler, işin niteliği ve sosyal etki de iş tatmininin öncülleri olarak kabul edilmektedir.²³⁰ İş yerindeki sosyal ve fiziksel pek çok değişkene maruz kalan çalışanın işe yönelik tatmin düzeyi bu faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir.

Bunların yanı sıra iş tatmini yol açtığı sonuçlar bağlamında pek çok değişken ile ilişkilendirilmekte ve çok sayıda akademik çalışmaya konu olmaktadır. 1969 yılında Locke'nin ortaya koyduğu bulgulara göre o döneme kadar iş tatminine ilişkin yapılan çalışma sayısı 4000'i aşkındır.²³¹ 1996 yılında Oshagbemi'nin öne sürdüğü tez; kavrama ilişkin o güne dek yapılan çalışmaların bu sayıyı ikiye katlayabileceği yönündedir.²³² Bugün de literatür incelendiğinde kavramın önemi doğrultusunda çok sayıda çalışmaya konu olduğu açıkça görülebilmektedir. İş tatmini konusunu

²²⁴ Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction" Handbook Of Industrial and Organizational Psychology, 1976, akt Gruneberg, "Understanding Job Satisfaction", 1979.

²²⁵ Edwin A. Locke, "What is Job Satisfaction?", Organizational Behavior and Human Performance, Sayı:4, Cilt: 4, 1969, s.316.

²²⁶ Jennifer M. George, R. Jones Gareth, C. Sharbrough William "Understanding and Managing Organizational Behavior" Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2011, s.71.

²²⁷ Locke, "What is Job Satisfaction?", 1969, s.316.

²²⁸ İlhan Erdoğan, "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", Dönence Yayınevi, 1999, s.231

²²⁹ George vd., "Understanding and Managing Organizational Behavior", 2011, s.71.

²³⁰ George vd., "Understanding and Managing Organizational Behavior", 2011, s.83.

²³¹ Locke, "What is Job Satisfaction?", 1969.

²³² Titus Oshagbemi, "Job Satisfaction of UK Academics", Educational Management & Administration, Sayı:24, Cilt: 4, 1996, s.389-400.

incelemek için önemli sebeplerden biri değişkenin işletmelerin verimlilik ve karlılığını arttıracığına olan inançtır.²³³ Bu tezi doğrulayan pek çok araştırma bulgusu literatürde yer almaktadır.²³⁴ İşletmenin başarısı çalışan başarısına bağlıdır, iş tatmini düzeyinin yüksek olması çalışanın performansını olumlu yönde değiştirmektedir. Diğer yandan iş tatmininin işletme performansında artış sebeplerinden olmasından daha çok performanstaki iyileşmenin iş tatminine yol açan bir değişken olduğu görüşü de yapılan çalışmalarla desteklenmektedir.²³⁵

Çalışanların iş tatmini düzeyinin işgören devamsızlığı ve iş gücü devri üzerinde etkili olduğuna ilişkin çok sayıda bulguya ulaşılmıştır.²³⁶ Ayrıca değişkenin çalışan motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilerine yönelik anlamlı bulgulara ulaşılmış olması konuya olan ilgiyi artırmaktadır.²³⁷ Bu doğrultuda iş tatmini ve ilişkili pek çok örgütsel değişkene yönelik araştırmalar her geçen gün artarak gerçekleştirilmektedir.

2.2.2.Mobing ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar

İş tatmini ve başlıca stres faktörlerinden biri olan iş yerinde mobing değişkeni arasındaki ilişki de çok sayıda akademik çalışmaya konu olmuştur.²³⁸ Çalışanın iş yerinde doğrudan mobinge maruz kalması veya mobinge şahit olması iş tatmini

²³³ Gruneberg, "Understanding Job Satisfaction", 1979, s.1.

²³⁴ Jennifer Chiok Foong Loke, "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment" Journal of Nursing Management, Sayı:9, Cilt: 4, 2001, s.191-204; Donna K. McNeese-Smith, "The influence of manager behavior on nurses' job satisfaction, productivity, and commitment", JONA: The Journal of Nursing Administration, Sayı: 27, Cilt: 9, 1997, s.47-55; Judith G. Proudfoot, Philip J.Corr, David E.Guest, Graham Dunn, "Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover", Personality and Individual Differences, Sayı:46, Cilt: 2, 2009, s.147-153.

²³⁵ Bayrak Kök, "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik bir Araştırma", 2006, s.309.

²³⁶ Edward E. Lawler, Lyman W. Porter, "The Effect of Performance on Job Satisfaction." Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, Sayı:7, Cilt: 1, 1967, s.20-28,s.28.

²³⁷ Sait Gürbüz, Murad Yüksel, "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı:9, Cilt: 2, s.179.

²³⁸ Rodríguez-Muñoz, Alfredo, Elfi Baillien, Hans De Witte, Bernardo Moreno-Jiménez, Juan Carlos Pastor., "Cross-Lagged Relationships between Workplace Bullying, Job Satisfaction and Engagement: Two Longitudinal Studies." Work & Stress, Sayı:23, Cilt: 3, 2009, s.225-43.

düzeyini etkilemektedir.²³⁹ Bu tez çalışması kapsamında iş tatmini ve mobing ilişkisine dair yapılan çalışmalar belirlenen analize dahil etme kriterleri doğrultusunda irdelenmiştir. Bu bölümün devamında iki değişken arasındaki ilişki dahil edilen çalışmalar doğrultusunda özetlenmektedir. Meta analize alfabetik sıralama ile dahil edilen çalışmalar bu kısımda kronolojik olarak sıralanmıştır. Bu sayede literatürün yıllar içindeki gelişimi de görülebilecektir. Ayrıca araştırmaların özeti niteliğindeki tablo da aşağıda yer almaktadır (Tablo 3).

1. Jennifer W. Out tarafından 2005 yılında tamamlanan doktora tez çalışması “*Meanings of Workplace Bullying: Labelling Versus Experiencing and the Belief in A Just World*” başlığını taşımaktadır. Kanada Ontario’da görev yapan 345 hemşire bağlamında gerçekleştirilen çalışma ile hemşireler açısından mobing değişkenine ilişkin çıkarımlar yapılması amaçlanmıştır. Tamamı kadın katılımcılardan oluşan örneklemden elde edilen veriyle analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında mobing değişkeni 22 ifadeli NAQ (Einarsen ve Rakness 1997) ölçeği ile, iş tatmini değişkeni Adams, Bond ve Arber 1995 tarafından geliştirilen 14 ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %55 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.
2. Darcy McCormack, Gian Casimir, Nikola Djurkovic ve Li Yang’ın 2006 yılında yayımladığı makale “*The Concurrent Effects of Workplace Bullying, Satisfaction With Supervisor, and Satisfaction With Co-Workers on Affective Commitment Among Schoolteachers in China*” başlığını taşımaktadır. *International Journal of Conflict Management*’da yayımlanan makale Çin’de tam zamanlı çalışan 142 öğretmenden alınan verinin değerlendirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Örneklemin %42’si kadın katılımcılardır. Araştırma kapsamında mobingin ölçümü NAQ ölçeğinin Hoel ve Cooper (2000) versiyonu ile, iş tatmininin ölçümü ise Smith vd.’nin (1969) İş Tanımlama

²³⁹ Sims, Randi L., and Peng Sun, "Witnessing Workplace Bullying and the Chinese Manufacturing Employee", *Journal of Managerial Psychology*, Sayı:27, Cilt: 1, 2012, s. 9-26.

Endeksi ile yapılmıştır. Bulgular neticesinde iki değişken arasında %19 düzeyindenegatif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

3. Neslihan Şahin tarafından 2006 yılında tamamlanan yüksek lisans tez çalışması “*Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*” başlığını taşımaktadır. Tez çalışması ile mobing ve örgütsel sonuçları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ili özel ticaret bankalarının şube çalışanları araştırma bağlamı olarak belirlenmiştir. Araştırmaya dahil olan 271 katılımcının %63’ü kadınlardır. Mobing değişkeni Einarsen ve Raknes’in Olumsuz Davranışlar Ölçeği ile, iş tatmini araştırmacının geliştirdiği 7 ifade kullanılarak ölçülmüştür. Mobing ve iş tatmini arasında %28 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.
4. “*Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of A Large Representative Study*” başlıklı çalışma Lars Johan Hauge, Anders Skogstad ve Stale Einarsen tarafından 2007 yılında *Work & Stress*’de yayımlanmıştır. Stresli iş ortamı ve mobing arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını amaçlayan çalışma kapsamında 2539 Norveçli çalışan örneklem olarak seçilmiştir. Örneklemen %52’si kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni 22 ifadeli NAQ-R ölçeği ile, iş tatmini ise Brayfield ve Rothe’nin (1951) ölçeği ile ölçülmüştür. Yapılan analizler ile iki değişken arasında %42 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
5. “*Burned By Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact*” başlıklı makale Pamela Lutgen-Sandvik, Sarah J. Tracy ve Jess K. Alberts tarafından 2007 yılında *Journal of Management Studies*’de yayımlanmıştır. Çalışma kapsamında Amerika Birleşik Devletleri bağlamında iş yerinde mobingin yoğunluğu irdelenmektedir. 403 çalışandan alınan verinin %66’sı kadın katılımcılara aittir. Mobing değişkeni 22 ifadeli Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Einarsen ve Hoel, 2001) ile, iş tatmini değişkeni ise tek ifade ile ölçülmüştür. Değişkenler arası ilişki %59 düzeyinde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı olarak tespit edilmiştir.

6. Ayşegül Ertüreten tarafından 2008 yılında tamamlanan yükek lisans tez çalışması “*The Relationship of Downward Mobbing With Leadership and Work-Related Attitudes*” başlığını taşımaktadır. Çalışma çeşitli liderlik tipleri, işe dair çeşitli tutumlar, sosyal destek, örgütsel destek ve mobing ilişkisini irdelemeyi ve Türkiye bağlamında çıkarımlar yapmayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda %67,1’i kadınlardan oluşan 219 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing değişkeninin ölçülmesi amacıyla Quine’in (1999) 20 ifadeli ölçeğine Türkiye bağlamında gerekli olduğu düşünülen 16 ifade daha eklenmiştir. İş tatmini değişkeni Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh’nin (1998) Michigan İş Tatmini Ölçeği’nden alınan 3 ifade ile ölçülmüştür. Yapılan analizler neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %41 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.
7. “*Cross-Lagged Relationships Between Workplace Bullying, Job Satisfaction and Engagement: Two Longitudinal Studies*” başlıklı çalışma Alfredo Rodrı’guez-Munoz, Elfi Baillien ve Hans De Witte, Bernardo Moreno-Jime’nez ve Juan Carlos Pastor tarafından 2009 yılında *Work & Stress*’de yayımlanmıştır. Yapılan çalışmanın amacı mobing ve iş kaynaklı iyi olma hali arasındaki çapraz ilişkiyi ortaya koymaktır. Yapılan araştırma kapsamında iki farklı örneklem ile çalışılmış ve iki boylamsal veri kullanılmıştır. İlk çalışmada birinci zamanda 680 ikinci zamanda 312 kişilik örneklemde veri elde edilmiştir. Birinci veri setinde katılımcıların %43,4’ü, ikincide ise %40,7’si kadınlardan oluşmaktadır. İkinci çalışmada birinci zamanda 789, ikinci zamanda 369 kişilik örneklemde veri alınmıştır. Araştırma kapsamında mobing değişkeninin ölçümü için Notelaers ve Eianresen (2008) S-NAQ (kısa versiyon) kullanılırken iş tatmini değişkeni birinci çalışmada Van der Doef ve Maes (1999) Leyden İşin Kalitesi Ölçeğinden (LAKS) alınan 6 ifade ile ikinci çalışmada ise Price (1997) tarafından geliştirilen 4 ifade ile ölçülmüştür. İş yerinde mobing ve iş tatmini arasında birinci çalışma birinci zamanda %39, ikinci zamanda -%30 düzeyinde; ikinci çalışmada birinci zamanda %45 ikinci zamanda %38 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu bulgular ile saptanmıştır.

8. *Personality and Social Sciences*'da 2010 yılında Lars Johan Hauge, Anders Skogstad ve Stale Einarsen tarafından yayımlan makale "*The Relative Impact of Workplace Bullying As A Social Stressor At Work*" başlığını taşımaktadır. Norveç çalışanlarını anakütle olarak temel alan çalışma iş yerinde mobingin sonuçlarına ilişkin bulgulara ulaşmayı hedeflemiş, bu doğrultuda pek çok değişken ile mobing ilişkisi irdelemiştir. Araştırmaya katılan 2242 çalışanın %50,4'ü kadın çalışanlardır. İş yerinde mobing değişkeni Einarsen vd. (2009) NAQ-R ölçeğinin kısaltılmış versiyonu olan 9 ifade ile, iş tatmini ise Brayfield ve Rothe'nin (1951) geliştirmiş olduğu 4 ifadeli ölçek ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde iş yerinde mobing ve iş tatmini arasında %37 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
9. Fatih Karcıoğlu ve Sevil Akbaş Tarafından 2010 yılında, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*'nde yayımlanan "*İş yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi*" başlıklı makale mobing ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi irdelemeyi amaçlamıştır. Erzurum ilinde çeşitli sağlık kurumlarında görev yapan çalışanlar anakütle olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan 395 sağlık çalışanının %57,2'si kadın çalışanlardır. Mobingin ölçümü Leymann'ın 45 ifadeli LIPT ölçeği ile, iş tatmini ise 22 ifadeden oluşan James M. Comer, Karen A. Machleit ve Rosemary Lagace tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. Araştırma neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %49 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
10. Jennifer (Min Ing) Loh, Simon Lloyd D. Restubog ve Thomas J. Zagenczyk tarafından 2010 yılında yayımlanan makale "*Journal of Cross-Cultural Psychology*"de yayımlanan çalışma "*Consequences of Workplace Bullying on Employee Identification and Satisfaction Among Australians and Singaporeans*" başlığını taşımaktadır. Bu çalışma iş yerinde mobing ve çalışanların tutumları arasındaki ilişkiyi iki farklı kültür açısından karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda %55,8'i kadın katılımcılardan oluşan 165 Singapurlu çalışan ve %57,2'si kadın katılımcılardan oluşan 152 Avusturalyalı çalışan örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında mobing değişkeni Hoel vd. (2001,2004) tarafından geliştirilen 9 ifadeli ölçek ile, iş tatmini değişkeni ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen

ölçek ile ölçülmüştür. Araştırma sonucunda iki değişken arasındaki ilişki Singapur örnekleminde %18 düzeyinde negatif yönlü; Avusturalya örnekleminde ise %37 düzeyinde negatif ve anlamlı bulunmuştur.

11. “*The Effects of Supervisors’ Verbal Aggressiveness and Mentoring on Their Subordinates*” başlıklı makale Paul E. Madlock ve Carrie Kennedy-Lightsey tarafından 2010 yılında, *The Journal of Business Communication*’da yayımlanmıştır. Makalenin amacı yöneticinin mentörlüğü ve mobing davranışı ile astın örgütsel bağlılığı, iletişim ve iş tatmini arasındaki bağlantıyı irdelemektir. Amerika Orta Atlantik eyaletinde %56’sı kadın katılımcılardan oluşan 200 tam zamanlı çalışandan alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing değişkeni Infante ve Wigley (1986) Sözlü Taciz Ölçeği ile, iş tatmini Russel vd. (2004) tarafından geliştirilen 8 fadeli ölçek ile ölçülmüştür. Bulgular ile mobing ve iş tatmini arasında %69 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
12. Esen Özdemir’in 2010 yılında tamamlamış olduğu “*İşyerlerinde Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması*” başlıklı doktora tezi çalışması mobingin iş tatmini üzerindeki etkisini Lüleburgazda bankacılık yapan çalışanlar bağlamında irdelemektedir. Örneklem olarak seçilen 143 banka çalışanının %55,9’u kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Leymann’ın 45 ifadeli LIPT ölçeğinin Çakır (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan versiyonu ile, iş tatmini ise İş Doyum Ölçeği’nin, Demirel (2010) versiyonu ile ölçülmüştür. Yapılan analizler ile değişkenler arası ilişkinin %48 düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.
13. Marvin Claybourn tarafından 2011 yılında *Journal of Business Ethics*’de yayımlanan makale “*Relationships Between Moral Disengagement, Work Characteristics and Workplace Harassment*” başlığını taşımaktadır. Makale kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın amacı iş yerinde mobingin işe dair çeşitli değişkenlerle olan ilişkisini irdelemektir. Kanada’da görev yapmakta olan, %29’u kadınlardan oluşan 133 üniversite çalışanı araştırma için örneklem olarak seçilmiştir. İş yerinde mobing değişkeni Einarsen vd.’nin (Einarsen ve Raknes, 1997; Matthiesen ve Einarsen, 2001; Mikkelsen ve

Einarsen, 2001) geliştirdiği ölçek ile, iş tatmini ise Griffin'in (2001) ölçeği kullanılarak ölçölmüştür. Çalışma bulgularına göre iş yerinde mobing ve iş tatmini arasında %37 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

14. “*Bus Drivers' Exposure to Bullying At Work: An Occupation-Specific Approach*” başlıklı çalışma 2011 yılında *Scandinavian Journal of Psychology* dergisinde Lars Glasø, Edvard Bele, Morten Birkeland Nielsen ve Ståle Einarsen tarafından yayımlanmıştır. Otobüs şoförleri bağlamına özel olarak mobingin çeşitli örgötsel değişkenlerle ilişkisini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma kapsamında 1023 Norveçli otobüs şoföründen elde edilen veriler incelenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluştururken araştırma bünyesinde %13,4 kadın katılımcı bulunmaktadır. Ölçömlün sağlanması amacıyla mobing değişkeni için 12 ifadeli Einarsen, Hoel ve Notelaers (2009) NAQ-R ölçeğinden, iş tatmini değişkeni için 5 ifadeli Brayfield ve Rothe'nin (1951) ölçeğinden yararlanılmıştır. Bulgular doğrultusunda mobing ve iş tatmini arasındaki ilişki %36 düzeyinde negatif yönlü ve anlamlıdır.
15. Mary C. Kernan, Sharon Watson, Fang Fang Chen ve Tai Gyu Kim tarafından 2011 yılında *Cross Cultural Management: An International Journal*'da yayımlanan makale “*How Cultural Values Affect the Impact of Abusive Supervision on Worker Attitudes*” başlığını taşımaktadır. Makalenin amacı, költörel değerlerin iş yerinde mobing, zorba yönetim ve iş tatmini, iyi olma hali gibi değişkenler arasındaki ilişki üzerine olan etkisini ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda 158 Amerikan, 133 Güney Kore çalışanı; toplamda 291 çalışandan alınan veri analiz edilmiştir. Katılımcıların %43'ü kadınlardan oluşmaktadır. Mobingin ölçömlü için Einarsen ve Hoel'in (2001) Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nin Tepper (2000) tarafından uyarlanan versiyonu, iş tatmini değişkenin ölçömlü için ise Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen ise Michigan Örgötsel Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları ile iki değişken arasında %20 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki saptanmıştır.

16. *Research in Nursing & Health*'de 2011 yılında "A New, Four-Item Instrument to Measure Workplace Bullying" başlığıyla Shellie R. Simons, Roland B. Stark ve Rosanna F. DeMarco tarafından yayımlanan makale ile 22 ifadeli NAQ-R ölçeğine geçerlilik testi yapılması amaçlanmıştır. Araştırma bünyesindeki veri Amerika Birleşik Devletleri Massachusetts eyaletinde görev yapmakta olan %93,3'ü kadınlardan oluşan 511 hemşireden elde edilmiştir. Mobing değişkeni NAQ-R ölçeğinin Amerika bağlamına uyarlanması ile, iş tatmini ise tek ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %30 negatif yönlü ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.
17. "Coping With Bullying at Work and Health Related Problems" başlıklı çalışma Francine Dehue, Catherine Bolman, Trijntje Völlink ve Mienieke Pouwelse tarafından 2012 yılında, *International Journal of Stress Management*'de yayımlanmıştır. Yapılan çalışma ile iş yerinde mobing davranışının yol açtığı mental ve fiziksel sağlık sorunlarını ortaya koymak hedeflenmiştir. Hollandada yaşayan günde minimum sekiz saat çalışmakta olan 361 kişiden alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %44,9'u kadınlardır. İş yerinde mobing Hubert ve Furda (1996) tarafından geliştirilen LEMS-II mobing ölçeği ile, iş tatmini ise tek ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %36 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.
18. "The Influence of Authentic Leadership on Newly Graduated Nurses' Experiences of Workplace Bullying, Burnout and Retention Outcomes: A Cross-Sectional Study" başlıklı makale Heather K. Spence Laschinger, Carol A. Wong ve Ashley L. Grau tarafından 2012 yılında *International Journal of Nursing Studies*'de yayımlanmıştır. Yapılan çalışmanın amacı otantik liderliğin yeni mezun hemşireler bağlamında iş yerinde mobing, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkisinin modellenmesidir. Bu doğrultuda Kanada Ontario'da görev yapmakta olan %91,5'i kadınlardan oluşan 342 hemşireyi kapsayan bir örneklem seçilmiştir. İş yerinde mobing değişkeni NAQ-R (Einarsen ve Hoel, 2001) ile, iş tatmini değişkeni ise Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirmiş olduğu ölçek ile ölçülmüştür.

Araştırma bulguları neticesinde mobing iş tatmini arasında %46 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

19. Randi L. Sims, Peng Sun tarafından 2012 yılında *Journal of Managerial Psychology*'de yayımlanan makale “*Witnessing Workplace Bullying and the Chinese Manufacturing Employee*” başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırmanın amacı mobing, çalışan tutumları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin irdelenmesi olarak belirtilmiştir. 150 tam zamanlı çalışanın katıldığı araştırma Çin'in Hanan şehrinde üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Kadın katılımcıların oranı %57 olarak belirtilmiştir. İş yerinde mobing davranışı McKay vd.'nin (2008) geliştirdiği ölçek ile, iş tatmini ise araştırmacıların kendi geliştirmiş olduğu ifadeler ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ile iş tatmini arasında %29 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.
20. “*Impact of Workplace Bullying on Organizational Outcome*” başlıklı makale Shehnaz Bano ve Sadia Malik tarafından 2013 yılında *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*'da yayımlanmıştır. Çalışma ile iş yerinde mobing ve çeşitli örgütsel değişkenler arasındaki ilişkinin doktorlar bağlamında ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma verisi Pakistan'ın Lahore kentinde çalışmakta olan 200 doktordan elde edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin veriye yer verilmemiştir. Değişkenlerin ölçümü için NAQ-R (Einarsen vd. 2009) ve Cook vd. (1981) ölçekleri kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %30 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
21. Madeline Carter, Neill Thompson, Paul Crampton, Gill Morrow, Bryan Burford, Christopher Gray, Jan Illing'in “*Workplace Bullying in the UK NHS: A Questionnaire and Interview Study on Prevalence, Impact and Barriers to Reporting*” başlıklı çalışması 2013 yılında *BMJ Open*'da yayımlanmıştır. Araştırma ile iş yerinde mobing davranışlarının Birleşik Krallık bünyesindeki Ulusal Sağlık Servisi çalışanları arasındaki yaygınlığını ve bıraktığı etkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. 2950 çalışandan %72,3'ü kadın çalışanlardır. İş yerinde mobing 22 ifadeli NAQ-R ölçeği ile ölçülmüştür, iş tatmininin ölçümü için kullanılan ölçeğe çalışma kapsamında değinilmemiştir. Mobing

ve iş tatmini arasındaki ilişki %43 düzeyinde negatif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir.

22. Dwayne Devonish tarafından 2013 yılında *Employee Relations*'da yayımlanan makale "*Workplace Bullying, Employee Performance and Behaviors: the Mediating Role of Psychological Well-Being*" başlığını taşımaktadır. Makale kapsamında amaçlanan; iyi olma hali, iş tatmini ve depresyonun iş yerinde mobing ve çalışan performansına ilişkin değişkenler arasında aracılık etkisinin olup olmadığını irdelemektir. Örneklem olarak belirlenen Karayipler bölgesinde çalışmakta olan 262 çalışanın %48'i kadın çalışanlardır. Çalışma kapsamında mobing değişkeni 22 ifadeli NAQ-R ölçeği kullanılarak, iş tatmini ise 3 ifadeli Camman vd.'nin geliştirdiği (1983) iş tatmini ölçeği ile ölçülmüştür. Yapılan araştırma ile iş yerinde mobing ve iş tatmini arasında %27 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.
23. "*Prevalence of Workplace Bullying and Its Impact on Workplace Well-Being in Academia*" başlıklı makale Richa Gupta tarafından 2013 yılında *Indian Journal of Health and Wellbeing*'de yayımlanmıştır. Makale kapsamında akademide mobingin yaygınlığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Hindistan'da %69'u kadınlardan oluşan 216 eğitimciden alınan verinin analiz edilmesi ile bulgulara ulaşılmıştır. Mobingin ölçümü için Einarsen vd. (2009) NAQ-R ölçeği, iş tatmininin ölçümü için ise Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh'in (1979) Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişki %82 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bulunmuştur.
24. "*Bullying and Health At Work: the Mediating Roles of Psychological Capital and Social Support*" başlıklı çalışma Tony Cassidy, Marian McLaughlin ve Eimear McDowell tarafından 2014 yılında *Work & Stress*'de yayımlanmıştır. Yapılan araştırma; iş yerinde mobing sürecinde psikolojik sermaye ve sosyal desteğin iyi olma hali ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Birleşik Krallıkta çalışmakta olan 2068 çalışan örneklem olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan %67'si kadınlardır. İş yerinde mobing 22 ifadeli Olumsuz Davranışlar (NAQ) ölçeğinin İngilizce versiyonu ile, iş tatmini ise Warr, Cook ve Wall (1979) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği

ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %43 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

25. Gabriele Giorgi, Jose M. Leon-Perez ve Alicia Arenas tarafından 2014 yılında gerçekleştirilen “*Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers*” başlıklı çalışma *Journal of Business Ethics*’de yayımlanmıştır. Yapılan çalışma İtalya bağlamında mobing ve iş tatmini ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma kapsamında seçilen 1393 çalışandan oluşan örneklemin %44’ü kadın çalışanlardır. Mobing değişkeni geçerlilik çalışması 2011 yılında Giorgi vd. tarafından yapılmış olan NAQ-R İtalyan versiyonu kullanılarak ölçülmüştür. İş tatmini değişkeninin ölçümü için ise Hartline ve Ferrel’in (1996) ölçeği kullanılmıştır. Değişkenler arasında %55 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
26. “*Mobbing’in İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumu Örneği*” başlıklı yüksek lisans tez çalışması Said Kerem Teker tarafından 2014 yılında tamamlanmıştır. Tez çalışmasının amacı mobingin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi olarak belirtilmiştir. %76,1’i kadınlardan oluşan 155 sağlık çalışanı örneklem olarak seçilmiştir. Mobingin ölçümü için Leymann’ın 45 ifadeli Psikolojik Şiddet Ölçeği (LIPT), iş tatmininin ölçümü için Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Weiss vd.,1967) kullanılmıştır. Mobing ve iş tatmini arasında sağlık çalışanları bağlamında %45 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
27. “*Mentoring and Group Identification As Antecedents of Satisfaction and Health Among Nurses: What Role Do Bullying Experiences Play?*” başlıklı makale Gabriela Topa, Dina Guglielmi ve Marco Depolo tarafından 2014 yılında *Nurse Education Today*’de yayımlanmıştır. Çalışmanın amacı; mobingin iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkide aracı rolünü hemşireler bağlamında ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu doğrultuda 201 hemşire örneklem olarak seçilmiştir. Mobing değişkeninin ölçümü için NAQ-R’ın İspanyol versiyonu (Moreno vd., 2007) ölçeği, iş tatmini ise yazarlar tarafından oluşturulan 4 ifade ile ölçülmüştür. İki değişken arasında %50 negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

28. Alicia Arenas, Gabriele Giorgi, Francesco Montani, Serena Mancuso, Javier Fiz Perez, Nicola Mucci ve Giulio Arcangeli tarafından 2015 yılında *Frontiers in Psychology*'de yayımlanan çalışma "*Workplace Bullying in A Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship With Job Satisfaction, and Psychological Well-Being*" başlığını taşımaktadır. Çalışma kapsamında yapılan araştırmanın amacı iş yerinde mobingin yoğunluğunu İtalyan ve İspanyol çalışanlar bağlamında irdelemek ve çalışanların iş tatmini ve iyi olma hali ile ilişkilerini ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda 1151'i İtalyan 705'i İspanyol çalışanlardan oluşan toplam 1890 çalışandan alınan veri analiz edilmiştir. Katılımcıların %44'ü kadınlardır. İş yerinde mobingin ölçümü Einarsen vd. (2009) NAQ-R ölçeğinin İtalyancaya ve İspanyolcaya uyarlanmış versiyonları kullanılarak, iş tatmini değişkeni ise Hartline ve Ferrell (1996)'in ölçeğinden alınan 5 ifade ile ölçülmüştür. Araştırma bulguları neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %52 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
29. James P. Burton'un "The Role of Job Embeddedness in the Relationship Between Bullying and Aggression" başlıklı makalesi 2015 yılında *European Journal of Work and Organizational Psychology*'de yayımlanmıştır. Araştırma Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışmakta olan 165 çalışanı örneklem olarak almış ve çeşitli analizlerle işe gömülmürlük ve iş yerinde mobing arası ilişkide etken olan değişkenleri irdelemişlerdir. Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımına ilişkin veriye araştırma kapsamında yer verilmemiştir. Mobing değişkeninin ölçümü için NAQ-R ölçeğinden alınan 1 ifade, iş tatmini değişkeninin ölçümü için oluşturulan 3 ifade kullanılmıştır. İki değişken arasında %35 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.
30. "The Relationship Between Mobbing and Paternalistic Leadership: Perception of Generation Y's" başlığını taşıyan yüksek lisans tezi 2015 yılında Gizem Suzan Şahin tarafından tamamlanmıştır. Tez çalışmasının amacı mobingin iş tutumlarını nasıl etkilediğini ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda bir gıda imalat firmasında çalışan 99 mavi yakalı çalışandan elde edilen veri analizlere tabi tutulmuştur. Katılımcılardan

yalnızca üç tanesi kadın katılımcılardır. Araştırma kapsamında mobinin ölçümü için Tınaz, Gök ve Karatuna'nın (2010) geliştirdiği 28 ifadeli ölçek, iş tatmini değişkeninin ölçümü için Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği; Bilgiç'in (1999) Türkçe'ye uyarladığı 3 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Analizler neticesinde elde edilen bulgulara göre mobing ile iş tatmini arasında %13 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

31. Sarah-Geneviève Trépanier ve Claude Fernet ve Stéphanie Austin tarafından 2015 yılında *Journal of Occupational Health Psychology*'de yayımlanan makale “*A Longitudinal Investigation of Workplace Bullying, Basic Need Satisfaction, and Employee Functioning*” başlığını taşımaktadır. Yapılan çalışmanın amacı mobing ile tükenmişlik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkide psikolojik tatmin ihtiyacının rolünü ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda iki farklı zamanda Kanada-Quebec bölgesinde çalışmakta olan hemşirelerden seçilen örneklemden alınan veri irdelenmiştir. İlk araştırma verisi 699 katılımcıdan ikinci araştırma verisi 508 katılımcıdan alınmıştır. Katılımcıların %90,5'i kadın hemşirelerdir. İş yerinde mobbing NAQ-R (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009) ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Analiz bulgularına göre mobing ve iş tatmini arasında ilk çalışmada %71, ikinci çalışmada %66 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.
32. Sinem Yeldan tarafından 2015 yılında tamamlanan doktora tezi “*Job Demands and Resources As the Antecedents of Mobbing and Its Consequences*” başlığını taşımaktadır. Tez çalışması ile mobing, mobingin sebepleri, sonuçlarının ilişkilendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan 223 katılımcıdan %63,7'si kadın çalışanlardır. Mobing değişkeninin ölçümü Tınaz, Gök ve Karatuna'nın (2009) ölçeği kullanılarak, iş tatmini ise Hackman ve Oldham'ın (1975) ölçeğinin Bilgiç (2008) tarafından uyarlanan versiyonu ile ölçülmüştür. Mobing ve iş tatmini arasında %43 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.
33. “*Bullying and Nurses' Work Experience, Coping Self-Efficacy Beliefs, Job Satisfaction, and Intent to Leave One's Job*” başlıklı doktora tezi Linda P. Quinn tarafından 2016 yılında tamamlanmıştır. Doktora çalışması ile iş

yerinde mobinge maruz kalma ve öz yeterlilik inancı, kıdem, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile bağlantılarını hemşireler bağlamında irdelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Amerikada görev yapmakta olan, %89'u kadınlardan oluşan 161 hemşire örneklem olarak seçilmiştir. İş yerinde mobing değişkeni Hutchinson vd. (2008) ölçeği kullanılarak, iş tatmini değişkeni ise Quine'in 2001 yılındaki çalışmasında geçerliliğini test ettiği iş tatmini ölçeği ile ölçülmüştür. İki değişken arasında %43 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgular ile ortaya konulmuştur.

34. “*A Reduced Form of The Workplace Bullying Scale – The EAPA-T-R: A Useful Instrument For Daily Diary and Experience Sampling Studies*” başlıklı makale Jordi Escartín, Lucas Monzani, Frederick Leong ve Álvaro Rodríguez-Carballeira tarafından 2017 yılında *Work & Stress*'de yayımlanmıştır. Çalışma ile iş yerinde mobing ölçeğinin (EAPA-T-R) geçerlilik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Geçerlilik analizleri kapsamında mobing ve iş tatmini arasındaki ilişkiye ilişkin veriye de bulgular arasında yer verilmiştir. 1506 İspanyol çalışandan oluşan örneklemin %47'si kadın çalışanlardır. Mobingin ölçümü için Escartin vd.'nin (2010) ölçeği kullanılırken, iş tatmini Price's 'ın (1997) tek ifadeli ölçüm aracı kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişki %30 negatif yönlü anlamlı olarak saptanmıştır.
35. “*Creating the Boiler Room Environment: the Job Demand-Control-Support Model as an Explanation for Workplace Bullying*” başlıklı makale Alan K. Goodboy, Matthew M. Martin, Jennifer M. Knight, ve Zachary Long tarafından 2017 yılında *Communication Research*'de yayımlanmıştır. Yapılan çalışmanın amacı psikolojik rahatsızlıkların sebebi olarak iş yerinde mobingin irdelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda %72'si kadınlardan oluşan 314 Amerikalı çalışan örneklem olarak belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak oluşturulan anket formunda mobing değişkeni Einarsen vd.'nin 22 ifadeli NAQ-R ölçeği ile, iş tatmini değişkeni ise Thompson ve Phua'nın (2012) İş Tatmini Endeksi ile ölçülmüştür. İş yerinde mobing ve iş tatmini arasında %52 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
36. Maria Kakarika, Helena V. González-Gómez ve Zoe Dimitriades'in 2017 yılında *Journal of Vocational Behavior*'da yayımladıkları makale “*That*

Wasn't Our Deal: A Psychological Contract Perspective on Employee Responses to Bullying” başlığını taşımaktadır. Yapılan çalışma ile sosyal mübadele ve atıf kuramları bağlamında mobing ve ilişkili değişkenlerin irdelenmesi amaçlanmıştır. Yunanistan’da çeşitli organizasyonlarda görev yapmakta olan %53’ü kadınlardan oluşan 275 çalışan örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma kapsamında veri toplama amacıyla oluşturulan anket formunda mobing 22 ifadeli NAQ-R (Einarsen vd., 2009) ile, iş tatmini ise Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği’nden alınan 3 ifade (Cammann, Fichman, Jenkins, ve Klesh, 1979) ile ölçülmüştür. Sonuç olarak iki değişken arasında %30 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

37. Shu-Ching Ma, Hsiu-Hung Wang ve Tsair-Wei Chien tarafından 2017 yılında *Annals of General Psychiatry*’de yayımlanan makale “*Hospital Nurses’ Attitudes, Negative Perceptions, and Negative Acts Regarding Workplace Bullying*” başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırma ile hemşirelerin iş yerinde mobingden kaynaklanan tutumları, negatif bakış açıları ve negatif davranışlarının planlanan davranışlar teorisi bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Tayvan’da görev yapmakta olan 811 hemşireden alınan verinin analizi ile konuya ilişkin çıkarımlarda bulunmuştur. Örneklem kapsamında yer alan katılımcıların cinsiyet oranına ilişkin veriye çalışmada yer verilmemiştir. Çalışma için oluşturulan 201 ifadeli ölçekte mobing, tükenmişlik, liderlik, iş tatmini gibi çok sayıda değişkene ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bulgular ile hemşireler bağlamında iş yerinde mobing ve iş tatmini arasında %32 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

38. Olsen, Espen, Gunhild Bjaalid ve Aslaug Mikkelsen tarafından 2017 yılında *Journal of Advanced Nursing*’de yayımlanan makale “*Work Climate and the Mediating Role of Workplace Bullying Related to Job Performance, Job Satisfaction, and Work Ability: A Study Among Hospital Nurses*.” başlığını taşımaktadır. İş yerinde mobing ve çalışma iklimi ile ilişkisi ve hemşireler üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışma için %90,3’ü kadınlardan oluşan 2946 Norveçli hemşireden veri alınmıştır. İş yerinde mobing Einarsen vd. (2009) NAQ ölçeğinin 12 ifadeli versiyonu ile, iş tatmini değişkeni Kristensen

(2000) ölçeği ile ölçülmüştür. İş yerinde mobing ve iş tatmini arasında %35 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

39. Denise Salin ve Guy Notelaers tarafından 2018 yılında yayımlanan makale “*The International Journal of Human Resource Management*’da yayımlanan makale “*The Effects of Workplace Bullying on Witnesses: Violation of the Psychological Contract As An Explanatory Mechanism?*” başlığını taşımaktadır. Çalışma iş yerinde mobing mağduriyeti ile çalışanların tutumları ve iyi olma hali arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamaktadır. Finlandiya’da çalışmakta olan %62’si kadınlardan oluşan 1148 kişilik örneklemden alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing mağduriyeti tek ifade ile ölçülürken iş tatmini tek ifade ile ölçülmüştür. Mobing ve iş tatmini arasında %22 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.
40. Maura Sheehan, T. J. McCabe ve Thomas N. Garavan tarafından hazırlanan “*Workplace Bullying and Employee Outcomes: A Moderated Mediated Model*” başlığını taşıyan çalışma 2018 yılında *The International Journal of Human Resource Management*’da yayımlanmıştır. Çalışmanın amacı sağlık sektöründe mobing ve ilişkili çıktıları saptamak olarak belirtilmiştir. İrlanda’da gerçekleştirilen araştırmaya 1507 kişi katılmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin veriye çalışma kapsamında yer verilmemiştir. Araştırma kapsamında mobing değişkeninin ölçümü için Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılırken, iş tatmini değişkeni Brayfield and Rothe’nin (1951) geliştirdiği ifadeler ile ölçülmüştür. Elde edilen bulgular neticesinde mobing ve iş tatmini arasında %46 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mobing ve iş tatmini ddeğişkenleri arasındaki ilişkiye dair sonuçlar içeren araştırmaların yayın türü, yayın dili, araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, katılımcıların mensubu oldukları sektör, örneklemdeki cinsiyet dağılımı oranı ve örneklem büyüklüğüne ilişkin veriler yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Tablo incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu net olarak görülmektedir. İlişkinin düzeyine ilişkin ise net bir çıkarım yapmak mümkün olamamaktadır. Farklı örneklemeler üzerinden yapılan çıkarımların ortak bir sonuç olarak yorumlanabilmesi

için sistematik bir analize ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın üçüncü bölümünde tabloda yer alan araştırma sonuçlarından meta analizi ile ortak bir çıkarım yapılması amaçlanmıştır. Bu sayede mobing ve iş tatmini ilişkisine ilişki daha geniş kapsamlı bir örneklemden alınan verinin irdelenmesi mümkün olabilecektir.

