

T.C.

**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**MOBBİNGİN, ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EMLAK KONUT ŞİRKETİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Feyza Nur USTA**

**İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı**

EYLÜL/2020

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**MOBBİNGİN, ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EMLAK KONUT ŞİRKETİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Feyza Nur USTA
(Y1812.190008)

İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İRGE

EYLÜL/2020

ONAY SAYFASI

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Mobbingin, Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Emlak Konut Şirketi Örneği” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’ da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (08/09/2020)

Feyza Nur USTA

ÖNSÖZ

Beraber çıktığımız bu yolda bana öğrettikleri için her zaman minnet ve teşekkür borçlu olduğum hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Neşe SAĞLAM'ı rahmetle anıyorum. Yaşadığım zorlu süreçte beni yalnız bırakmayan, ilgisini benden esirgemeyen, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İRGE hocama teşekkürü bir borç bilir ve saygılarımı sunarım. Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili dedem Ahmet KARAHASAN ve ananem Fatime KARAHASAN'a teşekkür ederim. Hayatım boyunca her an yanımda olan, bana güvenen, beni destekleyen sevgili babam Cevdet USTA, sevgili annem Yasemin USTA ve biricik ablam Zeynep USTA'ya teşekkür ederim.

Eylül 2020

Feyza Nur USTA

MOBBİNGİN, ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EMLAK KONUT ŞİRKETİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı mobbingin, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemektir. Kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılmış 200 kişi araştırmanın örneklemini olarak belirlenmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında anket metodu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket soru formu sosyodemografik form, Yıldırma Ölçeği (Negative Acts Questionnaire-Revised), Adalet Ölçeği (Justice Scale) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden oluşmaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 26.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Analiz bulguları kapsamında elde edilen sonuca göre; katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki görev süresi, iş yerindeki pozisyonu ve aylık gelir ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Yaş ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sektördeki toplam iş deneyimi ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Mobbing ile örgütsel adalet algısı arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, mobbingin örgütsel adalet algısı ve onun alt boyutları (dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Adalet Algısı, İşten Ayrılma Niyeti

EFFECT OF MOBBING ON ORGANIZATIONAL JUSTICE AND INTENTION TO LEAVE: AN EXAMPLE A REAL ESTATE COMPANY

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effect of mobbing on organizational justice and intention to leave. The sample of the research consists of 200 people formed by the convenience sampling method. The survey method was used to collect research data. The questionnaire form which was used in the research contains the sociodemographic Form, Negative Acts Questionnaire-Revised, Justice Scale and Intention to Leave Scale.

Analysis of the research obtained data performed by SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 26.0 package program. The result obtained within the scope of the analysis findings; there isn't a significant relationship between mobbing and participants' gender, marital status, level of education, tenure in the company, position in the company and monthly income. There is a weak, negative, and significant relationship between mobbing and age. There is a statistically significant difference between mobbing and total work experience relationship. There is a moderate, negative and significant relationship between mobbing and perception of organizational justice and there is a moderate, positive and significant relationship between mobbing and intention to leave. According to the results of the analysis, mobbing has a statistically significant and negative effect on the perception of organizational justice and on its sub-dimensions (distributive justice, procedural justice and interactional justice). The findings indicate that mobbing has a significant and positive effect on intention to leave.

Keywords: Mobbing, Organizational Justice, Intention to leave

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
I.GİRİŞ.....	1
A. Araştırmanın Amacı	2
B. Araştırmanın Önemi	2
II. MOBBING.....	3
A. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Tanımı	3
B. Mobbing İle İlişkili Kavramlar	5
1. Çatışma ve Mobbing.....	5
2. Şiddet ve Mobbing.....	7
3. Bullying (Zorbalık) ve Mobbing.....	7
C. MOBBİNG SÜRECİ	8
1. Mobbing Davranışları	8
2. Mobbing Sürecinin Aşamaları	10
3. Mobbing Sürecine Dahil Olanlar	13
a. Mobbing uygulayıcıları	13

b. Mobbing mağdurları.....	16
c. Mobbing izleyicileri	16
4. Mobbing Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yeri.....	19
D. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Sonuçları	19
1. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri.....	20
a. Mağdur ve saldırganın psikolojisinden kaynaklanan nedenler	21
b. Örgütsel nedenler	22
E. Mobbingin Sonuçları	23
1. Mağdur Üzerinde Oluşan Sonuçlar.....	23
2. Örgüt Üzerinde Oluşan Sonuçlar.....	24
III. ÖRGÜTSEL ADALET	25
A. Örgütsel Adalet Kavramı.....	25
B. Örgütsel Adaletle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	26
1. Reaktif-İçerik Kuramı.....	26
2. Proaktif-İçerik Kuramı.....	28
3. Reaktif-Süreç Kuramı	29
4. Proaktif-Süreç Kuramı.....	30
C. Örgütsel Adalet Boyutları.....	32
1. Dağıtımsal Adalet	32
2. İşlemsel Adalet	33
3. Etkileşimsel Adalet.....	34
IV. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	35
A. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı.....	35
B. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	35
1. Bireysel Faktörler	35
2. Örgütsel Faktörler	36

3.Çevresel Faktörler.....	36
V. YÖNTEM.....	37
A. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	37
B. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	38
C. Evren ve Örneklem	38
D. Veri Toplama Araçları.....	38
1. Sosyodemografik Form.....	39
2. Yıldırma Ölçeği	39
3. Adalet Ölçeği	39
4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	39
D. Veri Analiz Yöntemi	40
VI. BULGULAR.....	41
A. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	41
B. Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Bulgular	42
C. Ölçeklerin Madde Frekans Analizi	46
D. Ölçek Puanlarına İlişkin Temel İstatistikler	55
E. Demografik Özellikler ve Mobbing İlişkisi.....	57
F. Ölçeklere Ait Korelasyon Analizleri.....	60
G. Bağımsız Değişken Olarak Mobbingin, Bağımlı Değişken Olan Örgütsel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	64
H. Bağımsız Değişken Olarak Mobbingin, Bağımlı Değişken Olan İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	65
VII. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
VIII. KAYNAKÇA.....	73
EKLER.....	84
ÖZGEÇMİŞ.....	89

KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS : Statistical Package For Social Science (Sosyal Bilim Araştırmalarında İstatistik Paket Programı)

TSSB : Travma Sonrası Stres Bozukluğu

Vb : Ve Benzeri

Vd : Ve Diğerleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Çatışma ve Mobbing Aşamaları	6
Şekil 2 Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları.....	20
Şekil 3 Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	27
Şekil 4 Örgütsel Kuramlar ile Örgütsel Adalet Türleri Arasındaki İlişki	31
Şekil 5 Araştırmanın Modeli.....	37

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1 Yıldırma Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi.....	41
Çizelge 2 Adalet Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi.....	42
Çizelge 3 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	42
Çizelge 4 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	42
Çizelge 5 Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	43
Çizelge 6 Katılımcıların Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular	43
Çizelge 7 Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	43
Çizelge 8 Katılımcıların Kurumdaki Görev Süresine Göre Dağılımı	44
Çizelge 9 Katılımcıların Sektördeki Toplam İş Deneyimine Göre Dağılımı.....	44
Çizelge 10 Katılımcıların Yaş ve Aylık Gelirine İlişkin Betimsel İstatistikler	45
Çizelge 11 Katılımcıların Çalıştığı Pozisyona Göre Dağılımı.....	45
Çizelge 12 Yıldırma Ölçeğinin Kişisel Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı	46
Çizelge 13 Yıldırma Ölçeğinin İşe İlişkin Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı	48
Çizelge 14 Yıldırma Ölçeğinin Fiziksel Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı	49
Çizelge 15 Adalet Ölçeğinin Dağıtım Adaleti Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı ...	50
Çizelge 16 Adalet Ölçeğinin Süreç Adaleti Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı.....	51
Çizelge 17 Adalet Ölçeğinin Etkileşim Adaleti Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı .	52
Çizelge 18 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Madde Frekansı	54
Çizelge 19 Ölçek Puanlarına ilişkin Temel İstatistiksel Analiz.....	55

Çizelge 20 Cinsiyet ve Mobbing İlişkisi.....	57
Çizelge 21 Medeni Durum ve Mobbing İlişkisi.....	57
Çizelge 22 Yaş ve Gelirin Mobbing İle İlişkisi	58
Çizelge 23 Eğitim Düzeyi ve Mobbing İlişkisi.....	58
Çizelge 24 Kurumdaki Görev Süresi ve Mobbing İlişkisi.....	58
Çizelge 25 Sektördeki Toplam İş Deneyimi ve Mobbing İlişkisi.....	59
Çizelge 26 Çalışılan Pozisyon ve Mobbing İlişkisi	59
Çizelge 27 Yıldırma Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi	60
Çizelge 28 Adalet Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi.....	60
Çizelge 29 Yıldırma Ölçeğinin Alt Boyutları İle Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi.....	61
Çizelge 30 Yıldırma Ölçeği Alt Boyutları İle İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Korelasyon Analizi.....	62
Çizelge 31 Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi.....	63
Çizelge 32 Mobbingin, Dağıtım Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti.....	64
Çizelge 33 Mobbingin, Dağıtım Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu.....	64
Çizelge 34 Mobbingin, Süreç Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti.....	64
Çizelge 35 Mobbingin, Süreç Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu	64
Çizelge 36 Mobbingin Etkileşim Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti.....	65
Çizelge 37 Mobbingin Etkileşim Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu.....	65

Çizelge 38 Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti.....	65
Çizelge 39 Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu.....	66
Çizelge 40 Hipotez Sonuçları	71

I.GİRİŞ

Günümüzde rekabetin hızla geliştiği örgütlerde sıkça karşımıza çıkan mobbing olgusu; iş yerinde bir kişinin veya birkaç kişinin hedef aldığı bir kişiye yönelttiği sistematik, düşmanca ve etik dışı iletişim olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1990: 120). Mobbing kavramının Türkçe'ye direkt çevirisi olmamakla beraber birçok farklı isimlendirme mobbingin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Literatürde “psikolojik şiddet” (Tutar, 2004), “yıldırma” (Cemaloğlu, 2007), “duygusal taciz” (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007), “duygusal zorbalık” (Solmuş, 2005), “duygusal saldırı” (Çobanoğlu, 2005) ve “psikolojik taciz” (Tınaz, 2006) gibi ifadeler kullanıldığı görülmektedir. Mobbing kültür farkı gözetmeksizin her örgütte ortaya çıkabilen, cinsiyet ayrımı yapmaksızın herkesin başına gelebilecek bir olgudur. Literatüre bakıldığında mobbingin sadece uygulayan kişi/kişiler ve mağdurdan oluşmadığı, izleyicilerin de bu süreç içerisinde yer aldığı dolayısıyla birden çok kişiyi etkileyen bir olgu olduğu görülmektedir. Bu nedenle bir örgütte mobbingin olması o örgütte birden çok kişinin ve sistemin etkilendiğini göstermektedir.

İnsanın adalete ve adil olana olan ihtiyacı hayatımızda belirli kuralları ve sosyal normları beraberinde getirmektedir. Örgütün temeli olan insan aynı ihtiyaçlarını örgüte de taşır. Bu da örgütlerdeki kazanımların, dağıtımın, belirli prosedürlerin ve etkileşimlerin kimlere nasıl dağıtıldığı ve ya nasıl belirlendiği, bunlarla ilgili kuralların ve sosyal normların gerekliliği, çalışanın o örgütte var olma veya kalma isteğini etkileyebilmektedir. Örgütsel adalet algısının hem örgüt için hem örgütteki kişiler için oldukça önemli bir kavram olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti bireylerin çalıştıkları örgütten ayrılma isteğidir.

İşten ayrılma niyeti birden fazla nedenin sonucu olarak kendini gösterebilmektedir (Uslu ve Aktaş, 2017: 143-144). Örgütlerde meydana gelen mobbingin sürecine ilişkin bilgilere bakıldığında mağdur açısından bu sürecin son aşaması işten ayrılma veya kovulma şeklinde kendini göstermektedir.

A. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; çalışan bireylerde mobbingin örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda cevap aranan problem cümlesi “Mobbingin örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi var mıdır?” şeklindedir. Bu etkiyi ölçmek üzere İstanbul ilinde konut inşaatı sektöründe bir uygulama yapılmıştır.

B. Araştırmanın Önemi

Güncel bir problem olan mobbing, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin örgüt içerisinde oluşan, gelişen ve birden çok kişiyi etkileyen bir olgudur. Bu nedenle bir örgütteki mobbing varlığı tüm çalışanlar ve örgütteki sistemlerin etkilenmesine sebep olabilmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların birbirleriyle ve örgüt ile olan iletişim ve etkileşimini birden çok yönden etkileyebilecek olan mobbingin bireylerin örgüte karşı olan adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin araştırılmasının literatüre ve sektöre, mobbingin varlığı ve sonuçlarının oluşturduğu etkileri açısından katkı sağlayacağını düşünülmektedir. Bu da araştırmanın önemini arttırmaktadır.

II. MOBBING

A. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Tanımı

Mobbing kararsız, kalabalık anlamına gelen Latince ‘mobile vurgus’ sözcüğünden türemiş, İngilizce kanun dışı, şiddet uygulayan, düzensiz kalabalık veya çete anlamındaki mob teriminin eylem biçimidir (Tokat vd., 2011: 7; Tutar, 2015: 115).

Mobbing kavramı yakın zamana kadar günümüzde kullandığımız anlamın dışında kullanılmaktaydı. Mobbing kelimesini hayvan davranış bilimcisi Konrad Lorenz, bir grup küçük hayvan topluluğunun daha büyük bir hayvanı tehdit etmesi durumu olarak adlandırmıştır (Leymann, 1996: 167). Konrad Lorenz “mobbing” terimini mağduru yalnızlaştırmak ve çaresizlik sonucu intihara neden olabilecek davranışın önemine değinmek için kullanmıştır (Yılmaz vd, 2008: 336). Daha sonraları İsveçli bilim insanı Heinmann mobbing kelimesini Lorenz’den sonra kullanarak bir grup çocuğun genellikle tek bir çocuğa yönelttiği zarar verici davranışları tanımlarken kullanmıştır (Leymann, 1996: 167).

1980’li yılların başında Heinz Leymann tarafından mobbing, iş yerindeki davranışların temel özelliklerini, nedenlerini, ortaya çıkış şekillerini, ortaya çıkabilecek psikolojik sorunları ve uygulanan psikolojik şiddetten en çok etkilenen kişi ya da grupları açıklamakta kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27). Leymann, İsveç ve Almanya’da yaptığı çalışmalar sonucunda, mobbingin çalışma yaşamında fazlasıyla yer aldığını ortaya koymuştur. 1984 yılında yayınladığı araştırma bulguları ile iş yerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsayan bir kavram olan mobbing terimini kullanmaya başlamıştır (Yılmaz vd., 2008: 336). Leymann yaptığı araştırmalar sonucu mobbingin mağdur üzerindeki etkilerinden yola çıkarak mobbing davranışlarını belirlemek üzere Inventory of Psychological Terror (LIPT) adını verdiği 45 ayrı davranışı toplam 5 kategoride toplamıştır. Birinci kategori iletişime yönelik saldırılar, ikinci kategori sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, üçüncü kategori kişisel itibarına yönelik saldırılar, dördüncü kategori mesleki görevine yönelik

saldırıları ve beşinci kategori sağlığına yönelik saldırılardır (Leymann, 1996: 170; Davenport vd., 2014: 34).

Leymann'dan önce 1976 yılında Carroll Brodsky, "The Harassed Worker" (Taciz Edilmiş Çalışan) kitabında başkasına karşı yineleyen ve sürekli yapılan bezdirme, engelleme, baskılama, korkutmak ya da kışkırtmak gibi girişimleri "taciz" kelimesini kullanarak anlatmıştır (Öztürk vd., 2015: 28). Brodsky bu çalışmasında direkt mobbing durumlarını incelememiş olup, iş yeri kazaları, psikolojik stres ve uzun çalışma saatlerinin çalışmada yaratmış olduğu tükenmişlik sorunu ve tekdüze iş görevleri gibi sorunların yanında ele almıştır (Leymann, 1996: 167-168).

1988'de BBC'de yapılan bir programda İngiliz gazeteci Andrea Adams mobbing kavramına, kamuoyunun ilgisini çeken aynı zamanda medyada bu terimi işleyen ilk kişidir. Adams 1992 yılında yayınladığı kitabında iş yeri yönetiminin, sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme gibi davranışlara sessiz kalması ile işyerinde oluşan bu durumu "bullying" olarak tanımlamıştır (Tetik, 2010: 82). Daha sonraları Adams 1997 yılında mobbing mağdurlarına yardım etmek amacıyla Adams Vakfı'nı kurmuştur (Kuşseven, 2016: 6). Mobbing alanında çalışan bir diğer İngiliz yazar Tim Field 1996 yılında "Bully in Sight" (Görünürdeki Zorba) adlı kitabında iş yaşamında zorbalığın tanımlanması ve konunun nasıl ele alınması gerektiği ile ilgili yazmıştır. Bu kitabında Field zorbalığı tanımlamış, bunun altında yatan nedenleri ve uygulayan kişinin davranışlarının sonuçlarını inkar etmesini açıklamıştır (Davenport vd., 2014: 21).

Yabancı literatüre bakıldığında farklı araştırmacıların mobbing olgusunu farklı terimler kullanarak açıkladıkları görülmektedir. Bordsky 1976 yılında "Harassment" terimi ile (Taciz: Bir kişinin diğer bir kişiye karşı tekrarlayan ve ısrarlı girişimlerle eziyet edici ve yıpratıcı davranışlar uygulamasıdır.), Salin 2005 yılında yayınladığı "Workplace Bullying" terimi ile (İş Yeri Zorbalığı: Mobbing uygulayan kişinin arasında güç eşitsizliği bulunan bir veya birden fazla mağdura yönelik sergilediği tekrar eden olumsuz davranışlarıdır.) ve Wilson 1991 yılında "Workplace Trauma" terimi ile (İş Yeri Travması: Örgütte çalışanın açık veya kapalı bir şekilde, işvereni ya da yöneticisi tarafından maruz kaldığı tekrar edici, kötü amaçlı davranışlar sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.) mobbingi açıklamışlardır (Karatuna ve Tınaz, 2010: 16).

Leymann (1990) mobbingi sistematik olarak en az altı ay süre ile bir kişinin veya bir grubun kasıtlı olarak bir kişiye yönelttiği, düşmanca ve etik dışı iletişimi içeren davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu davranışların sıklığının ve süresinin kişide sosyal, psikosomatik ve azımsanmayacak derecede ruhsal sorunlara yol açabildiğini belirtmiştir.

Davenport ve arkadaşlarına göre mobbing; bir kişinin, diğer kişileri rızaları veya rızaları dışında, hedef aldığı mağdurun etrafında toplayarak, sistematik, kötü niyetli, mağdurun itibarına yönelik olumsuz söylemler ve saldırgan bir ortam ile onu işten çıkmaya zorlamasıdır.

Bir örgütte mobbing var diyebilmek için belirli unsurların varlığından söz ediliyor olması gerekmektedir. Bu unsurlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Tutar, 2015: 131-132):

- Mobbingin iş yerinde gerçekleşiyor olması,
- Mobbing uygulayanın (fail/mobber) ve mağdurun (kurban) iş yeri çalışanı olması,
- Gerçekleştirilen davranışların bilerek ve isteyerek olması,
- Mağduru yıldırma, pasifize etme, işten uzaklaştırma amacı olması,
- Eylemlerin sistematik bir şekilde gerçekleştiriliyor olması,
- Uygulanan davranışların mağdurun haklarını ihlal ediyor ve itibarını zedeliyor olması,
- Mağdurun kişiliğine, sağlığına ve mesleğine yönelik olumsuz sonuçlar doğurabilmesi.

B. Mobbing İle İlişkili Kavramlar

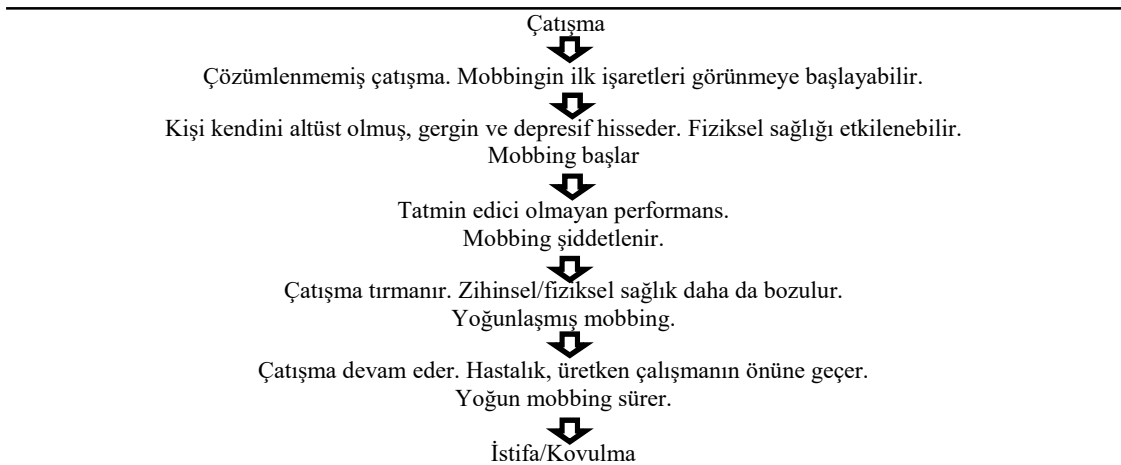
Bu başlık altında mobbing ile ilişkisi olan çatışma, iş yeri şiddeti ve bullying (zorbalık) kavramları incelenecektir.

1. Çatışma ve Mobbing

İş yaşamında iki veya daha fazla kişi ya da gruplar arasında çeşitli sorunlar yaşanmasıyla örgütsel çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bu, örgütün her sürecinde yaşanabilen bir olgudur. Bu çatışmalar kişilerin değer farklılıkları, beklentileri ve amaçlarının farklı olmasıyla oluşan anlaşmazlık, uyumsuzluk, ters düşme veya

zıtlama içeren davranışlardır (Kenar ve Bektaş, 2020: 127; Yılmaz ve Özmen, 2020: 572; Aytaç ve Başol, 2018: 472; Asunakutlu ve Safran, 2006:117). Örgütsel açıdan çatışma bireylerin ve grupların beraber çalışmasından kaynaklanan ve örgütlerde gerçekleşen sıradan işlerin durmasına ya da karışık hale gelmesine neden olan olay veya olaylar olarak tanımlanabilir (Tokat vd., 2011: 19).

Çatışma olgusu örgütler açısından önemli bir kavram olmakla beraber bu kavramın yapıcı ve yıkıcı özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Yapıcı çatışmalar birey, grup ve örgüt için olumlu bir durum teşkil etmektedir. Yapıcı bir çatışmanın varlığından söz ediliyor ise bu örgütte çözülmesi gereken sorunların tartışılabilir olduğu ve sorunların çözümü için iyi bir iletişim ile bilgi paylaşımı sağlanabiliyor demektir. Yıkıcı çatışmalar ise birey, grup ve örgütler için oldukça zararlı bir durumdur. Yıkıcı çatışmalar, işte memnuniyetsizlik, iletişime zarar verici olaylar, çalışanlar arasında uyumu ve iş devamlılığını azaltmaktadır (Kuşseven, 2016: 8). Eğer bir örgütte sağlıklı çatışma ortamı mevcut ise o örgütte; açık çatışma, tartışma, sözlü iletişim, samimi strateji ve kişilerarası iletişim ve bunlara ek işbirlikçi ilişkiler, belirgin rol ve görevler ortak amaçlar doğrultusunda nadiren meydana gelen ve geçici uyuşmazlıklar mevcuttur. Fakat tüm bunların aksine roller belirsiz, işbirlikçi olmayan davranış, kişilerarası ilişkilerde belirsizlik, şüpheli stratejiler, üstü kapalı faaliyetler, uzun süreli ve etik olmayan sistematik davranışlar ile dolambaçlı ve kaçamak iletişimden söz ediliyorsa artık bu örgütteki çatışma ortamının mobbing sürecine evrildiği bilinmelidir (World Health Organization, 2003: 15). Çatışma ve mobbingin hangi aşamalarla ilerlediği şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1 Çatışma ve Mobbing Aşamaları

Kaynak: (Davenport vd., 2014: 152)

İsveçli araştırmacılar 1982 yılından bu yana ortaya koydukları sonuçlarla mobbingin, çatışmanın abartılmış bir hali olduğunu belirtmişlerdir. Mobbing, çatışmadan bazen oldukça hızlı bazen de haftalar ya da aylar suren bir süreçte dönüşüp, geliştiği belirtilmiştir. Mobbing ve çatışma arasındaki ayırım “ne olduğu” veya “nasıl olduğu” ile ilgili değildir. nemli olan meydana gelen olayların hangi sıklık ve süre ile olduğudur. (Leymann, 1996: 168-169).

Çatışma, bir seferlik bir olaydan dolayı ya da birbirine denk gteki iki kişi arasında yaşanan bir durum ise mobbing olarak adlandırılmaz (Einarsen, Skogstad 1996’dan aktaran Einarsen vd., 2011: 423).