Tablo 3: Mobing ve İş Tatmini İlişkisine İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİL	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET (KADIN) %	N	r
Arenas vd.(2015)	Makale	İngilizce	İtalya ve İspanya	Karma	0,44	1839	-0,52
Bano ve Malik(2013)	Makale	İngilizce	Pakistan	Sağlık	yok	200	-0,30
Burton (2015)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	yok	165	-0,35
Carter vd.(2013)	Makale	İngilizce	İngilizceilere	Sağlık	0,72	2950	-0,43
Cassidy vd.(2014)	Makale	İngilizce	Birleşik Krallık	Karma	0,67	2068	-0,43
Claybourn(2011)	Makale	İngilizce	Kanada	Eğitim	0,29	133	-0,37
Dehue vd.(2012)	Makale	İngilizce	Hollanda	Karma	0,45	361	-0,36
Devonish (2013)	Makale	İngilizce	Karayipler	Karma	0,48	262	-0,27
Ertüreten(2008)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,67	219	-0,41
Escart'ın vd.(2017)	Makale	İngilizce	İspanya	Karma	0,47	1506	-0,30
Giorgi vd.(2014)	Makale	İngilizce	İtalya	Karma	0,44	1393	-0,55
GlasØ vd.(2011)	Makale	İngilizce	Norveç	Diğer	0,87	1023	-0,36
Goodboy vd.(2017)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,72	314	-0,52
Gupta(2013)	Makale	İngilizce	Hindistan	Eğitim	0,69	216	-0,823
Hauge vd.(2010)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,5	2242	-0,37
Hauge vd.(2007)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,52	2539	-0,42
Kakarika vd.(2017)	Makale	İngilizce	Yunanistan	Karma	0,53	275	-0,30
Karicioğlu ve Akbaş(2010)	Makale	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,57	395	-0,49
Kernan vd. (2011)	Makale	İngilizce	Abd , Güney Kore	Karma	0,43	291	-0,20
Laschİngilizceer vd.(2012)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,92	342	-0,46
Loh vd. (2010)	Makale	İngilizce	Avustralya	Karma	0,57	152	-0,37
Loh vd. (2010)	Makale	İngilizce	Sİngilizceapur	Karma	0,56	165	-0,18
Lutgen-Sandvik vd.(2007)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,66	403	-0,589
Ma vd.(2017)	Makale	İngilizce	Tayvan	Sağlık	yok	811	-0,32
Madlock ve Lightsey(2010)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,56	200	-0,69
McCormack vd.(2006)	Makale	İngilizce	Çin	Eğitim	0,42	142	-0,19
McCormack vd. (2006)	Makale	İngilizce	Çin	Eğitim	0,42	142	-0,11
Olsen vd.(2017)	Makale	İngilizce	Norveç	Sağlık	0,9	2946	-0,35
Out(2005)	Tez	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,1	345	-0,55
Özdemir(2010)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,56	143	-0,48
Quinn(2016)	Tez	İngilizce	Abd	Sağlık	0,89	161	-0,431
Rodriguez-Munoz vd. (2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,43	680	-0,39
Rodriguez-Munoz vd. (2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,41	312	-0,30
Rodriguez-Munoz vd. (2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,54	789	-0,45
Rodriguez-Munoz vd. (2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,5	369	-0,38
Salin ve Notelaers(2018)	Makale	İngilizce	Finlandiya	Karma	0,62	1148	-0,215
Sheehan vd.(2018)	Makale	İngilizce	İrlanda	Karma	yok	1929	-0,46
Simons vd.(2011)	Makale	İngilizce	Abd	Sağlık	0,93	511	-0,30
Sims ve Sun(2012)	Makale	İngilizce	Çin	Karma	0,57	150	-0,29
Şahin(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Diğer	0,01	175	-0,13
Şahin(2006)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,63	271	-0,28
Teker(2014)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,76	155	-0,446
Topa vd.(2014)	Makale	İngilizce	İspanya	Sağlık	yok	201	-0,50
Trepanier ve Austin (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,91	699	-0,71
Trepanier ve Austin (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,91	508	-0,66
Yeldan(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,64	223	-0,43

2.3.Mobing ve Tükenmişlik İlişkisi

2.3.1.Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik değişkenine ilişkin ilk yayınlar 1970'lerin ortalarında Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlanmaya başlanmıştır. İlk yayınlarda amaçlanan kavramı

tanımlamak ve ona bir isim verebilmektedir.²⁴⁰ Tükenmişlik kavramının ilk tanımının yapıldığı çalışma 1974 yılında Freudenberger tarafından yayımlanmıştır. Tükenmişlik sözcüğünün İngilizce sözlükteki karşılığının “başarısız olmak, aşırı talepleri karşılayacak enerji, güç ve kaynağa sahip olamamaktan dolayı bitkin düşmek” olduğunu ve bireylerin yaşadığı sendromun da tam olarak buna karşılık geldiğini öne süren araştırmacı, bireyin kurumlardaki hedeflere ulaşma gücünü kaybetmesinin tükenmişlik sendromu olduğunu savunmaktadır.²⁴¹ Konuya ilişkin en detaylı incelemeyi yapan ve literatürde kabul gören çalışmalara öncülük eden araştırmacılar Maslach ve Jackson ise tükenmişliği “hizmet sektöründe görev yapan veya insanlarla doğrudan iletişimi olan çalışanlarda sıklıkla görülen duygusal tükenme ve sinizm sendromu” olarak tanımlamıştır.²⁴² Bir diğer tanım ise “işe ilişkin kronik duygusal stres faktörlere ve kişilerarası stres faktörlerine verilen uzun süreli tepkiler” olarak yapılmıştır.²⁴³

Tükenmişlik sendromu iş yerinde oluşan kişilerarası stres faktörlerine verilen tepkiler olarak meydana gelmektedir. Kişilerle aşırı iletişim beraberinde davranışlarda ve tutumlarda değişimleri getirmektedir.²⁴⁴ Sendromun beraberinde gelen fiziksel semptomları görmek oldukça kolaydır. Davranışsal olanlar ise bazen anlamlandırılmayabilir. Bitkinlik, yorgunluk, titreme, baş ağrısı, uykusuzluk, nefes darlığı, gastrointestinal rahatsızlıklar fizyolojik semptomlardan başlıcaları olarak sıralanmaktadır. Bunların yanı sıra ilk ortaya çıktıklarında doğrudan fark edilmesi güç olan sinirlilik hali, ani çıkışlar ve hayal kırıklığına uğramış tavırlar, ağlama, bağırma gibi davranışsal semptomlar da sendromun beraberinde gelmektedir.²⁴⁵ Zaman içinde tükenmişlik sendromuna tutulan kişinin kapalı bir kutuya, katı, inatçı, esnek

²⁴⁰ Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter "Job Burnout", Annual Review of Psychology, Sayı:52, Cilt: 1, 2001, s.399.

²⁴¹ Herbert J. Freudenberger, "Burnout Staff", Journal of Social Issues, Sayı:30, Cilt: 1, 1974, s.159.

²⁴² Christina Maslach, Susan E. Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Organizational Behavior, Sayı:2, Cilt: 2, 1981, s.99.

²⁴³ Christina Maslach, "Job burnout: New Directions in Research and Intervention", Current Directions in Psychological Science, Sayı:12, Cilt: 5, 2003, s.189.

²⁴⁴ Michael P. Leiter, Christina Maslach, "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment", Journal of Organizational Behavior, Sayı:9, Cilt: 4, 1988, s.297.

²⁴⁵Freudenberger,"Burnout. Staff", 1974, s.160.

düşünemeyen, gelişime ve değişime kapalı, olumsuz tutumlar sergileyen, sinik bir bireye dönüştüğü görülmektedir.²⁴⁶ Çevresine karşı duyarsızlaşma eğilimine giren kişi zamanla hem sosyal hayatında hem iş hayatında zorluklar yaşamaya başlamakta ve bu durum performansına olumsuz yönde yansımaktadır.

Tükenmişlik sendromu kişiden kişiye değişkenlik gösteren düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Genellikle bir iş yerinde en az bir yıllık çalışma süresi geçirilmesinin ardından görülmeye başlar. Bunun sebebi pek çok faktörün meydana gelmesinin zaman almasıdır.²⁴⁷ Bu doğrultuda 1980'lerde tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar sistematik ampirik çalışmalara evrilmiştir.²⁴⁸ Elde edilen bulgular neticesinde tükenmişlik değişkeninin üç boyutu olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmalarla değişkenin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarından oluştuğu ortaya konulmuştur.²⁴⁹ Duygusal tükenme boyutu Jackson ve Maslach tarafından, duygusal olarak fazla yüklenme ve işinden yılmış olma hissiyatı olarak, duyarsızlaşma boyutu; iş ile ilgili iletişime geçtiği kişilere karşı hissizleşme ve ilgisizleşme olarak, kişisel başarı boyutunun düşük düzeyde olması ise; işe dair beceriksizleşme, verimsizleşme hissi olarak tanımlanmıştır.²⁵⁰

İşletmeler bu sendromun beraberinde gelen kişisel değişimin etkilerinden korunmak için çeşitli önlemler almak durumundadırlar.²⁵¹ Tükenmişlik sendromu kişisel ve örgütsel pek çok değişkenle ilişkilendirilmektedir. İşgören giriş çıkış devri, çalışan devamsızlığı, düşük moral, kişisel sıkıntılar, fiziksel tükenme, uykusuzluk, alkol ve madde bağımlılığı, aile problemleri gibi organizasyonları doğrudan ve dolaylı etkileyen pek çok problem sendrom yaşayan çalışanlar ile birlikte ortaya çıkabilmektedir.²⁵²

²⁴⁶ Freudenberg, "Burnout. Staff", 1974, s.161.

²⁴⁷Freudenberg, "Burnout. Staff", 1974, s.160.

²⁴⁸ Maslach vd., "Job Burnout", 2001, s.401.

²⁴⁹ Maslach, Jakson, "The Measurement of Experienced Burnout", 1981, s. 99.

²⁵⁰ Susan E.Jackson, Christina Maslach, "AfterEffects of Job-Related Stress: Families as Victims", Journal of Organizational Behavior, Sayı: 3, Cilt: 1, 1982, s.66.

²⁵¹ Jackson, Maslach, "After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims", 1982, s.75.

²⁵² Maslach, Jakson, "The Measurement of Experienced Burnout", 1981, s. 100.

2.3.2. Mobing ve Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Tükenmişlik değişkenine yol açan durumlar kişilerarası ilişkilere dayandırılmaktadır. Temas halinde olunan kişilerin (müşteriler ve çalışma arkadaşları gibi) tutum ve davranışları kişinin tükenmişlik düzeyine etki etmektedir. Çalışanın temaslı olduğu kişilerle olan iletişimde yaşadığı negatif deneyimler işe karşı olan tutumunu doğrudan etkilemektedir.²⁵³ Tükenmişlik ve mobing değişkeni arasındaki ilişki bu noktada ortaya çıkmaktadır. Mobinge maruz kalan çalışanlar ve tükenmişlik sendromu yaşayanların semptomları oldukça benzerlik göstermektedir.²⁵⁴ Anksiyete, depresyon, sinirlilik, uykusuzluk, pskosomatik rahatsızlıklar tükenmişlik ve mobingin yol açtığı benzer semptomların başlıcalarıdır.²⁵⁵

Literatürde iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çok sayıda çalışma yer almaktadır. Bu bölümün devamında tez çalışması kapsamında yapılan meta analiz dahil etme kriterleri doğrultusunda seçilmiş olan, mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiye dair bulguları içeren çalışmalar özetlenmektedir. Meta analiz kapsamında alfabetik sıra ile analize dahil edilen çalışmalar, bu kısımda literatürün yıllar içindeki gelişimini ortaya koymak amacıyla kronolojik olarak sıralanmıştır. Ayrıca çalışmalara ilişkin özet niteliğindeki tablo da aşağıda yer almaktadır (Tablo 4).

1. Raymond T. Lee ve Céleste M. Brotheridge tarafından hazırlanan “*When Prey Turns Predatory: Workplace Bullying As A Predictor of Counteraggression/Bullying, Coping, and Well-Being*” başlıklı çalışma 2006 yılında, *European Journal of Work and Organizational Psychology*’de yayımlanmıştır. Araştırma kapsamında iş yerinde mobing ile iyi olma hali arasındaki ilişkinin irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara da çalışma

²⁵³ Leiter, Maslach , "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment", 1988, s. 298.

²⁵⁴ Laschinger Heather K. Spence, Ashley L. Grau, Joan Finegan, Piotr Wilk, “New Graduate Nurses’ Experiences of Bullying and Burnout in Hospital Settings” *Journal of Advanced Nursing*, 2010

²⁵⁵ Lasse M. Varhama, Kaj Björkqvist, "Conflicts, Workplace Bullying and Burnout Problems Among Municipal Employees", *Psychological Reports*, Sayı:94, Cilt: 3, 2004, s.1119.

kapsamında yer verilmiştir. Kanada’da farklı sektörlerde çalışmakta olan %60’ı kadınlardan oluşan 180 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Mobing 43 ifade ile (Cortina vd., 2001; Keashly vd., 1994; Quine, 1999; Rayner, 1997), tükenmişlik değişkeni ise Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılarak ölçülmüştür. Yapılan analizler neticesinde mobing ve tükenmişlik arasında %28 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

2. Josep L. Meliá ve Marta Becerril tarafından, 2007 yılında, *Psicothema*’da yayımlanan makale “*Psychosocial Sources of Stress and Burnout in the Construction Sector: A Structural Equation Model*” başlığını taşımaktadır. İspanya inşaat sektöründe sosyal stres faktörlerine ilişkin detaylı bir inceleme yapmayı hedefleyen çalışma kapsamında 105 inşaat işçisi örneklem olarak seçilmiştir. Örneklemin %18,1’i kadın işçilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen mobing, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkilere dair istatistiksel bulgular tez çalışmamıza veri olarak dahil edilmiştir. 6 ifade ile ölçülen mobing değişkeni ve 5 ifade ile ölçülen tükenmişlik değişkeni arasında %56 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
3. “*New Graduate Nurses’ Experiences of Bullying and Burnout in Hospital Settings*” başlıklı çalışma Heather K. Spence Laschinger, Ashley L. Grau, Joan Finegan ve Piotr Wilk tarafından 2010 yılında *Journal of Advanced Nursing*’de yayımlanmıştır. Çalışmanın amacı yeni mezun hemşirelerin maruz kaldıkları mobing davranışı ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin Kanter’in iş ortamı teorisi bağlamında irdelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak Kanada Ontario’da çalışan %94,9’u kadın olan 415 yeni mezun hemşire örneklem olarak seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak mobing için NAQ-R, tükenmişlik için Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iki değişken arasındaki ilişkinin %50 düzeyinde anlamlı olduğu saptanmıştır.
4. Anjavan den Broeck, Elfi Baillien ve Hans De Witte tarafından hazırlanan “*Workplace Bullying: A Perspective From the Job Demands-Resources Model*.” Başlıklı makale 2011 yılında, *SA Journal of Industrial Psychology*’de yayımlanmıştır. Yapılan çalışmanın amacı iş yerinde mobing ve iş talepleri-kaynakları ilişkisine yönelik bir model oluşturmak olarak belirtilmiştir. Belçika’da çalışan %67’si kadınlardan oluşan 749 kişilik örneklemden alınan veri

ile analizler gerçekleştirilmiştir. İş yerinde mobing Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nin (Notelaers ve Einarsen, 2008) 9 ifadeli versiyonu ile, tükenmişlik değişkeni ise Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden alınan 5 ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde iki değişken arasında %31 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

5. Rebecca Law, Maureen F. Dollard, Michelle R. Tuckey ve Christian Dormann tarafından 2011 yılında *Accident Analysis and Prevention*'da yayımlanan makale “*Psychosocial Safety Climate As A Lead Indicator of Workplace Bullying and Harassment, Job Resources, Psychological Health and Employee Engagement*” başlığını taşımaktadır. Organizasyon içindeki psikolojik güven ikliminin ilişkili olduğu değişkenlere ilişkin bir model oluşturmayı amaçlayan çalışma kapsamında Avusturya'da faaliyet gösteren 30 işletmede görev yapmakta olan 220 çalışan örneklem olarak tercih edilmiştir. Örneklemenin %53,2'si kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma bulgularında mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar da yer almaktadır. İş yerinde mobing değişkeni Richman vd. (1996) ölçeği ile, tükenmişlik değişkeni ise Maslach Tükenmişlik Envanteri ile ölçülmüştür. İki değişken arasında %38 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
6. “*The Relation Between Mobbing Behaviors Teachers in Elementary Schools Are Exposed to and Their Burnout Levels*” başlığıyla 2011 yılında, *Procedia Social and Behavioral Sciences*'da yayımlanan makale Fuat Tanhan ve Zekeriya Çam tarafından hazırlanmıştır. Yapılan çalışma ile mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkinin öğretmenler bağlamında irdelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan 451 öğretmenin %48'i kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Mobing değişkeninin ölçümü araştırmacıların daha önce yaptıkları çalışma (2009) ile öğretmenler özelinde kullanılmak üzere geliştirdikleri MOST (Mobbing Scale for Teachers) ölçeği ile, tükenmişlik değişkeninin ölçümü ise Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış versiyonu ile yapılmıştır. Araştırma bulguları ile mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasında %40 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
7. “*The Influence of Authentic Leadership on Newly Graduated Nurses' Experiences of Workplace Bullying, Burnout and Retention Outcomes: A Cross-Sectional*

Study” başlıklı makale Heather K. Spence Laschinger, Carol A. Wong ve Ashley L. Grau tarafından 2012 yılında *International Journal of Nursing Studies*’de yayımlanmıştır. Yapılan çalışmanın amacı otantik liderliğin yeni mezun hemşireler bağlamında iş yerinde mobing, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkisinin modellenmesidir. Bu doğrultuda Kanada Ontario’da görev yapmakta olan %91,5’i kadınlardan oluşan 342 hemşireyi kapsayan bir örneklem seçilmiştir. İş yerinde mobing değişkeni NAQ-R (Einarsen ve Hoel, 2001) ile, tükenmişlik değişkeni Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) ile ölçülmüştür. Araştırma bulguları neticesinde mobing ve tükenmişlik arasında %46 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

8. Dwayne Devonish tarafından 2013 yılında *Employee Relations*’da yayımlanan makale "*Workplace Bullying, Employee Performance and Behaviors: the Mediating Role of Psychological Well-Being*" başlığını taşımaktadır. Makale kapsamında amaçlanan iyi olma hali, iş tatmini ve depresyonun iş yerinde mobing ve çalışan performansına ilişkin değişkenler arasında aracılık etkisinin olup olmadığını irdelemektir. Örneklem olarak belirlenen Karayipler bölgesinde çalışmakta olan 262 katılımcının %48’i kadın çalışanlardır. Çalışma kapsamında mobing değişkeni 22 ifadeli NAQ-R ölçeği kullanılarak, tükenmişlik ise Pines ve Aronsson (1988)’ın 7 ifadeli Tükenmişlik Envanteri Ölçeği ile ölçülmüştür. Yapılan araştırma ile iş yerinde mobing ve tükenmişlik arasında %26 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.
9. Sarah-Geneviève Trépanier ve Claude Fernet ve Stéphanie Austin’in hazırladığı "*Workplace Bullying and Psychological Health At Work: the Mediating Role of Satisfaction of Needs For Autonomy, Competence and Relatedness*" başlıklı çalışma 2013 yılında, *Work & Stress*’de yayımlanmıştır. Araştırma ile iş yerinde mobinge maruz kalmanın psikolojik sağlık üzerindeki etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Kanada Quebec’de %91’i kadınlardan oluşan 1179 hemşireden veri alınmıştır. Araştırma kapsamında mobing değişkeni NAQ ölçeğinin Fransız Kanadalı (Trepanier, Fernet ve Austin, 2012) versiyonu kullanılarak, tükenmişlik değişkeni ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde, Kanada Quebec bölgesinde çalışan hemşireler

bağlamında mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasında %73 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

10. “*Örgütlerde Yıldırma Davranışları, Personelin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*” başlığını taşıyan yüksek lisans tezi 2013 yılında Hüseyin Yılmaz Tarafından tamamlanmıştır. Yapılan çalışmanın amacı mobing, tükenmişlik sendromu düzeyi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin sağlık sektörü personeli bağlamında saptanması olarak belirtilmiştir. Bu bağlamda Tokat’ta görev yapan 69 sağlık çalışanından alınan veri seti ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kadın çalışan oranı %58’dir. Mobing değişkeninin ölçümü Leymann Psikolojik Yıldırma Ölçeği ile, tükenmişlik değişkeninin ölçümü ise Maslach Tükenmişlik Envanteri ile yapılmıştır. Bulgular neticesinde iki değişken arasındaki ilişkinin %30 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.
11. “*A Time-Lagged Analysis of the Effect of Authentic Leadership on Workplace Bullying, Burnout, and Occupational Turnover Intentions*” başlıklı makale Heather K. Spence Laschinger ve Roberta Fida tarafından 2014 yılında *European Journal of Work and Organizational Psychology*’de yayımlanmıştır. Makale kapsamında yapılan araştırma ile Kanada Ontario’da görev yapan hemşireler bağlamında mobing ve çeşitli değişkenlere ilişkin çıkarımlar yapılması amaçlanmıştır. Yapılan boyamsal çalışma kapsamında birinci zamanda %91,5’i kadınlardan oluşan 342 katılımcıdan, ikinci zamanda %89,3’ü kadınlardan oluşan 205 katılımcıdan alınan veri irdelenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan soru formu; mobing davranışının ölçümü için NAQ-R (Einarsen ve Hoel, 2001) ölçeği, tükenmişlik değişkeni için Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) dahil edilerek oluşturulmuştur. Elde edilen bulgulara göre mobing ve tükenmişlik arasında birinci zamanda %49 düzeyinde ikinci zamanda %36 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.
12. “*Workplace Bullying Erodes Job and Personal Resources: Between- and Within-Person Perspectives*” başlıklı makale Michelle R. Tuckey ve Annabelle M. Neall tarafından 2014 yılında *Journal of Occupational Health Psychology*’de yayımlanmıştır. Yapılan araştırma için Avusturalya’da perakende sektörü çalışanlarından alınan veri seti ile analizler yapılmıştır. Çalışma kapsamında iki

farklı zamanda yapılan iki araştırma bulgularına yer verilmiştir. Yapılan çalışmalardan ikincisinde farklı iki zaman diliminde veri toplanmıştır. Bu sebeple araştırma bulgularında üç farklı zamana ait sonuçlara ulaşılmıştır. Birinci araştırma örneklemini olan 221 çalışanın %77'si kadınlardır. İkinci çalışmada ise örneklem olarak seçilen 45 çalışanın %62'si kadın çalışanlardan oluşmaktadır. İş yerinde mobing davranışı Nielsen vd.'nin (2011) davranışsal deneyim yöntemi kullanılarak, tükenmişlik değişkeni ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde iki değişken arasındaki ilişki birinci çalışmada %49, ikinci çalışmanın birinci zamanında %55, ikinci çalışmanın ikinci zamanında ise %45 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

13. Belinda C. Allen, Peter Holland ve Roslyn Reynolds tarafından hazırlanmış olan makale “*The Effect of Bullying on Burnout in Nurses: the Moderating Role of Psychological Detachment*” başlığıyla 2015 yılında, *Journal of Advanced Nursing*'de yayımlanmıştır. Çalışmanın amacı mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi bu ilişkinin psikolojik boyutunu irdelemeyi amaçlamıştır. Avusturalyada görev yapmakta olan 762 hemşire örneklem olarak belirlenmiştir. Örneklem %89'u kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Quine (1999) ölçeği ile, tükenmişlik ise Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği'nden (Kristensen vd. 2005) alınan ifadelerle ölçülmüştür. Avusturalya'da görev yapan hemşireler bağlamında mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasında %38 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.
14. Rachael E. S. Kay tarafından 2015 yılında tamamlanan doktora tez çalışması “*Professional and Team Identity Buffer Effects of Workplace Environment and Bullying on Burnout in Nurses*” başlığını taşımaktadır. Tez çalışması ile hemşireler bağlamında iş yerindeki stres faktörleri ve tükenmişlik üzerindeki etkilerine ilişkin çıkarımlar yapmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Amerika'nın Chicago eyaletinde görevli olan %90 oranında kadın katılımcıdan oluşan 72 hemşire örneklem olarak belirlenmiştir. İş yerindeki stres faktörlerinden olan mobingin ölçümü Simons, Stark, ve Demarco'nun (2011) 4 ifadeli ölçeği ile, tükenmişlik ise Pines ve Aronson'ın (1988) tükenmişlik ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Değişkenler arasında %58 düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

15. Mehmet Mete, Ömer Faruk Ünal, Bülent Akyüz ve Recep Kılıç'ın hazırladığı “*Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*” başlığını taşıyan makale 2015 yılında *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*’nde yayımlanmıştır. Yapılan araştırmanın amacı mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve demografik değişkenlerin bu ilişkideki rolünü ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda %31,8’i kadınlardan oluşan 132 eğitimciden alınan veri seti ile analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing ve tükenmişlik değişkenlerinin ölçümü sırasıyla; Olumsuz Davranış Ölçeği (NAQ) Einarsen, Hoelb ve Notelaersa (2009) versiyonunun Alkan (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış hali ve Kopenhag Tükenmişlik Envanteri’nin (the Copenhagen Burnout Inventory) Kula (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda iki değişken arasında %22 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.
16. Nurdan Osmanoğlu Taştan ‘ın 2015 yılında tamamladığı yüksek lisans tezi “*Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*” başlığını taşımaktadır. Tez çalışması iş yerinde mobing, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri irdelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda 243 banka çalışanı örneklem olarak alınmıştır. Örneklemenin %23’ü kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni Leymann’ın Psikolojik Terör Envanteri, tükenmişlik değişkeni Maslach ve Jackson Tükenmişlik Ölçeği’nin (1981) Çam (1991) ve Ergin (1993, 1996) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış versiyonu kullanılarak ölçülmüştür. Mobing ve tükenmişlik arasında %55 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.
17. “*Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors*” başlıklı makale 2015 yılında Kathleen Otto ve Nihal Mamatoglu tarafından *The Journal of Psychology*’de yayımlanmıştır. Almanya’da çalışmakta olan %51,8’i kadınlardan oluşan 218 katılımcıdan elde edilen veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. İş yerinde mobingin ölçümü için Bjorkqvist, Osterman ve Hjelt-Back (1992) tarafından geliştirilen ölçek kullanılırken tükenmişlik

değişkeni için Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre mobing ve tükenmişlik arasında %43 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

18. Sarah-Geneviève Trépanier ve Claude Fernet ve Stéphanie Austin tarafından 2015 yılında *Journal of Occupational Health Psychology*'de yayımlanan makale “*A Longitudinal Investigation of Workplace Bullying, Basic Need Satisfaction, and Employee Functioning*” başlığını taşımaktadır. Yapılan çalışmanın amacı mobing ile tükenmişlik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkide psikolojik tatmin ihtiyacının rolünü ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda iki farklı zamanda Kanada-Quebec bölgesinde çalışmakta olan hemşirelerden seçilen örneklemden alınan veri irdelenmiştir. İlk araştırma verisi 699 katılımcıdan ikinci araştırma verisi 508 katılımcıdan alınmıştır. Katılımcıların %90,5'i kadın hemşirelerdir. İş yerinde mobbing NAQ-R (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009) ölçeği kullanılarak, tükenmişlik Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) (Schaufeli, Leiter, Maslach ve Jackson, 1996) kullanılarak ölçülmüştür. Analiz bulgularına göre mobing ve tükenmişlik arasında ilk çalışmada %61, ikinci çalışmada %62 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.
19. Sinem Yeldan tarafından 2015 yılında tamamlanan doktora tezi “*Job Demands and Resources As the Antecedents of Mobbing and Its Consequences*” başlığını taşımaktadır. Tez çalışması ile mobing, sebepleri ve sonuçlarının ilişkilendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan 223 katılımcıdan %63,7'si kadın çalışanlardır. Mobing değişkeninin ölçümü Tınaz, Gök ve Karatuna'nın (2009) uyarladığı ölçek kullanılarak, tükenmişlik değişkeni ise Maslach ve Jackson'ın (1981) ölçeğinin Ergin (1992) tarafından uyarlanmış versiyonu ile ölçülmüştür. Mobing ve tükenmişlik arasında %64 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.
20. Süleyman Murat Yıldız'ın 2015 yılında *Sport, Business and Management: International Journal*'da yayımladığı çalışma “*The Relationship Between Bullying and Burnout: An Empirical Investigation of Turkish Professional Football Players*” başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırma ile mobing ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin futbolcular bağlamında irdelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma veri setinin elde edilmesi için Türkiye İkinci Lig

futbolcularından 102 katılımcı örneklem olarak seçilmiştir. Mobing değişkeni için NAQ-R ölçeğinin futbolculara uyarlanmış olan versiyonu kullanılmıştır. Tükenmişlik değişkeni ise Raedeke ve Smith'in (2001) sporcular için geliştirdiği tükenmişlik ölçeği ile ölçülmüştür. Futbolcular bağlamında mobing ve tükenmişlik arasında %61 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

21. Alisha McGregor, Christopher A. Magee, Peter Caputi, Donald Iverson, tarafından hazırlanan "A Job Demandsresources Approach to Presenteeism" başlıklı çalışma 2016 yılında *Career Development International*'da yayımlanmıştır. Araştırma ile psikolojik iş ortamının işte bulunma durumu, tükenmişlik ve işe adanmışlık ile ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma soruları bağlamında bulgulara mobing ve tükenmişlik ilişkisine dair sonuçlara da yer verilmiştir. 980 Avusturalyalı çalışandan oluşan örneklem yarısı kadın çalışanlardır. Mobingin ölçümü için 5 ifadeli Bergen Mobing Ölçeği, tükenmişliğin ölçümü için Rohland vd (2004) tarafından geliştirilen tek ifadelik ölçek kullanılmıştır. Değişkenler arasında %33 düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
22. Saima Naseer, Usman Raja ve Magda Bezerra Leite Doniac tarafından 2016 yılında *The Journal of Psychology*'de yayımlanan makale "Effect of Perceived Politics and Perceived Support on Bullying and Emotional Exhaustion: the Moderating Role of Type A Personality" başlığını taşımaktadır. Çalışma kapsamında iş yerinde mobing, algılanan örgütsel politikalar, algılanan örgütsel destek ile tükenmişlik arası ilişkiler ve A tipi kişilik modelinin bu ilişkideki rolünün irdelenmesi amaçlanmıştır. Pakistan İslamabad'da %43'ü kadınlardan oluşan 262 çalışan örneklem olarak belirlenmiştir. Mobingin ölçümü Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Einarsen vd.,2003) kullanılarak, tükenmişliğin ölçümü ise Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen 7 ifade ile yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre iki değişken arasındaki ilişki %65 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlıdır.
23. Yen-Chun Peng, Liang-Ju Chen, Chen-Chieh Chang, Wen-Long Zhuang, tarafından hazırlanan "Workplace Bullying and Workplace Deviance: the Mediating Effect of Emotional Exhaustion and the Moderating Effect of Core Self-Evaluations" başlıklı makale 2016 yılında *Employee Relations*'da yayımlanmıştır.

Yapılan çalışmanın amacı iş yerinde mobing ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin irdelenmesidir. Bu doğrultuda ilişkisi incelenen pek çok değişken arasında tükenmişlik sendromuna da yer verilmiştir. Tayvan’da gerçekleştirilen araştırma verisinin alındığı 262 bakıcının %92,2’si kadınlardır. İş yerinde mobing 22 ifadeli NAQ ile (Einarsen vd., 2009), tükenmişlik sendromu ise Maslach Tükenmişlik Envanteri’nden alınan ifadelerle ölçülmüştür. Değişkenler arasında %22 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

24. “*Effect of Nurses’ Organizational Culture, Workplace Bullying and Work Burnout on Turnover Intention*” başlıklı makale Young-Ran Yeun ve Jeong-Won Han tarafından 2016 yılında *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*’de yayımlanmıştır. Yapılan araştırmanın amacı hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin ortaya konulmasıdır. Araştırma bulguları kapsamında mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiye de yer verilmiştir. Güney Kore’de görev yapan tamamı kadınlardan oluşan 243 hemşireden alınan veri araştırma kapsamında kullanılmıştır. Mobingin ölçümü Einarsen vd.’nin geliştirdiği Nam vd.’nin uyarladığı ölçek ile, tükenmişlik ise Maslach ve Jackson’ın geliştirdiği Jung’ın uyarladığı ölçek ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve tükenmişlik arasında %40 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.
25. “*Psychosocial Safety Climate (PSC) and Enacted PSC For Workplace Bullying and Psychological Health Problem Reduction*” başlıklı makale Maureen F Dollard, Christian Dormann, Michelle R. Tuckey ve Jordi Escartín tarafından 2017 yılında, *European Journal of Work and Organizational Psychology*’de yayımlanmıştır. Çalışma ile psikolojik güven iklimini oluşturan unsurların irdelenmesi amacıyla mobing ve çatışma gibi değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında araştırma bulgularında mobing ve tükenmişlik ilişkisine de yer verilmiştir. Avusturalya’da görev yapmakta olan 1062 katılımcı araştırma için örneklem olarak belirlenmiştir. Örneklem %54,5’i kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Mobing değişkeninin ölçümü için önce değişkenin tanımı yapılmış daha sonra katılımcılardan son 6 ayda tanımlanan bu duruma maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin bilgi alınmıştır. Tükenmişlik değişkeni ise Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılarak ölçülmüştür. Çalışma

kapsamında iki farklı zamanda veri toplanmış ve bu doğrultuda iki farklı zamana ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişki birinci zamanda %21 düzeyinde, ikinci zamanda ise %16 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

26. “*A Reduced Form of the Workplace Bullying Scale – the EAPA-T-R: A Useful Instrument For Daily Diary and Experience Sampling Studies*” başlıklı makale Jordi Escartín, Lucas Monzani, Frederick Leong ve Álvaro Rodríguez-Carballeira tarafından 2017 yılında *Work & Stress*’de yayımlanmıştır. Çalışma ile iş yerinde mobing ölçeğinin (EAPA-T-R) geçerlilik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Geçerlilik analizleri kapsamında mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye ilişkin veriye de bulgular arasında yer verilmiştir. 1506 İspanyol çalışandan oluşan örneklemin %47’si kadın çalışanlardır. Mobingin ölçümü için Escartin vd.’nin (2010) ölçeği kullanılırken tükenmişlik için Dollard ve Bakker (2010)’ın 2 ifadeli ölçüm aracı kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişki %12 düzeyinde negatif ve anlamlı olarak saptanmıştır.
27. Shu-Ching Ma, Hsiu-Hung Wang ve Tsair-Wei Chien tarafından 2017 yılında *Annals of General Psychiatry*’de yayımlanan makale “*Hospital Nurses’ Attitudes, Negative Perceptions, and Negative Acts Regarding Workplace Bullying*” başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırma ile hemşirelerin iş yerinde mobingden kaynaklanan tutumları, negatif bakış açıları ve negatif davranışlarının planlanan davranışlar teorisi bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Tayvan’da görev yapmakta olan 811 hemşireden alınan verinin analizi ile konuya ilişkin çıkarımlarda bulunmuştur. Örneklem kapsamında yer alan katılımcıların cinsiyet oranına ilişkin veriye çalışmada yer verilmemiştir. Çalışma için oluşturulan 201 ifadeli ölçekte mobing, tükenmişlik, liderlik, iş tatmini gibi çok sayıda değişkene ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bulgular ile hemşireler bağlamında iş yerinde mobing ve tükenmişlik arasında %26 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
28. “*Workplace Bullying and Presenteeism: the Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing*” başlıklı çalışma Mariana Neto, Aristides I. Ferreira, Luis F. Martinez ve Paula C. Ferreira tarafından 2017 yılında *Annals of Work Exposures and Health*’de yayımlanmıştır. Yapılan araştırma ile iş yerinde

zorbalık ile varolamama sorunundan kaynaklanan verimlilik kaybı göstergeleri arasındaki ilişkide duygusal tükenme ve psikolojik iyilik halinin aracılık etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında %54'ü kadınlardan oluşan 353 hizmet sektörü çalışanı örneklem olarak belirlenmiştir. Mobingin ölçümü için Quine'in (1999) ölçeği, tükenmişlik değişkenini ölçmek için Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. İki değişken arasında %41 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

29. *International Journal of Stress Management*'da 2017 yılında yayımlanan “*A Time Lagged Study of Burnout as a Mediator in the Relationship Between Workplace Bullying and Work-Family Conflict*” başlıklı makale Usman Raja, Yasir Javed ve Muhammad Abbas tarafından hazırlanmıştır. Yapılan çalışmanın amacı iş yerinde mobing ve iş-yaşam çatışması ilişkisi ve bu ilişkide tükenmişlik sendromunun yerini araştırmaktır. Pakistan'da gerçekleştirilen araştırma 151 çalışandan alınan verinin değerlendirilmesi ile bulgulara ulaşmıştır. Örneklem %19'u kadın çalışanlardır. Mobing değişkeni NAQ ölçeğinden alınan 8 ifade ile, tükenmişlik sendromu ise Demerouti ve Nachreiner (1998)'in geliştirdiği ölçek kullanılarak ölçülmüş, değişkenler arası %54 düzeyinde anlamlı ilişki saptanmıştır.