2. şiddet ve Mobbing

İnsanlık tarihiyle ortaya çıkan birden fazla bireysel ve toplumsal ge ile karmaşık bir yapı oluşturan şiddet olgusu kavram olarak sert ve katı davranış ve kaba kuvvet kullanmak şeklinde açıklanmaktadır (Kocacık, 2001: 1-2). şiddet, öncelikle psikolojik, sosyolojik ve sosyo-psikolojik açıdan kontrol altına alınması gereken bir davranış şeklidir (Tutar, 2015: 37). İş yeri şiddeti, fiziksel veya psikolojik olarak çalışanın iş yerinde ya da işe geliş gidişlerinde işiyle alakalı olarak aşağılanması, tehdit edilmesi gibi doğrudan ya da dolaylı olarak bireyin sağlığını ve güvenliğini tehdit edici olgular, fiziksel saldırı, tehdit, cinayet, tecavüz, kişinin dini ya da ırkı üzerinden taciz edilmesi ve dışlanma gibi davranışları da içermektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 21). şiddet kendini farklı şekillerde gösterebilir. Psikolojik şiddet, ahlaki şiddet, yasal şiddet, ekonomik şiddet gibi şiddet türlerinden söz etmek mümkündür (ukur, 2016: 9). Fiziksel şiddet kişinin karşısındakine duyduğu öfkeyi fiziksel zarar vermek amacı ile uygulamasıyken mobbing daha çok hedef alınan mağdura yönelik sofistike davranışları içermekte olup fiziksel zarar verme amacı az rastlanmaktadır (Laleoğlu, 2012: 9).

3. Bullying (Zorbalık) ve Mobbing

Alanyazın incelendiğinde, mobbing ile benzer kavram olarak bullying (zorbalık) kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu iki kavram bazen ortak bir kavram olarak ele alınır bazen de birbirinden farklı iki kavram olarak açıklandığı görülmektedir.

İskandinavca ve Almanca konuşulan ülkelerde sürekli aşağılama ve eleştiri, saldırgan eylemler, kişisel veya fiziksel istismar içeren olgu iş yerinde mobbing olarak ele alınırken İngilizce konuşulan çoğu ülkelerde ise bu olgu bullying olarak adlandırılmaktadır (Zapf ve Einarsen, 2001: 369).

Bullying, genellikle üst olan bir kişi tarafından uygulanan fiziksel saldırganlık anlamına gelirken mobbing, uzun süren artmış çatışma ile sık taciz davranışlarının sistematik bir şekilde hedef alınan kişiye yöneltilmesidir (Zapf, 1999: 70). Diğer bir ifade ile mobbing hedef alınan kişiyi bezdirme, benlik algısını zayıflatma gibi anlamları içerirken bullying hedef alınan kişiye uygulanan tutum ve davranışların psikolojik değil fiziksel olmasıdır (Tutar, 2015: 119).

Leymann (1996)'a göre mobbing sofistike davranışları içeren çok az fiziksel şiddeti barındırırken, bullying çok belirgin şekilde fiziksel saldırgan davranışları içermektedir. Bu nedenle bullying kelimesini çocuklar ve gençlerin okuldaki kendi aralarındaki aktiviteler için, mobbingin ise iş yerindeki yetişkin davranışları açıklarken kullanmayı önermiştir (Leymann, 1996: 167).

C. MOBBİNG SÜRECİ

Bu başlık altında mobbing davranışları, mobbing sürecinin aşamaları, sürece dahil olan kişiler ve mobbing uygulayan kişinin örgüt içindeki yeri hakkındaki bilgilere yer verilecektir.

1. Mobbing Davranışları

Heinz Leymann mobbing davranışlarını 45 ayrı davranıştan oluşan 5 ayrı grupta toplamıştır. Bu beş grup şu şekildedir; iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, sosyal konuma saldırılar, mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar. Kişinin maruz kaldığı davranışın mobbing olarak adlandırılması için tüm bu davranışların bulunması zorunlu değildir. (Davenport vd., 2014: 34). Bu 45 ayrı davranışın toplandığı 5 grup aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Tınaz, 2011: 54-57):

Birinci Kategori: İletişime Yönelik Saldırılar:

- Amir, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar,
- Kurban, konuşmaya başladığında daima sözü kesilir,

- Çalışma arkadaşları, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlarlar,
- Kurban azarlanır veya küçümsenir,
- Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştirilir,
- Kurbanın özel yaşantısı sürekli eleştirilir,
- Kurban, sessiz veya tehdit edici telefonlar alır,
- Sözlü tehditlere maruz kalır,
- Yazılı tehditler alır,
- Uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yöneltmek kurbanla temas reddedilir,
- Dolaylı imalarda bulunarak kurbanla temas reddedilir.

İkinci Kategori: Sosyal İlişkilere Saldırıları:

- Kurbanla konuşulmaz,
- Kurbanla herhangi bir söz yöneltmez,
- Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır,
- Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşmaları yasaklanır,
- Sanki o yokmuş gibi davranılır,

Üçüncü Kategori: Sosyal Konuma Saldırıları:

- Arkasından konuşulur,
- Kurbanla ilgili çeşitli dedikodular yayılır,
- Gülünç duruma düşürülür,
- Kurbanın akıl hastası oluşuna dair kuşku yaratılır,
- Psikiyatri doktoruna gidip muayene olması için kendisini ikna etmeye çalışılır,
- Fiziksel engelinden dolayı kendisiyle alay edilir,
- Kurbanla alay etmek için yürüyüş veya konuşma tarzı taklit edilir,
- Politik veya dini inançlarına saldırılır,
- Özel yaşamıyla alay edilir,
- Milliyetiyle alay edilir,
- Onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır,
- Yaptığı iş, yanlış ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır,
- Aldığı kararlardan şüphe edilir,
- Kurbanla karşı küfür veya aşağılayıcı sözler sarf edilir,

- Kurbanı karşı sözlü ve sözsüz cinsel talepler yöneltilir.

Dördüncü Kategori: Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırıları:

- Kurbanı iş verilmemeye başlanır,
- İşini artık yaratıcı anlamda yapmaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir,
- Kendisine anlamsız işler verilir,
- Kendisine uzmanlık alanının çok altında işler verilir,
- Kendisine aşağılayıcı işler verilir,
- Kurbanın beceriksizliğini ortaya koymak amacıyla kendisine, yeteneklerinin çok üstünde görevler verilir.

Beşinci Kategori: Sağlığa Yönelik Saldırıları:

- Kurban, sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır,
- Kurban, fiziksel şiddetle tehdit edilir,
- Kurbanı ders vermek amacıyla ufak bir şiddet hareketinde bulunulabilir,
- Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır,
- Kurbanı zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulabilir,
- Evine veya işyerine zarar verilebilir,
- Kurbanı cinsel tacizde bulunulabilir.

2. Mobbing Sürecinin Aşamaları

Mobbing olgusu durağan bir kavram olmamakla beraber iş yerinde devamlı değişen bir süreçtir. Leymann, mobbingi aşamalı bir süreç olarak açıklamaktadır. Bu süreçler aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Leymann 1996:171-172):

- Kritik Olaylar: İlk aşamada genellikle tetikleyici olan durum bir çatışmadır. Bu nedenle mobbing artan bir çatışma olarak görülebilir. Söz konusu çatışma durumunun hangi sebeplerle mobbinge dönüştüğü hakkında fazla bilgi yoktur.
- Mobbing ve Damgalama: Mobbing davranışları her ne kadar dışardan normal davranış olarak görülse de altında yatan niyet mağdurla uğraşmak ya da onu cezalandırmaktır. Normal görülen bu davranışlar saldırganlık barındırmayabilir. Mobbingin doğası gereği mobbing davranışı uzun bir süre, sıklıkla mağdura yöneltilir. Bu süre mağduru damgalamak için kullanılabilir.

- Yönetimin Sürece Katılması: Mobbing ve damgalama aşamasında mağdura yöneltilen uzun süreli davranışlar artık mağdura yönelik önyargılar olarak kabul edilir ve benimsenir. Damgalamalar önyargıya dönüştüğü için her şey mağdurun hatası gibi görülür ve bu süreç yönetimin mağdurdan kurtulma isteğine sebep olur.
- İşten Kovulma ve Ayrılma: Mobbingin iş yerinde endişe verici bir durum olmasıyla beraber kişiyi emeklilikten çok önce iş hayatından çıkarmanın sosyal etkileri çok iyi bilinmektedir. Bu durum mağdur kişinin medikal ya da psikolojik yardım aramasının muhtemel sebebidir. Fakat bununla birlikte profesyoneller tarafından mağdura konulan teşhisin çok kolaylıkla yanlış olabildiği, bunun nedeni kişinin hikayesine inanmama ya da tetikleyici sosyal olayların iyi araştırılmaması olabilmektedir. En sık konulan yanlış teşhis paranoya, manik depresyon veya kişilik bozukluğudur.

Leymann araştırmalarını Almanya ve İsveç ülkelerinin çalışma kültürlerini dikkate alarak oluşturmuştur. Mobbing kültürel farklılıklara göre değişiklik gösterebileceği için konun daha iyi anlaşılabilmesi adına bir başka mobbing sürecini anlatan “İtalyan-Ege” modelinden de bahsetmek gerekmektedir.

Ege modeli, altı evre ile tanımlanmış olup bu altı evreye ek olarak sıfır durumu olarak adlandırılan bir ön evre mevcuttur. Ön evre ve altı evre aşağıdaki gibidir;

- Sıfır Durum: Henüz mobbing başlamış olmamakla beraber örgütte oluşan rekabet ile herkesin birbiriyle mücadele içinde olduğu bir çatışma ortamı hakimdir. Örgüt içinde fikir ayrılıkları ve tartışmalar mevcuttur. Sıfır durumda, bireyin psikolojik durumuna yönelik davranışlardan daha çok birbirlerinden ne kadar üstün olduklarına yönelik gösterilen çaba ve tutumlar hakimdir (Tınaz vd, 2008: 33; Çobanoğlu, 2005: 91).
- Birinci Aşama: Niyetlenmiş Çatışma Durumu: Bu aşamada örgütte hedef alınan kişi belirlenmiş olup amaç kişiyi yıldırmaktır. Yaşanan çatışma, hedef seçilen kişiye yöneltilmiştir. Durum artık çatışmada üstün gelmekten ziyade kurban seçilen kişiye zarar vermektir. Bu aşamada önemli olan bir başka durum da olayın sadece iş yerinde sınırlı olmaması ve bireyin özel yaşamına kadar uzanmasıdır (Yılmaz ve Kaymaz, 2014: 75; Tınaz vd., 2008: 34).

- İkinci Aşama: Mobbingin Başlama Aşaması: Mağdur, maruz kaldığı davranışlarla birlikte iş arkadaşlarının değişen tutum ve davranışlarının nedenini merak etmeye ve bulunduğu duruma şaşırmağa başlamıştır. Bu aşamada mağdurda henüz aşırı psikosomatik rahatsızlıklar bulunmamaktadır (Çobanoğlu, 2005: 92).
- Üçüncü Aşama: İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi: Bu aşamada mağdurun çalıştığı örgüte ve iş arkadaşlarına olan güveninde yavaş yavaş azalmalar görülür ve iş yerine istemsiz bir şekilde gitmeye devam eder. Bu aşamada önemli olan bir husus ise yaşadığı durumu değiştiremeyeceğini görmesi ile ruh sağlığında bozulmayla birlikte mağdurda görülmeye başlanan rahatsızlıklardır. İştahsızlık, yalnız kaldığı zaman aşırı iştah sorunları, hazımsızlık, kabus görme, uyku problemleri ortaya çıkmaktadır.
- Dördüncü Aşama: Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingi Görmezden Gelmesi: Mobbing olgusu tamamen kendisini göstermiştir. İnsan kaynakları yönetimi mobbing davranışlarına müdahale etmemekte, mobbing mağduruna karşı cephe almakta ve yanlış bir şekilde performans değerlendirmesi yapmaktadır. Mağdur mobbing sürecinde insan kaynakları yönetiminin de aldığı tavırlar ve mobbing davranışlarının artık saklanmadan herkesin ortasında yapılmaya başlanması ile işe geç gelmede ve alınan hastalık izinlerinde artış görülmektedir (Çobanoğlu, 2005: 93; Tınaz vd., 2008: 34).
- Beşinci Aşama: Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi: Bu aşamada mobbing mağduru artık profesyonel birinden psikolojik destek almaktadır. Genellikle depresyon tedavisi gören mağdurlar aynı zamanda ilaç tedavisi de görüyor olabilmektedir. Örgütün yaşanan mobbingi görmezden gelmesi, nedenini, mobbing türünü ve kaynağını araştırmaması sonucu mağdur örgütte herkesi kendisine karşı görmektedir. Mağdur yaşadığı tüm bu sorunlar neticesinde sorunun kaynağının kendisi olabileceğini düşünmeye başlar (Çobanoğlu, 2005: 94).
- Altıncı Aşama: İşten Ayrılma: Mobbingin en son evresi tüm evrelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada mağdurun istifa etmesi, istifa ettirilmeye zorlanması, erken emeklilik veya sık olmamakla beraber mağdurun olayları algılamasına bağlı olarak farklı psikolojik sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Tınaz vd., 2008: 35; Çobanoğlu, 2005: 95).

3. Mobbing Sürecine Dahil Olanlar

Mobbing olgusunun iş yerinde ortaya çıkmasının temel bir nedenin olmaması gibi mobbing süreci çalışma hayatının ayrılmaz bir olayı olmakla birlikte tüm çalışanlar kültür farkı olmaksızın kendisini bu karmaşık durumun içinde bulabilmektedirler. Mobbing sürecine dahil olan üç grup bulunmaktadır. Bu gruplardan ilki mobbing uygulayanlar, ikincisi mobbinge maruz kalan mağdurlar bir diğeri de mobbing olayına seyirci kalan izleyicilerdir (Fettahlıoğlu, 2008: 93; Tokat vd., 2011: 48; Tetik, 2010: 84).

a. Mobbing uygulayıcıları

Mobbing uygulayan kişilerin içinde bulunduğu psikolojik durum ve davranışlarına yönelik yapılan araştırmaların sonucunda mobberler (mobbing uygulayanlar) sosyal iletişim eksikliği içerisinde oldukları, kendilerine aşırı ilgi ve övgü gösterilmesini istedikleri ve kendi eksikliklerinin farkında olup bunları kapatmak amacıyla mobbinge başvurdukları görülmektedir (Çukur, 2016: 14).

Walter 'a göre mobbing uygulayanlar şu şekilde sıralanmaktadır (Walter, 1993'den aktaran Tınaz, 2011:68):

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanı seçen,
- Oluşan mobbing ortamını gördüklerinde sürecin devam etmesi için çatışma ortamının artması adına gereken her şeyi yapan,
- Mobbingin mağdurda bırakabileceği olası etkiyi bilen ve umursamayan,
- Süreç içerisinde hiçbir suçluluk hissine kapılmayan,
- Suçsuz olduğuna inanan ve iyi davrandığına inanan,
- Kışkırtmalar karşısında bu davranışları sergilediklerine inan ve böylelikle suçlarını diğerlerine yükleyen kişilerdir.

Mobbing uygulayan kişilerin özellikleri hakkında yapılan bazı araştırmalarda bu kişilerin belirli özellikler taşıdığı belirlenmiştir. Şişirilmiş benlik algısı, aşırı kontrolcü kişilik yapısı, korkak ve iktidar açlığı çekmek saptanan özelliklerdir (Ertürk, 2013: 157).

Leymann'a göre insanlar kendisinde sahip olmadıklarının telafisini sağlamak çabasıyla bir savunma mekanizması olarak çalışma hayatında sahip oldukları konum ve adlarını korumak adı altında hedef aldığı mağdur üzerinde küçük düşürücü

davranışlar ile mobbing uygulamaya başladıkları görülmektedir (Leymann 1993'den aktaran Göktürk ve Bulut, 2012: 56).

Mobbing uygulayan kişilerde görülen bir diğer olgulardan birisi de "özdeşleşme"dir. Mobbing uygulayan kişiler yetiştiği ailede gördüğü psikolojik şiddet, şefkat ve sıcaklık eksikliklerini yetişkinlik çağında iş hayatlarındaki ilişkilere taşırlar. Bu kişiler iş yerinde sevilen, saygı görülen kişileri hedef alıp, mobbing uygulayarak geçmişte yaşadıkları ilişki kalıplarını bugüne taşıyarak gücü elinde barındıran kişiye dönüşürler. Bu durumda önemli olan bir diğer nokta ise failin elinde bulundurduğu bu güç iş yerindeki diğer çalışanlara sempatik gelmekte ve gücüne duyulan hayranlıktan dolayı fail desteklenmektedir (Fettahlıoğlu, 2008: 97).

Her iş yerinde empatiden yoksun, sorunlarını çözmektense başkalarına mobbing uygulamaktan hoşlanan mobberler mevcuttur. Mobbing uygulayan mobber hedef alacakları mağdurları çok iyi seçmektedirler. Eğer iş yerinde dışlanmış bir kişi/kişiler var ise mobberlar için en iyi hedef haline gelmektedirler. Mobberler mağdurlara açık ya da gizli bir şekilde mobbing uygularken üstlerine ve astlarına karşı oldukça samimi ve sevecen yaklaşan kişilerdir (Gökçe, 2008: 39). Mobbing uygulayan kişilerin çoğunlukla hata yapmayacaklarını düşündükleri, sürekli olarak iş yerindeki rakiplerinin hatalarını bulmaya çalıştıkları belirtilmiştir (Fettahlıoğlu, 2008: 99).

Mobbing uygulayan kişilerin kişilik özelliklerine bakıldığında; anti-sosyal kişilik bozukluğu, narsist kişilik bozukluğu, obsessif kişilik bozukluğu ve paranoid kişilik bozukluğu olmak üzere dört grupta ele alınmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 39). Bu dört grup, mobberların kişilik yapılarını daha iyi anlamak niyetiyle aşağıdaki gibi açıklanmıştır;

- Anti- Sosyal Kişilik Bozukluğu

1835'de James Prichard tarafından ahlak deliliği olarak da tanımlanan bu bozukluk, çocukluktan itibaren ahlaki ve yasal kuralları hiçe sayan ve yetişkinlikte de bunu devam ettiren kişilerdir. Bu bozukluğa sahip olan yetişkin kişi sorumsuz, kuralları tanımayan, sürekli iş değiştiren, asabi, düşüncesizce davranan kişilerdir (Davison ve Neale, 2004: 354). Umursamaz bir şekilde veya dürtüsel hareket ederler ve yalanlarının, suçlarının farkında olmalarına rağmen davranışlarıyla ilgili bir pişmanlık göstermezler (Morrison, 2017: 529).

- Narsist Kişilik Bozukluğu

Narsist kişilikler, kendilerine ve yeteneklerine büyüklenmeci gözle bakarlar ve farklı olduklarına inanırlar. Benzersizliklerine olan inançları sürekli büyük başarılarla ilgili hayaller kurmalarına sebep olur, kendilerine karşı olan bu büyüklenmeci yaklaşımları her daim ilgi odağı olmayı ve her halükarda kabul edilme arzusunu beraberinde getirir. Kendilerinin yapabildiklerine karşı büyüklenmeci bir bakış açıları olduğundan eleştiriye karşı aşırı tepki gösterirler. Narsistik kişiliğe sahip insanlar bazı hak ve avantajları kendilerine imtiyaz görürler. Empatiden yoksun, kibirli ve en iyisi olduklarını düşündüklerinden dolayı başkalarını çekemezler. Tüm bu kişilik özellikleri, bu tip kişilerin kişilerarası ilişkilerinde bozukluklara sebep olur (Davison ve Neale, 2004: 353).

- Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluğu

Mükemmeliyetçi, ayrıntılar ve kurallar üzerinde çok fazla düşünen kişilerdir. Her şeyi doğru ve kendi yöntemleriyle yapılmasını istediklerinden dolayı kişilerarası ilişkilerinde genelde problemler vardır (Kring vd., 2017: 483). Kişilerarası ilişkilerde kontrol uygulayan kişilerdir. Mükemmeliyetçi olduklarından dolayı çoğunlukla kararsız kalırlar, ayrıntılara fazla takılırlar ve diğer insanları kendi istedikleri şekilde yönetmenin ısrarı içerisindedirler. Bu nedenle iş ve sosyal hayatlarında olumsuz etkiler görülür. Başkalarının otoritesi altına girmekte direnir ve herkesi kendi otoritesi altına almak isterler (Morrison, 2017: 558).

- Paranoid Kişilik Bozukluğu

Şüpheli ve çok çabuk alınan kişilerdir (Morrison, 2017: 528). Bu kişilerde en çabuk fark edilen diğerlerine ne kadar az güvendikleri ve onlardan ne kadar çok şüphe duyduklarıdır. Bu şüphelerinden dolayı onlara karşı yapılan masum yorumlarda dahi alt metinler arayarak bunları başka olaylarla birleştirip kendilerine karşı kasıtlı yapılmış eylemler olarak görürler. Katı ve kavgacı kişilerdirler. Paranoid kişilik bozukluğu olan kişilerde mesleki zorlukların ortaya çıkma olasılığı oldukça yüksektir. Bu kişiler hiyerarşi ve güce karşı tetikte olduklarından diğer iş arkadaşları ve üstleriyle geçinmekte zorluk yaşarlar. Bu kişiler başkalarının kendilerine kandırmak, incitmek veya kullanmak amacıyla yaklaştığını düşündüğünden kişilerarası ilişkilerinde yanlış anlamalar, kinlenmeler, kızgınlıklar, ani tepkiler ve saldırılarda bulunabilirler (Morrison, 2017: 533).

b. Mobbing mağdurları

Mobbing mağdurları, mobbing uygulayan kişiler tarafından mobbingin hedefinde olan kişilerdir (Yiğit, 2018:38). Günümüzde iş yerlerinde kültür, cinsiyet, yaş, hiyerarşi gözetmeksizin herkes mobbing mağduru adayı olabilmektedir (Yiğit, 2018: 38; Tınaz, 2011: 102).

Bireylerin karşılaştıkları olaylar karşısında sergiledikleri tutum ve davranışları, düşünceleri, duyguları, çevrede yaşanan olaylara bakış açıları birbirinden farklılık göstermektedir. Kişilik kavramı doğuştan sahip olunan ve sonradan bireyin çevreden edindiği bilgi ve donanımları içermektedir. Birinci kısım bireyin psiko-sosyal varlığının biyolojik boyutuna vurgu yapıyorken ikinci kısım bireyin sosyal boyutuna vurgu yaparak kendine özgü sergilediği tutum ve davranışların hepsini içermektedir.

Psikolojide kişilik sınıflandırmalardan biri de “A” ve “B” tipi kişilik tipidir. A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler; rekabetçi, işlerine oldukça bağlı, zaman konusunda oldukça titiz, motivasyonu yüksek, agresif ve sabırsızlardır. B tipi kişilik ise; az rekabetçi, zaman konusunda titizlik göstermeyen, yumuşak başlı, sabit hızda çalışan kişilerdir (Okutan ve Sütütemiz, 2015: 5-7; Özcan, 2011: 78-79).

A ve B kişilik tipinin mobbing davranışlarına maruz kalma durumunu incelemek amacıyla Okutan ve Sütütemiz (2015) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların %62,3 A tipi, %37,7 B tipi kişiliğe sahip olup, araştırma sonunda B tipi kişiliğe sahip katılımcıların A tipi kişiliğe sahip katılımcılardan daha çok mobbing davranışına maruz kaldığı görülmektedir.

Yapılan araştırmaların sonucuna göre mobbing mağdurlarının kişilik yapılarında ayırt edici bir özellik olmadığı, mobbingin iş yerinde herkesin başına gelebilecek bir olgu olduğu belirtilmiştir. İlkeli olma, sadakat, örgütün belirlediği hedeflere inanma, dürüst, çalışkan, sorgulayıcı ama suçlayıcı olmayan, aşırı endişeli, sözlerinin yanlış anlaşılmasından korkma mağdurların gösterdiği ortak özelliklerdendir (Tutar, 2015:191).

c. Mobbing izleyicileri

Mobbing sürecine dahil olanların sonuncusu mobbing izleyicileridir. Mobbing izleyicileri, tüm mobbing sürecini dışardan izleyen, doğduran karışmayan ama tüm sürecin farkında olan ve bazen süreç içerisine dahil olan kişilerdir (Yiğit, 2018: 38).

Bu kişiler, iş yerinde meydana gelen mobbing olgusunun farkına vardıkları andan itibaren mobbing izleyicisi olarak adlandırılır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017: 20).

Mobbing izleyicileri, mağdurun çalışma arkadaşı olabileceği gibi iş yerindeki herhangi bir çalışan da olabilmektedirler. İzleyiciler, mobberin hedef alanına girmemek için genellikle mağdurun bulunduğu duruma yardımcı olmak yerine mağdurdan kaçınırlar (Kaya ve Çolak, 2015: 102).

Mobbing kurbanı, uğradığı mobbing sürecinde çekingen ya da utangaç olmasından dolayı etraftan yardım isteyemeyebilir. Mobbing süresince mobberin iş yerindeki hiyerarşik konumu kadar bu sürece izleyici olarak dahil olan kişinin de hiyerarşik konumu önemlidir. Mobbingin yaşandığı bir iş yerinde olaylar karşısında sessiz kalmak, mobbing sürecinin kabul edilmesi anlamını taşımaktadır (Tınaz, 2011: 114).

Mobbing izleyicilerin nitelik ve davranış biçimlerine göre bazı özellikleri aşağıdaki gibi sıralayabilmek mümkündür:

- Mobbing sürecinde bulunmuyor gibi gözükseler de mobbing izleyicileri mobbing uygulayanlarla birlikte dirler. Süreç boyunca ikiyüzlü davranışlar sergilerler.
- Mobbing sürecinde sorumluluk almazlar ama kendilerini mağdur ve uygulayan arasında bir arabulucu gibi gösterirler.
- İzleyiciler mağdur veya mobbing uygulayan kişiye karşı yakınlık gösterirler ya da iki tarafa da yaklaşmazlar. Mobbing izleyicileri kendilerine güvenen kişilerdir.
- Mobbing izleyicileri bazen çatışma sırasında önemli rol oynar.