30. “*Workplace Bullying and Burnout Among Healthcare Employees: the Moderating Effect of Control-Related Resources*” başlıklı çalışma Yael Livne ve Ruhama Goussinsky tarafından 2018 yılında *Nursing and Health Sciences*'da yayımlanmıştır. Çalışma kapsamında sağlık sektörü çalışanları bağlamında mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu ilişkide düzenleyici rolü olan değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. İsrail'de yapılan araştırma boylamsal iki veri seti içermektedir, buna bağlı olarak iki farklı örneklem ve farklı analiz bulgularına sahiptir. İlk veri seti %55,3'ü kadın 309 sağlık çalışanından, ikinci veri seti ise %84'ü kadın 105 hemşireden alınmıştır. Mobing ve tükenmişlik değişkenlerinin ölçümü için sırasıyla NAQ (Notelaers ve Einarsen, 2008) 9 ifadeli versiyonu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Iverson vd. (1998) tarafından uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır. Bulgular neticesinde ilk araştırma sonucunda değişkenler arasında %32 düzeyinde, ikinci araştırma sonucunda %44 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

31. Louise Rossiter ve Antigonos Sochos tarafından 2018 yılında *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*'da yayımlanan makale “*Workplace Bullying and Burnout: the Moderating Effects of Social Support*” başlığını taşımaktadır. Çalışmanın amacı mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkide sosyal desteğin düzenleyici etkisini incelemek olarak belirtilmiştir. Birleşik Krallık, Bedfordshire’da gerçekleştirilen araştırmaya katılan ve çeşitli sektörlerde görev yapan 222 çalışanın %41’i kadın katılımcılardır. Değişkenlerden mobingin ölçümü için Olumsuz Davranışlar Ölçeği, tükenmişlik için Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) kullanılmıştır. Mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasında %33 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 4: Mobing ve Tükenmişlik İlişkinde İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİLİ	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET KADIN %	N	r
Allen vd.(2015)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Sağlık	0,89	762	0,38
Broeck vd. (2011)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,67	749	0,31
Devonish (2013)	Makale	İngilizce	Karayipler	Diğer	0,48	262	0,26
Dollard vd.(2017)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Karma	0,545	1062	0,21
Dollard vd.(2017)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Karma	0,545	1062	0,16
Escartin vd.(2017)	Makale	İngilizce	İspanya	Karma	0,6	932	-0,12
Kay(2015)	Tez	İngilizce	ABD-Chicago	Sağlık	0,9	72	0,584
Laschinger ve Fida(2014)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,915	339	0,49
Laschinger ve Fida(2014)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,893	203	0,36
Laschinger vd.(2010)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,95	415	0,5
Laschinger vd.(2012)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,92	342	0,46
Law vd.(2011)	Makale	İngilizce	Avusturya	Karma	0,532	220	0,38
Lee ve Brotheridge(2006)	Makale	İngilizce	Kanada	Karma	0,6	180	0,28
Livne ve Goussinsky(2018)	Makale	İngilizce	İsrail	Sağlık	0,553	309	0,32
Livne ve Goussinsky(2018)	Makale	İngilizce	İsrail	Sağlık	0,84	105	0,44
Ma vd.(2017)	Makale	İngilizce	Tayvan	Sağlık	yok	811	0,26
McGregor vd.(2016)	Makale	İngilizce	Avusturya	Karma	0,5	980	0,33
Melia ve Becerril(2007)	Makale	İngilizce	İspanya	Diğer	0,181	105	0,563
Mete vd.(2015)	Makale	Türkçe	Türkiye	Eğitim	0,318	132	-0,223
Naseer vd.(2016)	Makale	İngilizce	Pakistan	Karma	0,43	262	0,65
Neto vd.(2017)	Makale	İngilizce	Portekiz	Karma	0,54	353	0,41
Osmanoğlu Taştan(2015)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,23	243	0,546
Otto ve Mamatoğlu(2015)	Makale	İngilizce	Almanya	Karma	0,518	218	0,43
Peng vd.(2016)	Makale	İngilizce	Tayvan	Diğer	0,922	262	0,22
Raja vd.(2017)	Makale	İngilizce	Pakistan	Karma	0,19	151	0,54
Rossitr ve Sochos(2018)	Makale	İngilizce	Birleşik Krallık	Karma	0,41	222	0,33
Tanhan ve Çam(2011)	Makale	İngilizce	Türkiye	Eğitim	0,48	451	0,4
Trepanier vd.(2013)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,91	1179	0,73
Trepanier vd.(2013)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,91	1179	0,73
Trepanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,905	699	0,61
Trepanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,905	508	0,62
Tuckey ve Neall(2014a)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Diğer	0,77	221	0,49
Tuckey ve Neall(2014b)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Diğer	0,77	221	0,55
Tuckey ve Neall(2014c)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Diğer	0,622	45	0,45
Yeldan(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,637	223	0,64
Yeun ve Han(2016)	Makale	İngilizce	Güney Kore	Sağlık	0,1	243	0,4
Yıldız(2015)	Makale	İngilizce	Türkiye	Diğer	0	102	0,609
Yılmaz(2013)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,58	69	0,299

Yukarıdaki tabloda mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi sonuçları içeren çalışmalar yayın türü, yayın dili, araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, katılımcıların mensubu oldukları sektör, örneklemdeki cinsiyet

dağılımı oranı ve örneklem büyüklüğü verileri doğrultusunda incelenmiştir. Çalışmalardan ikisi dışında tümünde iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konulmuştur. İlişkinin düzeyi ise çalışmalar arasında düşük-orta ve yüksek düzeyde olabilmektedir. Araştırma sonuçlarının mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair genel bir sonuca bağlanabilmesi için elde edilen verinin analiz edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın üçüncü bölümünde gerçekleştirilen meta analiz ile araştırma sonuçlarının tamamından tek bir çıkarım yapılması amaçlanmıştır.

2.4.Mobing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

2.4.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların diğerlerine oranla örgütsel hedefler doğrultusunda daha fazla çalıştığı düşünülmektedir. Bu kişilerin organizasyonun çıkarlarını daha fazla gözettileri ve işletmelerine daha sadık oldukları bilinmektedir. Sadık ve örgütsel hedeflere bağlı çalışanlar organizasyonlar için önem taşımaktadır.²⁵⁶ Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin çalışmalar 1970'lerde yoğunlaşmıştır. Kavrama ilişkin yapılan ilk çalışmalarda çeşitli tanımlar yapılmıştır. Kanter (1968) örgütsel bağlılığı kişinin enerji ve sadakatini sisteme aktarmaya yönelik istekliliği, kişiliğin sosyal ilişkilerle bağdaştırılması²⁵⁷ olarak tanımlarken, Sheldon (1971) kavramın tanımını çalışanın kimliğini örgüte bağlayan tutum veya yönelim olarak yapmaktadır.²⁵⁸ Porter ve beraberindekiler örgütsel bağlılığı; bireyin kendini örgütte birlikte tanımlaması ve örgüte dahil olma düzeyine ilişkin göreceli gücü şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımla Porter vd. çalışanın aidiyetine vurgu yapmaktadır. Yapılan tanımın beraberinde örgütsel bağlılık değişkeninin en az üç önemli özelliği olduğuna değinilmektedir. Bunlardan birincisi örgütsel hedeflerin ve değerlerin kabulü ve bunlara karşı sağlam bir inanç, ikincisi örgüt için fayda sağlamak

²⁵⁶ Mowday vd., "Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover", 1982, s.19.

²⁵⁷ Rosabeth Moss Kanter, "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", American Sociological Review, Sayı:33, Cilt: 4, 1968, s.499.

²⁵⁸ Mary E. Sheldon, "Investments and Involvements As Mechanisms Producing Commitment to The Organization." Administrative Science Quarterly, Sayı:16, Cilt: 2, 1971, s.143.

amacıyla gözle görülür bir çaba sarfetme isteği ve üçüncüsü örgütün bir üyesi olmak için duyulan yoğun istek olarak araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık değişkeninin üç önemli karakteristik özelliği olarak sıralanmıştır.²⁵⁹

1991 yılında Meyer ve Allen tarafından gerçekleştirilen çalışmanın yayınlanmasına kadar yapılan pek çok tanımlamada kavrama ilişkin ortak bir dil geliştirilemediği görülmektedir.²⁶⁰ Bu çalışma kapsamında ortaya konulan bulgularla, örgütsel bağlılık değişkeninin; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutun birleşiminden oluştuğu ortaya konulmuştur. Bu üç boyut doğrultusunda örgütsel bağlılık; çalışanın organizasyonla ilişkisini tanımlayan ve organizasyonun bir üyesi olmaya devam etme veya etmeme kararına etki eden psikolojik bir durum olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık; çalışanın kuruma karşı olan hissiyatını, kurumla kendini tanımlama ve kurum içerisine kendini dahil etme düzeyini temsil etmektedir. Devam bağlılığı; kişinin kurumdan ayrılma veya kurum çalışanı olarak kalma maliyetine ilişkin algısıdır. Normatif bağlılık ise; kişinin kurumda çalışan olarak kalmaya devam etmek zorunda hissetmesidir.²⁶¹ Meyer ve Allen'in kavramı irdelemesi ve boyutlandırmasının ardından literatürün konuya ilişkin ortak bir görüş temelinde buluşabildiği görülmektedir.

2.4.2. Mobing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılık değişkeninin oluşumunda çalışanın yaş, eğitim, kıdem gibi demografik değişkenlerinin yanı sıra iş tatmini, işin niteliği, ödüller, alternatif işler, stres faktörleri, kişi-örgüt uyumu gibi çok sayıda değişkenin etkili olduğu çalışmalarla ortaya konulmuştur.²⁶² Değişkenin öncüllerine dair kabul gören sınıflandırmanın temeli Steers (1977) tarafından yapılmıştır.²⁶³ Örgütsel bağlılık değişkeninin oluşumuna etki

²⁵⁹ Richard M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly, Sayı:22, Cilt: 1, 1977, s.46.

²⁶⁰ John P. Meyer, Natalie J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, Sayı:1, Cilt: 1, 1991, s.61-89.

²⁶¹ Meyer, Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", 1991, s.67.

²⁶² Arnon E. Reichers, "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", Academy of Management Review, Sayı:10, Cilt: 3, 1985, s.466.

²⁶³ Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", 1977, s.47.

eden değişkenler kişisel özellikleri, yapısal özellikler, işin karakteristiği ve iş deneyimleri olarak dört kategoride toplanmıştır.²⁶⁴ Bunun yanı sıra değişkenin yol açtığı pek çok örgütsel faktöre ilişkin de çok sayıda çalışma literatürde yer almaktadır. İşçi devir hızı, çalışan performansı, işletme performansı, verimlilik, devamlılık ve devamsızlık; örgütsel bağlılığın ardıl değişkenlerinin başlıcalarıdır.²⁶⁵

Organizasyonlar için büyük önem teşkil eden bu değişkenlerin yanı sıra örgütsel bağlılık ve iş yerinde mobing değişkeni arasındaki ilişki de literatürde çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. İş yerinde mobinge maruz kalan veya şahit olan bireylerin örgütsel bağlılığının düştüğüne yönelik araştırma bulgularına ulaşmak mümkündür. İki değişken arasındaki ilişkiye dair bulguları içeren ve bu tez çalışmasına dahil edilen araştırmaların özetleri bu bölümün devamında yer almaktadır. Çalışmaların özetleri literatürün yıllar içindeki gelişimini ortaya koyabilmek için kronolojik olarak sıralanmıştır. Buna ek olarak çalışmaların özeti niteliğindeki tabloya da aşağıda yer verilmiştir (Tablo 5).

1. *“Measuring Exposure to Bullying and Harassment At Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised”* başlıklı makale Staale Einarsen, Helge Hoel ve Guy Notelaers tarafından 2009 yılında *Work & Stress*'de yayımlanmıştır. Bu çalışma, iş yerinde mobing değişkenini ölçmek için tasarlanmış bir araç olan NAQ-R'nin psikometrik özelliklerini, faktör yapısını ve geçerliliğini araştırmaktadır. Araştırma kapsamında Büyük Britanya'da faaliyet gösteren 70 organizasyonda görev yapan 5288 çalışandan veri alınmıştır. Belirlenen örneklemin %47,6'sı kadınlardan oluşmaktadır. İş yerinde mobing 22 ifadeli NAQ-R ile, örgütsel bağlılık ise 5 ifade ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ve örgütsel bağlılık arasında %35 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
2. Özgür Tunçel'in 2009 yılında tamamladığı yüksek lisans tez çalışması *“Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine*

²⁶⁴ Mowday vd., "Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover", 1982.

²⁶⁵ Reichers, "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", 1985, s.466-467.

Etkisi: Ampirik Bir Çalışma” başlığını taşımaktadır. Tez çalışmasının amacı kişilik özellikleri, örgüt kültürü, maruz kalınan mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi Muğla ilinde görev yapan hemşireler bağlamında ortaya koymaktır. Örneklem olarak seçilen 146 hemşirenin %95,2’si kadınlardan oluşmaktadır. Mobingin ölçümü için Leymann (1990) tarafından hazırlanan 45 ifadeli LIPT (Leymann’ın Yıldırma Davranışları Tipolojisi) ölçeği, Örgütsel bağlılık değişkeninin ölçümü için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen 24 ifadeli örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında %15 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. Dilek Yıldırım tarafından 2009 yılında *International Nursing Review*’de yayımlanan makale “*Bullying Among Nurses and Its Effects*” başlığını taşımaktadır. Yapılan çalışmanın amacı Türkiye’deki hemşireler bağlamında iş yerinde mobing ve hemşirelik uygulamaları üzerindeki etkilerini irdelemek olarak belirtilmiştir. Bu doğrultuda tamamı kadınlardan oluşan 286 hemşireden alınan veri analiz edilmiştir. Hemşirelerin mobinge maruz kalma düzeyinin ölçümü için Dilek ve Aytolan (2008) tarafından geliştirilen 33 ifadeli ölçüm aracı örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak için ise araştırmacının geliştirdiği ifadeler kullanılmıştır. Bulgular neticesinde; Türkiye’deki hemşireler bağlamında mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında %44 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
4. İrfan Atalay tarafından 2010 yılında tamamlanan yüksek lisans tezi “*Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek*” başlığını taşımaktadır. Araştırmanın temel amacı mobingin örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koymaktır. Muğla’ya bağlı Milas ve Yatağan ilçelerinde gerçekleştirilen uygulama çalışması kapsamında %21’i kadınlardan oluşan 168 çalışandan veri alınmıştır. Mobing değişkeninin ölçümü için Leymann’ın 45 ifadeli ölçeği, örgütsel bağlılık değişkeni için Meyer ve Allen’in (1991) üç boyutlu ölçeği kullanılmıştır. Bulgular neticesinde mobing ve örgütsel bağlılık arasında %76 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
5. “*The Effects of Supervisors’ Verbal Aggressiveness and Mentoring on Their Subordinates*” başlıklı makale Paul E. Madlock ve Carrie Kennedy-Lightsey

tarafından 2010 yılında, *The Journal of Business Communication*'da yayımlanmıştır. Makalenin amacı yöneticinin mentörlüğü ve mobing davranışı ile astın örgütsel bağlılığı, iletişim ve iş tatmini arasındaki bağlantıyı irdelemektir. Amerika Orta Atlantik eyaletinde %56'sı kadın katılımcılardan oluşan 200 tam zamanlı çalışandan alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing değişkeni Infante ve Wigley (1986) Sözlü Taciz Ölçeği ile, örgütsel bağlılık ise Porter vd.'nin (1974) 15 ifadeli ölçeği ile ölçülmüştür. Bulgular ile mobing ve örgütsel bağlılık arasında %40 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

6. Dilaver Tengilimoğlu, Fatma Akdemir Mansur ve Sophia F. Dziegielewska'nın 2010 yılında *Journal of Social Service Research*'de yayımladığı çalışma "*The Effect of the Mobbing on Organizational Commitment in the Hospital Setting: A Field Study*" başlığını taşımaktadır. İş yerinde etik olmayan davranışlar ve sebep oldukları diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma kapsamında 320 sağlık çalışanı örneklem olarak seçilmiştir. Ankara'da bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilen uygulama çalışması kapsamında belirlenen örneklemde yer alan katılımcıların %53,4'ü kadın katılımcılardır. Değişkenlerin ölçümü için araştırmacılar tarafından derlenen 38 ifadeli soru formu kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin detaylı bilgiye çalışma kapsamında yer verilmemiştir. Bulgular neticesinde mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında %12 düzeyinde negatif anlamsız ilişki tespit edilmiştir.
7. Murad Yüksel ve Bedriye Tunçsiper'in "*The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace*" başlıklı makalesi 2011 yılında *International Review of Management and Marketing*'de yayımlanmıştır. Çalışma kapsamında mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Balıkesir'deki özel hastaneler bağlamında ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 120 özel hastane çalışanından elde edilen veri ile çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %75,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeninin ölçümü için Leymann'ın geliştirdiği Demirgil'in Türkçe'ye uyarladığı 26 ifadeli mobing ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda olmasa da analiz bulguları çerçevesinde mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair bulgulara da yer verilmiştir. Buradan hareketle araştırma meta analiz kapsamına dahi edilmiştir. Örgütsel bağlılık değişkeni Allen and Meyer'in geliştirdiği ölçekten

faydalanılarak ölçülmüştür. Yapılan araştırma sonucunda mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında %22 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

8. Gözde Engin tarafından 2012 yılında tamamlanan “*Duygusal Tacizin İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu İle İlgili Bir Araştırma*” başlığını taşıyan yüksek lisans tez çalışması; tekstil sektörü bağlamında gerçekleştirilmiştir. Mobing, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini irdeleyen araştırma kapsamında Edirne ili tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarından elde edilen veri analiz edilmiştir. Araştırmaya dahil olan 300 katılımcının %8,3’ü kadınlardan oluşmaktadır. Mobing; Çakır (2006), örgütsel bağlılık; Bülbül (2010), ölçekleri kullanılarak ölçülmüştür. Araştırma bulguları kapsamında mobing ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde %15 düzeyinde düşük ve anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur.
9. Randi L. Sims ve Peng Sun tarafından 2012 yılında *Journal of Managerial Psychology*’de yayımlanan makale “*Witnessing Workplace Bullying and the Chinese Manufacturing Employee*” başlığını taşımaktadır. Yapılan araştırmanın amacı mobing, çalışan tutumları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin irdelenmesi olarak belirtilmiştir. 150 tam zamanlı çalışanın katıldığı araştırma Çin’in Hanan şehrinde üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Kadın katılımcıların oranı %57 olarak belirtilmiştir. İş yerinde mobing davranışı McKay vd.’nin (2008) geliştirdiği ölçek ile, örgütsel bağlılık değişkeni ise araştırmacıların kendi geliştirmiş olduğu ifadeler ile ölçülmüştür. Bulgular neticesinde mobing ile örgütsel bağlılık arasında %38 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.
10. Helena Cooper-Thomas, Dianne Gardner, Michael O’Driscoll, Bevan Catley, Tim Bentley ve Linda Trenberth’in hazırladığı “*Neutralizing Workplace Bullying: the Buffering Effects of Contextual Factors*” başlıklı makale 2013 yılında *Journal of Managerial Psychology*’de yayımlanmıştır. Çalışma ile, mobinge hedef olan ve olmayanlar tarafından algılanan mobingin örgütsel girişimlerin etkinliği ile olan ilişkisini araştırmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Yeni Zelanda’da çalışmakta olan 727 kişiden alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %84’ü kadınlardır. Mobing NAQ-R (Hauge vd. 2007) ile, örgütsel bağlılık Meyer ve Allen

(1997) ölçeği ile ölçülmüştür. İki değişken arasında %26 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

11. “*Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*” başlıklı doktora tez çalışması Emre Belli tarafından 2014 yılında tamamlanmıştır. Araştırmanın amacı mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli bağlamında incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Doğu Anadolu Bölgesi’nde çalışmakta olan 235 kişiden alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %28,5’i kadınlardır. Araştırmada mobing değişkeninin ölçümü için Öztürk vd. (2007) tarafından geliştirilen 68 ifadeli Mobbing (Yıldırma) Ölçeği, örgütsel bağlılık değişkeninin ölçümü için ise Meyer ve Allen’in 18 ifadeli Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli bağlamında mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında %71 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.
12. “*Mobbing’in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*” başlıklı makale Burcu Ilgaz Yıldırım, Şevket Yirik ve Furkan Yıldırım tarafından 2014 yılında *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*’nde yayımlanmıştır. Yapılan çalışma mobingin organizasyon ve çalışanlar üzerindeki etkilerini irdelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda Antalya Belek beldesinde faaliyet gösteren 12 konaklama işletmesi çalışanlarından 325’i örneklem olarak seçilmiştir. Katılımcıların %34,2’si kadın çalışanlardır. Mobing değişkeninin ölçümü için Leymann’ın 45 ifadeli tipolojisi ve Niedl tarafından geliştirilen versiyonu ile Einarsen vd.’nin Olumsuz Davranışlar Ölçeği’nden (NAQ) derlenen 14 maddeli ölçek, örgütsel bağlılığın ölçümü için ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen 18 ifadeli 3 boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. İki değişken arasında %61 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.
13. “*The Relationship Between Mobbing and Paternalistic Leadership: Perception of Generation Y’s*” başlığını taşıyan yüksek lisans tezi 2015 yılında Gizem Suzan Şahin tarafından tamamlanmıştır. Tez çalışmasının amacı mobingin iş tutumlarını nasıl etkilediğini ortaya koymak olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda bir

gıda imalat firmasında çalışan 99 mavi yakalı çalışandan elde edilen veri analizlere tabi tutulmuştur. Katılımcılardan yalnızca 3 tanesi kadın katılımcılardır. Araştırma kapsamında mobingin ölçümü için Tınaz, Gök ve Karatuna'nın (2010) uyarladığı 28 ifadeli ölçek, örgütsel bağlılık değişkeninin ölçümü için Meyer, Allen, ve Smith'in (1993) geliştirdiği; Wasti'nin (1999) uyarladığı 3 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Analizler neticesinde elde edilen bulgulara göre mobing ile örgütsel bağlılık arasında %23 düzeyinde negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

14. “İş yerindeki Yıldırma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü” başlıklı yüksek lisans tez çalışması 2017 yılında Hava Nur Gamze Tutar tarafından tamamlanmıştır. Bu çalışmanın amacı mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve aracı değişkenlerin rolünü ortaya koymayı hedeflemektedir. Bulgular içerisinde mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye de yer verilmiştir. Hatay ili imalat sektörü bağlamında özel bir işletmede çalışan 202 çalışandan alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %8,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Mobing değişkeni 45 ifadeli Leymann Psikolojik Şiddet Envanteri ile, örgütsel bağlılık ise Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma bulguları neticesinde mobing ve örgütsel bağlılık arasında %13 düzeyinde anlamsız negatif yönlü ilişki olduğu ortaya konulmuştur.
15. Denise Salin ve Guy Notelaers tarafından 2018 yılında *The International Journal of Human Resource Management*'da yayımlanan makale “*The Effects of Workplace Bullying on Witnesses: Violation of the Psychological Contract As An Explanatory Mechanism?*” başlığını taşımaktadır. Çalışma iş yerinde mobing mağduriyeti ile çalışanların tutumları ve iyi olma hali arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamaktadır. Finlandiya'da çalışmakta olan %62'si kadınlardan oluşan 1148 kişilik örneklemden alınan veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Mobing mağduriyeti tek ifade ile ölçülürken örgütsel bağlılık Meyer, Allen ve Smith'in (2013) geliştirdiği 6 ifade ile ölçülmüştür. Mobing ve örgütsel bağlılık arasında %20 düzeyinde negatif anlamlı ilişki olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.

İş yerinde mobing ve çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların yayın türü, yayın dili, araştırmanın gerçekleştirildiği ülke, katılımcıların

mensubu oldulari sektör, örneklemedeki cinsiyet dağılımı oranı ve örneklem büyüklüğüne ilişkin veriler yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Farklı örneklemeler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarının ikisi haricinde tümünde iki değişken arasında negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. İlişkinin düzeyi ise çalışmalar arasında değişkenlik göstermektedir. Tüm çalışmalardan genel bir sonuca varılabilmesi için üçüncü bölümde gerçekleştirilen meta analiz bulguları değerlendirilecektir.

Tablo 5: Mobing ve Örgütsel Bağlılık İlişisine İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİLİ	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET (KADIN) %	N	r
Atalay(2010)	Tez	Türkçe	Türkiye	Kamu	0,21	168	-0,760
Belli(2014)	Tez	Türkçe	Türkiye	Kamu	0,29	235	-0,716
Cooper-Thomas vd.(2013)	Makale	İngilizce	Yeni Zelanda	Sağlık	0,84	727	-0,26
Einarsen vd.(2009)	Makale	İngilizce	Britanya	Karma	0,48	5288	-0,35
Engin(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,08	300	-0,150
Madlock ve Lightsey(2010)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,56	200	0,40
Salin ve Notelaers(2018)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,62	1148	-0,198
Sims ve Sun(2012)	Makale	İngilizce	Çin	Diğer	0,57	150	-0,38
Şahin(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Diğer	0,01	175	-0,23
Tengilimoğlu vd.(2010)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,54	320	-0,116
Tunçel(2009)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,95	146	-0,149
Tutar(2017)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,09	202	-0,127
Yıldırım(2009)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,1	286	-0,44
Yıldırım vd. (2014)	Makale	Türkçe	Türkiye	Turizm	0,34	325	-0,612
Yüksel ve Tunçsiper(2011)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,76	120	0,22

İkinci bölüm kapsamında iş yerinde mobing değişkeni ile ilişkisi en sık çalışılmış olan dört değişken tespit edilmiş ve bu değişkenler ile iş yerinde mobing arasındaki ilişki irdelenmiştir. Literatürün sistematik olarak taranması ve oluşturulan analize dahil etme kriterlerinin uygulanması sonrasında elde edilen araştırmalar bu bölüm kapsamında özetlenmiş, bir sonraki bölümde gerçekleştirilecek olan meta analiz çalışması için veri seti oluşturulması sağlanmıştır.

Bu bölümde ilk olarak mobing ve ilişkisi irdelenen değişkene ilişkin teorik çerçeve oluşturulmuş, araştırmaya konu olan değişkenin tanımlanması sağlanmıştır. Yapılan tanımlama ile sınırları belirlenen değişken ve mobing ilişkisine ilişkin korelasyon verisi içeren çalışmalar dahil etme kriterleri kapsamında elenmiştir. Çalışmaya dahil edilen araştırmaların her biri önemli detaylarına yer verilerek kısaca özetlenmiştir. Bu özetler ile iki değişken arasındaki ilişki çalışmalar bazında ortaya konulmuştur. Çalışmaların sonuçlarından iki değişken arasındaki ilişkiye ilişkin bir değerlendirme yapılabilmesi için üçüncü bölümde meta analiz çalışması yapılması ve ortak bir çıkarımda bulunulması amaçlanmaktadır. Buradan hareketle ikinci bölümde dört ayrı kısımda incelenmiş olan işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel

bağılılık değişkenleri ve mobing ile olan ilişkileri üçüncü bölümde dört ayrı kısımda meta analiz bulguları ile yorumlanacaktır. Böylece bu bölümde teori ve araştırma bulgularının harmanlanmasıyla ortaya konulan değişkenler arası ilişki üçüncü bölümde analiz bulguları ile desteklenmiş olacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBİNG VE EN ÇOK ÇALIŞILAN DEĞİŞKENLERLE OLAN İLİŞKİSİNE YÖNELİK META ANALİZ ÇALIŞMASI

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışması kapsamında araştırma konusu olarak mobing kavramının seçilmesinin temel nedeni iş yerinde gerçekleşen mobing davranışının işletmelerdeki pek çok değişkenden etkileniyor ve pek çok değişkeni etkiliyor olmasıdır. İşletmelerde ast-üst veya eşitler arasında yaşanan mobing vakalarının çalışan motivasyonu, çalışan sağlığı, toplum sağlığı ve işletme performansı gibi pek çok önemli değişkene etki ettiği çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur.²⁶⁶ Bu doğrultuda mobing kavramının yönetim ve organizasyon yazını kapsamındaki sınırları merak konusu olmuştur. Yönetim ve organizasyon alanında mobing kavramına ilişkin yapılan yazın incelemesi sonunda, bu konuda çok sayıda çalışmanın yapılmasına rağmen çalışmaların sistematik olarak irdelenmesinin yararlı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkılarak kavramın teorik temellerinin irdelenmesinin yanı sıra, değişkenin başka örgütsel değişkenlerle olan ilişkisine yönelik bir araştırma yapma ihtiyacı gözlemlenmiştir. Ancak bu ilişkilere ilişkin birincil düzeyde bir analiz daha yapmak yerine, var olan araştırma sonuçları üzerinde sistematik olarak çalışılarak bir sonuca varılmasının daha anlamlı bir çaba olacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda, yönetim ve organizasyon yazınında iş yerinde mobing değişkeninin ilişkilendirildiği değişkenleri tespit etmek araştırmanın birincil amacını, bu değişkenlerden mobing ile ilişkisi en çok çalışılanların sistematik analizleri sonucu ulaşılan bulguların ortaya konulması ise ikincil amacını oluşturmaktadır.

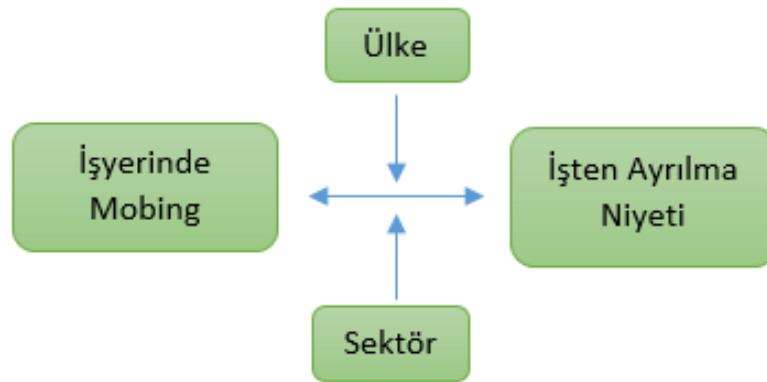
²⁶⁶ Ahu Tugba Karabulut, "Bullying: Harmful and Hidden Behavior in Organizations", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Sayı:229, Cilt: 5, 2016, s.4-11; Al-Karim Samnani, Parbudyal Singh, "Performance-Enhancing Compensation Practices and Employee Productivity: The Role of Workplace Bullying", *Human Resource Management Review*, Sayı:24, Cilt: 1, 2014, s.5-16; Adena Young-Jones, Sophie Fursa, Jacqueline S. Byrket, James S. Sly, "Bullying Affects More Than Feelings: The Long-Term Implications of Victimization on Academic Motivation in Higher Education", *Social Psychology of Education*, Sayı:18, Cilt: 1, 2015, s.185-200.

Araştırmanın birincil amacı doğrultusunda yazında mobing değişkenine ilişkin yapılan çalışmaların sistematik olarak incelemesi yapılmış ve ilişkili değişkenler tespit edilmiştir. Birincil amaç doğrultusunda yapılan tespitler neticesinde mobing değişkeni ile ilişkisi en sık çalışılan örgütsel değişkenler; işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık olarak tespit edilmiştir. Buradan hareketle araştırmanın ikincil amacı doğrultusunda araştırma sorularına yönelik hipotezler oluşturulmuştur. İkincil amaca yönelik dört adet araştırma hipotezi ve her dört hipotez için ikişer alt hipotez oluşturulmuştur. Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler ve hipotezlere ilişkin oluşturulan araştırma modelleri aşağıda yer almaktadır;

1.H₁:Çalışanların mobing algıları ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.H_{1a}: Çalışanların mobing algıları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği ülkenin moderatör etkisi vardır.

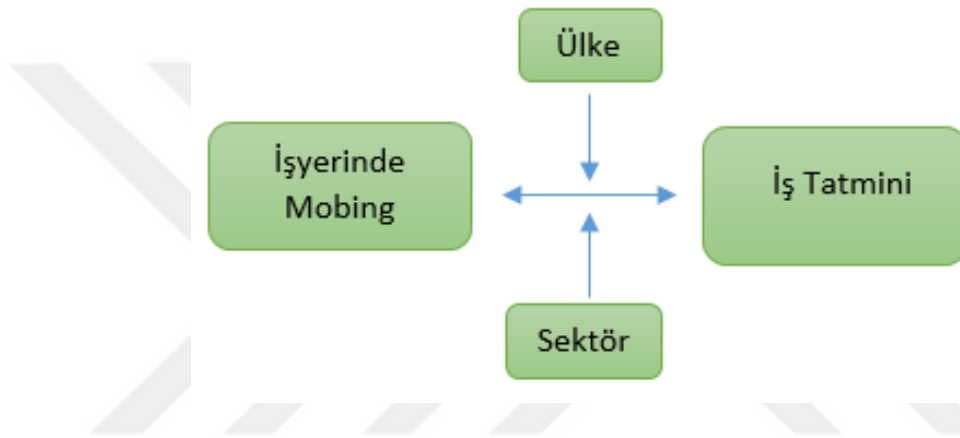
1.H_{1b}: Çalışanların mobing algıları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği alanın (sektör) moderatör etkisi vardır.



2.H₁:Çalışanların mobing algıları ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.H_{1a}: Çalışanların mobing algıları ve iş tatmini arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği ülkenin moderatör etkisi vardır.

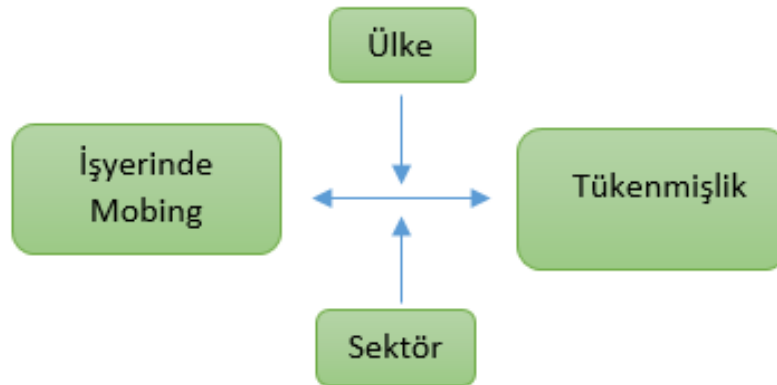
2.H_{1b}: Çalışanların mobing algıları ve iş tatmini arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği alanın (sektör) moderatör etkisi vardır.



3.H₁:Çalışanların mobing ve tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.H_{1a}: Çalışanların mobing ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği ülkenin moderatör etkisi vardır.

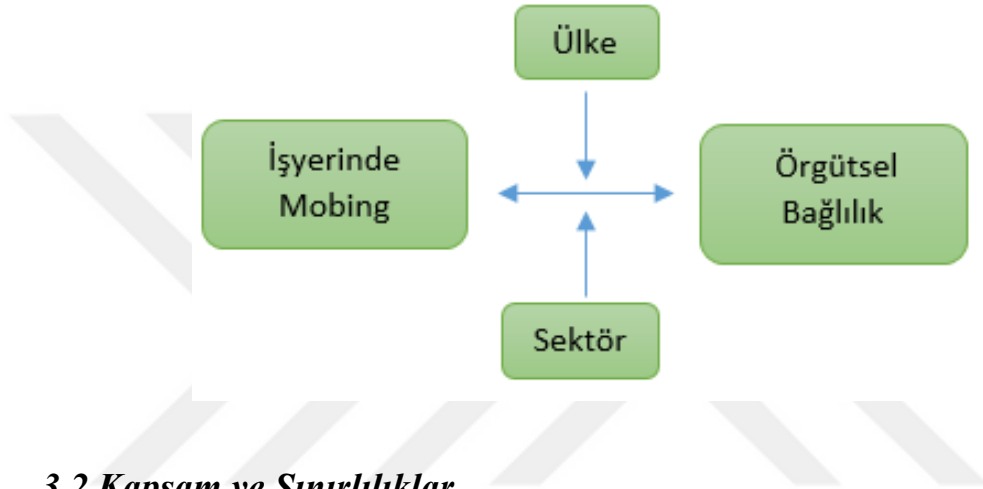
3.H_{1b}: Çalışanların mobing ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği alanın (sektör) moderatör etkisi vardır.



4.H₁:Çalışanların mobing algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.H_{1a}: Çalışanların mobing algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği ülkenin moderatör etkisi vardır.

4.H_{1b}: Çalışanların mobing algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği alanın (sektör) moderatör etkisi vardır.



3.2.Kapsam ve Sınırlılıklar

Tez çalışması kapsamında araştırma yöntemi olarak tercih edilen meta analizinin yöntemsel olarak çeşitli kısıtlılıkları bulunmaktadır. Konu ile ilgili yapılan yayınlanmış ve yayınlanmamış olan tüm çalışmalara ulaşmanın mümkün olmaması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra yapılmış araştırma sonuçlarının analiz verisi olarak kullanılacak olması da bir başka kısıt olarak araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Araştırmanın bir diğer kısıtı da boyutlar arası ilişkiyi incelemek için her iki değişken için aynı boyutları kullanan yeterli sayıda çalışmaya ulaşılamamış olmasıdır. Bu kısıt sebebi ile araştırma kapsamında değişkenlere ilişkin boyutlararası ilişkiler yerine değişkenler arası genel ilişkiler irdelenmiştir. Araştırma hipotezleri doğrultusunda yalnızca değişkenler arası korelasyon analizi verisi içeren çalışmaların meta analize dahil edilmesi de bir diğer kısıtı oluşturmaktadır. Ayrıca meta analiz çalışmalarının ortak problemleri arasında yer alan ve yayın yanlılığına sebebiyet veren iki önemli sınırlılık bu tez çalışması kapsamında da kısıt oluşturmaktadır. İlk olarak meta analiz için oluşturulan veri setinin

yayınlanmış araştırma bulgularına dayanması dosya çekmecesini problemi (*file-drawer problem*) ortaya çıkarmaktadır. Çalışma kapsamında ulaşılan araştırma sonuçlarının tamamı yayınlanmış çalışmalardan elde edilmiştir. Yayınlanmayan çalışma sonuçlarına ulaşmanın güçlüğü ve hakem sürecinden geçmeyen çalışmaların geçerlilik-güvenilirlik problemlerine yol açması ihtimali sebebi ile yayınlanmamış çalışmalar veri setine dahil edilmemiştir. Yanlılığa yol açan bir diğer sorun ise kayıp veri problemidir (*missing studies problem*). İstatistiksel olarak anlamlı sonuç veren çalışmaların yayınlanma oranının daha fazla olması sebebiyle istatistiksel anlamlılığı olmayan bulgulara ulaşmak güçtür. Yayınlanma sıklığının az olmasına rağmen, bu araştırma kapsamında ulaşılabilen, istatistiksel olarak anlamsız bulunan sonuçlar da veri setine dahil edilmiştir.²⁶⁷ Bunun yanı sıra atıf sayısı düşük olup veri tabanları vasıtasıyla ulaşılamayan ve farklı dillerde yayınlanmış çalışma sonuçlarına ulaşılamamış olması da kayıp veri sebebi ile araştırma kısıtları arasında yer almaktadır.