Mobbing izleyicileri, mobbing sürecinde sergiledikleri davranış ve tutumlara göre mobbing ortakları, ilgisizler ve karşıtlar olmak üzere üç ana grupta toplanmaktadır. İzleyici tiplerinin davranışlarını ise beş kategoride toplanmıştır. Bunlar; diplomatik izleyici, yordakçı izleyici, fazla ilgili izleyici, bir şeye karışmayan izleyici, ikiyüzlü davranan izleyicidir. Mobbing sürecine dahil olan bu izleyici tiplerinin davranışları aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Tınaz, 2011:116-119):

- Diplomatik İzleyici

Bu grupta yer alan mobbing izleyicileri çatışma ortamında her zaman uzlaşmadan taraf olurlar bu yüzden iş yerinde ya sevilirler ya da sevilmezler. Örgüt için alınacak kararlarda bazen diplomatik izleyicinin de fikri sorulur, bu tarz izleyiciler ileri bir zamanda kurban konumuna düşme riski ile karşı karşıyadırlar.

- Yardakçı İzleyici

Bu izleyici mobbing uygulayan kişiye oldukça bağlıdır ve sürekli emirlerini yerine getirir. İş yerinde çalışanlar tarafından bu özelliğinin bilinmesini istemez. Kendisini güvenilir, cana yakın biri gibi gösterir ama mobbing uygulayan kişiye destek vermeyi tercih eder.

- Fazla İlgili İzleyici

Fazla ilgili izleyici, diğer çalışanların kişisel hayatlarına oldukça ilgili kişilerdirler. Diğer kişilerin sorunlarıyla oldukça fazla ilgilenir ve ısrarcıdırlar. Mağdur, mobbing sürecinde yardım arayışı içinde bulunsa bile bu tip izleyicinin davranışlarından rahatsızlık duyar, bu kişiden sürekli kaçış yolu arar. Bu tür izleyici mağduru rahatsız ettikçe mağdur fazla ilgili izleyicinin ısrarcı ve sürekli sorgulayan tavırlarından dolayı onu ikinci bir mobber olarak görmeye başlar.

- Bir Şeye Karışmayan İzleyici

Bu tip izleyiciler genellikle ortada gözükmez ve herhangi bir şeye dahil olmak istemezler. Süreç boyunca tüm olan bitenlerden kendini uzak tutmaya çalışır, mobberin emir ve isteklerini yerine getirmeyi aynı zamanda da mağdurun bulunduğu duruma müdahale etmez, tamamen süreçte tarafsızdır.

- İki Yüzlü İzleyiciler

İkiyüzlü izleyici, kendisine mobbing uygulanacak endişesiyle mağdura hiçbir şekilde yardım etmez ve mobbing failine destek olur. Süreç başında taraf tutmuyor, hiçbir şey hakkında bilgisi yokmuş gibi gözükür ama belli bir görüşü desteklemektedir. Bu izleyici kendini garantiye almak için mobbingin hiç uygulanmadığını ileri sürebilir.

4. Mobbing Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yeri

Örgütlerde mobbing, uygulayan kişinin örgüt içindeki yerine göre dikey mobbing ve yatay mobbing olmak üzere iki şekilde kendini göstermektedir (Erdoğan, 2009: 324).

Dikey mobbing, kendi içinde yukarıdan aşağıya doğru mobbing ve aşağıdan yukarıya doğru mobbing olarak ikiye ayrılır. Yukarıdan aşağıya doğru mobbing türünde mobber mağdura göre örgüt içinde daha üst konumda biridir (Tınaz, 2011: 124). Yukarıdan aşağıya doğru mobbing türünde yönetici kişinin yetkisinden kaynaklı elde ettiği gücünü istismar ederek, astının kendinden daha çok sevilen ve daha genç biri olmasını kendine tehdit olarak görmesi, işini çok iyi yapan bir çalışanın olması, daha bilgili olması veya politik nedenler gibi çeşitli nedenlerden dolayı mağdura yönelik olumsuz ve cezalandırıcı davranışları uygulamaktadır (Çekin, 2013: 9). Aşağıdan yukarıya doğru mobbing çalışma hayatında nadir görülen astların amirlerine karşı uyguladığı mobbingdir (Kaygın ve Kosa, 2019: 32). Genellikle amirlerin verdiği kararlar ve yetkinin astlar tarafından sorgulanması, yeni gelen bir yönetici, yöneticinin izlemiş olduğu politikalar, terfi ve değerlendirmelerinin onaylanmadığı ve benzeri durumlarda çalışanlar bir olarak üstlerine mobbing uygulayabilmektedirler (Çekin, 2013: 10).

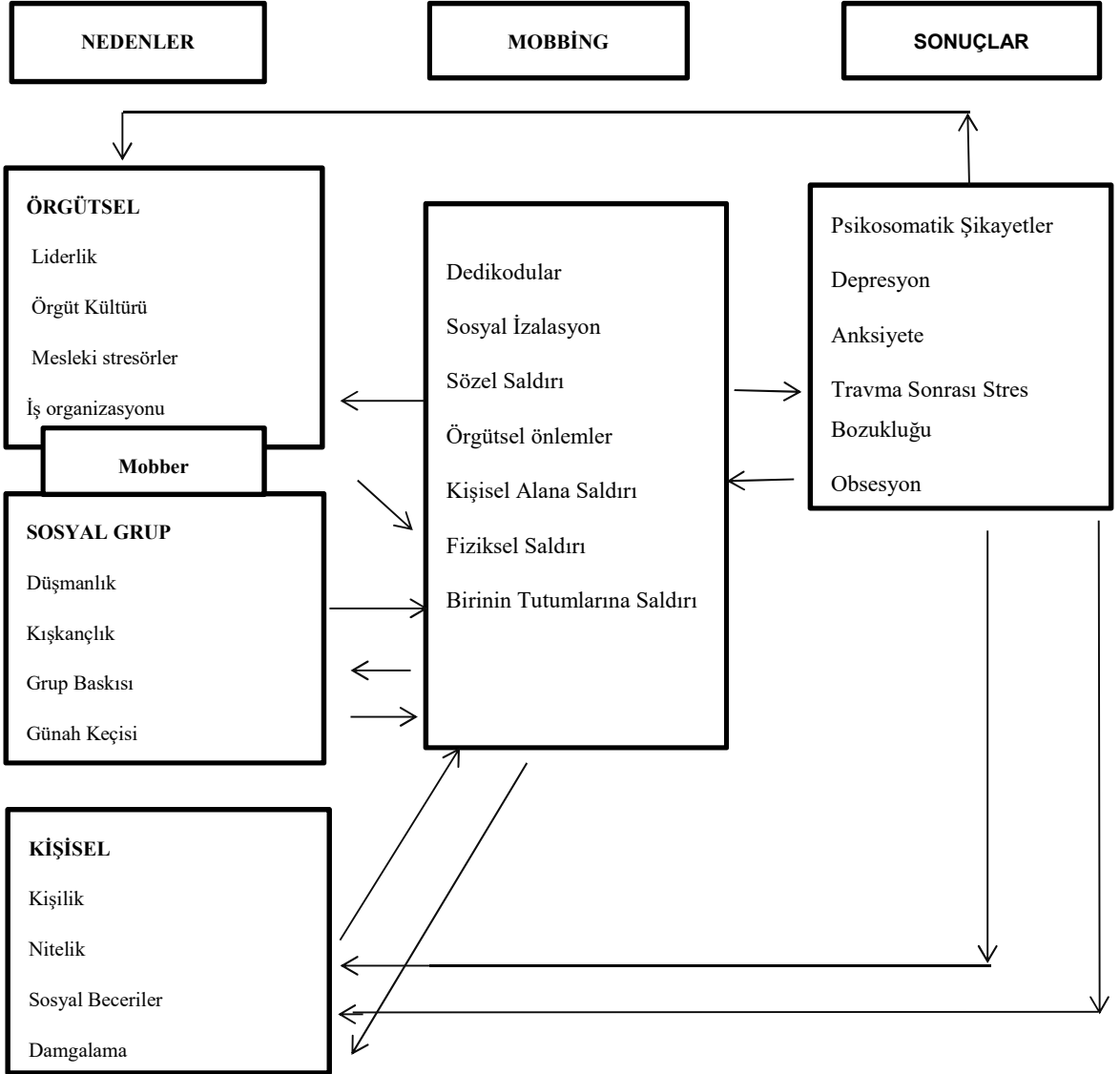
Yatay mobbing diğer bir adı ile eşdeğerler arası mobbing; işe yeni giren, tayin veya terfi alan kendisiyle aynı mevkide çalışan bireyler arasında görülmektedir. Yatay mobbingin örgütte gelişim göstermesinde mağdurun fiziksel veya zihinsel engelinin olması, din, cinsiyet, yaş, ırk, rekabet gibi faktörlerde farklılıklara sahip olması neden olarak gösterilebilmektedir (Tınaz, 2011:134-144). Yatay mobbingde sadece eşdeğerler arasında yaşanırken buna ek olarak mağdur, dikey mobbinge de maruz kalabilmektedir. Bu durum mağdurun örgütten daha çabuk izole edilmesine, yıpranmasına ve örgütten yabancılaştırılmasına neden olmaktadır (Erdoğan, 2009: 326).

D. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Sonuçları

Bu başlık altında mobbingin ortaya çıkış nedenleri, mağdurun ve saldırganın psikolojisi ile örgütsel nedenler açısından ele alınarak açıklanacaktır. Mobbingin sonuçları ise birey ve örgüt açısından incelenecektir.

1. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri

Zapf (1999)'a göre mobbingin nedeni olarak tek yanlı bir görüş ileri sürmektense tüm faktörleri bir arada gösteren çoklu bir bakış açısına sahip olmak daha doğrudur. Bir bakış açısına göre mobbingin nedeni olan faktör aslında sonucu, başka bir bakış açısına göre mobbingin sonucu olan bir durum aslında neden faktörü olabilmektedir. Bu görüşten yola çıkarak yaptığı çalışmasında mobbingin nedenlerini, mobbing davranışlarını ve sonuçlarını gösteren şekil 2'deki tabloyu oluşturmuştur. Burada üzerinde durulması gereken en önemli nokta tablonun solundan sağına bir ilerleme olabildiği gibi sağından soluna doğru ilerleyen bir mobbing sürecinden de bahsediliyor olabilmektedir.



Şekil 2 Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: (Zapf, 1999: 71)

Yukarıdaki şekil 2'ye göre örgütsel ve sosyal faktörler olduğu kadar mobberin ve mağdurun kişiliği de mobbinge yol açabilir. Zapf (1999)'a göre mobbingde neden sonuç ilişkisi net değildir. Mobbing mağdurda sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Ancak mağdurun sağlık sorunlarının da mobbinge yol açabileceği aynı derecede varsayılabilmektedir; yani mağdurun kaygılı, depresif ya da takıntılı davranışları grupta sonradan mobbinge uzanan olumsuz tepkilere neden olabilir. Mobbing, bilgi akışının zayıflamasına dönüşebilen sosyal iklim ve destekte azalmaya yol açabilir. Bu da hedefe ulaşma hakkında belirsizlik gibi mesleki stresörleri ve örgütsel problemleri arttırabilir. Örgütü mobbing nedeni olarak ele almak mümkündür. Bunu açıklamanın bir yolu mobbingin çözülmemiş artan çatışma olarak anlaşılması ve örgütteki çatışmaların sıklığına bağlı olmasıdır. Eğer çeşitli örgütsel şartlar çatışmaların sayısına katkıda bulunuyorsa, çözülmemiş çatışmalar artmakta ve bu örgütteki mobbing vakalarına ön ayak olmaktadır (Zapf, 1999: 72).

a. Mağdur ve saldırganın psikolojisinden kaynaklanan nedenler

Bazı araştırmacılar mobbingin bireylerin kişilik özellikleri ve kişiler arası ilişkilerinden kaynaklı ortaya çıktığını savunurlar. Medyanın bir bölümü ve çalışanlar tarafından mobbing mağduru kişi mobbingin sorumlusu olarak gösterilmektedir (Gökçe, 2008;48). Mobbing mağdurlarını tedavi eden hekimler ve klinik psikologlara göre mağdurda gözlemlenen ciddi semptomların esasen mağdurun iş ortamının sonucu olmadığı, bunun yerine yakınan, huysuz davranışlar ya da genel anksiyete bozukluğu gibi gelişen tanıların mobbing sürecinin başlamasından önce var olduğu ve mobbingin ortaya çıkıp gelişmesine bu tanıların neden olduğunu öne sürmektedirler (Zapf, 1999: 70). Mağdurun psikolojisi mobbinge uğramasına neden olduğu gibi yalnız bir kişi olması, farklı bir kişi olması, başarılı bir kişi olması ya da yeni gelen bir kişi olması da mobbinge uğramasına neden olabilmektedir (Tetik, 2010; 85).

Mobbing mağdurlarının kişilikleri ile ilgili yapılmış az sayıda çalışma vardır. Mobbing mağdurlarının en az üç farklı psikolojik profili olduğu söylenebilir. Birinci profil; depresyon, anksiyete, şüphe ve konfüzyon (kafa karışıklığı) gibi ciddi psikolojik problemler ve kişilik rahatsızlıkları içeren geniş bir aralığı barındırmaktadır. İkinci profil ise depresyon ve şüphecilik ile karakterizedir. Mobbing davranışını deneyimlemiş olmasına rağmen üçüncü profildekiler ise gayet normal bir kişilik sergilemektedirler. Araştırmalar psikolojik problemleri olan, düşük

özgüven ve yüksek derecede anksiyete gösteren kişilerin mobbing davranışını daha çok hissettikleri ve bu davranışlara karşı kendilerini savunmakta güçlük çektiklerini göstermektedir (Sperry, 2009: 193).