3.3.Araştırma Süreci

Araştırma sürecinin özellikle veri toplama ve analiz aşamaları kapsamında meta analiz yönteminde bulunması gereken aşamaların atlanmaması adına Amerikan Psikoloji Derneğinin (APA) derlediği Meta Analiz Raporlama Standartları (MARS) tablosundan yararlanılmıştır (Ek-1).²⁶⁸ Mobing değişkeninin en sık çalışıldığı değişkenin belirlenmesi ve yapılan çalışmaların irdelenerek meta analizinin gerçekleştirilmesi amacıyla 9 aşamalı bir veri toplama süreci takip edilmiştir. Bu bölümde ilk olarak meta analiz dahil etme kriterlerine, sonrasında veri toplama sürecine ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir (Şekil 4).

²⁶⁷Michael Borenstein, Larry V. Hedges, Julian P. T. Higgins, Hannah R. Rothstein, “Introduction to Meta-Analysis”, John Wiley & Sons, 2009, s.10-11, s. 252.

²⁶⁸ American Psychological Association Meta-Analysis Reporting Standards (MARS),18.10.2020-12:15(Çevrimiçi) <https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u58/2015/MARS.pdf>

3.3.1.Meta Analiz Dahil Etme-Hariç Tutma Kriterleri

Meta analiz gibi sistematik incelemeler kapsamında araştırmaya çok sayıda çalışma ile başlanırken dahil etme ve hariç tutma kriterlerinin uygulanmasının ardından çok daha az sayıda çalışma ile analizlerin yapıldığı görülmektedir.²⁶⁹ Dahil etme-hariç tutma kriterleri genel hatlarıyla; ilgili kavramın tanımı, örneklemin özellikleri, çalışmanın araştırma deseni, zaman aralığı, yayın türü ve etki büyüklüğü verisi doğrultusunda belirlenebilmektedir.²⁷⁰ Bu tez çalışması kapsamında araştırmanın amacı ve izlenilen yöntem doğrultusunda belirlenen meta analize dahil etme kriterleri aşağıda yer almaktadır.

- İlk olarak mobing ve mobingle ilişkisi olan nicel veri içeren çalışmalar meta analiz çalışması kapsamında değerlendirilmek üzere araştırmaya dahil edilmiştir.
- Araştırmaya dahil edilen çalışmalara örneklem özelliği açısından herhangi bir kısıt getirilmemiştir. Yayın yılı ve coğrafi bölge açısından da kısıt bulunmamaktadır.
- Araştırmacının değerlendirme yapabilmesi amacı ile yayın dili İngilizce ve Türkçe olan çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.
- Meta analiz çalışması etki büyüklüğü olarak korelasyon tercih edilmiştir. Bu doğrultuda konuya ilişkin yapılan literatür taramasında elde edilen, “Pearson korelasyon değeri” verisi içermeyen çalışmalar analiz dışı bırakılmıştır.
- Değişkenlere ilişkin boyut bazında değil değişkenlerin genel ilişkisine yönelik pearson korelasyon değerini içeren çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.
- Bir çalışmanın meta analiz çalışmasına dahil edilmesi için araştırma amacının mobing ve ilgili değişkenin ilişkisini ortaya koymak olması şartı aranmamıştır. Araştırma bulgularında ilgili değişkene dair korelasyon değerine yer verilmiş olması dahil edilmesi için yeterli bulunmuştur. Ayrıca bir çalışmanın meta

²⁶⁹ Borenstein vd., “Introduction to Meta-Analysis”, 2009, s.380.

²⁷⁰ Noel A. Card, “Applied Meta-Analysis for Social Science Research”, Guilford Publications, 2012, s.39-41.

analize dahil edilmesi için değişkenler arası ilişkiye ilişkin korelasyon değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması şartı da aranmamıştır.

3.3.2. Veri Toplama Süreci

Bu tez çalışması kapsamında mobing değişkenine ilişkin sistematik inceleme yapılmasının amaçlanması ile birlikte ilk olarak literatür taraması için anahtar kelimeler belirlenmiştir. Literatür taramasının devamında meta analiz uygulamasında etki büyüklüğü olarak kullanılacak olan *korelasyon* verisini içeren çalışmaların detaylı şablonu oluşturulmuş, mükerrer çalışmalar elenmiştir. Mobing değişkeni ile ilişkisi çalışılan öncül ve ardıl değişkenler irdelenmiş, en sık çalışılan değişkenler tespit edilmiştir. Yapılan irdeleme sonucunda mobing değişkeni ile ilişkisi en fazla sayıda araştırmaya konu olmuş olan değişkenlerin işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri olduğu görülmüştür. Bu sebeple araştırmanın ikincil amacı doğrultusunda mobing değişkeni ile işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkinlerin dört ayrı meta analiz ile ortaya konulması hedeflenmiştir. Belirlenen değişkenler ve meta analiz dahil etme kriterlerine uygun olan çalışmaların tespiti ile son aşamada veri seti oluşturmak amacıyla kodlamalar gerçekleştirilmiştir. Sürecin detayları aşağıda yer almakta, özeti ise Şekil 4'te görülmektedir.

1-Anahtar kelimelerin belirlenmesi: İlk olarak mobing kavramına ilişkin yapılan çalışmalar incelenerek kavramın Türkçe ve İngilizce karşılığı olarak literatürde yer alan “*mobing, mobbing, bullying, psikolojik şiddet, psikolojik taciz, yıldırma, psikolojik yıldırma, bezdirme, zorbalık*” anahtar kelimeleri tespit edilmiştir.

2-Veri tabanlarının taranması: İkinci aşamada yönetim ve organizasyon alanında yapılan ulusal ve uluslararası çalışmaların yer aldığı DERGİPARK-ULAKBİM, EBSCHO, EMERALD, GOOGLE AKADEMİK, SAGE JOURNALS, SCIENCE DIRECT, SCOPUS, SPRINGER LINK, TAYLOR&FRANCIS, PREQUEST, WEB OF SCIENCE, WILEY, YÖKTEZ veri tabanları belirlenen anahtar kelimeler doğrultusunda taranmıştır. Tarama yapılırken yayın yılı ve coğrafi bölge açısından

herhangi bir kısıt getirilmemiştir. Yayın dili olarak Türkçe ve İngilizce yayınlar araştırmaya dahil edilmiştir.

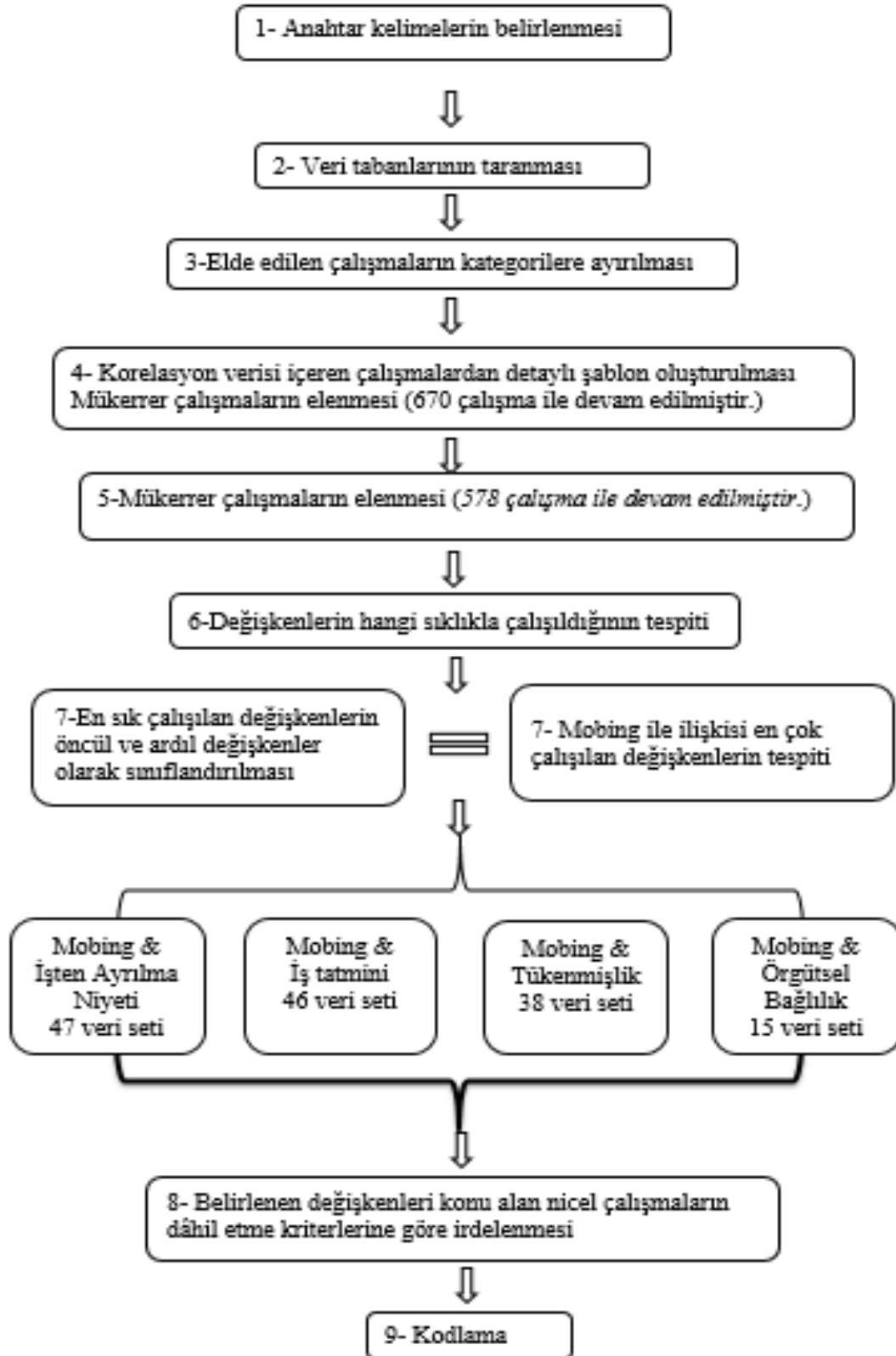
3-Elde edilen çalışmaların kategorilere ayrılması: Tarama sonucunda elde edilen çok sayıda çalışma ulaşıldıkları veri tabanları bünyesinde dört başlık altına ayrılarak kategorize edilmiştir. Bu kategoriler çalışmanın ilerleyen aşamalarında veri dökümünün yapılmasını kolaylaştırması açısından; *teorik-kavramsal, nitel araştırma verisi içeren, korelasyon analizi içeren ve diğer nicel analizleri içeren* çalışmalar olarak belirlenmiştir. Teorik ve nitel araştırma verisi içeren çalışmalardan araştırmanın kavramsal bölümünü oluşturma aşamasında yararlanılmış, nicel veri içeren çalışmalar içerisinde korelasyon verisi içeren çalışmalar ise kavramsal katkılarının yanı sıra araştırma bulguları ile meta analiz çalışmasına veri elde edilmesi maksadıyla kullanılmıştır.

4- Korelasyon verisi içeren çalışmalardan detaylı şablon oluşturulması: Meta analiz çalışmasında etki büyüklüğü olarak kullanılacak olan “korelasyon katsayısı”nı içeren 670 çalışma detaylı olarak incelenmiş ve meta analiz çalışmalarında kullanılan sistematik bir şablon oluşturulmuştur.²⁷¹ Korelasyon analizi içeren çalışmalar “*araştırma kodu, yazar, yayın yılı, yayın başlığı, basım yeri, yayın dili, mobingle ilişkilendirilen değişkenler, örneklem sayısı, uygulama alanı (sektör), kullanılan ölçek ve kullanılan analiz yöntemi*” açısından listelenmiştir.

5- Mükerrer çalışmaların elenmesi: Oluşturulan şablon incelenerek farklı veri tabanlarından ulaşılmış olan aynı çalışmalar elenmiş, 578 çalışma ile araştırmaya devam edilmiştir.

6-Değişkenlerin hangi sıklıkla çalışıldığının tespiti: Araştırma veri seti için oluşturulan detaylı şablona mobing ile ilişkilendirilen kavramlar sütunu eklenerek her bir çalışma içerisinde mobing ile ilişkilendirilen değişkenler listelenmiştir. Bu

²⁷¹ Sebahat Kocatürk, “Hizmetiçi Eğitimin Çalışan Performansına Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2016.



Şekil 4: Meta Analiz Veri Seti Oluşturma Aşamaları

inceleme neticesinde korelasyon verisi içeren 578 çalışma kapsamında mobing ile ilişkilendirilen 1141 değişken olduğu saptanmıştır. Çalışmalar bazında mobingle ilişkilendirilen değişkenlerin hangi sıklıkla çalışıldıkları listelenmiştir. Böylece mobing kavramıyla ilişkisi en çok çalışılan değişkenler tespit edilmiştir.

7-En sık çalışılan değişkenlerin öncül ve ardıl değişkenler olarak sınıflandırılması:

Bu aşamaya kadar yapılan çalışma doğrultusunda mobing ile ilişkisi en çok çalışılan kavramların “işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık” olduğu saptanmıştır. Bu aşamada değişkenlerin mobingin öncülü mü ardılı mı olarak çalışıldığının tespit edilmesi amacıyla bağımlı- bağımsız değişken sütunları şablona eklenmiş, sık çalışılan değişkenlerin daha çok ardıl değişkenler olduğu görülmüştür. Aynı değişkenin mobingin öncülü ve ardılı olarak elle alındığı çalışmalar olması sebebi ile değişkenlere yönelik öncül-ardıl sınıflandırması yapılmasına gerek olmadığına kanaat getirilmiştir. Korelasyon ilişkisinin çift yönlü bir ilişki olması sebebiyle ilişkide öncül veya ardıl değişken aranması gereği de ortadan kalkmaktadır. Bu doğrultuda aynı değişken öncül veya ardıl olması gözetilmeksizin araştırmaya dahil edilmiştir. Sürecin devamında meta analiz çalışması için mobing ile ilişkisi 40’ın üzerinde çalışılmış olan (en sık çalışılan ilk dört değişken işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık) değişkenler arasındaki ilişkiyi korelasyon verisi ile ortaya koyan çalışmalar irdelenmiştir.

8-Dahil etme kriterlerine göre eleme yapılması: Araştırma kapsamında meta analiz dahil etme kriteri olarak belirlenmiş olan etki büyüklüğü korelasyon verisi içermeyen çalışmalar daha önceki aşamalarda elenmiştir. Bu aşamada ise bir diğer dahil etme kriteri olan boyut bazında değil değişkenlere ilişkin genel korelasyon verisini içeren çalışmalar ayıklanarak araştırmaya dahil edilmiştir. Bu doğrultuda yapılacak olan dört ayrı meta analizi için yapılan eleme sonucunda kalan çalışma sayıları sırasıyla aşağıdaki gibidir (Tablo 6).

Tablo 6: Meta Analizine Dahil Edilen Çalışma Sayısı

	İşten Ayrılma Niyeti	İş Tatmini	Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık
Eleme Öncesi Çalışma Sayısı	60	60	54	45
Dahil Etme Kriterleri Sonrasında Veri Setinde Kalan Çalışma Sayısı	43	40	31	15

Bu aşamaya kadar geçilen aşamalar sonucunda mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi korelasyon analizi ile inceleyen 60 çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan 14'ü boyut bazında ilişki sonuçlarını içermesi, iki değişken arasındaki genel korelasyon değeri verisini içermemesi sebebi ile 3'ü de aynı çalışmanın farklı zamanlarda ve kaynaklarda tekrar yayınlanması sebebiyle elenmiştir. Bu eleme neticesinde mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ilişkin veri seti niteliğinde araştırmaya dahil olan 43 çalışma ile devam edilmiştir. Ayrıca bazı çalışmalarda birden fazla araştırma sonucuna yer verilmesi sebebi ile araştırmaya toplam 61349 örneklem büyüklüğünü temsil eden 47 veri seti ile devam edilmiştir.

Bu aşamaya kadar yapılan elemeler neticesinde mobing ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi korelasyon analizi ile inceleyen 60 çalışma bulunmaktadır. Dahil etme kriterleri doğrultusunda boyut bazında veri içeren ve aynı tür korelasyon verisi içermeyen (pearson korelasyon dışında) 16 çalışma ve farklı kaynaklarda birden fazla yayınlanmış olan 4 çalışma bu aşamada elenmiştir. Araştırmaya mobing ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair veri içeren 40 çalışma ile devam edilmiştir. Ayrıca bazı çalışmalarda birden fazla araştırma sonucuna yer verilmesi sebebi ile araştırmaya toplam 32463 örneklem büyüklüğünü temsil eden 46 veri seti ile devam edilmiştir.

Bu aşamaya kadar yapılan elemeler sonucunda mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi içeren 47 çalışma, bu çalışmalar içinde 54 veri seti bulunmaktadır. Bu aşamada mobing ve tükenmişlik arasında genel korelasyonları içermeyen, farklı boyutlar kullanarak boyutlar bazında korelasyon değerini veren 14 çalışma elenmiştir. Ayrıca

bir çalışma mobing değişkenini yoğunluk ve sıklık açısından ölçmesi sebebiyle araştırmaya dahil edilmemiştir. Elemeler neticesinde 31 çalışmadan elde edilen 38 veri seti dahil etme kriterlerine uygun bulunmuştur. Araştırmaya toplam 15893 örneklem büyüklüğünü temsil eden 38 veri seti ile devam edilmiştir.

Mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen, dahil etme kriterleri kapsamında bu aşamaya kadar elenmemiş olan 45 çalışma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık değişkenine ilişkin çalışmaların pek çoğunun boyut bazında sonuçlara dayandığı görülmektedir. Farklı korelasyon değeri içeren ve boyut bazında sonuçlar içeren çalışmaların elenmesi ile araştırmaya toplam 9790 örneklem büyüklüğünü temsil eden 15 veri seti ile devam edilmiştir.

Özetle meta analiz dahil etme kriterleri kapsamında yapılan elemeler neticesinde mobing ile işten ayrılma niyeti ilişkisine dair 47, iş tatmini ilişkisine dair 46, tükenmişlik ilişkisine dair 38 ve örgütsel bağlılık ilişkisine dair 15 araştırma sonucundan elde edilen bulgular meta analiz çalışmaları için araştırma veri seti olarak tespit edilmiştir.

9-Dahil edilen çalışmaların şablonlarının detaylandırılarak çeşitli kriterlere göre kodlanması: Araştırma veri seti olarak belirlenen çalışmalar “örneklem büyüklüğü, araştırmanın türü (makale-tez), araştırmanın dili, gerçekleştirildiği ülke, korelasyon katsayıları, gerçekleştirildiği alan (sektör) ve katılımcılar içinde kadınların yüzdesi” değişkenleri açısından irdelenerek detaylı dört ayrı şablona kodlamalar yapılmıştır. Her bir değişken için dört ayrı meta analizi yapılacak olması sebebi ile ayrı şablonlar oluşturulmuştur. Bu şablonlar tez çalışmasının 2. Bölümünde araştırmanın veri seti olan çalışmaların irdelendiği kısımda yer almaktadır (Bkz: Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5).

3.3.3. Analiz Yöntemi

Bilim, yapılan çok sayıda çalışmanın birikimiyle ilerlemektedir. Teknolojinin gelişimi ile dünyanın farklı noktalarında gerçekleştirilen çalışmalara ulaşmak artık daha mümkün hale gelmiştir. Bu sayede ulaşılan farklı yer, zaman ve örneklem üzerinde yapılan çalışmaların sentezlenmesi de bilimsel açıdan giderek önem kazanmaktadır.

Bilimin birikerek ilerlediği gerçeği çok eskiden beri biliniyor olsa da sentezlemenin önemi yakın zamanlarda fark edilmiştir.²⁷² Bilimsel çalışmaların sentezlenmesi ile ulaşılan daha genellenebilir ve yanlılıktan arındırılmış olan çıktılar bu alanda çalışmakta olan araştırmacıların yanı sıra karar alıcı olan uygulayıcı ve politika belirleyicilere de rehberlik sağlamaktadır.²⁷³ Bireysel çalışmalardaki yer, zaman ve örneklem kısıtlarını aşarak zamana yayılan bilgiye ulaşmak araştırmaların sentezlenmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu noktada “var olan çalışmaların bulgularından faydalanan, analizlerin analizi”²⁷⁴ olarak tanımlanan meta analiz yöntemi ile ampirik çalışmalar sentezlenerek karar vericilere zamana yayılan genellenebilir sonuçlar sunmayı sağlamaktadır.

Bu tez çalışması kapsamında iş yerinde mobing değişkenin ve ilişkili olduğu değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi meta analiz yöntemi kullanılarak ortaya konulmuştur. Kullanılan araştırma yöntemi ile alanda çalışan araştırmacılar başta olmak üzere karar verici olan uygulayıcı ve politika düzenleyicilere özet niteliğinde, zaman, yer ve örneklem kısıtlarından arındırılmış genellenebilir sonuçlar sunulabilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda nicel araştırma sentezleri arasında en kapsamlı yöntem olan meta analiz yönteminin kullanılması uygun bulunmuştur.

Uygulama kapsamında iş yerinde mobing değişkeni ile ilişkisi irdelenecek olan işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin dört ayrı veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan veri setleri ile araştırmanın amacı bağlamında belirlenen hipotezler uygulama aşamasında meta analiz ve alt grup analizleri ile irdelenmiştir. Meta analiz çalışmasında tercih edilen etki büyüklüğü verisi, meta analiz modeli seçimi, yayın yanlılığı analizleri, heterojenlik ve alt grup analizlerine ilişkin detaylara bu kısmın devamında yer verilmiştir. Bu aşamada

²⁷² Iain Chalmers, Larry V Hedges, Harris Cooper, “A Brief History of Research Synthesis” Evaluation & The Health Professions, Sayı:25, Cilt:1, 2002, ss.12-37.

²⁷³ Ulaş Üstün, Ali Eryılmaz, "Etkili Araştırma Sentezleri Yapabilmek İçin Bir Araştırma Yöntemi: Meta-Analiz", Eğitim ve Bilim, Sayı: 39, Cilt: 174, 2014, s.15.

²⁷⁴ Gene V. Glass, “Primary, Secondary, and Meta-Analysis of Research”. Educational Researcher, Sayı:5, Cilt:10, 1976, s.3.

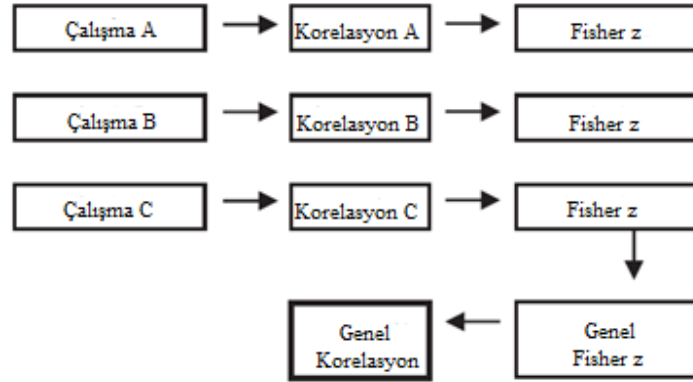
analizler Comprehensive Meta Analysis Version 2.0 (CMA) paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz bulgularının yorumlanmasının ardından çalışma sonuçlandırılmıştır.

3.3.3.1.Etki Büyüklüğü Verisi

Tez çalışması kapsamında oluşturulan araştırma hipotezlerinin değişkenler arası ilişkiyi ortaya koymayı amaçlaması sebebi ile meta analiz çalışması etki büyüklüğü verisi olarak korelasyon değeri kullanılması uygun bulunmuştur. Etki büyüklüğü, “araştırmaya dahil edilen her bir çalışmanın bulgularından elde edilen kritik nicel bilgileri kodlayan bir istatistik”olarak tanımlanmaktadır.²⁷⁵ Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda yer alan korelasyon değerinin kendisi etki büyüklüğü verisi olarak kullanılabilir. Meta analiz hesaplaması yapılabilmesi adına korelasyon değeri Fisher z ölçeğine dönüştürülür ve analizler yapıldıktan sonra tekrar korelasyon değerine dönüştürülerek sunulur (Şekil 5).²⁷⁶ Bu çalışmada işletmelerde mobingin işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişkinin düzeyini meta analizle ortaya koymak amacıyla veri seti oluşturulan çalışmalardan ilgili korelasyon (r) değerleri alınmıştır. Fisher’s z dönüşümü ve sonrasında tekrar korelasyon (r) değerine dönüşüm CMA paket programının çalışma pratiği dahilinde yapılmıştır.

²⁷⁵ Mark W. Lipsey, David B. Wilson, “Practical Meta-Analysis”, SAGE Publications, Inc, 2001, s.3.

²⁷⁶ Borenstein vd., “Introduction to Meta-Analysis”, 2009, s.380.



Şekil 5:Fisher Z Dönüşümü

Kaynak: Michael Borenstein, Larry V. Hedges, Julian P. T. Higgins, Hannah R. Rothstein, "Introduction to Meta-Analysis", John Wiley & Sons, 2009, s.10-11,s.41.

Çalışma kapsamında yapılan meta analiz uygulamalarının sonucunda elde edilen etki büyüklüğünün yorumlanması için Cohen Etki Büyüklüğü Sınıflandırması'ndan faydalanılmıştır (Tablo 7).

Tablo 7: Cohen Etki Büyüklüğü Sınıflandırması

Etki Büyüklüğü	Korelasyon Katsayısı (r)
Düşük	0,10
Orta	0,30
Yüksek	0,50

Kaynak: Jacob Cohen, "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences", Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1988, s.82.

3.3.3.2.Sabit Etki ve Rastgele Etkiler Modelleri

Meta analiz çalışmalarında kullanılan iki tip istatistiksel model bulunmaktadır. Bu modeller sabit etki ve rastgele etkiler modelleridir.²⁷⁷ Her iki yöntem de farklı

²⁷⁷ Larry V. Hedges, Jack L. Vevea, "Fixed and Random-Effects Models in Meta-Analysis", Psychological Methods, Sayı:3, Cilt: 4, 1998, s.486.

çıkarımlar yapılabilmesi amacıyla geliştirilmiştir. Sabit etki modeli çalışmalardaki gözlenen etki katsayılarına ilişkin çıkarımlar yapmak amacıyla, rastgele etkiler modeli bir anakütle içinden rastgele oluşturulan örnekleme yer alan çalışmaların etki katsayılarının dağılımına ilişkin çıkarım yapmak amacıyla geliştirilmiştir.²⁷⁸

Sabit etki modelinde analize dahil edilen tüm çalışmaların yalnızca bir gerçek etki büyüklüğü (true effect size) olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayıma göre gözlenen tüm farklılıklar örneklem hatasından kaynaklanmaktadır. Modelin “sabit etkiler” yerine “sabit etki” olarak adlandırılmasının sebebi de yalnızca tek bir etki büyüklüğünün varlığı varsayımıdır.²⁷⁹

Rastgele etkiler modeli gerçek etki büyüklüğünün çalışmadan çalışmaya değişkenlik göstereceği varsayımına dayanmaktadır. Bu modele göre eğer sonsuz sayıda çalışmaya ilişkin etki büyüklüklerini tespit etme ve değerlendirme şansımız olsaydı bu gerçek etki büyüklükleri bir ortalama etrafında dağılmış olurlardı. Bu model meta analiz için değerlendirmeye alınan çalışmaların etki büyüklüklerinin bir anakütleyi temsil eden rastgele seçilmiş bir örnekleme ait etki büyüklükleri olduğunu varsaymaktadır. Model “rastgele” sıfatını bu varsayımdan almaktadır. Etki büyüklüklerinin her çalışmada farklı olduğu, birden fazla etki büyüklüğü ile çalışıldığı varsayımı sebebi ile de “rastgele etki” değil “rastgele etkiler” olarak adlandırılmıştır.²⁸⁰

Rastgele etkiler modelinde çalışmaların ağırlıkları (study weights) sabit etki modeline kıyasla daha dengeli dağılmaktadır. Büyük ölçekli çalışmalar daha az ağırlıkla değerlendirilirken küçük ölçekli çalışmalara daha fazla ağırlık atfedilmektedir. Bunun yanı sıra genel etkinin güven aralığındaki standart hatası rastgele etkiler modelinde sabit etkiler modeline kıyasla daha geniştir.²⁸¹

Her bir model farklı amaçlar doğrultusunda kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Bu sebeple çalışmanın amacına uygun olan modelin seçimi meta analiz çalışmaları için

²⁷⁸Hedges, Vevea, "Fixed and Random-Effects Models in Meta-Analysis", 1998, s.486.

²⁷⁹ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.61.

²⁸⁰ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.61

²⁸¹ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.85.

hayati önem taşımaktadır. Meta analize dahil edilen çalışmalardaki etki büyüklüklerinin homojenliği, kullanılan modelle doğrudan ilişkilidir. Eğer etki büyüklükleri homojen dağılım gösteriyorsa sabit etki modeli, heterojen dağılım gösteriyorsa rastgele etkiler modeli meta analiz için uygun bulunmaktadır.²⁸² Çalışmaya başlarken sabit etki modeli kullanmayı hedefleyerek yola çıkıp veri setinin heterojenliği sebebi ile rastgele etkiler modeline yönelmek doğru bir strateji olarak görülmemektedir. Bu sebeple homojenlik kriterinden önce amaca yönelik yöntem seçimi yapılmalıdır.²⁸³ Ancak hangi modelin kullanılacağına ilişkin karar; veri setinin homojenliğine bakılarak verilmemelidir. Kullanılacak olan modelin ne olduğuna karar vermek için homojenlik kriterinden önce en önemli kriter çalışmanın sonucunda ne tür bir çıkarıma varılmak istendiğidir. Araştırma sonunda çalışılan örnekleme ilişkin bir çıkarım yapılması yeterli bulunuyorsa sabit etki modeli kullanılması uygun olacaktır. Araştırma sonucunda örneklemden yola çıkılarak anakütleye ilişkin bir genelleme yapılması amaçlanıyorsa meta analizde rastgele etkiler modeli kullanılmalıdır.²⁸⁴ Kullanılacak olan modelin seçimine ilişkin bir diğer kriter ise yayınlanan ve yayınlanmayan çalışmalarla ilgilidir. Çalışılacak olan modelin seçiminde etki büyüklüğü dağılımına uygun olan modelin hangisi olduğuna dikkat edilmelidir. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yayınlanmış literatürden alınmışsa rasgele etkiler modeli tercih edilmelidir.²⁸⁵

Bu çalışma kapsamında başta araştırma sonuçlarının genellenebilmesinin amaçlanması ve meta analize dahil edilen çalışmaların yayınlanmış literatürden alınmış olması sebebi ile rastgele etkiler modelinin kullanımı uygun bulunmuştur. Analiz bulguları kısmında örneklemin homojenliğine ilişkin yapılan testlerin detaylı sonuçlarına da yer verilmiştir. Dört meta analiz çalışması için de örnekleme yer alan çalışmaların etki büyüklüklerinin heterojen dağıldığı görülmüş ve rastgele etkiler modelinin tercih edilmesinin doğruluğu analiz bulgularıyla da teyit edilmiştir.

²⁸² Hedges, Vevea, "Fixed and Random-Effects Models in Meta-Analysis", 1998, s.487.

²⁸³ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.85.

²⁸⁴ Card, "Applied Meta-Analysis for Social Science Research", 2012, s.250.

²⁸⁵ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.85.

3.3.3.3.Yayın Yanlılığı

Çalışma sonuçları yüksek düzeyde etki büyüklüğü içeren çalışmaların yayınlanma oranının düşük olanlara kıyasla daha fazla olması yayın yanlılığı problemine yol açmaktadır. Meta analiz çalışmaları genelde yayınlanmış çalışmalardan veri elde ederek analiz yapmaktadır. Bu sebeple yayın yanlılığı problemi meta analiz çalışmaları için önem taşımaktadır. Ancak bu sorun yalnızca meta analiz çalışmalarında vardır denilemez.²⁸⁶ Birincil veri ile yapılan pek çok araştırma da yayınlanan literatürden temellendirilmektedir. Yayın yanlılığı problemi meta analiz dışındaki çalışmalar için de söz konusu olmaktadır.

Başka bir deyişle korelasyon katsayısı yüksek olan çalışmaların düşük olanlardan daha fazla yayınlanma eğilimi yayın yanlılığı problemi (publication bias) olarak adlandırılır. Sonuçları negatif olan veya H_0 hipotezini doğrulayan yani istatistiksel olarak anlamsız sonuçlar elde eden çalışmaların meta analiz çalışmalarına dahil edilmemesi dosya çekmecesini problemi (file-drawer problem) olarak adlandırılmakta ve yayın yanlılığına yol açabilmektedir.²⁸⁷ Meta analiz gibi sistematik incelemelerde analize dahil etme kriterleri doğrultusunda bir veri seti oluşturulur, ideal olan bu veri seti içerisinde bu kriterlere uygun yapılmış olan tüm çalışmaların bulunabilmesi ve değerlendirmeye alınabilmesidir. Ancak geniş kapsamlı bir elektronik veri taraması bile ne yazık ki bu çalışmaların tamamına ulaşmayı mümkün kılmaz. Bu noktada meta analiz çalışmalarının bir diğer ortak kısıtı olan kayıp veri problemi karşımıza çıkmaktadır. Bu problemin başlıca sebebinin istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşan çalışmaların basılma oranının daha yüksek olması olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca meta analiz çalışmalarında basılı çalışmaların sonuçlarının araştırma kapsamına dahil edilmesinin de kayıp veri problemine yol açtığı varsayılmaktadır.²⁸⁸ Kayıp veri problemine ve buna bağlı olarak yayın yanlılığına yol açan bir başka kısıt ise yayın dili olarak değerlendirilmektedir. Genellikle yayın dili İngilizce olan

²⁸⁶ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.277.

²⁸⁷ Card, "Applied Meta-Analysis for Social Science Research", 2012, s.259.

²⁸⁸ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.278.

dergilerin çalışmaya dahil edilmesi söz konusudur. Ayrıca aynı çalışma sonuçlarının farkedilmeden iki kere araştırmaya dahil edilmesi durumu da yayın yanlılığına yol açmaktadır. Çok atıf alan çalışmaların araştırmaya dahil edilme oranının atıfı az olanlara kıyasla daha yüksek olması da kayıp veri problemi dolayısıyla yayın yanlılığına yol açabilmektedir.²⁸⁹

Yayın yanlılığı probleminin ortadan kaldırılabilmesi için yanlılığın varlığının tespit edilmesi ve düzenlenmesine yönelik çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Orman grafiği (forest graph), huni grafiği (funnel plot), Begg ve Mazumdar sıralama testi, Egger testi, Rosenthal'ın Güvenli N (Rosenthal's Fail Safe N), Orwin'in güvenli N (Orwin's Fail Safe N), Duval ve Tweedie'nin Kes ve Ekle (Duval&Tweedie's Trim and Fill) yöntemleri bu yöntemlerin başlıcalarıdır.²⁹⁰

Bu tez çalışması kapsamında yayın yanlılığının irdelenmesi adına çalışmaya dahil edilen etki büyüklüklerine ilişkin huni grafiği ve beraberinde Begg ve Mazumdar sıralama testi sonuçları değerlendirilmiştir.

Huni grafiği yayın yanlılığını grafiksel olarak görmeyi sağlar. Çalışmaların etki büyüklükleri ile örneklem büyüklükleri arasındaki bağlantıyı göstermektedir.²⁹¹ Genellikle x ekseninde çalışmaların etki büyüklüklerini, Y ekseninde ise örneklem büyüklüğünü, varyans veya standart hatayı göstermektedir. Veri setinde yanlılık var ise çarpık ve asimetrik bir dağılım görülürken, yayın yanlılığının olmadığı durumlarda ise ters duran simetrik bir huni şekli görülmektedir.²⁹²

Begg ve Mazumdar sıralama testi Kendal'in tau sıralama korelasyon katsayısını kullanarak etki büyüklükleri ve varyanslar arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir.

²⁸⁹ Borenstein vd., "Introduction to Meta-Analysis", 2009, s.278-290.

²⁹⁰ Üstün, Eryılmaz, "Etkili Araştırma Sentezleri Yapabilmek İçin Bir Araştırma Yöntemi: Meta-Analiz", 2014, s.15.

²⁹¹ Card, "Applied Meta-Analysis for Social Science Research", 2012, s.263.

²⁹² Üstün, Eryılmaz, "Etkili Araştırma Sentezleri Yapabilmek İçin Bir Araştırma Yöntemi: Meta-Analiz", 2014, s.17.

Yayın yanlılığının olup olmadığına dair çıkarım Kendal'ın tau değerine ilişkin anlamlılık düzeyi doğrultusunda yapılmaktadır.²⁹³

3.3.3.4.Heterojenlik ve Alt Grup Analizleri

Meta analiz gibi sistematik incelemelerin beraberinde çalışmaların çeşitliliğinin değerlendirilmesi gereğini getirmesi kaçınılmazdır. Araştırma kapsamında irdelenen çalışmalar araştırma deseni, katılımcılar, aracı değişkenler, girdiler, çıktılar vb. bağlamında değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik heterojenlik olarak değerlendirilmekte ve analiz sonucunda tutarsızlıklara yol açabilmektedir.²⁹⁴ Bu sebeple heterojenliğin tespiti meta analiz çalışması için hayati önem taşımaktadır.

Analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklükleri arasındaki varyansın sebep olduğu heterojenlik, ara değişkenlerin varlığına işaret etmektedir.²⁹⁵ Meta analiz kapsamında heterojenliğin tespit edilmesi, ara değişkenlerin varlığına ilişkin ön bulgu niteliğinde olmasının yanı sıra rastgele etkiler modelinin de altında yatan temel varsayımdır.²⁹⁶

Heterojenlik ile Q testi kullanılarak, çalışmaların hepsinin ortak bir etki büyüklüğü paylaştığına dair oluşturulan yokluk hipotezi test edilir. Testin anlamlılık değeri değerlendirilerek veri setine ilişkin heterojen veya değildir sonucuna varılabilmektedir. Ancak Higgins ve Thompson bu değer sadece heterojenliğin varlığına ilişkin çıkarımda bulunma imkanı sunması, heterojenliğin miktarına ilişkin bir bilgi verememesi noktasında yönteme eleştiri getirmektedir. Bu eleştiriden yola çıkarak kendi geliştirdikleri I^2 İstatistiği ile heterojenliğin miktarını hesaplamayı mümkün kılmışlardır.²⁹⁷

²⁹³ Ayşen Bakioğlu, Şafak Özcan, "Meta Analiz", Nobel Yayınevi, 2016, s. 209-210.

²⁹⁴ Julian PT. Higgins, Simon G. Thompson, "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", Statistics in Medicine, Sayı:21, Cilt: 11, 2002, s.1539.

²⁹⁵ Üstün, Eryılmaz, "Etkili Araştırma Sentezleri Yapabilmek İçin Bir Araştırma Yöntemi: Meta-Analiz", 2014, s.21.

²⁹⁶ Üstün, Eryılmaz, "Etkili Araştırma Sentezleri Yapabilmek İçin Bir Araştırma Yöntemi: Meta-Analiz", 2014, s.21.

²⁹⁷ Higgins, Thompson, "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", 2002, s.1540.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların heterojenliğinin ortaya konulması ile alt gruplara ilişkin analizlerin yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda meta analiz çalışmalarında alt grup analizleri için Q testine dayanan ANOVA ve/veya meta regresyon analizleri kullanılmaktadır.²⁹⁸

Bu tez çalışması kapsamında analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğüne ilişkin varsıansın heterojenliği Q-testi ve I^2 istatistiği ile değerlendirilmiş, alt grup analizleri ise ANOVA kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.4.Bulgular

Tez çalışmasının bu kısmında araştırmanın ikincil amacına yönelik Comprehensive Meta Analysis Version 2.0 (CMA) paket programı kullanılarak gerçekleştirilen dört ayrı meta anlizin bulgularına yer verilmiştir. Araştırma hipotezleri doğrultusunda yapılan analizlere ilişkin detaylar analiz tablolarında yer alan bulgularla yorumlanmıştır. Bulgular, mobing ve ilişkili dört ayrı değişken (işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık) bağlamında ayrı ayrı bölümlendirilmiştir. Her bir bölümde yapılan meta analizlere ilişkin; sabit ve rastgele etkiler modeli seçimi, yayın yanlılığı analizleri, etki büyüklüğü analizi ve alt grup analizlerine yer verilmiştir.

3.4.1.Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

3.4.1.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

İlk olarak mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi amacıyla yapılacak olan meta analiz kapsamında kullanılacak olan modelin

²⁹⁸Borenstein vd., “Introduction to Meta-Analysis”, 2009.

belirlenmesi amaçlanmıştır. Modelin belirlenmesi amacıyla etki büyüklükleri arasındaki varyans, Hedges Q homojenlik testi ile irdelenmiştir.²⁹⁹

Yapılan Q testinin anlamlı ($p \leq 0,05$) sonuç vermesi doğrultusunda araştırmaya ilişkin analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modelinin* kullanılması uygun bulunmuştur. Q istatistiğinin anlamlı çıkması sebebi ile veri setinin heterojen olduğu görülmüştür. I^2 değerinin %75'den büyük olması da heterojenliğin miktarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.³⁰⁰ Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 8: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

Model	k	%95 Güven Aralığı			Z	P	Heterojenlik			
		Etki büyüklüğü	Alt limit	Üst limit			Q değeri	df	P	I^2
Sabit Etki	47	0,288	0,281	0,295	73,353	0,000	2627,201	46	0,000	98,249
Rastgele Etkiler	47	0,359	0,301	0,414	11,337	0,000				

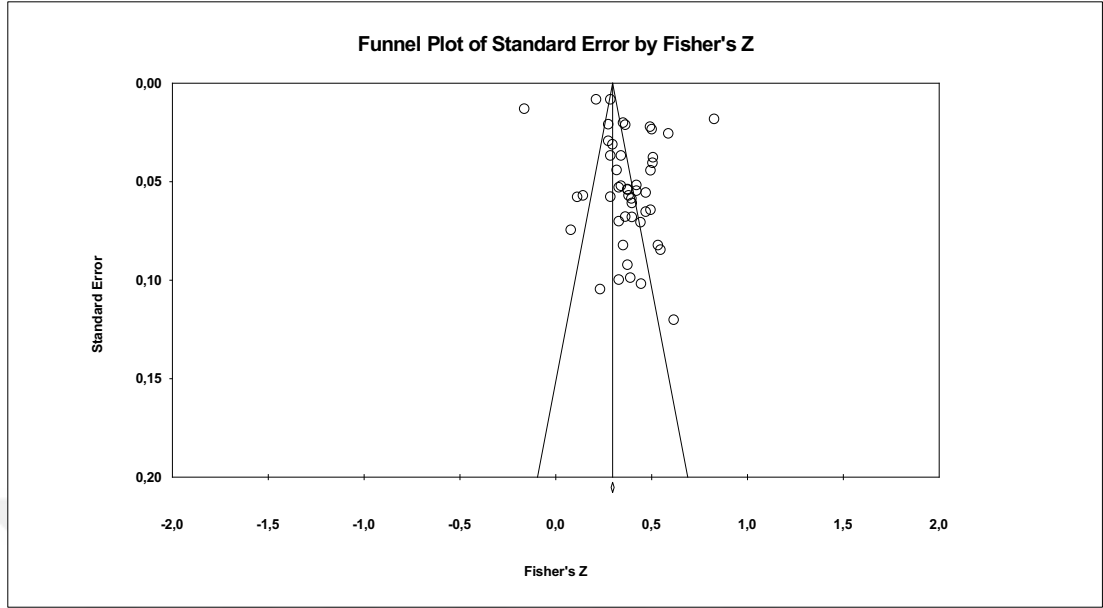
3.4.1.2. Yayın Yanlılığı

Yayınlanan çalışmaların çeşitli eğilimlere göre seçiliyor olması ve tarama sırasında oluşabilecek kayıp veri problemi gibi yanlılığa yol açabilecek durumların tespit edilmesi meta analiz çalışmaları için büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerini değişken olarak kabul ederek bir grafik oluşturan ve görsel olarak yayın yanlılığına ilişkin yorum yapma imkanı sunan huni grafiği incelenmiştir³⁰¹(Şekil 6).

²⁹⁹ Hedges, Vevea, "Fixed and Random-Effects Models in Meta-Analysis", 1998.

³⁰⁰ Higgins, Thompson, "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", 2002.

³⁰¹ Bakioğlu, Özcan, "Meta Analiz", 2016, s.207.



Şekil 6: Mobing-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Huni Grafiği

Grafikteki saçılmanın çok fazla olmadığı görülmekte ve yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Yine de grafiğin istatistiksel bir analizle desteklenmesi gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu analizi ile tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analizde Tau katsayısının anlamsız olması ($p > ,05$) yayın yanlılığının varlığına ilişkin hipotezin reddedilebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma kapsamında rastgele etkiler modeli ile ölçülen Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p > ,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen 47 veri setine ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 9).

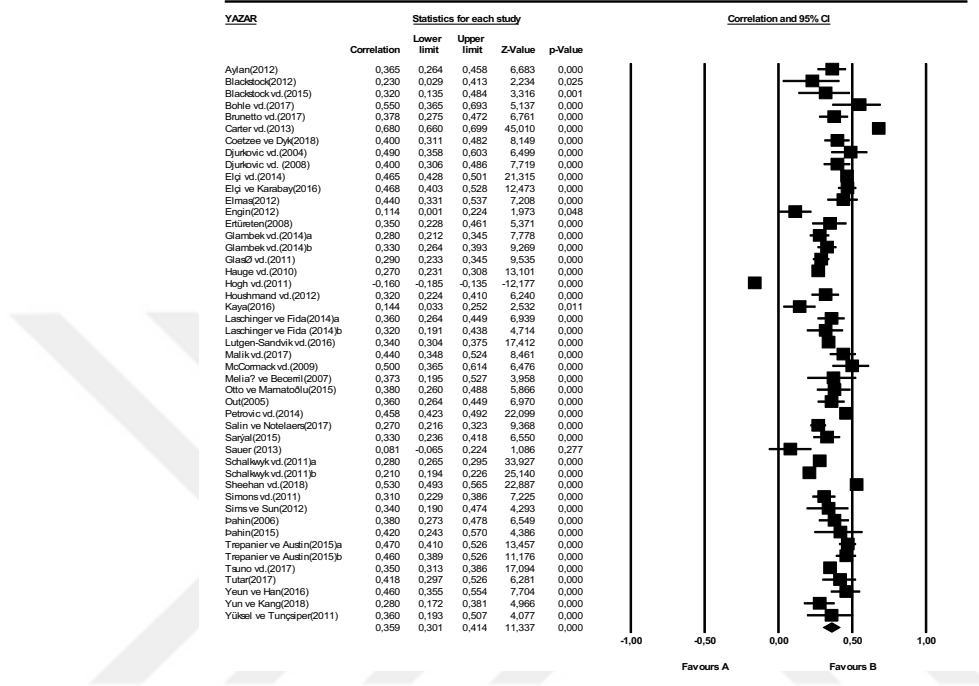
Tablo 9: Yayın Yanlılığı İstatistiği	
Begg&Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi	
Tau	-0,049
Z değeri	0,495
p değeri	0,620

3.4.1.3. Etki Büyüklüğü Analizi

Araştırma kapsamında “Çalışanların mobing algıları ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin 43 araştırmadan elde edilen 47 veri seti kullanılarak test edilmesi hedeflenmiştir. Rastgele etkiler modeli kullanılarak

yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 7’de yer almaktadır.

Meta Analysis



Şekil 7: Mobbing-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)

Mobbing ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -0,160$ ile $r = 0,680$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bulgularda yer alan rastgele etkiler modeli etki büyüklüğüne ilişkin Z istatistiğinin anlamlı ($p \leq 0,05$) olması sebebi ile mobbing algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Yapılan analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobbing ve işten ayrılma niyeti arasında %95 güven aralığında, etki büyüklüğü 0,359 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir.³⁰²

³⁰² Jacob Cohen, "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences", Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1988, s.40.

3.4.1.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında “araştırmanın gerçekleştirildiği ülke ve araştırmanın gerçekleştirildiği uygulama alanı (sektör)” değişkenleri moderatör değişkenler olarak belirlenmiştir. Belirlenen moderatör değişkenler kategorik veri olarak kodlanmış ve alt grup analizleri meta analitik ANOVA testi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya dahil olan veri seti incelendiğinde 47 çalışmanın 17 farklı ülkeden elde edildiği görülmektedir. Mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon analizi kullanılarak en çok araştırıldığı ülke 12 çalışma ile Türkiye’dir ($k=12$). Birleşik Krallık’ta yapılan çalışmada etki büyüklüğü $p= ,680$ ile en yüksek düzeyde iken Danimarka’da yapılan çalışmada en düşük düzeyde ve negatif yönlü etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($p= -,160$). Ülkeler açısından yapılan moderatör analiz sonucunda elde edilen Hedges Q testi değerlerinin anlamlı olması ile grupların araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeye göre dağılımlarının homojen olmadığı görülmüştür. Q-between değerinin anlamlı olması ile etki büyüklüklerinin farkının araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeye göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Bulgular doğrultusunda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*’nin mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu görülmektedir. İş yerinde mobing davranışının çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkisi bir önceki analiz bulgusuyla desteklenmiştir. Bu noktada ise bu ilişkinin ülkeler düzeyinde anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 10: Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları

Araştırmanın Gerçekleştirildiği Ülke			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
ABD	3		0,265
Almanya	1		0,380
Avusturalya	4		0,429
Birleşik Krallık	1		0,680
Çin	2		0,422
Danimarka	1		-0,160
Finlandiya	1		0,270
Güney Afrika	3		0,281
Güney Kore	2	2290,152**	0,372
İrlanda	1		0,530
İspanya	1		0,373
Japonya	1		0,350
Kanada	8		0,375
Norveç	4		0,285
Pakistan	1		0,440
Sırbistan	1		0,458
Türkiye	12		0,359
Araştırmanın Gerçekleştirildiği Uygulama Alanı (Sektör)			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
Eğitim	3		0,352
Karma	16		0,342
Sağlık	17	1,260	0,354
Turizm	2		0,444
Diğer	9		0,366

*p<=,05 **p<=,01

Mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki 47 çalışma içinde 17 araştırma ile en çok sağlık çalışanları bağlamında irdelenmiştir. Sektör belirlenmeden karma olarak tüm çalışanlar bağlamında gerçekleştirilen araştırma sayısının da 16 olduğu görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği uygulama alanına göre yapılan alt grup analizi Q-between değerinin istatistiksel olarak anlamsız olması sebebi ile etki büyüklüklerinin farkının araştırmanın gerçekleştirildiği sektöre göre farklılık göstermediği söylenebilmektedir. Bulgular doğrultusunda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği sektör*’ün mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör

(düzenleyici) etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisi çalışmaların gerçekleştirildiği sektörler açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mobinge maruz kalan çalışanlar her sektörde işten ayrılma eğiliminde olmaktadır. Bu eğilim sektörlerden bağımsız olarak her bir çalışanı kapsamaktadır.

3.4.2. Mobing ve İş Tatmini Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

3.4.2.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

İlk olarak meta analiz kapsamında kullanılacak olan modelin belirlenmesi için Hedges Q homojenlik testi yapılmıştır. Mobing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin irdeleneceği analize ilişkin model etki büyüklükleri arasındaki varyansın test edilmesiyle belirlenmiştir.

Hedges Q homojenlik testi anlamlı ($p \leq 0,05$) sonuç vermiş, bu doğrultuda araştırmaya ilişkin analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modeli* kullanılmıştır. Bu analiz ile meta analiz kapsamında kullanılan veri setinin heterojen olduğu görülmüştür. Heterojenliğin miktarının yüksek düzeyde olduğu ise I^2 değerinin %75'den büyük olması ile tespit edilmiştir.³⁰³ Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

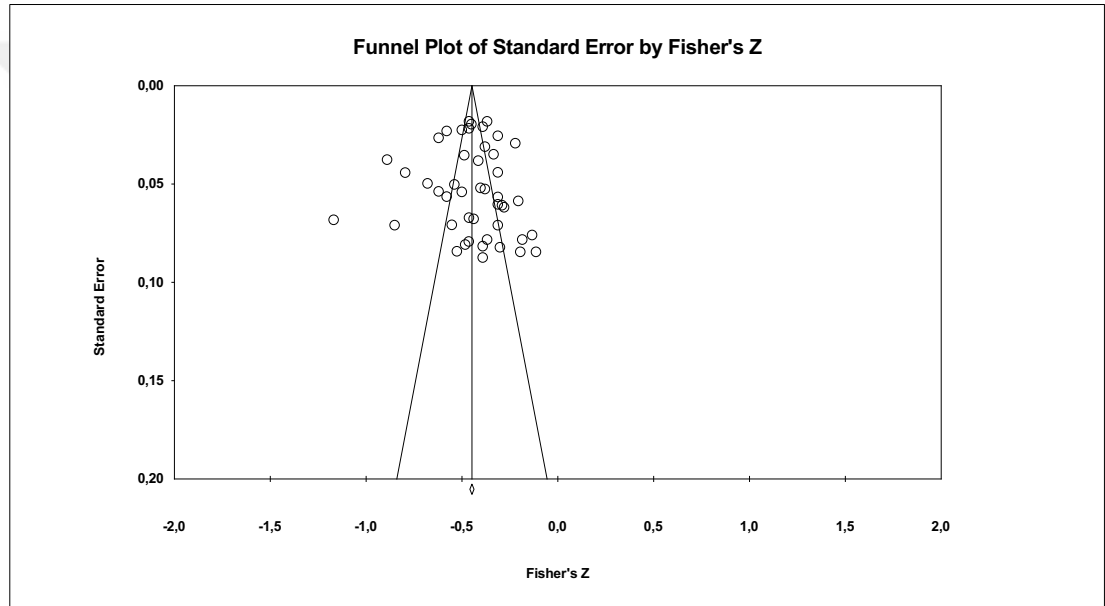
Tablo 11: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

Model	k	%95 Güven Aralığı			Heterojenlik					
		Etki büyüklüğü	Alt limit	Üst limit	Z	P	Q değeri	df	P	I^2
Sabit Etki	46	-0,420	-0,429	-0,411	-80,520	0,000	707,818	45	0,000	93,642
Rastgele Etkiler	46	-0,417	-0,454	-0,379	-19,151	0,000				

³⁰³ Higgins, Thompson, "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", 2002.

3.4.2.2. Yayın Yanlılığı

İkincil veriden alınan bulgularla gerçekleştirilen analizlerin genel sorunlarından olan yayın yanlılığı problemi, meta analiz yöntemini kullanan çalışmalar için de geçerlidir. Bu problemin ortadan kalkması ve yayın yanlılığı olmayan bir veri seti ile çalışılabilmesi amacıyla meta analiz öncesi yayın yanlılığı analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak analize dahil edilen çalışmalardan oluşturulan veri setine ilişkin huni grafiği incelenmiştir (Şekil 8).



Şekil 8: Mobing-İş Tatmini İlişkisi Huni Grafiği

Grafikteki saçılmaya bakılarak yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılamamaktadır. Grafiğin istatistiksel bir analizle desteklenmesi gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu yöntemi kullanılarak tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analiz ile Tau katsayısının anlamsız olması ($p > ,05$) yayın yanlılığının varlığına ilişkin hipotezin reddedilebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma kapsamında rastgele etkiler modeli ile ölçülen Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p > ,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen 46 veri setine ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo12).

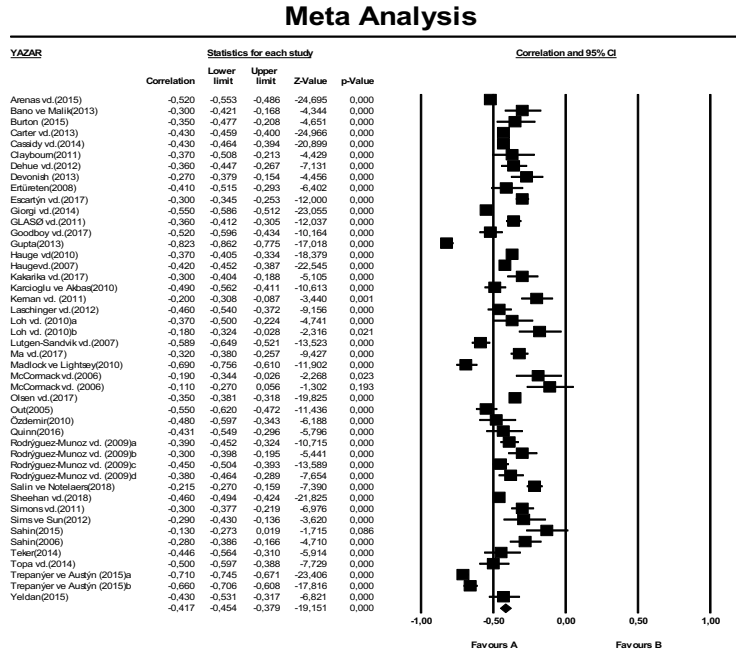
Tablo 12: Yayın Yanlılığı İstatistiği

Begg&Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi

Tau	0,059
Z değeri	0,578
p değeri	0,563

3.4.2.3. Etki Büyüklüğü Analizi

Araştırma kapsamında “Çalışanların mobing algıları ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin 40 araştırmadan elde edilen 46 veri seti kullanılarak test edilmesi hedeflenmiştir. Rastgele etkiler modeli kullanılarak yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 9’da yer almaktadır.



Şekil 9: Mobing-İş Tatmini İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)

Mobing ve iş tatmini değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -0,823$ ile $r = -0,110$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Rastgele etkiler modeli - Z istatistiğinin anlamlı ($p \leq 0,05$) olması sebebi ile mobing algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu

söylenebilmektedir.Yapılan analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobing ve iş tatmini arasında %95 güven aralığında, etki büyüklüğü -0,417 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir.³⁰⁴

3.4.2.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda iş yerinde mobing ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkide “araştırmanın gerçekleştirildiği ülke ve araştırmanın gerçekleştirildiği uygulama alanı (sektör)” değişkenleri açısından anlamlı bir fark olup olmadığı irdelenmiştir.

Araştırmaya dahil edilen 46 çalışma 22 farklı ülkede gerçekleştirilmiştir. Mobing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin korelasyon analizi kullanılarak en çok araştırıldığı ülke 7 çalışma ile Türkiye’dir (k=7). Hindistan’da yapılan çalışmada etki büyüklüğü $p = -0,823$ ile negatif yönlü en yüksek düzeyde iken Singapur’da yapılan çalışmada en düşük düzeyde ve negatif yönlü etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($p = -0,180$). Değişkenler arası ilişkiye dair etki büyüklüklerinin ülkeler bazında irdelenmesi neticesinde Hedges Q testi- Q between değeri anlamlı bulunmuştur. Başka bir deyişle, etki büyüklüklerinin farkının araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeye göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Bulgular doğrultusunda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*’nin mobing ve iş tatmini ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Mobing ve iş tatmini arasındaki ilişki 46 çalışma içinde 25 araştırma ile en çok karma örneklemden sonuç elde eden çalışmalar bağlamında irdelenmiştir. Yapılan alt grup analizinde Q-between değerinin anlamsız olması ile etki büyüklüklerinin farkının araştırmanın gerçekleştirildiği sektöre göre istatistiksel olarak anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

³⁰⁴ Cohen, "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences", 1988, s.40.

Tablo 13: Mobing ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları

Araştırmanın Gerçekleştirildiği Ülke			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
Abd	6		-0,492
Abd -Güney Kore	1		-0,200
Avusturalya	1		-0,370
Belçika	4		-0,389
Birleşik Krallık	1		-0,430
Çin	3		-0,199
Finlandiya	1		-0,215
Hindistan	1		-0,823
Hollanda	1		-0,360
İngiltere	1		-0,430
İrlanda	1	339,658**	-0,460
İspanya	2		-0,397
İtalya	1		-0,550
İtalya-İspanya	1		-0,520
Kanada	5		-0,569
Karayipler	1		-0,270
Norveç	4		-0,376
Pakistan	1		-0,300
Singapur	1		-0,180
Tayvan	1		-0,320
Türkiye	7		-0,387
Yunanistan	1		-0,300
Araştırmanın Gerçekleştirildiği Uygulama Alanı (Sektör)			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
Eğitim	4		-0,435
Karma	25	2,668	-0,400
Sağlık	14		-0,457
Diğer	3		-0,330

*p<=,05 **p<=,01

Bulgular doğrultusunda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği sektör*’ün mobing ve iş tatmini ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

3.4.3. Mobing ve Tükenmişlik Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

3.4.3.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

İlk olarak meta analiz çalışması için kullanılacak modelin belirlenmesi amacıyla etki büyüklükleri arasındaki varyans Hedges Q homojenlik testi ile irdelenmiştir.³⁰⁵ Homojenlik testi k-1 serbestlik dereceli ki kare istatistiği dağılımına benzeyen Q istatistiğine dayanmaktadır.³⁰⁶

Q testinin istatistiksel olarak anlamlı ($p \leq 0,05$) bulunmasına dayanılarak analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modelinin* kullanılması uygun bulunmuştur. Q istatistiğinin anlamlı çıkması sebebi ile veri setinin heterojen olduğu görülmüştür. I^2 değerinin %75'den büyük olması da heterojenliğin miktarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.³⁰⁷ Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 14: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

		%95 Güven Aralığı			Heterojenlik					
Model	k	Etki büyüklüğü	Alt limit	Üst limit	Z	P	Q değeri	df	P	I^2
Sabit Etki	38	0,425	0,412	0,437	56,937	0,000	1309,6	37	0,000	97,175
Rastgele Etkiler	38	0,428	0,347	0,502	9,442	0,000				

3.4.3.2. Yayın Yanlılığı

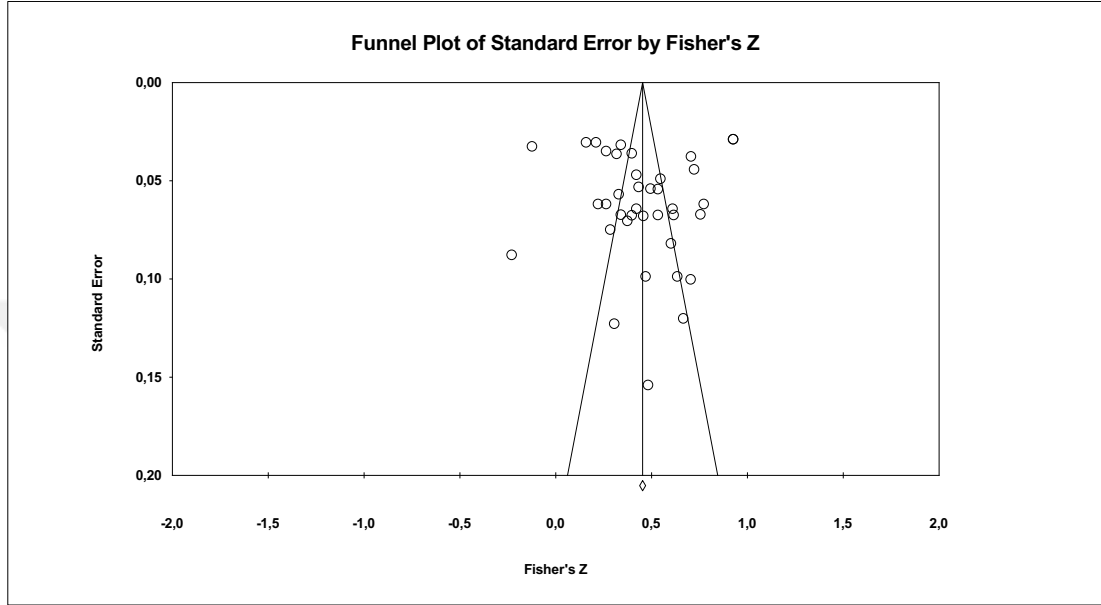
Daha önceki bölümde bahsedildiği üzere yayınlanan çalışmaların çeşitli eğilimlere göre seçiliyor olması ve tarama sırasında oluşabilecek kayıp veri problemi gibi yanlılığa yol açabilecek durumların tespit edilmesi meta analiz çalışmaları için büyük

³⁰⁵Hedges, Vevea, "Fixed and Random-Effects Models in Meta-Analysis", 1998.

³⁰⁶Larry V. Hedges, Ingram Olkin, "Statistical Methods for Meta-Analysis", Academic Press, 1985, s.126.

³⁰⁷ Higgins, Thompson, "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", 2002.

önem taşımaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerini değişken olarak kabul ederek bir grafik oluşturan ve görsel olarak yayın yanlılığına ilişkin yorum yapma imkanı sunan huni grafiği incelenmiştir ³⁰⁸(Şekil 10).



Şekil 10: Mobing – Tükenmişlik İlişkisi Huni Grafiği

Grafikteki saçılmanın var olduğu ancak çok fazla olmadığı görülmekte ve yayın yanlılığına ilişkin net sonuca varılamamaktadır. Grafiğin istatistiksel bir analizle desteklenmesi gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu yöntemi kullanılarak tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analiz ile Tau katsayısının anlamsız olması ($p > ,05$) yayın yanlılığının varlığına ilişkin hipotezin reddedilebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma kapsamında rastgele etkiler modeli ile ölçülen Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p > ,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen 36 veri setine ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 15).

³⁰⁸ Bakioğlu, Özcan, “Meta Analiz”, 2016, s.207.

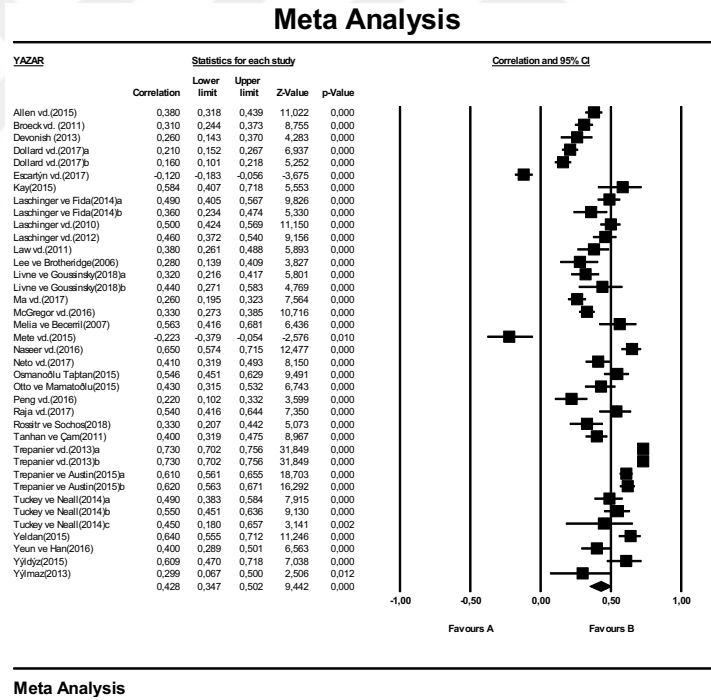
Tablo 15:Yayın Yanlılığı İstatistiği

Begg&Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi

Tau	0,088
Z değeri	0,779
p değeri	0,436

3.4.3.3. Etki Büyüklüğü Analizi

Araştırma kapsamında “Çalışanların mobing ve tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin 31 araştırmadan elde edilen 38 veri seti kullanılarak test edilmesi hedeflenmiştir.



Şekil 11: Mobing-Tükenmişlik İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)

Rastgele etkiler modeli kullanılarak yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 11’de yer almaktadır.

Mobing ve tükenmişlik değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -,223$ ile $r = ,730$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bulgularda yer alan rastgele etkiler modeli Z istatistiğinin anlamlı

($p \leq .05$) olması sebebi ile mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Yapılan meta analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobing ve tükenmişlik arasında %95 güven aralığında, etki büyüklüğü 0,436 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir.³⁰⁹

3.4.3.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

Moderatör analiz verisi araştırmaya dahil edilen 38 veri setinden elde edilmiştir. Araştırma kapsamında “araştırmanın gerçekleştirildiği ülke ve araştırmanın gerçekleştirildiği uygulama alanı (sektör)” değişkenleri moderatör değişkenler olarak belirlenmiş, bu doğrultuda alt grup analizleri gerçekleştirilmiştir.

Meta analiz kapsamında oluşturulan veri setindeki 38 çalışmanın 15 farklı ülkeden elde edildiği görülmektedir. Mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin korelasyon analizi kullanılarak en çok araştırıldığı ülke 9 çalışma ile Kanada’dır ($k=9$). Pakistan’da yapılan çalışmalarda etki büyüklüğü $p= .603$ ile en yüksek düzeyde iken İspanya’da yapılan çalışmalarda en düşük düzeyde etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($p= 0,247$). Yapılan alt grup analiz neticesinde Q between değerinin anlamlı olması ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*’ değişkeninin meta analiz verisinin heterojenliğinin sebebi olarak gösterilebileceği anlamı taşımaktadır.

Bulgular doğrultusunda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*’nin mobing ve tükenmişlik ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

³⁰⁹Cohen, "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences", 1988, s.40.

Tablo 16: Mobing ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör**Analiz Bulguları**

Araştırmanın Gerçekleştirildiği Ülke			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
ABD	1	56,303**	0,584
Almanya	1		0,430
Avusturalya	6		0,369
Avusturya	2		0,339
Belçika	1		0,310
Birleşik Krallık	1		0,330
Güney Kore	1		0,400
İspanya	1		0,247
İsrail	2		0,362
Kanada	9		0,553
Karayipler	1		0,260
Pakistan	2		0,603
Portekiz	1		0,410
Tayvan	2		0,250
Türkiye	6		0,408
Araştırmanın Gerçekleştirildiği Uygulama Alanı (Sektör)			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
Eğitim	2	4,662	0,102
Karma	13		0,361
Sağlık	15		0,497
Diğer	8		0,466

*p<=,05 **p<=,01

Mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişki 38 çalışma içinde 15 araştırma ile en çok sağlık sektöründe irdelenmiştir. Sektör belirlenmeden karma olarak tüm çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırma sayısının da 13 olduğu görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği sektöre göre yapılan alt grup analizi Q-between değerinin anlamsız olması ile iki değişken arasındaki ilişkide uygulama alanının moderatör etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. İki değişken arasındaki ilişki eğitim sektöründe diğerlerine kıyasla daha düşük düzeyde olduğu görülse de bu fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için yorumlanamamaktadır.

3.4.4. Mobing ve Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

3.4.4.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

İlk olarak iki değişken arasındaki ilişkiye dair yapılan meta analiz sonuçlarının yorumlanmasında hangi analiz modelinin benimseneceğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda etki büyüklükleri arasındaki varyans Hedges Q homojenlik testi ile irdelenmiştir.³¹⁰

Homojenlik testi bulguları kapsamında Q testi anlamlı ($p \leq 0,05$) sonuç vermiştir. Bu sebeple araştırmaya ilişkin analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modelinin* kullanılmasına karar verilmiştir. Q istatistiğinin anlamlı çıkması veri setinin heterojen olduğu anlamını taşımaktadır. Homojenlik testi bulgularında I^2 istatistiğinin de %75'den büyük olması heterojenliğin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.³¹¹ Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 17: Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

Model	k	%95 Güven Aralığı			Heterojenlik					
		Etki büyüklüğü	Alt limit	Üst limit	Z	P	Q değeri	df	P	I^2
Sabit Etki	15	-0,333	-0,351	-0,315	-34,187	0,000	303,960	14	0,000	95,394
Rastgele Etkiler	15	-0,340	-0,434	-0,239	-6,269	0,000				

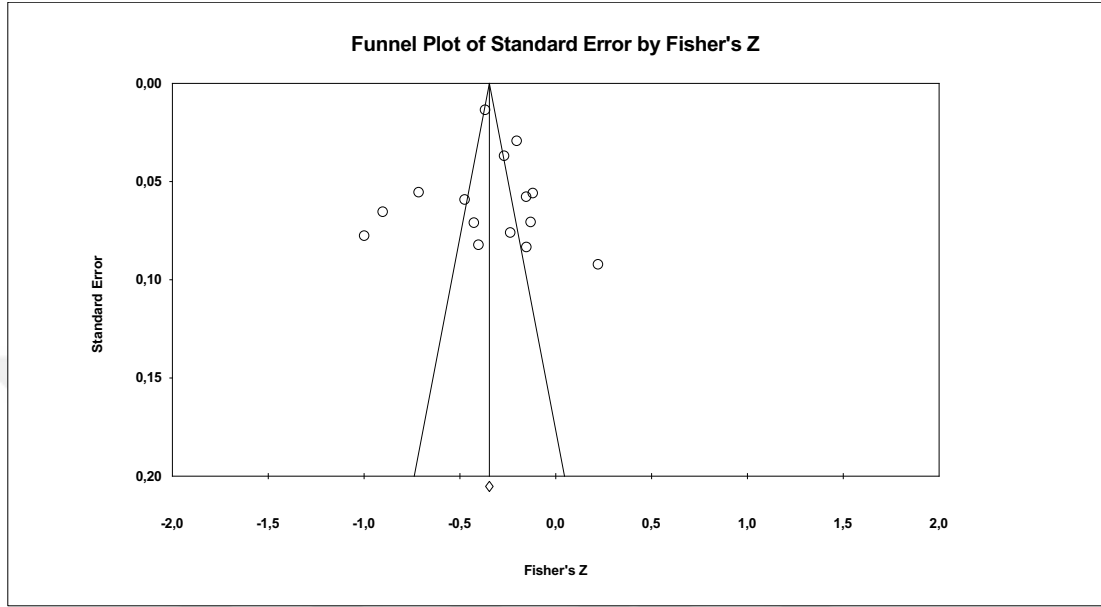
3.4.4.2. Yayın Yanlılığı

Bu kısımda veri setini ikincil veri kullanımında karşılaşılabilecek olan yayın yanlılığı problemlerinden arındırabilmek amacıyla yanlılık analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk

³¹⁰ Hedges, Vevea, "Fixed and Random-Effects Models in Meta-Analysis", 1998.

³¹¹ Higgins, Thompson, "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", 2002.

olarak veri setinde bulunan araştırma sonuçlarının etki büyüklüklerini kullanarak bir grafik oluşturan huni grafiği incelenmiştir (Şekil 12).



Şekil 12: Mobing - Örgütsel Bağlılık İlişkisi Huni Grafiği

Bu grafiğin yorumlanmasında sübjektif bir algı sorunu yaşanabilecek olması sebebiyle daha net bir sonuç elde edebilmek için istatistiksel bir analizle desteklemek gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu yöntemi kullanılarak tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analiz ile Tau katsayısının $\tau = -0,000$ ve Z değerinin de 0,000 olması veri setinde yanlılık probleminin olabileceğini göstermektedir. Bu sebeple z değeri diğer çalışmalara kıyasla çok yüksek olan bir çalışma veri setinden çıkarılarak analizlere devam edilmiştir. Bu çalışmanın çıkarılmasının ardından 14 çalışma sonucuyla yapılan yanlılık analizine ilişkin Begg ve Mazumdar Sıralama testi sonuçlarına göre Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p > ,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 18). Bu aşama itibarı ile çalışmaya 14 araştırma sonucu ile devam edilmiştir.

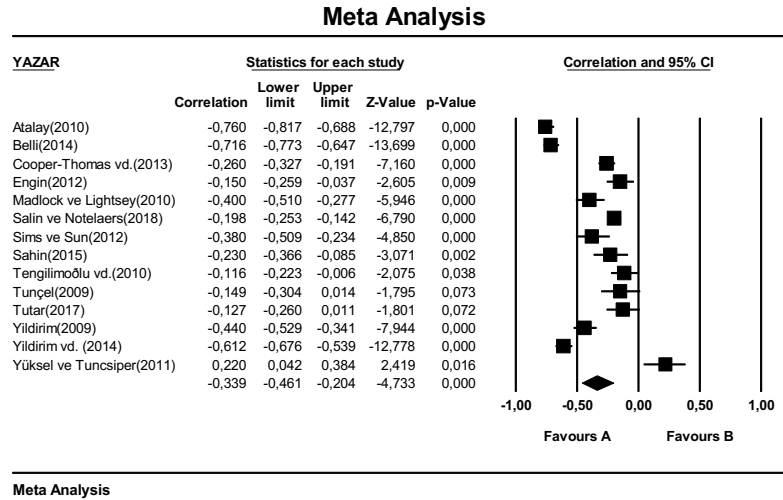
Tablo 18: Yayın Yanlılığı İstatistiği

Begg&Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi

Tau	-0,044
Z değeri	0,218
p değeri	0,827

3.4.4.3. Etki Büyüklüğü Analizi

Araştırma kapsamında “Çalışanların mobing algısı ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin 14 veri seti kullanılarak test edilmesi hedeflenmiştir. Rastgele etkiler modeli kullanılarak yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 13’te yer almaktadır.