Mobbing uygulayan failerin kişiliklerine ve psikolojik durumlarına bakmak da gerekmektedir. Mobberların psikolojik profilleri ile ilgili yapılan çok az sayıda araştırma mevcuttur. Bir çalışmada mobbing faileri kendilerini saldırganlık ve sosyal anksiyetede yüksek, sosyal beceride düşük tanımlamışlardır (Sperry, 2009: 193). Mobberler, bazen mağdurun sahip olduğu niteliklere kendilerinin sahip olmamalarından dolayı duydukları kıskançlık sebebi ile mobbing uygulaya bilmektedirler (Gökçe, 2008: 48). Adams yayınladığı bir kitabında mobbingin sorumlusunun mobbing uygulayan failer olduğunu belirtmiştir (Adams ve Crawford 1992'den aktaran Zapf, 1999:71).

Mobbing süreci her örgütte farklı nedenlerle ortaya çıkıyor olsa da mobberların bu sürece neden olmalarının altında yatan nedenler benzerlik göstermektedir. Bu nedenler, grup kurallarını bireye kabul ettirmeye zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, sadece zevk arayışında olmak, can sıkıntısı, ön yargıları pekiştirmek ve ayrıcalıklı haklara sahibi olduğuna inanılması gibi sıralamak mümkündür (Tınaz, 2011: 89-94).

b. Örgütsel nedenler

Örgütsel dinamikler örgüt içerisindeki olası mobbingin anlaşılmasında rol oynayabilmektedir. Örgütsel nedenler mobbing için gerekli koşul iken yeterli koşul değildir. Mobbingin gelişmesine yatkın strateji, yapı, kültür ve liderliği barındıran bir organizasyonda çalışmak istismarcı davranışın oluşacağı anlamına gelmemektedir (Sperry, 2009: 195).

Davenport ve arkadaşları mobbingin ortaya çıkmasına sebep olan örgütsel ve yönetsel nedenleri şu şekilde açıklamıştır (Davenport vd., 2014: 64-67):

- Organizasyon kültürü ve yapısı
- Kötü Yönetim
- Yoğun stresli iş yeri
- Monotonluk
- Yöneticilerin inanmaması ve inkarları
- Ahlak dışı uygulamalar

- Yatay organizasyonlar
- Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri

Zapf (1999) yaptığı bir çalışmada örgütten kaynaklı mobbing nedenleri olarak mobbing mağdurları tarafından örgüte dair sıklıkla bildirilen sonuçlar elde etmiştir. Bu sonuçlar örgüt kültürü, yüksek stres, örgütsel problemlerdir. Mobbing mağdurları daha yüksek strese ve daha az iş kontrolüne maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Örgütsel problemler mobbinge neden olan en güçlü etkilerden biridir. İşin karmaşıklığı farklılık göstermeyen bir değişken konumundandır bu da yüksek ve düşük hiyerarşide de mobbing olabildiğini göstermektedir.

Örgüt içerisindeki hiyerarşi seviyesi örgütsel yapıyı yansıtır. Belirli tipteki istismarcı davranışlar organizasyonun belli seviyesinde ortaya çıkar. Brodsky (1976) isimle çağırmak, fiziksel kontak ya da açıkça suçlamalarda bulunmanın genelde alt seviyelerde görüldüğü buna karşın profesyonel yeteneklerine saldırı, iş transferi, görevden alma genellikle orta ve üst seviyede görülmekte olduğunu söylemektedir (Brodsky 1976'dan aktaran Sperry, 2009:196).

E. Mobbingin Sonuçları

1. Mağdur Üzerinde Oluşan Sonuçlar

Mobbing mağdurlarında baş ağrısı, taşikardi, mide-bağırsak semptomları, kemik ve eklem ağrıları, yüksek tansiyon, uyku problemleri, genellenmiş fiziksel rahatsızlık, güvensizlik, konsantrasyonda güçlük, aktiviteleri devam ettirmede yeteneksizlik, sosyal izolasyon, ağlama nöbetleri ve iştahta değişiklik gibi psikosomatik semptomlar görülebilmektedir. Eğer mobbing uzun süreli ise bu semptomlar sendroma dönüşür. Mobbing ile ilgili psikopatoloji bir ya da birçok stresli olaya maruz kalmayla bağdaştırılır. Bu maruz kalma genelde profesyoneller tarafından konulan travma sonrası stres bozukluğu tanı durumuna yol açmaktadır. İş yerindeki ısrarlı mobbing davranışlarına maruz kalan mağdurların tedavi edilmemesi ortaya çıkan semptomların ciddileşmesi, yeni semptomların gelişmesi ve hatta depresyon ve anksiyete bozukluğu gibi başka tanılarının da konmasına sebep olabilmektedir. Bu sonuçların mobbingden dolayı ya da mobbingden bağımsız olarak ortaya çıkıp ya da çıkmadığı iyi araştırılmalıdır. Çünkü bireyler bu semptomların mobbingden dolayı oluştuğunu öne sürerek, şirketten hukuki ya da maddi bir fayda

elde etmek, ikincil kazanç sağlamak için kullanıyor olabilirler (Girardi vd., 2007: 173-174).

Mobbing mağdurlarına yönelik sonuçları açıklarken ekonomik, sosyal ve ruhsal/fiziksel sağlığa yönelik sonuçlar olarak ele almak mümkündür. Ekonomik sonuçlar, bireyin yaşadığı mobbing sonrası ruhsal ve fiziksel sağlığını düzeltmesine yönelik harcamalar ve işsizlik sonucu yaşadığı gelir kaybıdır. Mağdurda oluşan sosyal sonuçlar ise; sosyal imajının zedelenmesi, yaşadığı ruhsal sorunlar nedeniyle arkadaşları tarafından yalnız bırakılması ve mesleki kimliğinin yitirilmesi olarak örnek verilebilir. Ruhsal ve fiziksel sağlığa yönelik ilişkin sonuçlar kişide ruhsal hastalıklar, psikosomatik sendromlar veya fizyolojik hastalık ve rahatsızlıkların görülmesine neden olabilmektedir (Tınaz, 2006: 24).

2. Örgüt Üzerinde Oluşan Sonuçlar

Mobbing hedef alınan kişinin yıldırılmasına karşın bir eylem olmakla birlikte sonucu sadece mağduru etkilememekte aynı zamanda örgütü de oldukça zarara uğratmaktadır. Mobbingin var olduğu bir örgütte mağdurun performansının düşüklüğü nedeniyle ekip çalışması ve ekip ruhu bozulur (Davenport vd., 2014: 125). Mobbing kurbanın iş performansının düşmesi veya işten ayrılması gibi nedenlerden dolayı örgüt bir personel kaybına uğramaktadır. Aynı zamanda diğer çalışanların örgütte yaşanan mobbingin ne zaman kendilerine yöneleceği düşüncesiyle işlerinde verimsiz çalışmalarına ve örgüte duyulan güvenin azalmasına neden olabilmektedir (Çimen ve Saç, 2017: 188). Mobbingin örgütte olası etkileri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Davenport vd., 2014: 132):

- İşin niteliği ve niceliğinde düşüş görülmesi,
- Örgütte iletişimin ve takım çalışmasının zarar görmesi ve çalışanlar arasında sevimsiz ilişkiler,
- Artan personel hareketi,
- Alınan hastalık izinlerinde artış,
- Duyulan saygınlık ve güvenilirlikte azalma,
- Danışman maliyeti,
- İşsizlik sigortası talepleri, istenilen tazminatlar,
- Açılan davalar

III. ÖRGÜTSEL ADALET

A. Örgütsel Adalet Kavramı

Günlük hayatımızda yaşadığımız, karşılaştığımız olayların ne kadar adil olup olmadığını değerlendirir ve karşılaşılan adaletsiz durumlar karşısında farklı biçimlerde tepkiler gösteririz (Irak, 2004: 26). Bireylerin zamanlarının çoğunu geçirdikleri iş yerleri adalet algılarını sıkça değerlendirdikleri yerlerdir. Bu adalet algılarını etkileyebilecek unsurlar personel seçimi, performans değerlendirme, ücretlendirme politikaları, yetkilendirme, görevlendirme, eğitim programları gibi uygulamalardır. Çalışanlar yöneticilerin kendilerine karşı davranışlarında, aldıkları ücrette ve işleri ile ilgili yapılan düzenlemelerde adaletin olup olmadığını sorgularlar. Kendilerinin bu sorgulamaya ilişkin verdikleri cevaplar adalet algılarını oluşturur. Oluşan bu algıları çalışanların çevrelerine olan davranış şekillerini etkiler (İyigün, 2012: 50). Algılanan adalet algısı ve bunun sonucunda davranışlarının şekillenmesinde etkili olan adalet, örgütler için çalışanların örgütün adil olup olmadığı hakkındaki düşüncelerini şekillendirdiğinden dolayı örgütsel adaletin önemini vurgulamaktadır (İçerli, 2009: 44).

Örgütte adil bir ortamın olduğuna inanması çalışanda pozitif tutumlara yol açarken adil olmayan bir ortam olduğuna inanması ise çalışanda olumsuz tutumlara yol açmaktadır. Örgütsel adalet algısının olumsuz etkilenmesine sebep olabilecek davranışlardan bazıları; yöneticilerin terfi ve görev dağılımında taraflı ve performans değerlendirilmesinde eşitsiz davranması, çalışanla açık iletişim kuramaması, yeterli düzeyde ödüllendirmemesi gibi davranışlarda bulunması gösterilebilir (Erkutlu, 2015: 6). Örgütte adaletli bir ortamın sağlanabilmesi için yöneticilerin işle ilgili kazanımları ve bu dağıtımları yaparken tüm çalışanlara adil bir şekilde dağıtılmasını sağlaması oldukça önemlidir. Çalışanlar kazanımlarının dağıtımını sırasında örgütteki diğer kişilerle kendilerini sürekli karşılaştırır. Önemli olan bu karşılaştırma sırasında çalışanın örgütte herkese eşit kurallar doğrultusunda ücret, izin, imkan ve benzeri haklardan eşit derecede faydalandığını görmesidir. Örgütte adalet sadece ücret, izin

gibi çıktıların diğer çalışanlarla karşılaştırması ile sınırlandırılmamaktadır. Örgütte uygulanan prosedürler, örgüt içinde yönetimin ve çalışanların birbiri ile kurduğu etkileşim ve iletişim de bireyin örgütteki adalet algısını etkilemektedir. Çalışanın örgütte adaletli bir ortam olduğuna olan inancı çalışmasına pozitif bir şekilde etki etmektedir. Adaletsiz bir ortamın varlığına dair oluşan algılamaya ise çalışanın işteki verimini, örgüte olan güvenini, iş yerinde saldırganlığını, ruhsal sıkıntı çekmesini, psikolojik sorunlara yakalanmasını etkileyebilmektedir (Şahin ve Taşkaya, 2010: 89-90).

B. Örgütsel Adaletle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Greenberg (1987) örgütsel adalet sınıflandırmalarını birbirinden bağımsız reaktif-proaktif boyutunu ve süreç-içerik boyutunu birleştirerek oluşturduğunu açıklamıştır. İlk boyut reaktif-proaktif boyuttur. Reaktif, algılanan adaletsizliği düzeltmeye çalışmak ve algılanan adil olmayan durumdan kaçınma anlamına gelirken; proaktif, adaleti sağlamak için gösterilen çabayı ifade etmektedir. Ayrıca proaktif kuramlar kişinin adaleti arttırmaya yönelik davranışlarına odaklanır. İkinci boyut olan süreç-içerik boyutu alınan kararlar ve kararların ayrımını içermektedir. Süreç, örgütteki çeşitli çıktıların nasıl belirlendiği ve bu süreçte yansız davranılmasını içermektedir. İçerik yaklaşımlar ise örgütteki çıktıların dağıtımının adaletli bir şekilde olması konusunda ilgilidir (Greenberg 1987'den aktaran Budak vd., 2018,37).

Birbirinden bağımsız reaktif-proaktif ve süreç-içerik boyutları bir araya getirilerek birbirinden farklı 4 çeşit adalet sınıflandırması ortaya çıkmıştır. Bunlar reaktif-içerik kuramı, proaktif-içerik kuramı, reaktif-süreç kuramı ve proaktif-süreç kuramlarıdır (İçerli, 2010: 71).

1. Reaktif-İçerik Kuramı

Bu kuram, örgütte kaynakların ve ödüllerin adil olmadığı durumlarda çalışanların gösterdikleri tepkileri içerir (Özen, 2002: 110). Reaktif-içerik kuramı içerisinde Homans'ın Dağıtım Adalet Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Walster ve Berscheid'in Eşitlik Kuramı ve Crosby'nin Göreli Yoksunluk Kuramı bulunmaktadır (İçerli, 2010:71).