**Şekil 13: Mobing-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)**

Mobing ve iş tatmini değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -,760$ ile $r = ,220$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bulgularda yer alan rastgele etkiler modeline ilişkin Z istatistiğinin anlamlı ($p \leq ,05$) olması sebebi ile mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Yapılan analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobing ve iş tatmini arasında %95 güven

aralığında, etki büyüklüğü -0,339 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir.³¹²

3.4.4.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında “araştırmanın gerçekleştirildiği ülke ve araştırmanın gerçekleştirildiği uygulama alanı (sektör)” olarak belirlenmiş olan moderatör değişkenlere ilişkin alt grup analizleri gerçekleştirilmiştir.

Meta analize dahil edilen 14 çalışmanın 5 farklı ülkeden elde edildiği görülmektedir. Mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon analizi kullanılarak en çok araştırıldığı ülke 10 çalışma ile Türkiye’dir (k=10). ABD’de yapılan çalışmalarda etki büyüklüğü $p = -,400$ ile negatif yönlü en yüksek düzeyde iken Belçika’da yapılan çalışmada en düşük düzeyde ve negatif yönlü etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($p = -,198$).

Tablo 19: Mobing ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Kategorik Moderatör Analiz Bulguları

Araştırmanın Gerçekleştirildiği Ülke			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
ABD	1		-0,400
Belçika	1	13,044*	-0,198
Çin	1		-0,380
Türkiye	10		-0,350
Yeni Zelanda	1		-0,260
Araştırmanın Gerçekleştirildiği Uygulama Alanı (Sektör)			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
Kamu	2		-0,735
Karma	2		-0,294
Sağlık	5	122,607**	-0,164
Turizm	1		-0,612
Diğer	4		-0,217

* $p \leq ,05$ ** $p \leq ,01$

³¹² Cohen, "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences", 1988, s.40.

Yapılan analiz kapsamında Hedges Q testi değerlerinin anlamlı olması ile grupların araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeye göre dağılımlarının homojen olmadığı görülmüştür. Q-between değerinin anlamlı olması ile etki büyüklüklerinin farkının araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeye göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Bulgular doğrultusunda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*’nin mobing ve örgütsel bağlılık ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki 14 çalışma içinde 5 araştırma ile en çok sağlık sektörü bağlamında irdelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde Q between değeri anlamlı bulunmuştur. Bu doğrultuda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği sektör*’ün mobing ve örgütsel bağlılık ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

3.5. Araştırmanın Değerlemesi

Bu tez çalışması kapsamında uygulama bölümünde tezin amacına yönelik olarak dört ayrı meta analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen meta analiz çalışmalarının ortak amacı iş yerinde mobing ve ilişkili değişkenin (işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık) arasında çok sayıda farklı bağlamda gerçekleştirilen araştırma sonuçlarından tek ve genellenebilme gücü daha yüksek olan bir sonuç elde etmektir. Bu doğrultuda meta analiz çalışmalarının araştırmacıya sağladığı büyük sayıda örneklemden çıkarım yapabilme gücü ile mobing ve belirlenen diğer değişkenler arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Araştırmanın temel hipotezleri olan 1.,2.,3.,ve 4. H₁ hipotezlerinin testi etki büyüklüğü analizi bulgularının yorumlanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda;

1.H₁: “Çalışanların mobing algıları ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Etki büyüklüğü $r=,359$; %95 güven aralığında, orta düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır. İki değişken arasındaki ilişki 47 çalışmaya dahil olan 61249 kişilik örneklemden elde edilen veri ile irdelenmiştir. Bu bulguya dayanarak iş yerinde gerçekleşen mobing davranışının çalışanın işten ayrılma niyetini tetiklediği savı desteklenebilmektedir. Meta analiz ile

elde edilen bu sonuç aynı zamanda işten ayrılma niyetinde olan bir çalışanın mobing hedefi olmasının mümkün olduğunu destekler niteliktedir. Mobinge maruz kalan mağdurlar büyük oranda işi bırakma eğiliminde olduğu yapılan meta analiz bulguları ile desteklenmiştir. İş yerinde mobing gibi iş ortamına ilişkin bir faktörün çalışan üzerinde oluşturduğu psikolojik ve bazen de fiziksel baskı kişiyi işi bırakma yönünde düşüncelere sevk edebilmektedir. Literatürde sıkça vurgulanan iş yerinde mobing sürecinin son aşamasında çalışanın işi bırakmak durumunda kalması da işten ayrılma niyetinin bir sonraki adımı olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.H₁: “Çalışanların mobing algıları ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Etki büyüklüğü $r=-,0,417$; %95 güven aralığında, orta düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır. İki değişken arasındaki ilişki 46 çalışmaya dahil olan 32463 kişilik örneklemden elde edilen veri ile irdelenmiştir. Mobing ve iş tatmini arasındaki bu negatif yönlü orta düzeydeki ilişki mobinge maruz kalan çalışanların bu durumla başa çıkmakta zorlanmalarına bağlı olarak işe karşı olumsuz yönde duygular beslemesi anlamını taşımaktadır. Bulgularla da desteklendiği üzere fail tarafından çaresiz durumda bırakılan mobing mağduru işine karşı olumsuz bir ruh haline bürünmektedir. Bu ilişkinin karşılıklı olduğu varsayımından hareketle iş tatmini düzeyinin düşük olması da kişinin mobing mağduru veya faili olmasına yol açabilmektedir. Düşük tatmin düzeyinin çalışanın performansına olumsuz yansımaları iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından mobinge maruz bırakılmasına sebep olabilmekte veya motivasyon eksikliği ile kişinin saldırgan davranışlar sergilemesi mümkün olabilmektedir. Bu süreç bir döngü halinde tekrar edebilmekte, iş tatmini ve mobing değişkenleri birbirinin öncülü ve ardılı olarak farklı roller üstlenebilmektedirler. Kimi zaman mobinge maruz kalınması işe karşı olumsuz duygular hissedilmesine yol açarken kimi zaman iş tatminin olmayışı kişiyi mobing hedefi veya faili haline getirebilmektedir. Yazında daha önce yer alan çalışmalarla ortaya konulan bu karşılıklı ilişki yapılan meta analiz bulgusu ile de desteklenmiştir.

3.H₁: “Çalışanların mobing ve tükenmişlik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Etki büyüklüğü $r=,436$; %95 güven aralığında, orta düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır. İki değişken arasındaki ilişki 38 çalışmaya dahil olan 15893 kişilik

örneklemden elde edilen veri ile irdelenmiştir. İş yerinde mobing sürecinin her aşaması maruz kalan çalışanı artarak çaresiz bırakmaktadır. Bu çaresizlik kişinin zaman içinde yalnızlaşmasına ve intihara teşebbüs etmesine varacak düzeyde tükenmesine yol açmaktadır. Freudenberger tarafından “Aşırı talepleri karşılayacak enerji ve güç kaynağına sahip olamamak” olarak tanımlanan tükenmişlik sendromu tam olarak mobing sürecinin sonunda kendini çaresiz hisseden mağdurun ruh halini yansıtmaktadır. İş hayatındaki insan ilişkilerinde gözle görülebilecek olan bu ilişki yapılan meta analiz ile desteklenmiştir. Mobinge maruz kalan kişinin tükenmişlik sendromuna girmesinin mümkün olmasının yanı sıra başka sebeplerle tükenmişlik sendromuna yakalanan bir çalışanın mobing hedefi veya faili olması da mümkün olabilmektedir. Bu sendrom sebebiyle iş yerinde sosyal ilişkileri zarar gören ve performansında düşüş gözlenen bir çalışan, iş arkadaşlarının veya üstlerinin baskısına ve saldırgan davranışlarına maruz kalabilmektedir. Bununla birlikte kişinin bu ruh hali ile saldırgan davranışlar sergilemesi de mümkündür. Birbirinin öncülü ve ardılı olarak karşılaşabildiğimiz bu iki değişkenin orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu bulgularla ortaya konulmuştur.

4.H₁: “Çalışanların mobing algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Etki büyüklüğü $r=-,339$; %95 güven aralığında, orta düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır. İki değişken arasındaki ilişki 14 çalışmaya dahil olan 4502 kişilik örneklemden elde edilen veri ile irdelenmiştir. İş yerinde mobingin en önemli aktörlerinden olan yöneticiler ve organizasyonların bu süreçteki rolü mağdur olan çalışanın organizasyona karşı tutumunu doğrudan etkilemektedirler. Bu doğrultuda iş yerinde mobinge maruz kalan çalışanların çalışmakta oldukları organizasyona olan bağlılıkları mobingin süreç içinde tırmanmasıyla düşmektedir. İki değişken arası ilişkinin bu yönünün yanı sıra örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanın mobinge maruz kalma veya saldırgan davranışlar sergileme olasılığı da daha yüksek olabilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların, işyerlerine olan sadakatleri doğrultusunda daha istekli ve daha fedakar çalıştıkları bilinmektedir. Bu sayede yüksek performans gösteren, bağlılığı yüksek çalışanlar diğerlerine kıyasla daha az mobinge maruz kalabilmektedirler. Her iki açıdan da yaklaşıldığında mobing ve örgütsel bağlılık

arasındaki negatif yönlü ilişki organizasyonlar içerisinde gözle görülebilir düzeydedir. Bu durum yapılan meta analiz bulguları ile de desteklenmiştir.

Meta analiz çalışmaları kapsamında ana hipotezlerin bulgularla desteklenmesinin ardından veri setlerinin heterojenliğini irdelemek amacıyla son olarak alt grup analizleri gerçekleştirilmiştir. Meta analiz çalışmaları kapsamındaki dört veri seti için de çalışmaların gerçekleştirildiği ülke değişkenler arası ilişkide moderatör etkiye sahiptir sonucuna ulaşılmıştır. İş yerinde mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisi bağlamında çalışmaların gerçekleştirildiği 17 farklı ülkede en düşük etki büyüklüğü Danimarka'da gözlemlenirken en fazla etki büyüklüğü Birleşik Krallık'ta elde edilen bulgularla ortaya konulmuştur. 17 farklı ülkeden katılımcıların dahil olduğu çalışmalar irdelendiğinde bazı ülkelerde mobing ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkiye rastlanırken bazılarında bu ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı olması gerekçesiyle yorumlanması gereken çıktılardır. Bu farklılaşmanın ülkelerin kültürleri, organizasyonların yönetilme biçimleri, yasal prosedürlerin değişkenlik göstermesi gibi faktörlerle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün negatif yönlü olması çalışanların mobinge maruz kalsalar da işten ayrılma niyetinde olmadıkları anlamını taşımaktadır. Bu durumun Danimarka örneğinde görülmesi ülkede mobinge ilişkin yasal düzenlemelerin çalışanı ileri düzeyde korumak üzere şekillenmiş olması ile ilişkilendirilebilmektedir. Mobinge ilişkin farkındalığın ilk ortaya çıktığı ülkelerin İskandinav ülkeleri olması bu savı destekler niteliktedir. Bu ülkelerde yerleşmiş olan mobinge ilişkin mağduru koruyan düzenlemeler çalışanların bu süreci daha kolay atlatmasına ve işten ayrılma eğilimine girmemesine sebep verebilmektedir. Yine aynı bölgede yer alan Norveç'te de değişkenler arasındaki ilişkinin negatif olmasa da düşük düzeyde olması aynı sava destek niteliği taşımaktadır. Diğer ülkelerde ilişkinin artan düzeyde ve pozitif yönlü olmasının sebebi olarak bu ülkelerde çalışanların mobinge maruz kaldıkları durumlarda kendilerini çaresiz hissetmeleri, organizasyon yönetimi, diğer çalışanlar ve yasal düzenlemeler vasıtasıyla desteklenmemeleri sebebiyle işten ayrılma eğiliminde oldukları şeklinde yorumlanabilmektedir.

Mobingin iş tatmini ile ilişkisi bağlamında 22 ülkeden elde edilen bulgularda ise en düşük etki büyüklüğü Hindistan'dan en yüksek etki büyüklüğü ise Singapur'dan alınan bulgularda görülmektedir. Mobing ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkinin veri alınan 22 ülke içerisinde anlamlı farklılık göstermesinin ülkeler düzeyinde mobinge ve iş tatminine olan yaklaşımların farklılaşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bulgu sağlanan her ülkede iki değişken arasındaki ilişki negatif yönlüdür başka bir deyişle mobingin olduğu yerde iş tatmininin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak ilişkinin düzeyi ülkelere göre farklılaşmaktadır. Mobing ve iş tatmini arasındaki ilişki düzeyine ülkeler bazında bakıldığında gelişmişlik düzeyine paralel giden bir farklılaşma göze çarpmaktadır. Hindistan'da mobing ve iş tatmini ilişkisinin düzeyi en yüksek düzeyde görülürken Singapur'da bu düzeyin düştüğü gözlemlenmektedir. Bu durumun sebebinin ülkeler bazında iş yerinde mobinge olan bakış açısı ve yasal düzenlemelerin etki etmesi mümkündür. Bunun yanı sıra kişilerin işlerinde tatmin olma biçimleri de kültürel öğeler ile bağdaştırılabilmektedir. Her iki durumu da gelişmişlik düzeyi ile ilişkilendirmek mümkündür. Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri arttıkça yasal düzenlemelerle çalışanların desteklenmesi daha olası görünmektedir. Ayrıca gelişmişlik düzeyi arttıkça çalışanın iş tatminini arttıran koşullar da artış göstermektedir. Bu doğrultuda iki değişken arasındaki ilişkide ülke değişkeni bu gibi sebeplerle anlamlı farklılığa yol açabilmektedir.

İş yerinde mobing ve tükenmişlik değişkeni arasındaki ilişki bağlamında 15 farklı ülkeden edinilen sonuçlarda en düşük etki büyüklüğü İspanya'dan, en yüksek etki büyüklüğü ise Pakistan'dan alınan bulgularda yer almaktadır. Pakistan'da en yüksek düzeyde görülen iki değişken arasındaki ilişkinin İspanya'da en düşük düzeyde olması ülkeler arasında mobing ve tükenmişlik değişkenlerine karşı farklılaşan tutumdan kaynaklanmaktadır. Ülkelerde mobinge maruz kalanların başvurdukları yasal mercilerden mağduriyetleri doğrultusunda sonuç alabiliyor olmaları tükenmişlik düzeylerini artırıp azaltabilecektir. Ayrıca ülkeler bazında tükenmişliğe yol açabilecek çok sayıda başka değişkenin varlığı da bu farklılaşma açısından anlam taşımaktadır. Genel olarak Avrupa ülkelerinde görülen refah düzeyinin yüksekliği ve insan odaklı yaşam biçimine kıyasla ABD gibi çok uzun saatler boyunca yoğun çalışma gereklerinin kişileri tüketmesi de önemli bir sebep olarak görülebilir.

Mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki bağlamında 5 farklı ülkeden elde edilen bulgular içerisinde en düşük etki büyüklüğü Türkiye’de en yüksek etki büyüklüğü ise Belçika’da görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişki veri sağlanan ülkelerin tamamında negatif yönlü iken ilişkinin düzeyi anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. ABD’de iki değişken arasındaki ilişki en yüksek düzeyde iken Belçika’da ilişki düzeyi en düşük seviyededir. Bu iki ülkeden yola çıkarak diğer ülkelerdeki ilişki düzeyleri de değerlendirilecek olursa; kültürel öğelerin bu farklılaşmada anlamlı olabileceği düşünülmektedir. Belçika, Çin ve ABD arasında örgütsel bağlılığa olan kültürel bakış açısı farklılığı ve buna ek olarak mobing değişkenine ilişkin yasal ve yönetsel prosedürlerin değişkenliği bu ülkeler arasında değişkenler arasındaki ilişkinin farklılaşmasını açıklayabilecek faktörlerdendir.

Mobing ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkide araştırmanın gerçekleştirildiği sektörün moderatör etkisinin anlamlı olduğu bulgusu yapılan meta analitik ANOVA analizi ile ortaya konulmuştur. Diğer değişkenler açısından gerçekleştirilen kategorik alt grup analizleri istatistiksel olarak anlamsızdır sonucuna ulaşılmıştır. Sektörler açısından da iki değişken arasındaki ilişkinin farklılaşması sektör içi dinamiklerin değişkenlik göstermesi ile bağlantılıdır. Kamu çalışanlarının mobinge maruz kalması veya mobing faili olması örgütsel bağlılıkları ile daha yüksek düzeyde ilişkili iken sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı mobing ile daha düşük düzeyde ilişkilidir. Bunun sebebi olarak sağlık çalışanlarının kişisel mağduriyetlerinden dolayı örgüte olan bağlılıklarını sorgulamaktan daha çok işlerine olan bağlılıkları ile çalışmaya daha motive olmaları gibi düşünülebilir. Sağlık çalışanlarının mobing mağduriyetlerinin örgüt içi aktörlerden daha çok hastalar ve yakınları sebebiyle ortaya çıkıyor olmasının da bu çalışanların örgütsel bağlılığına daha düşük düzeyde etki ettiği düşünülebilir.

SONUÇ

Sosyal yaşamdaki psikolojik şiddet yöneliminin iş yaşamına yansımaları olarak sıklıkla ortaya çıkan mobing davranışı maruz kalan kişinin yanı sıra çevresindeki pek çok aktörü de olumsuz yönde etkilemektedir. Çatışmanın belli bir boyuta kadar verimliliği arttırdığı görüşü yaygın olsa da psikolojik şiddet boyutuna ulaşan çatışma, mağduriyete yol açarak olumsuz etkilerini göstermektedir. Organizasyon içerisinde çalışanı mağdur eden mobing davranışı, maruz kalan çalışan açısından yol açtığı problemlerin yanı sıra; mobinge şahitlik eden diğer çalışanlar, çalışanlar vasıtasıyla organizasyon, mağdurun yakınları ve toplumsal bağlamda da etkilere yol açmaktadır.

Mobing davranışı organizasyon içerisinde pek çok farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Mağdura lakap takma, her aksaklıktan onu mesul tutma, yetersiz hissettirme, iftira atma, hakkında dedikodu yapma, dışlama gibi daha masum görülen seviyedeki psikolojik şiddet türünde davranışlarla görülebildiği gibi daha ileri düzeyde; fiziksel istismar ve cinsel tacize varan saldırgan davranışlar şeklinde de gözlemlenmektedir. Bu tür saldırgan davranışlar mağdurun veya failin kişilik özelliklerinden kaynaklanabildiği gibi organizasyonel ve toplumsal tutumlar da bu davranışlara sebep olabilmektedir. Mağdurun psikolojik durumu, dayanıksız olması, yetkin olmaması, provakatif ve tehditkar tutum sergilemesinin mobing failini tetiklediği düşünülmektedir. Bununla birlikte failin endişeli veya agresif kişiliği, kıskançlığı, sosyal becerilerinin zayıf olması gibi unsurlar da mobing davranışını ortaya çıkarabilir. Organizasyonlar ise özellikle oluşturdukları çalışma ortamı, benimsenen liderlik tarzı, örgüt kültürü gibi değişkenlerle mobing davranışına ortam hazırlamaktadır. Yöneticilerin çalışanlar arasındaki adaleti sağlaması ve çatışma düzeyini dengede tutabilmesi önem taşımaktadır. Stresli ve gergin iş ortamının organizasyon yönetimi tarafından ortadan kaldırılması mobinge ortam oluşturulmaması açısından büyük önem taşımaktadır. Buna ek olarak farklılıkları benimseme ve yönetme noktasında sosyal grupların takındığı tutum da toplumsal açıdan mobing davranışına etki eden faktörler arasında yer almaktadır. Toplum içindeki çeşitliliği yönetemeyen sosyal gruplar faili tetiklemek suretiyle mobing davranışının oluşmasına ortam hazırlamaktadır. Ayrıca egoizmi, aşırı rekabeti,

bireyselliği ve aşırı verimlilik baskısını körükleyen sosyal gruplar da mobing davranışını tetiklemektedir.

İş yerinde karşılaşılan mobing davranışı mağdurun psikolojik ve fizyolojik pek çok hastalığa yakalanmasına sebep olmaktadır. Uzun süre mobinge maruz kalan mağdurda kaygı bozukluğu, depresyon, anksiyete, travma sonrası stres bozukluğu, manik depresyon gibi psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra çok sayıda fizyolojik rahatsızlık da görülmektedir. Psikolojik ve fiziksel hastalıkların daha ileri düzeyinde işten ayrılan ve sonrasında intihar teşebbüsünde bulunan çok sayıda mobing mağduruna rastlanmaktadır.

İş yerinde mobing davranışının işletmeler açısından da çok önemli sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. İşçi gücü devir oranlarının ve devamsızlığın artması, verimliliğin ve performansın düşmesi, çalışan motivasyonunun azalması, kurumsal imaj zedelenmesi bunların beraberinde gelen üretim maliyetinin ve diğer finansal maliyetlerin artması işletmeler açısından mobingin yol açtığı önemli sorunlardır. Daha ileri düzeyde düşünüldüğünde ise mobingin bireyden ve organizasyondan hareketle toplumsal düzeyde etkilere yol açması da kaçınılmazdır. Strese bağlı rahatsızlıklar, tedavi masrafları, devamında görülen erken emekliliğin toplumsal çıktıları, cinayete varan vakaların toplumsal sonuçları gibi orta ve uzun vadede toplumsal refahı olumsuz yönde etkilecek olan durumlar toplumsal sonuçlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Bireysel, organizasyonel ve toplumsal sorunların ortaya çıkmasını önlemek üzere sürece dahil olan aktörlere düşen pek çok görev bulunmaktadır. Bu noktada mobingi önleme ve oluştuğunda onunla başa çıkma noktasında en önemli aktör işletmelerdir. Mağdurun kendini korumaya yönelik alacağı önlemler ve yöntemlerden daha etkin olan organizasyonel düzeyde aksiyon alınmasıdır. İş yerinde oluşacak olan stresli ortamı ortadan kaldırmak, çalışanlara belirli zamanlarda rehabilitasyon desteği sağlamak, şirket politika ve prosedürlerine mobing karşıtı düzenlemeler getirmek, etik kuralları bu yönde kurgulamak, mobing davranışını tam olarak tanımlamak ve ortaya çıktığında gerekli cezalandırmanın yapıldığından emin olunmasını sağlamak gibi pek çok önlem mobingle başa çıkmak için büyük önem taşımaktadır. Toplumsal düzeyde alınabilecek önlemlerin başında ise mobing davranışını net olarak tanımlamak,

konuya ilişkin toplumsal normların oluşmasını sağlamak ve yasal düzenlemeleri bu doğrultuda düzenlemek gelmektedir.

Bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan bu denli önemli sonuçlar doğurabilecek olan iş yerinde mobing davranışı akademik çalışmalar bağlamında da çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Buradan hareketle bu tez çalışması kapsamında işletmelerin yönetimi ve organizasyonu açısından büyük önem taşıyan mobing kavramını irdelemek, bugüne kadar yapılan akademik çalışmalar bağlamında sistematik bir inceleme ile bu çalışmalardan ortak bir sonuç elde etmek amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında mobing değişkeninin ilişkilendirildiği örgütsel değişkenleri tespit etmek, araştırmanın birincil amacını; bu değişkenlerden mobing ile ilişkisi en çok çalışılan değişkenlerin sistematik analizlerinin yapılarak ortak bir sonuca varılması, araştırmanın ikincil amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli üç bölümden oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Birinci bölümde mobing kavramı; tarihsel gelişimi, tanımı ve kapsamı, terimin literatürdeki kullanım şekilleri, ortaya çıkma biçimleri, kavrama ilişkin literatürün yıllar içinde gelişimi, mobingin sebepleri, süreci, tarafları ve sonuçları, mobingle başa çıkma ve sürece ilişkin alınabilecek bireysel, örgütsel ve toplumsal önlemler başlıkları altında incelenmiştir. Literatürde birbirinden bağımsız olarak birikmekte olan araştırma sonuçlarının birleştirilmesi ve ortak çıkarımlara ulaşılabilmesi araştırmacılar ve karar vericiler açısından önem taşımaktadır. Glass 1976 yılında araştırma sentezlerinin önemine değinerek meta analizi tanımlamış ve önemini vurgulamıştır. Bu çalışma kapsamında yönetim ve organizasyon yazınında mobing kavramının teorik temellerinin irdelenmesinin ardından sistematik irdelenmenin yapılması için araştırma modeline en uygun analiz yönteminin meta analiz olduğuna kanıt getirilmiştir.

Yöntemin belirlenmesinin beraberinde çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın birincil amacına yönelik yayın taraması gerçekleştirilmiş ve mobing ile ilişkisi en fazla sayıda çalışmaya konu olmuş örgütsel değişkenler tespit edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak değişken, yayın yılı ve coğrafi bölge kısıtı getirilmeden, sadece mobing değişkenine ilişkin yapılan çalışmalar belirlenen anahtar kelimeler doğrultusunda taranmış ve ulaşılan bütün çalışmalar dosyalanmıştır. Dosyalanan

alışmalar teorik, nitel araştırma içeren ve nicel araştırma içeren çalışmalar olarak kategorize edilmiştir. Teorik ve nitel araştırma içeren çalışmalar mobingin teorik temellerine dair yapılan birinci bölümde yapılan inceleme kapsamında kullanılmıştır. Nicel araştırma içeren çalışmalardan iki değişken arasındaki karşılıklı ilişkiyi ortaya koyan korelasyon analizi bulgularına araştırma kapsamında yer veren çalışmalar elenerek sistematik inceleme kapsamında kullanılmak üzere dosyalanmıştır. Korelasyon verisi içiren çok sayıda çalışma sistematik analiz yöntemi kapsamında kullanılan şablonlardan edinilen unsurlar doğrultusunda listelenmiştir. Bu unsurlar *“araştırma kodu, yazar, yayın yılı, yayın başlığı, basım yeri, yayın dili, mobingle ilişkilendirilen değişkenler, örneklem sayısı, uygulama alanı (sektör) ve kullanılan analiz yöntemi”* olarak belirlenmiş, çalışmaların herbiri bu doğrultuda irdelenmiştir. Mükerrer çalışmaların ilk etapta görüldüğü kadarıyla elenmesinin ardından 578 çalışma ile çalışmaya devam edilmiştir. Çalışmanın devamında derlenen 578 çalışma içerisinde mobing ile ilişkisine en fazla çalışmada yer verilen değişkenler belirlenmiş, bunlardan 40’ın üzerinde olan *“işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık”* değişkenleri ile bir sonraki adıma geçilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünün büyük bir kısmında belirlenen bu dört değişken öncelikle teorik olarak açıklanmış ardından mobing ile olan ilişkileri meta analiz çalışmasına dahil edilen çalışmalar bağlamında irdelenmiştir. Bu kısımda meta analiz çalışmasına veri olan araştırmaların detaylı özetlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın uygulama kısmı olarak da adlandırılabilen olan üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı, amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezler, kapsam ve kısıtları, süreci, yöntemi ve hipotezlerin test edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın tüm aşamalarının detaylandırıldığı bu kısım kapsamında meta analiz *dahil etme kriterleri, veri toplama sürecinin aşamaları* ve meta analiz yöntemi kapsamındaki önemli kriterler olan *“etki büyüklüğü verisi, sabit-rastgele etkiler modelleri, yayın yanlılığı, heterejonlik ve alt grup analizleri”* konularına ilişkin benimsenen yöntemsel detaylar anlatılmıştır. Bölümün devamında mobing ve sırasıyla; işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel davranış değişkenlerine ilişkin yapılan dört ayrı meta analizin bulguları yer almaktadır.

Meta analiz çalışması kapsamında; mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisi bağlamında 47 çalışma sonucundan alınan 61349 katılımcıdan oluşan örneklemi, mobing ve iş tatmini ilişkisi bağlamında 46 çalışma sonucundan alınan 32463 katılımcıdan oluşan örneklemi, mobing ve tükenmişlik ilişkisi bağlamında 38 çalışmadan alınan 15893 katılımcıdan oluşan örneklemi, mobing ve örgütsel bağlılık ilişkisi bağlamında 14 çalışmadan alınan 4502 katılımcıdan oluşan örneklemi temsil eden sonuçlara ulaşılmıştır. Meta analiz çalışmalarının güçlü tarafı olan büyük miktarda örneklem ilişkilerin sonuçlara ulaşma avantajı ile mobing ve araştırma kapsamında ilişkisi incelenen kavramların birbiri ile ilişkisinin önemli düzeyde olduğu bu çalışma ile ortaya konulmaktadır. İş yerinde mobing ve çalışanların işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu görülürken, çalışma kapsamında gerçekleştirilen meta analiz alt grup analizleri ile iş yerinde mobing ve diğer değişkenler arasındaki ilişkinin araştırmanın yapıldığı ülkeye göre farklılık gösterdiği, araştırmanın yapıldığı sektöre göre ise değişmediği de görülmüştür. Mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ise orta düzeyde olduğunun görülmesinin yanı sıra yapılan alt grup analizleri ile araştırmanın gerçekleştiği ülke değişkenine ek olarak araştırmanın gerçekleştirildiği sektöre göre de değişkenlik gösterdiği görülmüştür.

Bu tez çalışmasının amacı doğrultusunda yapılan meta analizler sonucunda elde edilen bulgular mobing ile işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında orta düzeyde anlamlı birer etki büyüklüğü olduğu ortaya konulmuştur. Meta analizin araştırmacıya sağladığı yer, zaman ve örneklem kısıtlarının minimize edilmesi ile bu sonuçların genellenebilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bu sayede elde edilen sonuçların organizasyon içi ve dışı tüm karar vericiler açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde bu çalışma ile iş yerinde mobing davranışının çalışanların alternatif işlere yönelme eğilimini arttırdığı görülmektedir. Mobingin görüldüğü organizasyonlarda işten ayrılma niyetinin de görülmesinin mümkün olduğu bulgularla ortaya konulmuştur. Mobing değişkeninin teorik temelleri irdelendiğinde bu sürecin son aşamasında mağdur olan çalışanın iş ilişkisinin son bulduğu

görülmektedir. Teoride yer alan bilgiye göre sürecin sonunda mağdur, kimi zaman kendi isteğiyle kimi zaman işverenin kararı ile işten ayrılmaktadır. İşten ayrılma eyleminin bir sonraki aşaması ise bu eğilimin davranışa dönüştürülerek iş ilişkisinin sonlandırılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın işten ayrılma eğiliminde olmasına sebep gösterilen iş ortamı, iş arkadaşları ve yöneticiler gibi faktörler noktasında iş yerinde mobing ile ilişkilendirilmesi mümkündür. Kişinin çalıştığı ortamda iş arkadaşları veya üstleri tarafından doğrudan saldırgan davranışlara maruz bırakılması veya saldırgan davranışlara maruz kalan bir iş arkadaşının mağduriyetine şahit olması, işten ayrılma niyetinde olmasına sebebiyet verebilmektedir. Mobinge maruz kalan veya şahit olan kişinin işten ayrılma eğiliminde olduğu çıkarımı, yapılan meta analiz ile de ortaya konulmuştur. Mobingin işten ayrılma niyetini tetiklemesinin yanı sıra, bu ilişkinin tam tersi yönde ortaya çıkması da mümkündür. Herhangi bir sebeple işten ayrılma niyeti içerisinde olan bir çalışanın kaybettiği iş motivasyonu doğrultusunda saldırgan davranışlar sergilemesi veya ayrılma niyetinin etkisi ile düşen performansı sebebiyle iş arkadaşları veya üstleri tarafından saldırgan davranışlara maruz bırakılması olasıdır. Bu ihtimaller doğrultusunda işten ayrılma niyetinin de mobing davranışının ortaya çıkmasını tetiklemesi muhtemeldir. Teoride ayrı ayrı tanımlanmış olan bu iki değişkenin birbiri ile ilişkisi bu noktalarda kurulabilmektedir. İki değişken arasındaki bu ilişki yapılan meta analiz neticesinde ortaya konulan bulgularla da desteklenmiştir. Mobing ve işten ayrılma niyeti ilişkisi doğrultusunda ortaya çıkabilecek olan bireysel zararların yanında işgücü devir hızının ve çalışan devamsızlığının artışı doğrultusunda artan finansal maliyetlerin ortadan kaldırılması için de süreçte rol alan tüm aktörlerin üzerine düşeni yapması önem taşımaktadır.

Çalışanın işine yönelik hisleri olarak tanımlanan iş tatmini değişkeni işin kişiye sundukları ile onun beklentilerinin örtüşmesi doğrultusunda şekillenmektedir. Buradan hareketle iş ortamında saldırgan davranışlara maruz kalmak veya şahit olmak çalışanın iş tatmininin düşmesine yol açabilmektedir. Kendini; maruz kaldığı veya şahit olduğu mobing davranışı sebebiyle çaresiz hisseden kişinin işine karşı olumsuz hisler beslemesi olağandır. Diğer yünden; işe yönelik tatmin düzeyi düşük olan bir çalışanın, performansına olumsuz yansıyan bu durum sebebi ile saldırgan davranışlara maruz bırakılması veya işe karşı hissettiği olumsuz duygulara bağlı olarak saldırgan

davranışlar sergileyerek mobing faili olması da mümkün olabilmektedir. Bu gibi sebeplerle birbirini etkileyen mobing ve iş tatmini değişkenleri arasında öncülü ve ardılı değişebilen karşılıklı bir ilişki olduğu yapılan meta analiz bulguları ile de desteklenmiştir. İş yerinde mobingin sebep olduğu iş tatminindeki düşüş ya da iş tatminin düşük olması ile tetiklenen iş yerinde mobing davranışı; bireysel, örgütsel ve toplumsal zararlara yol açmaktadır. Bu sebeptir ki; karar verici ve politika belirleyiciler açısından bu iki değişken arasındaki ilişkinin varlığının farkedilmesi ve ortaya çıkması noktasında gereken önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır.

İş yerinde mobingden söz edilebilmesinin başlıca unsurlarından olan kişiyi çaresiz hissettirmesi koşulu tükenmişlik sendromu içerisindeki kişinin ruh hali ile örtüşmektedir. Kişinin maruz kaldığı veya şahit olduğu saldırgan davranışlar neticesinde kendini çaresiz hissetmesi ve bu hissin giderek artması ile kişinin intihara varan düzeyde tükenmiş hissetmesi mümkün olabilmektedir. İş yerinde mobing davranışının sonuçları arasında literatürde sıkça vurgulanan fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar kişiyi duygusal olarak tüketerek yaşam enerjisini yok etmektedir. Mobing sürecinin çok sık görülen sonuçlarından olan işten ihraç ve intihar vakaları mağdurun ileri düzeyde duygusal tükenme yaşadığını kanıtlar niteliktedir. Mobingin çalışanın duygusal olarak tükenmesine yol açmasının yanı sıra bu ilişkinin tam tersi olarak da karşımıza çıkması mümkündür. Duygusal olarak tükenmiş, çalışma enerjisini kaybetmiş bir çalışanın iş yerindeki motivasyon ve performans düşüklüğü sebebiyle mobinge maruz kalması veya saldırgan davranışlar sergileyerek mobing faili olması da olasıdır. İş yerinde kendinden beklenen iş performansını gösteremeyen çalışanın iş arkadaşları veya üstlerinin bu durumu tolere edememesi neticesinde kişiye karşı saldırgan davranışlarda bulunması mümkün olabilmektedir. Kendinden beklenen motivasyonla çalışma gücüne sahip olmayan çalışanın agresifleşerek saldırgan davranışlar sergilemesi ve mobing sürecini başlatması da ihtimaller arasında yer alır. Mobing ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki bu karşılıklı birbirini tetikleme potansiyeli taşıyan ilişki meta analiz bulguları ile de desteklenmiş ve karar vericiler için genellenebilir düzeyde bulgular olarak sunulmuştur.

Örgütsel bağlılık kişinin çalıştığı organizasyona olan sadakati doğrultusunda örgütsel amaçlar için ileri düzeyde çaba sarfederek çalışması ve çalıştığı organizasyonun bir parçası olmaktan mutluluk duyması anlamını taşımaktadır. Ancak kişinin çalıştığı organizasyona karşı ileri düzeyde bağlılık hissedebilmesi için iş ortamında kendini nasıl hissettiği ve nasıl bir muameleye maruz kaldığı önem taşımaktadır. İş yerinde baskı, küçük düşürülme, azarlanma gibi saldırgan davranışlara maruz kalan veya iş ortamında bunlara şahitlik eden bir çalışanın çalıştığı organizasyona karşı tutumu olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu davranışlar mobingin faili tarafından gerçekleştirilen bireysel tutumlar gibi görünse de üst yönetimin ve diğer çalışanların bu noktadaki tavrı kişinin bağlılığını etkilemektedir. Olumsuz davranışların sistematik olarak gerçekleştiği bir iş ortamında çalışanların örgütsel bağlılığı da olumsuz yönde etkilenmektedir. Diğer yandan çalıştığı organizasyona karşı sadakat duymayan ve organizasyon çıkarları için çaba sarfetmeyen çalışanlar iş ortamında gerginliğe sebep olarak mobing sürecini tetikleyebilmektedirler. Bu kişiler sebep oldukları gerginlik dolayısıyla iş arkadaşları tarafından hedef alınarak mağdur edilebilmekte veya kendileri saldırgan davranışlarda bulunarak mobing faili olarak süreci başlatabilmektedir. Örgütsel bağlılığın etki ettiği diğer değişkenlerden olan işgücü devir hızı, verimlilik, devamsızlık gibi örgütsel değişkenler düşünüldüğünde organizasyon içinde bağlılığın düşmesine sebep olabilecek olan mobing davranışının önlenmesi önem taşımaktadır. Diğer yönden bağlılığın düşmesi ile tetiklenebilecek olan iş yerinde mobingin sebep olacağı bireysel, örgütsel ve toplumsal problemlerin de önüne geçilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle birbirini tetikleme ihtimalleri yapılan meta analiz bulguları ile de desteklenmiş olan bu iki değişkenin arasındaki ilişkinin farkında olunması ve gerekli düzenlemelerin bu doğrultuda gerçekleştirilmesinin gereği karar vericilerin değerlendirmesi gereken hususlardır. Yapılan analiz ile mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki negatif yönlü ilişkinin yer, zaman ve örneklemden bağımsız olarak genellenebilir olarak ortaya konmuş olmasının karar vericiler için kolaylaştırıcı nitelik taşıdığı düşünülmektedir.