Homans'ın Dağıtım Adaleti Kuram'ı çalışanların kişilerarası ilişkilerinin ve örgüt ile olan ilişkilerinin bir tür alışverişe dayandığı ve bu şekilde sürdürüldüğü ile ilgilidir (Çakır, 2006: 33). Homans, dağıtımda adaletin sağlanması için eşitliğin değil denkliğin olması gerektiğini ileri sürmüştür. Kazanç, yatırım ve karın hesaplanması ve bunların karşılaştırılması sonucunda denklik oluşur ve bu da adaleti sağlar (İçerli, 2009: 49). Adalet algısı etkileşim içerisinde olan çalışanın dış karşılaştırmalar olmaksızın kişinin yatırımı oranında kazanım elde etme beklentisinin karşılanmasıdır. Çalışanın kazanımı ile adil bir kazanımın ne olduğuna dair inancı arasındaki karşılaştırma Dağıtım Adaleti Kuram'ındaki adalet tanımıdır. Çalışanın beklentisinin karşılanmasında; kazanımın yatırımdan az olduğunun düşünülmesi çalışanda öfke, fazla olduğunun düşünülmesi suçluluk yaratır (İyi gün, 2012: 55).

Adams'ın Eşitlik Kuram'ı bireylerin kendilerini başka bir bireyle karşılaştırması ve bunun sonucunda oluşan eşitlik duygusuyla ilgilenmektedir (Irak, 2004: 5). Adams, elde edilen kazanımların eşitsizliği ile ilgili düşüncelerin neden, nasıl ortaya çıktığı ve bu eşitsizlik algısına sahip bireylerin nasıl davrandıklarına dair sorulara cevap aramıştır. Adams, adaletle ilişkin algılamaları "Eşitlik Denklemi" adını verdiği kişi ve diğer kişi olmak üzere açıklamaya çalışmıştır. Bu eşitlikte kullanılan oran kazanım katkı oranıdır.

$$\frac{\text{Kişinin Kazanımı}}{\text{Kişinin Katkısı}} = \frac{\text{Diğer Kişinin Kazanımı}}{\text{Diğer Kişinin Katkısı}}$$

Şekil 3 Adams'ın Eşitlik Kuramı

Kaynak: (Özen, 2002: 109)

Yukarıda verilen denklem sonucunda ortaya çıkacak eşitsizlik taraflar arasında adaletsizliği ve bir tarafın avantajlı olduğunu göstermektedir. Avantajlı olan kişi Adams'a göre kendini suçlu hissederken diğer taraf kızgınlık hissetmektedir. İki tarafında sahip olduğu olumsuz duygular sonucunda diğer çalışanlar ile ilişkilerinde ortaya çıkabilecek herhangi bir eşitsizliği gidermeye çalışacaklardır (Özen, 2002:109).

Crosby'nin Göreli Yoksunluk Kuramı'na göre bazı ödül dağıtım modelleri kişilerde mahrumiyet ve gücenmek gibi duygular doğuran kesin sosyal karşılaştırmalara özendirir ve depresyondan şiddetli başkaldırıya kadar çeşitli tepkilere yol açmaktadır (Greenberg, 1987: 12). Bu kuramda örgütte çalışanların

farklı sınıflar arası karşılaştırmaları ile (alt kademedeki çalışanların kendilerini üst kademedeki çalışanlarla karşılaştırması) elde edilen, gerçek veya çalışanların hak ettiklerini inandıkları sonuçlar arasında farklılık olması ve uyuşmaması sonucunda birey yoksunluk çeker. Bireyin yoksunluk çekmesi ve sonuçlara verdiği tepkiler üzerinde duran bu kuramı Eşitlik Kuram'ından ayıran en temel özellik ise Eşitlik Kuram'ının aynı sınıflar arası bireylerle karşılaştırma yapıyor iken Göreli Yoksunluk Kuramında farklı sınıflar arası bir karşılaştırma yapıyor olmasıdır (İyigün, 2012: 56).

Walser'in Eşitlik Kuramı dört temel görüş üzerinde toplanmaktadır. Bu görüşler şu şekildedir (İçerli, 2010: 72):

- Çalışanlar, elde ettikleri ödüllerini arttırmaya çalışırlar,
- Gruplar, üyeleri arasında ortak ödülü arttırmak için bir sistem geliştirirler ve böylelikle ödüllerini ve cezaları eşit şekilde paylaşırlar. Eşit davranmayan üyeleri cezalandırır ve eşit davranan üyeleri ödüllendirirler,
- Eşitliğin olmadığı ilişkiler içinde olan çalışanlar stres yapar. Eşitsizliğin artması stresi artırır,
- Eşitsizlik içinde olan çalışanlar stresten kurtulmak için eşitliği tekrar kurmaya çalışırlar.

2. Proaktif-İçerik Kuramı

Reaktif-içerik kuramlarının aksine proaktif-içerik kuramları örgütte çalışanların dağıtım kazanımlarının adil bir şekilde elde etmek için nasıl çabaladıkları ile ilgilenmektedir. Proaktif-içerik kuramı içerisinde Leventhal Adalet Yargı Kuram'ı ve Lerner Adalet Güdüsü Kuram'ı bulunmaktadır (İyigün, 2012: 56).

Adalet Yargı Kuramı'nda Leventhal, Adams gibi ödüllerin dağıtımını üzerinde açıklamalarda bulunmaktadır. Fakat eşitlik kuramının yetersiz kaldığını düşünmektedir. Eşitlik Kuram'ının adalet kavramını tek boyutta ele alması, kazanımların son dağıtımıyla ilgilenmesi ve sosyal ilişkilerde adaletin önemine gereğinden fazla önem vermesi olarak üç sorun belirtmiştir (Erkutlu, 2019: 323). Bu kuramda çalışanların kazanımlarının dağıtımına ilişkin alınan kararları belirleyen dağıtım kuralları ve bunların adil olmasına ilişkin çalışanın algısı çeşitli şartlara göre değişkenlik gösterebilmektedir (Özen, 2002: 110).

Lerner Adalet Güdüsü Kuramı'nı açıklarken çalışanların temel kaygısının adalet olduğunu belirtmiştir. Dağıtım uygulamalarını açıklamak adına adalet ilkeleri belirlemiştir. Bunlar arasında ne çıkan dört ilke bulunmaktadır.

Bu ilkeler şu şekilde sıralanmaktadır (İçerli, 2010:75):

- Rekabetçi adalet ilkesi: Bu ilke çalışanların dağıtımlarının performansına göre yapılması gerektiğini içerir,
- Eşit paylaşım adaleti ilkesi: Dağıtımlar nicelik açısından tüm çalışanlara eşit uygulanmalıdır,
- Eşit temelli paylaşım adaleti ilkesi: Örgütteki dağıtımlar çalışanların katkılarına göre yapılmalıdır,
- Gerçek adalet ilkesi: Dağıtımlar alışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmalıdır.

Bu kurama göre dağıtım kararları alınırken karar mercii olan kişinin tarafları birey mi yoksa pozisyonundaki bir kişi olarak mı gördüğü olduğu önemlidir. Bu doğrultuda bir yönetici dağıtım kararları alırken çalışanı birey olarak gördüğünde eşit paylaşım ilkesi uygularken, pozisyonundaki bir kişi olarak gördüğünde eşit temelli paylaşım ilkesini uygulamaktadır (İçerli, 2009: 56).

3. Reaktif-Süreç Kuramı

Reaktif-süreç kuramı, kararların alınması sırasında adil olma üzerinde yoğunlaşır. Çalışanların, kararların alınması sürecine ve alınan tüm kararlara nasıl tepki verdiği ile ilgilenmektedir (İyigün, 2012: 57).

Hukuk araştırmacıları alınan hukuki bir kararın toplum tarafından kabulünde en önemli etkinin kararın oluşturulduğu prosedürlerle ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Hukuki prosedürler ile ilgili bu durumdan yola çıkarak Thibaut ve Walker yaptıkları araştırmaları ile anlaşmazlık yaşayan iki tarafa ek olarak aracı rolü olan bir tarafla beraber toplam üç tarafın ve iki aşamanın varlığından söz etmişlerdir. Bahsedilen bu aşamalar kararın alınmasında sunulan delillerin bulunduğu süreç aşaması ve çözümlemede kullanılan karar aşaması olduğunu belirtmişlerdir. Oluşan anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan delillerin seçimi ve düzenlenmesi aşamasının kontrolü süreç kontrolü olarak adlandırılmaktadır. Karar kontrolü ise oluşan anlaşmazlığın çözümü belirlemeyi gerektiren karar aşamasının kontrolü olarak

açıklanmaktadır. Hukuki olaylarda verilen sonuçların olumlu ya da olumsuz olması önemli değildir. Teoriye göre önemli olan, kullanılan prosedürler süreç kontrolünü içerdiği müddetçe alınan kararlar adil olarak algılandığı belirtilmektedir (İşbaşı, 2000: 48).

4. Proaktif-Süreç Kuramı

Proaktif-Süreç kuramını açıklayan en yaygın görüş Levanthal, Karuza ve Fry tarafından öne sürülmüş olan Dağıtım Tercih Kuramı'dır. Proaktif-süreç kategorisinde yer almasının nedeni bu kuramın, örgütteki dağıtım kararlarından daha çok prosedürler ile ilgili alınan kararlara uygulanmasıdır (İşbaşı, 2000: 49). Kurama göre, dağıtım prosedürleri dağıtım yapan kişiye adil bir uygulama fırsatı verdiği için daha fazla tercih edilmektedir. Bu kuram adaletin örgüt içinde sağlanması için sekiz prosedür belirlemiştir. Bu prosedürler şu şekilde sıralanmaktadır (Budak vd., 2018: 48):

- Karar verici kişiyi seçmek için fırsat sağlamak,
- Tutarlı kuralları takip etmek,
- Kesin bilgiye dayanmak,
- Karar verici gücün yapısını tanımlamak,
- Çalışanları önyargılara karşı korumak,
- Çalışanların itirazlarının değerlendirilmeye alınmasına izin vermek,
- Prosedürlerde yapılacak değişiklikler için fırsat tanımak,
- Yaygın olan etik ve ahlaki standartlara dayanmak.

Adalet Kuramı Sınıflandırması	Adalet Kuramı	Kuramın Açıkladığı Örgütsel Adalet Türü
Reaktif-İçerik Kuramlar	Eşitlik Kuramı (Adams, 1965) Görelî Yoksunluk Kuramı (Crosby, 1976)	Dağıtım Adaleti
Proaktif-İçerik Kuramlar	Adalet Yargı Kuramı (Leventhal, 1976) Adalet Güdüsü Kuramı (Lerner, 1980)	Dağıtım Adaleti Etkileşim Adaleti
Reaktif Süreç Kuramlar	Süreç Adaleti Kuramı (Thibaut ve Walker, 1975)	Süreç Adaleti
Proaktif Süreç Kuramlar	Dağıtım Tercih Kuramı (Leventhal, Karuza ve Fry, 1980)	Süreç Adaleti

Şekil 4 Örgütsel Kuramlar ile Örgütsel Adalet Türleri Arasındaki İlişki
Kaynak: (Özen, 2002: 115)

Reaktif-İçerik kuramlarında bulunan Eşitlik Kuram'ı, Adalet Yargı Kuram'ı ve Göreli Yoksunluk Kuram'ı çalışanların kazanımlarının adil bir şekilde paylaşımına dikkat çekmişlerdir. Bu kuramlar dağıtımsal adalet türünün kavramsallaştırılmasına yönelik kuramlardır. Reaktif-süreç ve Proaktif-süreç kuramlarının açıkladığı sırasıyla Süreç Adaleti Kuram'ı ve Dağıtım Tercih Kuram'ı işlemsel adaletin kavramsallaştırılması amacıyla geliştirilen kuramlardır. Proaktif-içerik kuramında bulunan Adalet Güdüsü Kuram'ı dağıtım kararları alınırken izlenen ilke, taraflar arasındaki ilişkilerde ve kararlar uygulanırken gösterilen davranışların adil olmasını temel aldığı için etkileşimsel adalet türü bu kurama dayandırılarak açıklanabilir (Özen, 2002: 112).

C. Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adaletin boyutları konusunda araştırmacılar birçok fikir ayrılığına sahiplerdir. Fakat alanyazında hakim olan üç temel boyut bulunmaktadır. Bu temel boyutlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir (Tetik, 2012: 241). Bu tezde de bu üç temel boyut ele alınmıştır.

1. Dağıtımsal Adalet

Örgütsel adaletin ilk türü olarak kabul edilen ve elde edilen çıktılarının dağıtımında adil olunması ile açıklanmakta olan dağıtımsal adalet, çalışanların terfi, ücret ve ödül gibi kazanımları adil olarak algılamasıdır (Ünler ve Gürel, 2015: 4; İçerli, 2010: 79).