Yapılan meta analiz alt grup analizleri neticesinde çalışmaların gerçekleştirildiği ülke değişkeninin her bir değişken arasındaki ilişki açısından düzenleyici etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmaların gerçekleştirildiği ülkelerde iş yerinde mobing

davranışına ilişkin toplumsal bakış açısının, yasal düzenlemelerle mağdurun korunma düzeyinin, kültürel öğelerin, organizasyonların saldırgan davranışlar karşısındaki yaygın tutumunun neler olduğu gibi faktörlerin bu etki açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ülke değişkeninin mobing ile olan etkileniminin beraberinde çalışmaların gerçekleştirildiği ülkelerdeki işsizlik oranları, gelirin kişiler arasında dağılımı, genel refah düzeyinin yüksek olması, örgüt içi hiyerarşiye olan kültürel yaklaşım gibi faktörler çalışanların işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeylerini de etkilediği görüşü literatürde yer almaktadır. Teoride yer alan bu bilgiler meta analizler kapsamında yapılan alt grup analizleri ile de desteklenmiştir. İş yerinde mobing kavramının irdelenmesinde öncü olan ve konuya ilişkin ilk yasal düzenlemeleri gerçekleştiren İskandinav ülkelerinde mobing ve işten ayrılma ilişkisi diğer ülkelere oranla daha düşük düzeyde bulunmuştur. Mobing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin irdelendiği çalışmalarda gelir düzeyi diğerlerine oranla daha yüksek olan Singapur'da, Hindistan'a kıyasla daha düşük düzeyde ilişki görülmektedir. Refah düzeyi yüksek olan Avrupa ülkelerinden olan İspanya'da mobing ve tükenmişlik arasındaki ilişki, refah düzeyi daha düşük olduğu bilinen Pakistan ve çalışma koşulları çok daha yoğun- yıpratıcı olan ABD'ye oranla daha düşük düzeydedir. Bağlılığa olan bakış açısı üzerindeki kültürel farkların net olarak görülebildiği Çin ve ABD gibi ülkelerde mobing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki farklılaşmaktadır. Tüm bu çıkarımlar göz önüne alındığında mobing ve ilişkisi ortaya konulan değişkenlerin ülkeler düzeyinde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda ortaya konulan bu sonuçların mobing ve sebebi veya sonucu olarak karşımıza çıkan bu değişkenlere ilişkin alınacak olan kararlar, ne tür faaliyetlerin desteklenip nelerden kaçınılmasının gerektiği, ne tür önlemler alınması ve nelerin teşvik edilmesi gerektiği konusunda karar alıcılara rehber oluşturabileceği düşünülmektedir. Ülkeler arası farklılıklar gözetildiğinde mobinge maruz kalan çalışanın çaresiz hissetmesinin önüne geçilmek üzere örgütsel ve yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği, mağdur olan çalışanın başvuracağı merciin net olarak belirlenmesinin önemi, düzenlemelerin yanı sıra bunlara ilişkin gerekli denetlemelerin yapılmasının ehemmiyeti ortaya çıkmaktadır.

Organizasyonların işten ayrılma niyetini düşük seviyede tutmak, iş tatminini artırmak, çalışanlarını tükenmişlik hissiden kurtarmak ve örgütsel bağlılıklarını artırmak gibi hedeflere yönelik organizasyonların iş yerinde mobingle başa çıkma ve mobingi önleme noktasında proaktif rol almasının gereği bu araştırma ile doğrulanmaktadır. Bu sayede daha motive ve işini sahiplenen çalışanlar, verimli organizasyon çıktıları ve karlılık elde etmek, maliyetleri düşürmek ve toplumsal fayda sağlamak mümkün olabilecektir.

Yapılan çalışma kapsamında meta analiz çalışmalarının ortak problemlerinden olan yayın yanlılığı ve kayıp veri problemleri çalışmanın en önemli kısıtlarını oluşturmaktadır. Araştırma verisinin ikincil veri olarak daha önce yapılan çalışmalardan alınması bu problemlere yol açmaktadır. Çeşitli sebeplerle yayınlanmayan veya yayınlanmış olsa da yeterli atıf almaması gibi sebeplerle veri tabanları vasıtasıyla ulaşılamayan çalışma sonuçları araştırma açısından kayıp veri niteliği taşımaktadır. Bu kısıtın minimize edilmesi amacıyla veri tabanı seçimi mümkün olduğu kadar geniş tutularak maksimum sayıda çalışmadan veri elde edilmiştir. Araştırmanın bir başka kısıtı ise incelenen çalışmaların yayın dilinin Türkçe ve İngilizce ile sınırlandırılması gereğinden kaynaklanmaktadır. Araştırmacının yetkinliği doğrultusunda yayın dili kısıtının ortadan kaldırması mümkün olmamıştır. Yayınlanan çalışmaların yanlı basılmasına ilişkin oluşan yayın yanlılığı probleminin ortadan kalkması için ise bu doğrultuda gereken analizler gerçekleştirilmiş, yanlılığın olmadığına ilişkin bulgulara çalışma kapsamında yer verilmiştir. Kodlamanın bir kişi tarafından yapılması araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Kodlama güvenilirliğinin artırılması amacıyla araştırma veri setine dahil edilen çalışmaların her biri üçer kere kontrol edilerek analizler tekrar edilmiştir.

Bu tez çalışması ile mobing kavramının 1970'lerde ilk tanımlanmasından bu yana yapılan tüm çalışmalar bağlamında irdelenmesi ve yönetim organizasyon alanında yeni kullanılmaya başlanan ve az sayıda örneği olan meta analiz yöntemini kullanması açısından özgün değer taşıdığı düşünülmektedir. Çalışma ile ortaya konulan sonuçlar doğrultusunda; iş yerinde mobing gibi yönetim ve organizasyon alanında çok sayıda çalışmanın yapıldığı ve aynı araştırma sorusuna farklı bağlamlarda verilen cevapların

çok olduğu değişkenlere ilişkin meta analiz çalışmalarının artmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede yapılan çalışmaların sonuçlarından çok daha büyük sayıda rneklemi temsilen daha genellenebilir ve toparlayıcı sonuçlara ulaşılabilecektir. Bunun yanı sıra mobing değişkenine ilişkin nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılacak daha derinlemesine irdelemeler yapılabilcek çalışmalara eğilinmesi yararlı olacaktır. Araştırmacıların bu konuya eğilmesi; iş yerinde mobing davranışının önemini, sebep olduğu bireysel ve toplumsal dinamikleri, uygulayıcı olan işletmelere, toplumsal düzeyde ve hukuk alanındaki karar vericilere aktarması açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu çalışma ile mobing davranışının işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri açısından ortaya konulan önemi doğrultusunda önlenmesi için başta gelen aktörler olan işletmelerin de konuya ilişkin çalışmalarını artırmaları gerekli bulunmaktadır. Araştırma bulguları ile doğrulanan iş yerinde mobingin yol açacağı bireysel, örgütsel ve toplumsal sorunların önlenmesi işletmelerin karar, politika ve prosedürlerini bu doğrultuda düzenlemeleri ile mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Adams, Andrea: "Bullying at Work", **Journal of Community and Applied Social Psychology**, Sayı 7, Cilt 3, 1997, ss.177-180.
- Agervold, Mogens, Eva Gemzøe Mikkelsen: "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions", **Work & Stress**, Sayı 18, Cilt 4, 2004, ss.336-351.
- *Allen, Belinda C., Peter Holland, Roslyn Reynolds: "The Effect of Bullying on Burnout in Nurses: The Moderating Role of Psychological Detachment", **Journal of Advanced Nursing**, Sayı 71, Cilt 2, 2015, ss.381-390.
- American Psychological Association: Meta-Analysis Reporting Standards (MARS), 18.10.2020 (Çevrimiçi)
<https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u58/2015/MARS.pdf>
- Aquino, Karl, Murray Bradfield: "Perceived Victimization in the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics", **Organization Science**, Sayı 11, Cilt 5, 2000, ss.525-537.
- *Arenas, Alicia, Gabriele Giorgi, Francesco Montani, Serena Mancuso, Javier F. Perez, Nicola Mucci, Giulio Arcangeli: "Workplace Bullying in a Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship with Job Satisfaction, and Psychological Well-Being", **Frontiers in Psychology**, Sayı 6, 2015.
- Ashforth, Blake: "Petty Tyranny In Organizations", **Human Relations**, Sayı 47, Cilt 7, 1994, ss.755-778.

- *Atalay, İrfan: "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Kamu Sektöründen Bir Örnek", **Yüksek Lisans Tezi, TC. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2010.
- *Aylan, Serkan: "Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı**, Ankara, 2012.
- Baillien, Elfi , Katalien Bollen, Martin Euwema, Hans De Witte: "Conflicts and Conflict Management Styles as Precursors of Workplace Bullying: A Two-Wave Longitudinal Study", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 23, Cilt 4, 2014, ss.511-524, s.511.
- Bakioğlu, Ayşen, Şafak Özcan: "**Meta Analiz**", Nobel Yayınevi, 2016.
- *Bano, Shehnaz, Sadia Malik: "Impact of workplace bullying on organizational outcome", **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)**, Sayı 7, Cilt 3, 2013, ss.618-627.
- Bayrak Kök, Sabahat: "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.16, 2006, ss.433-448.
- *Belli, Emre: "Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi", **Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi**, Erzurum, 2014.
- Bjorkqvist, Kaj, Karin Osterman, Monika Hjeit-Back: "Aggression Among University Employees", **Aggressive Behavior**, Sayı 20, Cilt 3, 1994, ss.173-184.
- Bjorkqvist, Kaj, Karin Österman, Kirsti MJ Lagerspetz: "Sex Differences in Covert Aggression Among Adults", **Aggressive Behavior**, Sayı 20, Cilt 1, 1994, ss.27-33.

- *Blackstock, Sheila:
 “Addressing Quality Of Worklife: Examining Horizontal Workplace Bullying Behaviors In Nursing”, **Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science**, University Of Northern British Columbia, 2012.
- *Blackstock, Sheila, Karen, Harlos, Marhta L. Macleod, Cindy L.Hardy:
 "The Impact of Organisational Factors on Horizontal Bullying And Turnover Intentions in The Nursing Workplace", **Journal of Nursing Management**, Sayı 23, Cilt 8, 2015, ss.1106-1114.
- *Bohle, Philip, Angela Knox, Jack Noone, Maria Mc Namara, Julia Rafalski, Michael Quinlan:
 "Work Organisation, Bullying and Intention to Leave in the Hospitality Industry", **Employee Relations**, Sayı 39, Cilt 4, 2017, ss.446-58.
- *Broeck, Anjavan den , Elfi Baillien, Hans De Witte:
 "Workplace Bullying: A perspective from the Job Demands-Resources Model", **SA Journal of Industrial Psychology**, Sayı 37, Cilt 2, 2011, ss.40-51.
- *Brunetto, Yvonne, Matthew Xerri, Kate Shacklock, Ben Farr-Wharton, Rod Farr-Wharton:
 "Management, Bullying and the Work Outcomes of Australian Paramilitary", **Australian & New Zealand Journal of Criminology**, Sayı 50, Cilt 3, 2017, ss.341-59.
- Borenstein, Michael, Larry V. Hedges, Julian P. T. Higgins, Hannah R. Rothstein:
 “**Introduction to Meta-Analysis**”, John Wiley & Sons, 2009.
- *Burton, James P:
 "The Role of Job Embeddedness in the Relationship between Bullying and Aggression", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 24, Cilt 4, 2015, ss.518-29.
- Carmeli, Abraham, Jacob Weisberg:
 ”Exploring Turnover Intentions Among Three Professional Groups of Employees”, **Human Resource Development International**, Sayı 9, Cilt 2, 2006, ss.191-206.

- *Carter,
Madeline, Neill
Thompson, Paul
Crampton, Gill
Morrow, Bryan
Burford,
Christopher
Gray, and Jan
Illing:
"Workplace Bullying in the Uk Nhs: A Questionnaire and Interview Study on Prevalence, Impact and Barriers to Reporting", **BMJ Open**, Sayı 3, Cilt 6, 2013
- *Cassidy, Tony,
Marian
McLaughlin,
Eimear
McDowell:
"Bullying and Health at Work: The Mediating Roles of Psychological Capital and Social Support", **Work & Stress**, Sayı 28, Cilt 3, 2014, ss.255-69.
- Chalmers, Iain,
Hedges, Larry
V., Cooper,
Harris:
"A Brief History of Research Synthesis" **Evaluation & The Health Professions**, Sayı:25, Cilt:1, 2002, ss.12-37.
- *Claybourn,
Marvin:
"Relationships between Moral Disengagement, Work Characteristics and Workplace Harassment", **Journal of Business Ethics**, Sayı 100, Cilt 2, 2011, ss.283-301.
- *Coetzee, M.,
and J. van Dyk:
"Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator", **Psychological Reports**, Sayı 121, Cilt 2, 2018, ss.375-92.
- Cohen, Jacob:
"Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences",
Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1988.
- *Cooper-
Thomas, Helena,
Raymond T. Lee,
Dianne Gardner,
Michael
O'Driscoll,
Bevan Catley,
Tim Bentley,
Linda Trenberth:
"Neutralizing Workplace Bullying: The Buffering Effects of Contextual Factors", **Journal of Managerial Psychology**, Sayı 28, Cilt 4, 2013, ss.384-407.

- Cotton, John L.,
Jeffrey M. Tuttle: "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research", **Academy of Management Review**, Sayı 11, Cilt 1, 1986, ss.55-70.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
Çalışma Genel Müdürlüğü: İş yerinde Psikolojik Şiddet. "**Bilgilendirme Rehberi**", Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Çalışma Genel Müdürlüğü, 2014.
- Davenport, Noa,
Ruth Distler
Schwartz, Gail
Pursell Elliott: "**Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace**", Civil Society Pub, 1999.
- *Dehue,
Francine,
Catherine
Bolman, Trijntje
Völlink, and
Mieneke
Pouwelse: "Coping with Bullying at Work and Health Related Problems", **International Journal of Stress Management**, Sayı 19, Cilt 3, 2012, ss.175-97.
- *Devonish,
Dwayne: "Workplace Bullying, Employee Performance and Behaviors", **Employee Relations**, Sayı 35, Cilt 6, 2013, ss. 630-47.
- * Djurkovic,
Nikola, Darcy
McCormack,
Gian Casimir: "The Physical and Psychological Effects of Workplace Bullying and Their Relationship to Intention to Leave: A Test of the Psychosomatic and Disability Hypotheses", **International Journal of Organization Theory & Behavior**, Sayı 7, Cilt 4, 2004, ss.469-97.
- *Djurkovic,
Nikola, Darcy
Mc Cormack,
Gian Casimir: "Workplace Bullying and intention to Leave: The Moderating Effect of Perceived Organisational Support", **Human Resource Management Journal**, Sayı 18, Cilt 4, 2008, ss. 405-422.
- *Dollard,
Maureen F.,
Christian
Dormann,
Michelle R.
Tuckey, Jordi
Escartín : "Psychosocial Safety Climate (PSC) and Enacted PSC for Workplace Bullying and Psychological Health Problem Reduction", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 26, Cilt 6, 2017, ss.844-857.

- Duffy, Maureen,
Len Sperry: "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", **The Family Journal**, Sayı 15, Cilt 4, 2007, ss.398-404.
- Einarsen, Stale,
Helge Hoel, Guy
Notelaers: "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", **Work & Stress**, Sayı 23, Cilt 1, 2009, ss.24-44.
- Einarsen, Stale,
Bjorn Inge
Raknes, Stig
Berge
Matthiesen: "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 4, Cilt 4, 1994, ss.381-401.
- Einarsen, Stale,
Bjorn I. Raknes: "Harassment In The Workplace and the Victimization of Men", **Violence and Victims**, Sayı 12, Cilt 3, 1997, ss.247-263.
- Einarsen, Stale,
Eva Gemzoe
Mikkelsen: "Individual Effects of Exposure to Bullying at Work" **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace**, CRC Press, 2002, s.136-137.
- Einarsen, Stale,
Helge Hoel, Cary
Cooper: "**Bullying and Emotional Abuse In the Workplace: International Perspectives In Research and Practice**", CRC Press, 2003.
- Einarsen, Stale: "The Nature and Causes of Bullying at Work", **International Journal of Manpower**, Sayı 20, Cilt 1/2, 1999, ss.16-27.
- Einarsen, Stale: "Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach", **Aggression and Violent Behavior**, Vol 5, Cilt 4, 2000, ss.379-401.
- Elçi, Meral,
Melisa Erdilek
Karabay: "İşletmelerde Yıldırıma Maruz Kalma Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisi: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C.14, Cilt 1, 2016, ss.125-149.

- *Elçi, Meral,
Melisa Karabay
Erdilek, Lütüfihak
Alpkan, İrge
Şener:
"The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organizational Silence and Turnover Intention", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Sayı 150, 2014, ss. 455-64.
- *Elmas, Sevgi:
"İş yerinde Mobbing Ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2012.
- *Engin, Gözde:
"Duygusal Tacizin İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2012.
- Erdoğan, İlhan:
"İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", Dönence Yayınevi, 1999.
- *Ertüreten,
Ayşegül:
"The Relationship of Downward Mobbing with Leadership and Work-Related Attitudes", **Doktora Tezi, Koç University**, 2008.
- Escartín, Jordi,
Dieter Zapf,
Carlos Arrieta,
Álvaro
Rodríguez-
Carballeira:
"Workers' Perception of Workplace Bullying: A Cross-Cultural Study", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 20, Cilt 2, 2011, ss.178-205.
- *Escartín, Jordi,
Lucas Monzani,
Frederick Leong,
Álvaro
Rodríguez-
Carballeira:
"A Reduced Form of the Workplace Bullying Scale – the Eapa-T-R: A Useful Instrument for Daily Diary and Experience Sampling Studies", **Work & Stress**, Sayı 31, Cilt 1, 2017, ss. 42-62.
- Field, Tim:
"Bully In Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying: Overcoming the Silence and Denial By Which Abuse Thrives", **Success Unlimited**, 1996.
- Freudenberg,
Herbert J.:
"Burnout Staff", **Journal of Social Issues**, Sayı 30, Cilt 1, 1974, ss.159-66.

George, Jennifer
M., R. Jones
Gareth, C.
Sharbrough
William:

“Understanding and Managing Organizational Behavior”,
Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2011.

*Giorgi,
Gabriele, Jose M.
Leon-Perez, and
Alicia Arenas:

"Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship between Workplace Bullying and Job Satisfaction among Italian Workers", **Journal of Business Ethics**, Sayı 131, Cilt 1, 2014, ss. 227-37.

*Glambek, Mats,
Stig Berge
Matthiesen, Jørn
Hetland, Stale
Einarsen:

"Workplace Bullying as an Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: A 6-Month Prospective Study", **Human Resource Management Journal**, Sayı 24, Cilt 3, 2014, ss. 255-68.

*Glaso, Lars.,
Edvard Bele,
Morten. B.
Nielsen, Stale
Einarsen:

"Bus Drivers' Exposure to Bullying at Work: An Occupation-Specific Approach", **Scandinavian Journal of Psychology**, Sayı 52, Cilt 5, 2011, ss. 484-93.

Glass, Gene V.:

“Primary, Secondary, and Meta-Analysis of Research”,
Educational Researcher, Sayı:5, Cilt:10, 1976, ss.3-8.

*Goodboy, Alan
K., Matthew M.
Martin, Jennifer
M. Knight, and
Zachary Long.

"Creating the Boiler Room Environment", **Communication Research**, Sayı 44, Cilt 2, 2017, ss. 244-62.

Griffeth, Rodger
W., Peter W.
Hom, Stefan
Gaertner:

"A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium", **Journal of Management**, Sayı 26, Cilt 3, 2000, ss.463-488.

Gruneberg,
Michael M.:

“Understanding Job Satisfaction”, Halsted Press, 1979.

*Gupta, Richa:

"Prevalence of Workplace Bullying and Its Impact on Workplace Well-Being In Academia", **Indian Journal of Health and Wellbeing**, Sayı 4, Cilt 3, 2013.

- Gürbüz, Sait,
Murad Yüksel:
- "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı 9, Cilt 2, ss.174-190.
- *Hauge, Johan
Lars, Anders
Skogstad, Ståle
Einarsen:
- "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study", **Work & Stress**, Sayı 21, Cilt 3, 2007, ss.220-242.
- * Hauge, Johan
Lars, Anders
Skogstad, Ståle
Einarsen:
- "The Relative Impact of Workplace Bullying as a Social Stressor at Work", **Scandinavian Journal of Psychology**, Sayı 51, Cilt 5, 2010, ss. 426-33
- Hedges, Larry
V., Ingram
Olkin:
- "**Statistical Methods for Meta-Analysis**", Academic Press, 1985.
- Hedges, Larry
V., Jack L.
Vevea:
- "Fixed and Random-Effects Models in Meta-Analysis", **Psychological Methods**, Sayı 3, Cilt 4, 1998.
- Hellman, Chan
M.:
- "Job Satisfaction and Intent to Leave", **The Journal of Social Psychology**, Sayı 137, Cilt 6, 1997, ss.677-689.
- Higgins, Julian
PT., Simon G.
Thompson:
- "Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis", **Statistics in Medicine**, Sayı 21, Cilt 11, 2002, ss.1539-1558.
- Hoel, Helge,
Cary L. Cooper:
- "**Destructive Conflict and Bullying at Work**", Manchester School of Management UMIST, Manchester, 2000.
- Hoel, Helge,
Ståle Einarsen:
- "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 19, Cilt 1, 2010, ss.30-50.

- *Hogh, Annie, Helge Hoel ve Isabella G. Carneiro: "Bullying and Employee Turnover among Healthcare Workers: A Three-Wave Prospective Study", **Journal of Nursing Management**, Sayı 19, Cilt 6, 2011, ss. 742-51.
- *Houshmand, Marjan, Jane O'Reilly, Sandra Robinson, Angela Wolff: "Escaping Bullying: The Simultaneous Impact of Individual and Unit-Level Bullying on Turnover Intentions", **Human Relations**, Sayı 65, Cilt 7, 2012, ss. 901-918.
- Hubert, Adrienne B., Marc Van Veldhoven: "Risk Sectors For Undesirable Behaviour and Mobbing", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 10, Cilt 4, 2001, ss.415-424.
- Jackson, Susan E., Christina Maslach: "After Effects of Job-Related Stress: Families as Victims", **Journal of Organizational Behavior**, Sayı 3, Cilt 1, 1982, ss.63-77.
- *Kakarika, Maria, Helena V. González-Gómez, and Zoe Dimitriades: "That Wasn't Our Deal: A Psychological Contract Perspective on Employee Responses to Bullying", **Journal of Vocational Behavior**, Sayı 100, 2017, ss. 43-55.
- Kanter, Rosabeth Moss: "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", **American Sociological Review**, Sayı 33, Cilt 4, 1968, ss.499-517.
- Karabulut, Ahu Tugba: "Bullying: Harmful and Hidden Behavior in Organizations", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Sayı 229, Cilt 5, 2016, ss.4-11.
- Karakaş, Ayhan: "Duygusal Emek, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otel İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Sayı 9, Cilt 1, 2017, ss.80-112.
- Karatuna, Işıl, Pınar Tınaz: "İş yerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma", TÜRK-İŞ Yayınları, 2010.

- *Karcioğlu, Fatih, Sevil Akbaş: "İş yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", **Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences**, Sayı 24, Cilt 3, 2010.
- *Kay, Rachael E. S.: "Professional and Team Identity Buffer Effects of Workplace Environment and Bullying on Burnout in Nurses", **Doktora Tezi, University of Illinois at Chicago**, 2015.
- Kaya Ciceralli, Lutfiye, Eyyub Ensari Ciceralli: "**Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing**", Gece Kitaplığı Yayınevi, Ankara, 2015.
- *Kaya, Naciye: "Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Doktora Tezi**, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2016.
- Keashly, Loreleigh, Joel H. Neuman: "**Final Report: Workplace Behaviour (Bullying) Project Survey**", Mankato: Minnesota State University, 2008.
- *Kernan, Mary C., Sharon Watson, Fang Fang Chen, Tai Gyu Kim: "How Cultural Values Affect the Impact of Abusive Supervision on Worker Attitudes", **Cross Cultural Management: An International Journal**, Sayı 18, Cilt 4, 2011, ss. 464-84.
- Kocatürk, Sebahat: "Hizmetiçi Eğitimin Çalışan Performansına Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması", **Yüksek Lisans Tezi, Antalya**, 2016.
- *Laschinger Heather K. Spence, Ashley L. Grau, Joan Finegan, Piotr Wilk : "New Graduate Nurses' Experiences of Bullying and Burnout In Hospital Settings", **Journal of Advanced Nursing**, Sayı 66, Cilt 12, 2010, ss. 2732-2742.

- * Laschinger Heather K.
Spence, Carol A.
Wong, Ashley L.
Grau : "The Influence of Authentic Leadership on Newly Graduated Nurses' Experiences of Workplace Bullying, Burnout and Retention Outcomes: A Cross-Sectional Study", **International Journal of Nursing Studies**, Sayı 49, Cilt 10, 2012, ss. 1266-1276
- *Laschinger, Heather K.
Spence, Roberta Fida: "A Time-Lagged Analysis of the Effect of Authentic Leadership on Workplace Bullying, Burnout, and Occupational Turnover Intentions", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 23, Cilt 5, 2014, ss. 739-53.
- *Law, Rebecca, Maureen F. Dollard, Michelle R. Tuckey, Christian Dormann: "Psychosocial Safety Climate as a Lead Indicator of Workplace Bullying and Harassment, Job Resources, Psychological Health And Employee Engagement", **Accident Analysis & Prevention**, Sayı 43, Cilt 5, 2011, ss. 1782-1793.
- Lawler, Edward E., Lyman W. Porter: "The Effect of Performance on Job Satisfaction", **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, Sayı 7, Cilt 1, 1967, ss.20-28,s.28.
- *Lee, Raymond T., Céleste M. Brotheridge: "When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping, and well-being", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 15, Cilt 3, 2006, ss.352-377.
- Leiter, Michael P., Christina Maslach: "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment", **Journal of Organizational Behavior**, Sayı 9, Cilt 4, 1988, ss.297-308.
- Leymann, Heinz: "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 5, Cilt 2, 1996, ss.165-184.
- Leymann, Heinz, Annelie Gustafsson: "Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 5, Cilt 2, 1996, ss.251-275.

Leymann, Heinz: (çevrimiçi) <http://www.leymann.se/English/11130E.HTM>(2019)

Leymann, Heinz: "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", **Violence and Victims**, Sayı 5, Cilt 2, 1990, ss.119-126.

Lipsey, Mark W.,
David B. Wilson: **"Practical Meta-Analysis"**, SAGE Publications, Inc, 2001.

*Livne, Yael,
Ruhama
Goussinsky: "When Prey Turns Predatory: Workplace Bullying as a Predictor of Counteraggression/Bullying, Coping, and Well-Being", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 15, Cilt 3, 2006, ss. 352-377.

Locke, Edwin
A.: "Toward a Theory of Task Motivation And Incentives", **Organizational Behavior and Human Performance**, Sayı 3, Cilt 2, 1968, ss.157-189.

Locke, Edwin
A.: "What is Job Satisfaction?", **Organizational Behavior and Human Performance**, Sayı 4, Cilt 4, 1969, ss.309-336.

Loke, Jennifer
Chiok Foong: "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment", **Journal of Nursing Management**, Sayı 9, Cilt 4, 2001, ss.191-204.

*Loh, Jennifer,
Simon Lloyd D.
Restubog,
Thomas J.
Zagenczyk: "Consequences of Workplace Bullying on Employee Identification and Satisfaction among Australians and Singaporeans", **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Sayı 41, Cilt 2, 2010, ss. 236-52.

Lutgen-Sandvik,
Pamela: "The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation and Regeneration of Workplace Mistreatment", **Management Communication Quarterly**, Sayı 16, Cilt 4, 2003, ss.471-501.

- *Lutgen-Sandvik, Pamela, Jacqueline N. Hood, Ryan P. Jacobson: "The Impact of Positive Organizational Phenomena and Workplace Bullying on Individual Outcomes", **Journal of Managerial Issues**, Sayı 28, Cilt 1-2, 2016, ss. 30-49.
- *Lutgen-Sandvik, Pamela, Sarah J. Tracy ve Jess K. Alberts: "Burned by Bullying In The American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact", **Journal of Management Studies**, Sayı 44, Cilt 6, 2007, ss. 837-862.
- *Ma, Shu-Ching, Hsiu- Hung. Wang, Tsair-Wei Chien: "Hospital Nurses' Attitudes, Negative Perceptions, and Negative Acts Regarding Workplace Bullying", **Annals of General Psychiatry**, Sayı 16, 2017.
- *Madlock, P. E., C. Kennedy-Lightsey: "The Effects of Supervisors' Verbal Aggressiveness and Mentoring on Their Subordinates", **Journal of Business Communication**, Sayı 47, Cilt 1, 2010, ss. 42-62.
- *Malik, Omar .ü Farooq, Abdul Sattar, Asif Shahzad, Rafia Faiz: "Personal Bullying and Nurses' Turnover Intentions in Pakistan: A Mixed Methods Study", **Journal of Interpersonal Violence**, 2017.
- Maslach, Christina, Susan E. Jackson: "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Organizational Behavior**, Sayı 2, Cilt 2, 1981, ss.99-113.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter: "Job Burnout", **Annual Review of Psychology**, Sayı 52, Cilt 1, 2001, ss.397-422.
- Maslach, Christina: "Job burnout: New Directions in Research and Intervention", **Current Directions in Psychological Science**, Sayı 12, Cilt 5, 2003, ss.189-192.

- Matthiesen, Stig
Berge, Stale
Einarsen: "MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 10, Cilt 4, 2001, ss.467-484.
- *McCormack,
Darcy, Gian
Casimir, Nikola
Djurkovic, Li
Yang: "Workplace bullying and intention to leave among schoolteachers in China: the mediating effect of affective commitment", **Journal of Applied Social Psychology**, Sayı 39, Cilt 9, 2009, ss. 2106-2127.
- *McCormack,
Darcy, Gian
Casimir, Nikola
Djurkovic, Li
Yang: . "The Concurrent Effects of Workplace Bullying, Satisfaction with Supervisor, and Satisfaction with Co-Workers on Affective Commitment among Schoolteachers in China", **International Journal of Conflict Management**, Sayı 17, Cilt 4, 2006, ss. 316-331.
- *McGregor,
Alisha,
Christopher A.
Magee, Peter
Caputi, Donald
Iverson: "A Job Demands-Resources Approach to Presenteeism", **Career Development International**, Sayı 21, Cilt 4, 2016, ss. 402-418.
- McNeese-Smith,
Donna K.: "The Influence of Manager Behavior on Nurses' Job Satisfaction, Productivity, and Commitment", **JONA: The Journal of Nursing Administration**, Sayı 27, Cilt 9, 1997, ss.47-55;
- *Meliá, Josep L.,
Marta Becerril: "Psychosocial Sources of Stress and Burnout In the Construction Sector: A Structural Equation Model", **Psicothema**, Sayı 19, Cilt 4, 2007, ss. 679-686.
- *Mete, Mehmet,
Ömer Faruk
Ünal, Bülent
Akyüz ve Recep
Kılıç: "Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Sayı 6, Cilt 12, 2015, ss.37-61.

- Meyer, John P.,
Natalie J. Allen: "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resource Management Review**, Sayı 1, Cilt 1, 1991, ss.61-89.
- Mobley, William H., Stanley O.
Horner, At T.
Hollingsworth: "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", **Journal of Applied Psychology**, Sayı 63, Cilt 4, 1978.
- Mowday,
Richard T.,
Lyman W.
Porter, Richard
Steers: "**Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**", Academic Press, 1982.
- Namie, Gary: "Workplace Bullying: Escalated Incivility", **Ivey Business Journal**, Sayı 68, Cilt 2, 2003, ss.1-6.
- *Naseer, Saima,
Usman Raja ve
Magda Bezerra
Leite Doniac: "Effect of Perceived Politics and Perceived Support on Bullying and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Type a Personality", **The Journal of Psychology**, Sayı 150, Cilt 5, 2016, ss. 606-624.
- *Neto, Mariana,
Aristides I.
Ferreira, Luis F.
Martinez Paula
C. Ferreira: "Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing", **Annals of Work Exposures and Health**, Sayı 61, Cilt 5, 2017, ss. 528-538.
- Noel A. Card: "**Applied Meta-Analysis for Social Science Research**", Guilford Publications, 2012, ss.39-41.
- *Olsen, Espen,
Gunhild Bjaalid,
Aslaug
Mikkelsen: "Work Climate and the Mediating Role of Workplace Bullying Related to Job Performance, Job Satisfaction, and Work Ability: A Study Among Hospital Nurses", **Journal of Nursing**, Sayı 73, Cilt 11, 2017, ss. 2709-19.
- Oshagbemi,
Titus: "Job Satisfaction of UK Academics", **Educational Management & Administration**, Sayı 24, Cilt 4, 1996, ss.389-400.

- *Osmanoğlu Taştan, Nurdan: “ Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi**, 2015.
- *Otto, Kathleen, Nihal Mamatoglu: "Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors", **The Journal of Psychology**, Sayı 149, Cilt 1-2, 2015, ss. 193-218.
- *Out, Jennifer W.: "Meanings of Workplace Bullying: Labelling Versus Experiencing and The Belief in a Just World", **Doktora Tezi**, 2005.
- *Özdemir, Esen: "İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması", **Doktora Tezi Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2010.
- *Peng, Yen-Chun, Liang-Ju Chen, Chen-Chieh Chang, Wen-Long Zhuang: "Workplace Bullying and Workplace Deviance", **Employee Relations**, Sayı 38, Cilt 5, 2016.
- *Petrovic, Ivana, Svetlana Cizmic, Milica Vukelic: "Workplace Bullying in Serbia: The Relation of Self-Labeling and Behavioral Experience with Job-Related Behaviors", **Psihologija**, Sayı 47, Cilt 2, 2014, ss. 185-99.
- Pettman, Barrie O.: "Some Factors Influencing Labour Turnover: A Review of Research Literature", **Industrial Relations Journal**, Sayı 4, Cilt 3, 1973, ss.43-61.
- Proudfoot, Judith G., Philip J.Corr, David E.Guest, Graham Dunn: "Cognitive-Behavioural Training to Change Attributional Style Improves Employee Well-Being, Job Satisfaction, Productivity, and Turnover", **Personality and Individual Differences**, Sayı 46, Cilt 2, 2009, ss.147-153.

- Quine, Lyn: "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey", **BMJ**, Sayı 318, Cilt 7178, 1999, ss.228-232.
- *Quinn, Linda P.: "Bullying and nurses' work experience, coping self-efficacy beliefs, job satisfaction, and intent to leave one's job", **Doktora Tezi, Capella University**, 2016.
- *Raja, Usman, Yasir Javed, Muhammad Abbas: "A Time Lagged Study Of Burnout as a Mediator In the Relationship Between Workplace Bullying and Work–Family Conflict", **International Journal of Stress Management**, Sayı 25, Cilt 4, 2018.
- Rayner, Charlotte: "The Incidence of Workplace Bullying", **Journal of Community & Applied Social Psychology**, Sayı 7, Cilt 3, 1997, ss.199-208.
- Reichers, Arnon E.: "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", **Academy of Management Review**, Sayı 10, Cilt 3, 1985, ss.465-476.
- *Rodríguez-Muñoz, Alfredo, Elfi Baillien, Hans De Witte, Bernardo Moreno-Jiménez, Juan Carlos Pastor.: "Cross-Lagged Relationships Between Workplace Bullying, Job Satisfaction and Engagement: Two Longitudinal Studies", **Work & Stress**, Sayı 23, Cilt 3, 2009, ss. 225-243.
- *Rossiter, Louise, Antigonos Sochos: "Workplace Bullying and Burnout: The Moderating Effects of Social Support", **Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma**, Sayı 27, Cilt 4, 2018, ss.386-408.

- *Salin, Denise, Guy Notelaers: "The Effect of Exposure to Bullying on Turnover Intentions: The Role of Perceived Psychological Contract Violation and Benevolent Behaviour", **Work & Stress**, Sayı 31, Cilt 4, 2018, ss. 355-374.
- Samnani, Al-Karim, Parbudyal Singh: "Performance-Enhancing Compensation Practices and Employee Productivity: The Role of Workplace Bullying", **Human Resource Management Review**, Sayı 24, Cilt 1, 2014, ss.5-16.
- *Sarial, Kıymet: "Psikolojik Tacizin Çalışanların Tutumlarını Belirlemedeki Rolü" **Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2015.
- *Sauer, Penny A.: "Does Resilience Mediate The Effects of Bullying İn Nurses?". **Doktora Tezi, University of North Carolina at Greensboro**, 2013.
- *Schalkwyk, Van Lena-Mari, Crizelle Els, Ian Rothmann Jr.: "The Moderating Role of Perceived Organisational Support In the Relationship Between Workplace Bullying and Turnover Intention Across Sectors In South Africa", **SA Journal Of Human Resource Management**, Sayı 9, Cilt 1, 2011, ss. 1-13.
- *Sheehan, Maura, T. J. McCabe, Thomas N. Garavan: "Workplace Bullying and Employee Outcomes: A Moderated Mediated Model", **The International Journal of Human Resource Management**, Sayı 31, Cilt 11, 2018, ss. 1379-416.
- Sheldon, Mary E.: "Investments and Involvements As Mechanisms Producing Commitment to The Organization", **Administrative Science Quarterly**, Sayı 16, Cilt 2, 1971, ss.143-150.
- *Simons, Shellie R., Roland B. Stark Rosanna F. DeMarco: "A New, Four-Item Instrument to Measure Workplace Bullying", **Research in nursing & Health**, Sayı 34, Cilt 2, 2011, ss. 132-40.
- *Sims, Randi L., and Peng Sun: "Witnessing Workplace Bullying and the Chinese Manufacturing Employee", **Journal of Managerial Psychology**, Sayı 27, Cilt 1, 2012, ss. 9-26.

- Steers, Richard M.: "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**, Sayı 22, Cilt 1, 1977, ss.46-56.
- Şahin, Faruk: "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", **Ege Akademik Bakış**, Sayı 11, Cilt 2, 2011, ss.277-288.
- *Şahin, Neslihan: "Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", **Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2006.
- *Şahin, Gizem Suzan: "The Relationship Between Mobbing and Paternalistic Leadership: Perception of Generation Y's", **Doktora Tezi, Middle East Technical University**, 2015.
- *Tanhan Fuat, Zekeriya Çam: "The Relation Between Mobbing Behaviors Teachers In Elementary Schools Are Exposed to and Their Burnout Levels", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Sayı 15, 2011, ss. 2704-2709.
- *Teker, Said Kerem: "Mobbingin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumu Örneği", **Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2014.
- *Tengilimoğlu, Dilaver, Fatma Akdemir Mansur, Sophia F. Dziegielewski: "The Effect of the Mobbing on Organizational Commitment in the Hospital Setting: A Field Study", **Journal of Social Service Research**, Sayı 36, Cilt 2, 2010, ss. 128-41.
- *Topa, Gabriela, Dina Guglielmi, Marco Depolo: "Mentoring and Group Identification as Antecedents of Satisfaction and Health among Nurses: What Role Do Bullying Experiences Play?", **Nurse Education Today**, Sayı 34, Cilt 4, 2014, ss. 507-512.
- *Trepanier, S. G., C. Fernet, S. Austin: "A Longitudinal Investigation of Workplace Bullying, Basic Need Satisfaction, and Employee Functioning", **Journal of Occupational Health Psychology**, Sayı 20, Cilt 1, 2015, ss. 105-16.

- *Trépanier, Sarah-Geneviève, Claude Fernet, Stéphanie Austin:
"Workplace Bullying and Psychological Health at Work: The Mediating Role of Satisfaction of Needs for Autonomy, Competence and Relatedness", **Work & Stress**, Sayı 27, Cilt 2, 2013, ss. 123-140.
- *Tsuno, Kanami, N. Kawakami, A. Shimazu, K. Shimada, A. Inoue, P. Leiter M:
"Workplace Incivility in Japan: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Modified Work Incivility Scale", **Journal of Occupational Health**, Sayı 59, Cilt 3, 2017, ss. 237-246.
- *Tuckey, Michelle R., Annabelle M. Neall:
"Workplace Bullying Erodes Job and Personal Resources: Between-And Within-Person Perspectives", **Journal of Occupational Health Psychology**, Sayı 19, Cilt 4, 2014.
- *Tunçel, Özgür:
"Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma", **Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2009.
- Tutar, Hasan:
"Mobbing: Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım", Detay Yayınları, 2015.
- *Tutar, Hava Nur Gamze:
"İş yerindeki Yıldırma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü", **Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi**, Hatay, 2017.
- Üstün, Ulaş, Ali Eryılmaz:
"Etkili Araştırma Sentezleri Yapabilmek İçin Bir Araştırma Yöntemi: Meta-Analiz", **Eğitim ve Bilim**, Sayı 39, Cilt 174, 2014.

- Vandekerckhove, Wim, MS Ronald Commers: "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?", **Journal of Business Ethics**, Sayı 45, Cilt 1-2, 2003, ss.41-50.
- Varhama, Lasse M., Kaj Björkqvist: Conflicts, Workplace Bullying and Burnout Problems Among Municipal Employees", **Psychological Reports**, Sayı 94, Cilt 3, 2004, ss.1116-1124.
- *Yeldan, Sinem: "Job Demands and Resources As the Antecedents of Mobbing and Its Consequences", **Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2015.
- *Yeun, Young-Ran, Jeong-Won Han: "Effect of Nurses' Organizational Culture, Workplace Bullying and Work Burnout on Turnover Intention", **International Journal of Bio-Science and Bio-Technology**, Sayı 8, Cilt 1, 2016, ss. 372-380.
- *Yıldırım, Dilek: "Bullying Among Nurses and Its Effects", **International Nursing Review**, Sayı 56, Cilt 4, 2009, ss. 504-511.
- *Yıldırım, Burcu Ilgaz, Şevket Yirik, Furkan Yıldırım: "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama", **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Vol,7, Cilt 3, 2014, ss.25-40.
- *Yıldız, Süleyman Murat: başlığını taşımaktadır. "The Relationship Between Bullying and Burnout", **Sport, Business and Management: An International Journal**, 2015.
- *Yılmaz, Hüseyin: "Örgütlerde Yıdırma Davranışları, Personelin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler". **Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2013.
- Young-Jones, Adena, Sophie Fursa, Jacqueline S. Byrket, James S. Sly: "Bullying Affects More Than Feelings: The Long-Term Implications of Victimization on Academic Motivation in Higher Education", **Social Psychology of Education**, Sayı 18, Cilt 1, 2015, ss.185-200.

- *Yun, Seonyoung, Jiyeon Kang: "Influencing Factors and Consequences of Workplace Bullying among Nurses: A Structural Equation Modeling", **Asian Nursing Research**, Sayı 12, Cilt 1, 2018, ss. 26-33.
- *Yüksel, Murad, Bedriye Tunçsiper: "The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment In Workplace", **International Review of Management and Marketing**, Sayı 1, Cilt 3, 2011.
- Zapf, Dieter, Carmen Knorz, Matthias Kulla: "On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 5, Cilt 2, 1996, s.221-225.
- Zapf, Dieter, Gross Claudia: "Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension" **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Sayı 10, Cilt 4, 2001, ss.497-522.
- Zapf, Dieter, Stale Einarsen: "Individual Antecedents of Bullying", Ed. Einarsen S.vd., **"Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice"**, London: Taylor & Francis, 2003.

*Bu çalışmaların araştırma sonuçları meta analiz çalışması kapsamında veri seti oluşturmak amacıyla kullanılmıştır. Tez çalışmasının üçüncü bölümünde yapılan meta analize dahil edilen araştırma sonuçları bu çalışmalardan alınmıştır.

EKLER

Ek-1: Amerikan Psikoloji Derneği (APA) Meta Analiz Raporlama Standartları

American Psychological Association (APA) Meta-Analysis Reporting Standards (MARS)

*Modified from Cooper, H. (2010). *Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach* (4th ed., Applied Social Research Methods Series, Vol. 2). Thousand Oaks, CA: Sage.

Section and Topic	Description
Title	• Make it clear that the report describes a research synthesis and include "meta-analysis," if applicable • Footnote funding source(s)
Abstract	• The problem of relation(s) under investigation • Study eligibility criteria • Type(s) of participants included in primary studies • Meta-analysis methods (indicating whether a fixed-effects or random-effects model was used) • Main results (including the more important effect sizes and any important moderators of these effect sizes) • Conclusion (including limitations) • Implications for theory, policy, and/or practice
Introduction	• Clear statement of the question or relation(s) under investigation ◦ Historical background ◦ Theoretical, policy, and/or practical issues related to the question or relation(s) of interest ◦ Rationale for the selection and coding of potential moderators and mediators of results ◦ Types of study designs used in the primary research, their strengths and weaknesses ◦ Types of predictor and outcome measures used, their psychometric characteristics ◦ Populations to which the question or relation is relevant ◦ Hypotheses, if any
Methods	
Inclusion and Exclusion Criteria	• Operational characteristics of independent (predictor) and dependent (outcomes) variable(s) • Eligible participants populations • Eligible research design features (e.g., random assignment only, minimal sample size) • Time period in which studies needed to be conducted • Geographical and/or cultural restrictions
Search Strategies	• Reference and citation databases searched • Registries (including prospective registries) searched ◦ Keywords used to enter databases and registries ◦ Search software used and version

Section and Topic	Description
	• Time period in which studies needed to be conducted, if applicable • Other efforts to retrieve all available studies, e.g., ◦ Listservs queried ◦ Contacts made with authors (and how authors were chosen) ◦ Reference lists of reports examined • Method of addressing reports in languages other than English • Process for determining study eligibility • Aspects of reports examined (i.e., title, abstract, and/or full text) ◦ Number and qualifications of relevance judges ◦ Indication of agreement ◦ How disagreements were resolved • Treatment of unpublished studies
Coding Procedures	• Number and qualification of coders (e.g., level of expertise in the area, training) • Inter-coder reliability or agreement • Whether each report was coded by more than one coder and, if so, how disagreements were resolved • Assessment of study quality ◦ If a study quality scale was employed, a description of criteria and the procedures for application ◦ If study design features were coded, what these were • How missing data were handled
Moderator and Mediator Analyses	• Definition of all coding categories used to test moderators or mediators of the relation(s) of interest
Statistical Methods	• Effect size metric(s) ◦ Effect size calculating formulas (e.g., means and SDs, use of univariate F-to-r transformation, etc.) ◦ Corrections made to effect sizes (e.g., small sample bias, correction for unequal sample sizes, etc.) • Effect size averaging and/or weighting method(s) • How effect size confidence intervals (or standard errors) were calculated • How effect size credibility intervals were calculated, if used • How studies with more than one effect size were handled • Whether fixed-effects and/or random-effects models were used and the model choice justification • How heterogeneity in effect sizes was assessed or estimated • Means and SDs for measurement artifacts, if construct-level relationships were the focus • Tests and any adjustments for data censoring (e.g., publication bias, selective reporting) • Tests for statistical outliers • Statistical power of the meta-analysis • Statistical program or software packages used to conduct statistical analyses

Section and Topic	Description
<i>Results</i>	• Number of citations examined for relevance • List of citations included in the synthesis • Number of citations relevant on many but not all inclusion criteria excluded from the meta-analysis • Number of exclusions for each exclusion criteria (e.g., effect size could not be calculated), with examples • Table giving descriptive information for each included study, including effect size and sample size • Tables and/or graphical summaries ◦ Overall characteristics of the database (e.g., number of studies with different research designs) ◦ Overall effect size estimates, including measures of uncertainty (e.g., confidence and/or credibility intervals) • Assessment of bias including possible data censoring
<i>Discussion</i>	• Statement of major findings • Consideration of alternative explanations for observed results ◦ Impact of data censoring • Generalizability of conclusions, e.g., ◦ Relevant populations ◦ Treatment variations ◦ Dependent (outcome) variables ◦ Research designs • General limitations (including assessment of the quality of studies included) • Implications and interpretation for theory, policy, or practice • Guidelines for future research
<i>References</i>	

Ek-2:İş Yerinde Mobing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Meta Analiz Bulguları

1.Meta Analiz (SabitEtki-Rastgele Etkiler) Modelinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Effect size and 95% interval					Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Model	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	47	0,288	0,281	0,295	73,353	0,000	2627,201	46	0,000	98,249	0,048	0,023	0,001	0,219
Random	47	0,359	0,301	0,414	11,337	0,000								

2.Yayın Yanlılığı Analizi

Begg and Mazumdar rank correlation

Kendall's S statistic (P-Q) -55,00000

Kendall's tau without continuity correction

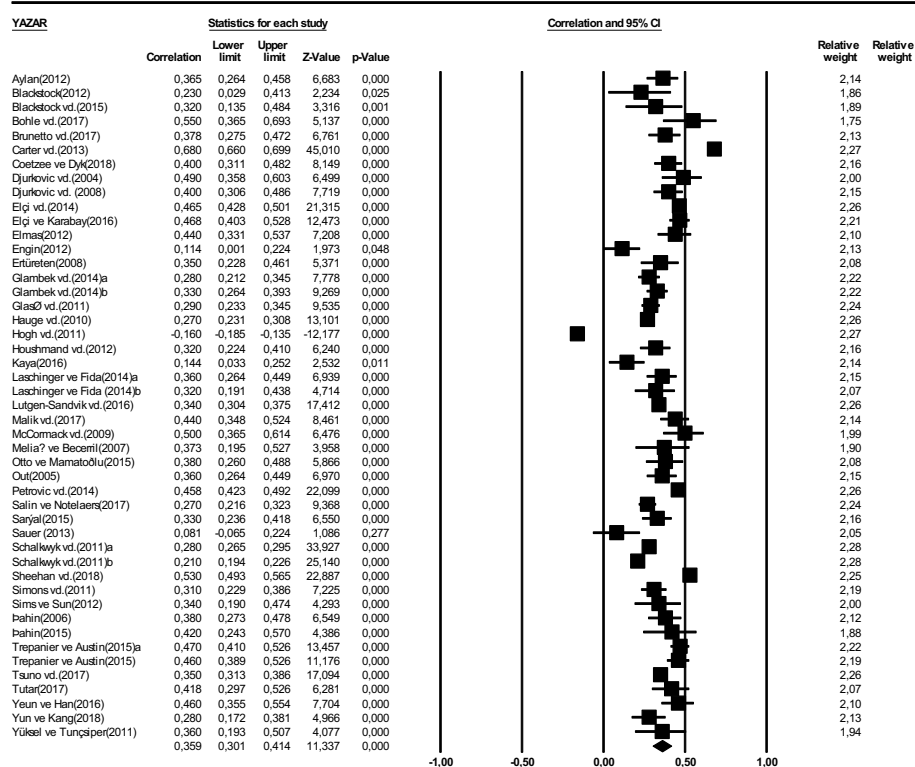
Tau -0,05088
z-value for tau 0,50437
P-value (1-tailed) 0,30700
P-value (2-tailed) 0,61400

Kendall's tau with continuity correction

Tau -0,04995
z-value for tau 0,49520
P-value (1-tailed) 0,31023
P-value (2-tailed) 0,62046

3.Meta Analiz Rastgele Etkiler Modeli Orman Grafiği

Meta Analysis



4.Alt Grup Analizleri

4.1.Çalışmanın Yapıldığı Ülke Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
ABD	3	0.321	0.289	0.352	10.548	0.000	12.506	2	0.002	84.007	0.009	0.012	0.000	0.096
Almanya	1	0.380	0.260	0.498	5.866	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Avustralya	4	0.422	0.365	0.476	13.033	0.000	4.065	3	0.255	26.202	0.002	0.006	0.000	0.043
Bileşik Krallık	1	0.680	0.660	0.699	45.010	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Çin	2	0.421	0.321	0.512	7.593	0.000	2.723	1	0.099	63.271	0.012	0.027	0.001	0.110
Danimarka	1	-0.160	-0.185	-0.135	-12.177	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Finlandiya	1	0.270	0.216	0.323	9.368	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Güney Afrika	3	0.247	0.236	0.258	42.425	0.000	49.564	2	0.000	95.965	0.003	0.005	0.000	0.057
Güney Kore	2	0.364	0.288	0.435	8.842	0.000	5.842	1	0.016	82.882	0.018	0.031	0.001	0.135
İlanda	1	0.530	0.493	0.565	22.887	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
İspanya	1	0.373	0.195	0.527	3.958	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Japonya	1	0.350	0.313	0.386	17.094	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Kanada	8	0.396	0.363	0.428	21.486	0.000	18.191	7	0.011	61.519	0.005	0.005	0.000	0.071
Norveç	4	0.285	0.259	0.311	20.162	0.000	2.449	3	0.485	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
Pakistan	1	0.440	0.348	0.524	8.461	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Sibistan	1	0.458	0.423	0.492	22.099	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Türkiye	12	0.395	0.370	0.418	28.887	0.000	72.311	11	0.000	84.788	0.016	0.010	0.000	0.125
Total within							167.650	30	0.000					
Total between							2459.550	16	0.000					
Overall	47	0.288	0.281	0.295	73.353	0.000	2627.201	46	0.000	98.249	0.048	0.023	0.001	0.219
Mixed effects analysis														
ABD	3	0.265	0.149	0.374	4.371	0.000								
Almanya	1	0.380	0.260	0.498	5.866	0.000								
Avustralya	4	0.429	0.360	0.494	10.955	0.000								
Bileşik Krallık	1	0.680	0.660	0.699	45.010	0.000								
Çin	2	0.422	0.254	0.566	4.818	0.000								
Danimarka	1	-0.160	-0.185	-0.135	-12.177	0.000								
Finlandiya	1	0.270	0.216	0.323	9.368	0.000								
Güney Afrika	3	0.281	0.214	0.345	7.959	0.000								
Güney Kore	2	0.372	0.183	0.534	3.727	0.000								
İlanda	1	0.530	0.493	0.565	22.887	0.000								
İspanya	1	0.373	0.195	0.527	3.958	0.000								
Japonya	1	0.350	0.313	0.386	17.094	0.000								
Kanada	8	0.375	0.317	0.430	11.791	0.000								
Norveç	4	0.285	0.259	0.311	20.162	0.000								
Pakistan	1	0.440	0.348	0.524	8.461	0.000								
Sibistan	1	0.458	0.423	0.492	22.099	0.000								
Türkiye	12	0.359	0.288	0.426	9.295	0.000								
Total between							2290.152	16	0.000					
Overall	47	0.297	0.286	0.309	47.615	0.000								

4.2. Çalışmanın Yapıldığı Sektör Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
Diğer	9	0.385	0.360	0.410	27.350	0.000	55.584	8	0.000	85.607	0.014	0.011	0.000	0.119
Eğitim	3	0.324	0.260	0.386	9.378	0.000	20.000	2	0.000	90.000	0.037	0.042	0.002	0.192
Karma	16	0.279	0.270	0.289	58.182	0.000	236.749	15	0.000	93.664	0.007	0.005	0.000	0.084
Sağlık	17	0.276	0.251	0.291	34.058	0.000	2243.463	16	0.000	99.287	0.197	0.124	0.015	0.444
Turizm	2	0.402	0.314	0.483	8.241	0.000	3.127	1	0.077	68.021	0.019	0.039	0.002	0.137
Total within							2958.923	42	0.000					
Total between							68.277	4	0.000					
Overall	47	0.288	0.281	0.295	73.353	0.000	2627.201	46	0.000	98.249	0.048	0.023	0.001	0.219
Mixed effects analysis														
Diğer	9	0.366	0.287	0.440	8.952	0.000								
Eğitim	3	0.352	0.137	0.535	3.135	0.002								
Karma	16	0.342	0.300	0.382	15.034	0.000								
Sağlık	17	0.354	0.156	0.525	3.409	0.001								
Turizm	2	0.444	0.245	0.606	4.123	0.000								
Total between							1.260	4	0.868					
Overall	47	0.350	0.316	0.384	18.341	0.000								

Ek-3:İş Yerinde Mobing ve İş Tatmini İlişkisi Meta Analiz Bulguları

1.Meta Analiz (SabitEtki-Rastgele Etkiler) Modelinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Model	Effect size and 95% interval				Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	46	-0.420	-0.429	-0.411	-80.520	0.000	707.818	45	0.000	93.642	0.022	0.007	0.000	0.147
Random	46	-0.417	-0.454	-0.379	-19.151	0.000								

2.Yayın Yanlılığı Analizi

Begg and Mazumdar rank correlation

Kendall's S statistic (P-Q) 62.00000

Kendall's tau without continuity correction

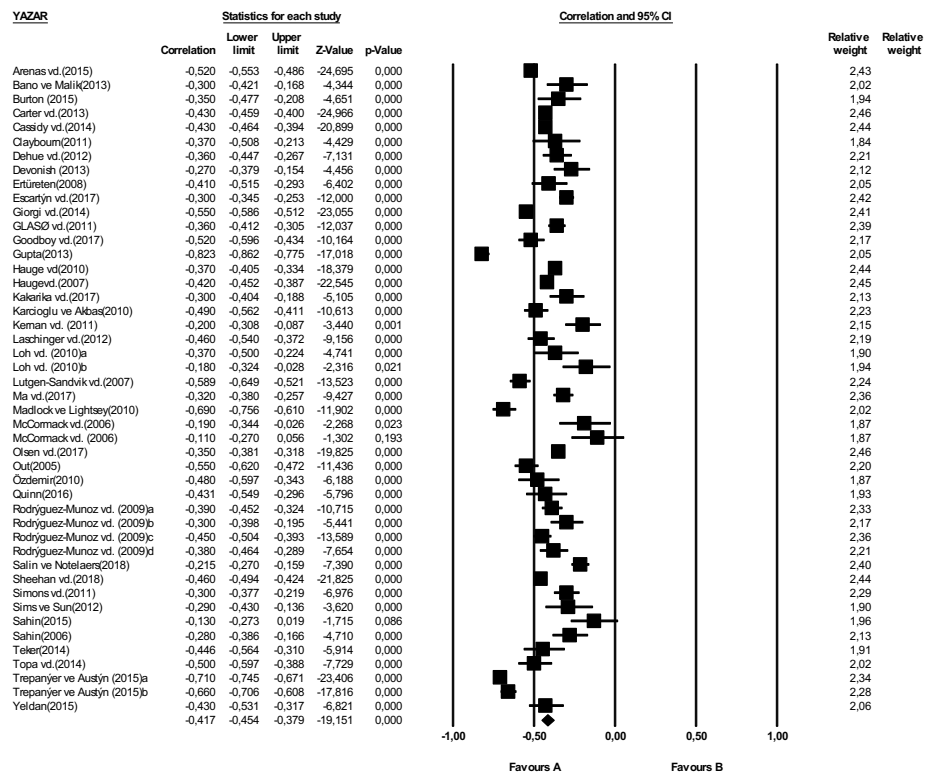
Tau 0.05990
z-value for tau 0.58703
P-value (1-tailed) 0.27859
P-value (2-tailed) 0.55719

Kendall's tau with continuity correction

Tau 0.05894
z-value for tau 0.57756
P-value (1-tailed) 0.28178
P-value (2-tailed) 0.56356

3.Meta Analiz Rastgele Etkiler Modeli Orman Grafiği

Meta Analysis



4.Alt Grup Analizleri

4.1.Çalışmanın Yapıldığı Ülke Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
Abd	6	-0.479	-0.515	-0.442	-21.746	0.000	58.843	5	0.000	91.503	0.039	0.029	0.001	0.197
Abd_Güney	1	-0.200	-0.308	-0.087	-3.440	0.001	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Ankaraöljesi	1	-0.370	-0.500	-0.224	-4.741	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Belçika	4	-0.398	-0.433	-0.362	-19.504	0.000	7.246	3	0.064	58.598	0.003	0.004	0.000	0.053
Bileşik Krallık	1	-0.430	-0.464	-0.394	-20.899	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Çin	3	-0.200	-0.289	-0.107	-4.170	0.000	2.549	2	0.290	21.532	0.002	0.009	0.000	0.044
Filandya	1	-0.215	-0.270	-0.159	-7.290	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Hindistan	1	-0.823	-0.862	-0.775	-17.018	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Hollanda	1	-0.360	-0.447	-0.267	-7.131	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
İngiltere	1	-0.430	-0.459	-0.400	-24.566	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
İrlanda	1	-0.460	-0.494	-0.424	-21.825	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
İspanya	2	-0.325	-0.367	-0.282	-13.917	0.000	10.059	1	0.002	90.059	0.026	0.041	0.002	0.161
İtalya	1	-0.550	-0.586	-0.512	-23.055	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
İtalya Ve	1	-0.520	-0.553	-0.486	-24.695	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Kanada	5	-0.617	-0.643	-0.589	-32.291	0.000	56.766	4	0.000	92.354	0.076	0.028	0.001	0.196
Karşıpeler	1	-0.270	-0.379	-0.154	-4.456	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Norveç	4	-0.377	-0.395	-0.359	-37.067	0.000	10.023	3	0.018	70.068	0.001	0.001	0.000	0.033
Pakistan	1	-0.300	-0.421	-0.168	-4.344	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Singapur	1	-0.180	-0.324	-0.028	-2.216	0.021	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Tayvan	1	-0.320	-0.380	-0.257	-9.427	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Türkiye	7	-0.395	-0.436	-0.352	-16.485	0.000	26.783	6	0.000	77.597	0.016	0.012	0.000	0.126
Yunanistan	1	-0.300	-0.404	-0.188	-5.105	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Total within					172.269		24		0.000					
Total between					535.549		21		0.000					
Overall	46	-0.420	-0.429	-0.411	-80.520	0.000	707.818	45	0.000	93.642	0.022	0.007	0.000	0.147
Mixed effects analysis														
Abd	6	-0.492	-0.608	-0.357	-6.374	0.000								
Abd_Güney	1	-0.200	-0.308	-0.087	-3.440	0.001								
Ankaraöljesi	1	-0.370	-0.500	-0.224	-4.741	0.000								
Belçika	4	-0.389	-0.445	-0.330	-11.819	0.000								
Bileşik Krallık	1	-0.430	-0.464	-0.394	-20.899	0.000								
Çin	3	-0.199	-0.300	-0.094	-3.687	0.000								
Filandya	1	-0.215	-0.270	-0.159	-7.290	0.000								
Hindistan	1	-0.823	-0.862	-0.775	-17.018	0.000								
Hollanda	1	-0.360	-0.447	-0.267	-7.131	0.000								
İngiltere	1	-0.430	-0.459	-0.400	-24.566	0.000								
İrlanda	1	-0.460	-0.494	-0.424	-21.825	0.000								
İspanya	2	-0.397	-0.575	-0.184	-3.516	0.000								
İtalya	1	-0.550	-0.586	-0.512	-23.055	0.000								
İtalya Ve	1	-0.520	-0.553	-0.486	-24.695	0.000								
Kanada	5	-0.569	-0.673	-0.442	-7.406	0.000								
Karşıpeler	1	-0.270	-0.379	-0.154	-4.456	0.000								
Norveç	4	-0.376	-0.410	-0.342	-19.678	0.000								
Pakistan	1	-0.300	-0.421	-0.168	-4.344	0.000								
Singapur	1	-0.180	-0.324	-0.028	-2.216	0.021								
Tayvan	1	-0.320	-0.380	-0.257	-9.427	0.000								
Türkiye	7	-0.387	-0.474	-0.293	-7.495	0.000								
Yunanistan	1	-0.300	-0.404	-0.188	-5.105	0.000								
Total within							339.658	21	0.000					
Overall	46	-0.418	-0.430	-0.406	-60.258	0.000								

4.2. Çalışmanın Yapıldığı Sektör Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
Diğer	3	-0.346	-0.392	-0.297	-13.155	0.000	13.050	2	0.001	94.674	0.021	0.027	0.001	0.147
Eğitim	4	-0.500	-0.556	-0.439	-13.682	0.000	128.866	3	0.000	97.672	0.275	0.232	0.054	0.524
Karma	25	-0.415	-0.427	-0.404	-62.345	0.000	286.460	24	0.000	91.622	0.014	0.006	0.000	0.119
Sağlık	14	-0.434	-0.449	-0.418	-47.503	0.000	253.227	13	0.000	94.365	0.029	0.017	0.000	0.169
Total within							687.603	42	0.000					
Total between							20.215	3	0.000					
Overall	46	-0.420	-0.429	-0.411	-80.520	0.000	707.818	45	0.000	93.642	0.022	0.007	0.000	0.147
Mixed effects analysis														
Diğer	3	-0.330	-0.482	-0.160	-3.696	0.000								
Eğitim	4	-0.435	-0.755	0.054	-1.757	0.079								
Karma	25	-0.400	-0.442	-0.357	-16.285	0.000								
Sağlık	14	-0.457	-0.527	-0.380	-10.377	0.000								
Total between							2.688	3	0.446					
Overall	46	-0.409	-0.445	-0.372	-19.672	0.000								

Ek-4:İş Yerinde Mobing ve Tükenmişlik İlişkisi Meta Analiz Bulguları

1.Meta Analiz (SabitEtki-Rastgele Etkiler) Modelinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Model		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Model	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	38	0.425	0.412	0.437	56.937	0.000	1309.600	37	0.000	97.175	0.084	0.026	0.001	0.290
Random	38	0.428	0.347	0.502	9.442	0.000								

2.Yayın Yanlılığı Analizi

Begg and Mazumdar rank correlation

Kendall's S statistic (P-Q) 63.00000

Kendall's tau without continuity correction

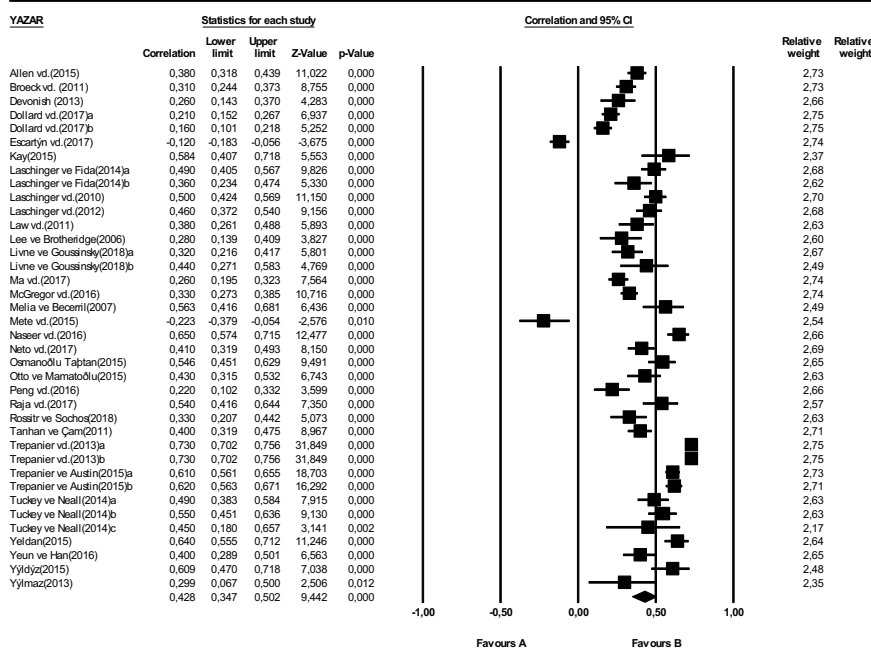
Tau 0.08974
z-value for tau 0.79203
P-value [1-tailed] 0.21417
P-value [2-tailed] 0.42834

Kendall's tau with continuity correction

Tau 0.08832
z-value for tau 0.77946
P-value [1-tailed] 0.21785
P-value [2-tailed] 0.43571

3.Meta Analiz Rastgele Etkiler Modeli Orman Grafiği

Meta Analysis



4.Alt Grup Analizleri

4.1.Çalışmanın Yapıldığı Ülke Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (I)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
ABD-Chicago	1	0.594	0.407	0.718	5.553	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Almanya	1	0.430	0.315	0.532	6.743	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Anırsutalya	6	0.262	0.251	0.313	16.787	0.000	71.261	5	0.000	92.984	0.027	0.022	0.001	0.163
Anırsutalya	2	0.339	0.288	0.388	12.206	0.000	0.582	1	0.446	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000
Belçika	1	0.310	0.244	0.373	8.795	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Bileşik Kalkık	1	0.330	0.207	0.442	5.073	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Güney Kore	1	0.400	0.289	0.501	6.563	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
İspanya	2	-0.046	-0.106	0.015	-1.464	0.143	52.779	1	0.000	98.105	0.282	0.406	0.165	0.531
İsral	2	0.351	0.263	0.433	7.409	0.000	1.512	1	0.219	33.859	0.003	0.014	0.000	0.058
Kanada	9	0.633	0.616	0.649	52.876	0.000	195.853	8	0.000	95.915	0.044	0.027	0.001	0.211
Karşıpırlar	1	0.260	0.143	0.370	4.283	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pakistan	2	0.613	0.548	0.670	14.386	0.000	2.759	1	0.097	63.749	0.009	0.021	0.000	0.097
Portekiz	1	0.410	0.319	0.493	8.150	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Tayvan	2	0.250	0.193	0.306	8.356	0.000	0.353	1	0.552	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000
Türkiye	6	0.438	0.391	0.483	16.230	0.000	94.052	5	0.000	94.684	0.097	0.073	0.005	0.311
Total within							419.150	23	0.000					
Total between							890.450	14	0.000					
Overall	38	0.425	0.412	0.437	56.937	0.000	1309.600	37	0.000	97.175	0.084	0.026	0.001	0.290
Mixed effects analysis														
ABD-Chicago	1	0.594	0.407	0.718	5.553	0.000								
Almanya	1	0.430	0.315	0.532	6.743	0.000								
Anırsutalya	6	0.369	0.241	0.485	5.371	0.000								
Anırsutalya	2	0.339	0.288	0.388	12.206	0.000								
Belçika	1	0.310	0.244	0.373	8.795	0.000								
Bileşik Kalkık	1	0.330	0.207	0.442	5.073	0.000								
Güney Kore	1	0.400	0.289	0.501	6.563	0.000								
İspanya	2	0.247	-0.454	0.760	0.687	0.505								
İsral	2	0.362	0.244	0.469	5.709	0.000								
Kanada	9	0.553	0.447	0.643	8.681	0.000								
Karşıpırlar	1	0.260	0.143	0.370	4.283	0.000								
Pakistan	2	0.603	0.496	0.699	8.199	0.000								
Portekiz	1	0.410	0.319	0.493	8.150	0.000								
Tayvan	2	0.250	0.193	0.306	8.356	0.000								
Türkiye	6	0.408	0.174	0.599	3.297	0.001								
Total within							56.303	14	0.000					
Overall	38	0.348	0.324	0.372	26.134	0.000								

4.2. Çalışmanın Yapıldığı Sektör Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (I)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
Diğer	8	0.441	0.399	0.482	17.963	0.000	45.536	7	0.000	84.628	0.032	0.021	0.000	0.178
Eğitim	2	0.271	0.194	0.345	6.683	0.000	42.377	1	0.000	97.640	0.207	0.299	0.090	0.454
Karma	13	0.264	0.242	0.287	21.950	0.000	322.044	12	0.000	96.274	0.053	0.027	0.001	0.231
Sağlık	15	0.558	0.542	0.574	53.433	0.000	437.258	14	0.000	96.798	0.066	0.031	0.001	0.256
Total within							847.216	34	0.000					
Total between							462.384	3	0.000					
Overall	38	0.425	0.412	0.437	56.937	0.000	1309.600	37	0.000	97.175	0.084	0.026	0.001	0.290
Mixed effects analysis														
Diğer	8	0.466	0.353	0.566	7.262	0.000								
Eğitim	2	0.102	-0.489	0.629	0.316	0.752								
Karma	13	0.361	0.244	0.468	5.732	0.000								
Sağlık	15	0.497	0.389	0.591	7.982	0.000								
Total within							4.662	3	0.198					
Overall	38	0.437	0.373	0.496	12.025	0.000								

Ek-5:İş Yerinde Mobing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Meta Analiz Bulguları

1.Meta Analiz (SabitEtki-Rastgele Etkiler) Modelinin Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Model		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Model	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	15	-0,333	-0,351	-0,315	-34,187	0,000	303,960	14	0,000	95,394	0,044	0,029	0,001	0,209
Random	15	-0,340	-0,434	-0,239	-6,269	0,000								

Model		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Model	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	14	-0,313	-0,339	-0,286	-21,614	0,000	299,735	13	0,000	95,663	0,073	0,037	0,001	0,271
Random	14	-0,339	-0,461	-0,204	-4,733	0,000								

2.Yayın Yanlılığı Analizi

Begg and Mazumdar rank correlation

Kendall's S statistic [P-Q] -5,00000

Kendall's tau without continuity correction

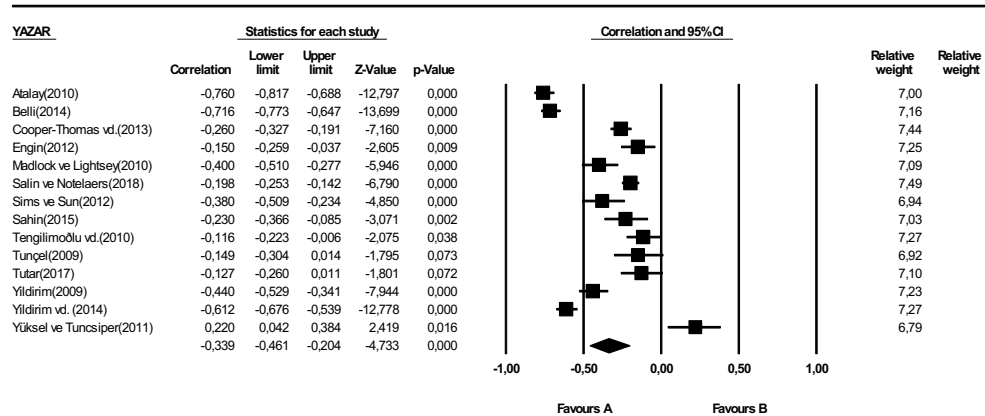
Tau -0,05495
z-value for tau 0,27372
P-value (1-tailed) 0,39215
P-value (2-tailed) 0,78430

Kendall's tau with continuity correction

Tau -0,04396
z-value for tau 0,21898
P-value (1-tailed) 0,41333
P-value (2-tailed) 0,82667

3.Meta Analiz Rastgele Etkiler Modeli Orman Grafiği

Meta Analysis



4.Alt Grup Analizleri

4.1.Çalışmanın Yapıldığı Ülke Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
Abd	1	-0.400	-0.510	-0.277	-5.946	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Belçika	1	-0.198	-0.253	-0.142	-6.790	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Çin	1	-0.380	-0.509	-0.234	-4.850	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Türkiye	10	-0.372	-0.407	-0.336	-18.539	0.000	266.965	9	0.000	96.629	0.129	0.066	0.004	0.359
Yeni Zelanda	1	-0.260	-0.327	-0.191	-7.160	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Total within							266.965	9	0.000					
Total between							32.770	4	0.000					
Overall	14	-0.313	-0.339	-0.286	-21.614	0.000	299.735	13	0.000	95.663	0.073	0.037	0.001	0.271
Mixed effects analysis														
Abd	1	-0.400	-0.510	-0.277	-5.946	0.000								
Belçika	1	-0.198	-0.253	-0.142	-6.790	0.000								
Çin	1	-0.380	-0.509	-0.234	-4.850	0.000								
Türkiye	10	-0.350	-0.531	-0.138	-3.156	0.002								
Yeni Zelanda	1	-0.260	-0.327	-0.191	-7.160	0.000								
Total within							13.044	4	0.011					
Overall	14	-0.253	-0.291	-0.214	-12.376	0.000								

4.2. Çalışmanın Yapıldığı Sektör Değişkenine Yönelik Meta Analitik ANOVA

Groups		Effect size and 95% interval			Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
Group	Number Studies	Point estimate	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed effect analysis														
Diğer	4	-0.205	-0.270	-0.138	-5.933	0.000	7.784	3	0.051	61.460	0.008	0.011	0.000	0.090
Kamu	2	-0.735	-0.777	-0.686	-18.722	0.000	0.904	1	0.342	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000
Karma	2	-0.229	-0.279	-0.178	-8.550	0.000	8.358	1	0.004	88.036	0.022	0.035	0.001	0.148
Sağlık	5	-0.223	-0.269	-0.175	-9.009	0.000	46.502	4	0.000	91.417	0.038	0.033	0.001	0.195
Tuizm	1	-0.612	-0.676	-0.539	-12.778	0.000	0.000	0	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Total within							63.648	9	0.000					
Total between							236.087	4	0.000					
Overall	14	-0.313	-0.339	-0.286	-21.614	0.000	299.735	13	0.000	95.663	0.073	0.037	0.001	0.271
Mixed effects analysis														
Diğer	4	-0.217	-0.321	-0.107	-3.838	0.000								
Kamu	2	-0.735	-0.777	-0.686	-18.722	0.000								
Karma	2	-0.294	-0.478	-0.085	-2.725	0.006								
Sağlık	5	-0.164	-0.334	0.015	-1.795	0.073								
Tuizm	1	-0.612	-0.676	-0.539	-12.778	0.000								
Total within							122.607	4	0.000					
Overall	14	-0.526	-0.565	-0.484	-20.410	0.000								

ÖZGEÇMİŞ

Esin Bengü Ceran 2012 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce işletme bölümünden mezun olmuş aynı yıl İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Yüksek Lisans Programına başlamıştır. 2015 yılında yüksek lisans programını tamamlayarak İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Doktora Programına giriş yapmıştır. Şubat 2014'ten bu yana İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak görevini sürdürmektedir.