Dağıtımsal adaletin temel amacı örgütte çalışanlara dağıtılan kaynakların dağılımında kullanılan kriterlerin neye göre belirlendiği (dağıtım, çalışanın örgüte katkıları oranında olmalı ve yapılmış olan sözleşme kurallarının sınırları içerisinde bulunmalıdır) ve çalışanın dağıtımsal adalete dair yargısı, kazanımın etik, ahlaki ve doğru olup olmadığı ile ilgilidir. Bu yargıyı oluştururken birey kıyaslama yapar ve diğer kişiyi standart olarak görür. Dağıtımsal adalet yargısını oluşturan bu standarta göre belirler (Şahin ve Taşkaya, 2010: 88). Dağıtımsal adalet kişinin aldığı maddi kazanç ve ideal ödül miktarına ilişkin algısının örgüte yaptığına inandığı katkıların değerine karşılık olmasıdır. Daha ayrıntılı olarak açıklamak gerekirse; bireyin eğitimini, tecrübesini, çalışma süresini, performansını, çabasını ve stresini elde ettiği sonuçlar ile karşılaştırdığında kendisine adaletli olup olunmadığına ilişkin bir algı

oluşturmasıdır. Oluşturduğu bu algı ile örgüte yönelik tutum ve davranışları şekillenir (Tetik, 2012: 241). Çalışanın oluşturduğu bu algı olumsuz ise performansında ve iş birliğinde azalma olabilmekte, örgüte karşı stresli ve istenmeyen davranışlar sergileyebilmektedir. Örgütsel adaletin bir boyutu olan dağıtımsal adalet, çalışanların maddi kazanımları ile ilgilendiği için yetersiz görülmüş, çalışanların örgüt içerisindeki sosyal unsurların da önemli olduğu düşüncesinden hareket ile işlemsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır (Yücel ve Palabıyık, 2016: 216-217).

2. İşlemsel Adalet

İşlemsel adalette bireyler adaleti, kaynakların dağıtımında uygulanan süreç ile ilgili sahip oldukları genel bilgiye göre şekillendirirler. Çalışanlar elde edilen kazanımlarının belirlenmesinde ve kararların alınmasında kullanılan yöntemlere, sürece ve biçimsel prosedürlere dair bir adalet algısı oluşturur. Oluşan bu adalet algısı işlemsel adaleti ifade etmektedir. İşlemsel adalette çalışanlar için önemli olan ve adalet algılarını şekillendiren, dağıtımdan daha çok dağıtım sürecinin neye göre ve ne şekilde belirlendiği ve aynı zamanda süreçler belirlenirken tarafsızlık, etkileşim, samimiyet ve benzeri konulara dikkat edilip edilmediğidir (Koçak, 2019: 1005; İyigün, 2012: 58).

Levanthal'a göre tutarlılık, önyargılı olmamak, doğruluk, düzeltilme, temsilcilik ve etik olmak üzere örgütteki adalet algısını etkileyecek altı temel kural vardır. Bu kurallar şu şekilde açıklanabilir (Levanthal 2000'den aktaran Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 203):

- Tutarlılık Kuralı: Örgütte alınan dağıtım kararlarının tutarlı olması,
- Önyargılı Olmamak Kuralı: Çalışanlara karşı dağıtımda veya işlemden önyargılı olmamak,
- Doğruluk Kuralı: Bilgilerin doğruluğu ile ilgilidir,
- Düzeltilme Kuralı: Çalışanların alınan bir karara dair düzeltilmesi için düşüncelerini öne sürüyor olabilmesi veya itiraz edebiliyor olabilmesi,
- Temsilcilik Kuralı: Çalışanları etkileyecek kararların alınmasında çalışanlardan temsilci bir kişinin seçilmesi ve bu kararların sorulmasıyla ilgilidir,

- Etik Kural: Dağıtım ve işleme ilgili alınacak kararların etik değerler ile paralel olmasının gerekliliğini belirten kuraldır.

3. Etkileşimsel Adalet

Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimde kibarlık, doğruluk ve saygı gibi kişilerarası tavrın ve insani yönlerin örgütsel uygulamalarda bulunması ile ilgilidir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 206). Diğer bir deyiş ile örgütteki çalışanların kendi aralarındaki iletişimlerini, üstleri ile olan iletişimlerini ve genel bir bütün olarak örgüte yönelik ilişkilerini içerir (Yücel ve Palabıyık, 2016: 219). Örgütsel adaletin bu boyutu yöneticilerin kararlar hakkında yeterli açıklamalarda bulunması, empati yapması, saygılı davranışlarda bulunması, sosyal açıdan duyarlı olması gerektiğini ifade eder (Yıldırım, 2007: 258).

Çalışanlar, örgütteki yöneticilerin adil bir şekilde herkes ile eşit iletişim kurmasını bekler. Kurulan iletişimde algılanan adaletsizlik çalışanların yöneticilerine karşı olumsuz tepki göstermelerine sebep olur (Tetik, 2012: 242). Kısacası yöneticilerin alınan kararları çalışanlara nasıl bir şekilde söyleyeceği adaletin algılanmasında büyük rol oynar (Erkutlu, 2015: 12). Etkileşim adaleti hakkında belirlenen dört kural vardır. Bu kurallar şu şekilde sıralanmaktadır (Bies ve Moag, 1986'dan aktaran Çolak ve Erdost, 2004: 60):

- Saygı: Kaba olmak yerine kibar olmak,
- Uygunluk: Uygun olmayan sorular sormaktan veya önyargılı yorumlardan kaçınmak,
- Doğruluk: Aldatıcı bir iletişim yerine dürüst bir iletişim,
- Gerekçe: Kararlar hakkında açık ve yeterli açıklamalarda bulunmak.

Etkileşim adaleti iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar kişilerarası (interpersonal) ve bilgisel (informational) boyutlardır. Kişilerarası boyut, uygulanan prosedürlerin ve bunun sonucu olarak kazanımların belirlenmesinde çalışanlara gösterilen davranışların ne derecede kibar ve saygı ile gerçekleştiğini içermektedir. Bilgisel boyut ise kazanımların dağıtımları ile ilgili sürecin, çalışanlara dair alınan kararların ve politikaların belirlenmesine, uygulanmasına, uygulanan prosedür ve ölçme metotlarına nasıl karar verildiği ile ilgili bilginin herkese açık olmasıdır (Ünler ve Gürel, 2015: 8; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 208).

IV. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

A. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma kavramından farklı olarak, bireyin çalıştığı kurumda ayrılma üzerindeki bilinçli ve dikkatli verdiği bir karar sürecidir. Farklı nedenlerle ortaya çıkan işten memnun olmamanın etkin olduğu, çalışanın bulunduğu örgütte daha fazla çalışmama isteği olarak açıklanmaktadır (Polat ve Meydan, 2010: 152; Çankaya, 2020: 123; Usta ve Bayraktar, 2017: 69). İşten ayrılma niyeti, kişinin işten ayrılma planının son aşaması olup işten ayrılma davranışı ile sonlanmaktadır (Bothma ve Roddt, 2012'den aktaran Yener, 2018: 170). İşten ayrılma niyeti nerden bakıldığına ve algılandığına göre olumlu ve olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Çalışanın yeni bir örgütte iş bularak ayrılması olumlu bir sonuç olabilirken, çalışanın örgütten ayrılması ise örgütte bazı olumsuzluklara neden olabilmektedir. Nitelikli bir çalışanın kaybı, yeni gelecek kişinin eğitimi ile harcanan zaman ve maddi kaynaklar ayrıca örgütteki sosyal etkileşim, örgütte kalan diğer çalışanlar arasında ve yeni katılacak kişi ile ilgili oluşabilecek olumsuz sonuçlar olarak ortaya çıkabilmektedir (Kanten, 2014: 14).

B. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyeti, düşünceden davranışa uzanan bir süreci kapsayan, gelecekte gerçekleştirileme olasılığı olan, çalışanın bilinçli ve kasıtlı örgütten ayrılma niyeti taşımasıdır (Sökmen ve Şimşek, 2016: 611). Bu süreç kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Uludağ, 2019: 2047).

1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, bireyin kişisel yaşam standartlarından kaynaklanan nedenlerdir. Bu nedenler şu şekilde sıralanmaktadır (Ökten, 2008: 40; Faiz, 2019: 29):

- Bireyin yaşam standartlarında oluşan değişimler,

- Bireyin başka bir işe karşı duyduğu sempati,
- Bireyin aile ilişkilerinde oluşan değişimler (evlenme, boşanma, ölüm vb.),
- Bireyin yaşı ile ilgili yaşadığı zorunlu durumlar (emeklilik vb.),
- Bireyin kendisi ya da çocuğu için eğitim ve öğretim nedeniyle duyduğu ihtiyaçlar,
- Bireyin işle ilgili olan beklentilerinin karşılanmaması,
- Bireyin fiziksel ve psikolojik etmenlerden dolayı duyduğu rahatsızlıklar.

2. Örgütsel Faktörler

Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Aydemir ve Akdoğan, 2019: 1628; Eroy, 2019: 47; Faiz, 2019: 29):

- İş yerinde yaşanan stres,
- Bireyin kariyer geliştirme olanaklarının kısıtlı olması,
- Ücret ve terfi politikası,
- Çalışanın örgütteki iş yükü ve personel azlığından kaynaklı sorunlar,
- Örgütün ödüllendirme ve cezalandırma politikalarının dağıtımındaki adalet,
- Yönetime, örgüte ve iş arkadaşlarına duyduğu memnuniyet derecesi,
- Performans, iş güvencesi, iş tatmini, örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık.

3. Çevresel Faktörler

Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörler ekonomik ve sosyal kaynaklı olabilmektedir. Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir (Eroy, 2019: 46; Faiz, 2019: 29):

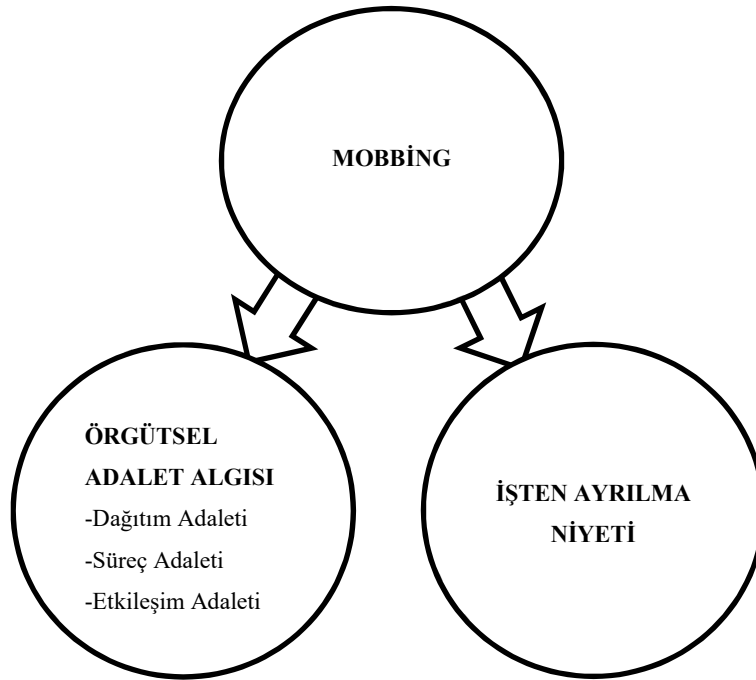
- Genel ekonominin ve işgücü piyasalarının mevcut durumu,
- Ekonominin işgücü piyasasına etkisi,
- Farklı iş olanaklarının bulunması,
- Diğer iş olanaklarının mevcut işinden daha fazla imkan sunması,
- Meslek kollarındaki değişim ve gelişimler.

V. YÖNTEM

Örgütler ve çalışanlar için mobbing olgusunun varlığı büyük bir risk unsurudur. Mobbing hem örgüt hem de birey açısından olumsuz sonuçlar doğurabilen bir kavramdır. Bir örgütte mobbingin var olması sadece mobbing uygulayan kişi/kişileri ve mağdur/mağdurları etkilememektedir. Zehirli bir sarmaşık olan mobbing örgütü tamamen sararak etkilemektedir. Bu doğrultuda mobbingin, örgütler için önemli olan örgütsel adalet algısı kavramı ve işten ayrılma niyeti kavramı üzerindeki etkisini incelemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda sıralanmıştır.

A. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada mobbingin, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini “Örgütsel Adalet Algısı” ve “İşten Ayrılma Niyeti” oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni ise “Mobbing” dir. Araştırmanın modeli şekil 5’deki gibi oluşturulmuştur;



Şekil 5 Araştırmanın Modeli

Bu doğrultuda araştırmada sınanacak hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur;

H₁: Mobbingin, örgütsel adalet algısı üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: Mobbingin, dağıtım adaleti algısı üzerinde etkisi vardır.

H_{1b}: Mobbingin, süreç adaleti algısı üzerinde etkisi vardır.

H_{1c}: Mobbingin, etkileşim adaleti algısı üzerinde etkisi vardır.

H₂: Mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

B. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanabilir; toplanan verilerin ulaşılan örneklem ve kullanılan ölçekler ile sınırlı olmasıdır.

C. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde konut inşaatı sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanları oluşturmaktadır. Zaman ve bütçe kısıtlılığı nedeniyle evrenin gözlemlenmesi mümkün olmadığından tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden iradi (kolayda) örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Orhunbilge, 2000:9). Türk inşaat sektörü payı olan %9 (Sezgin ve Aşarkaya, 2017:4) örnekleme oranı %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile bilinmeyen evren hacmi için $SS = \frac{Z^2 * p * (1-p)}{c^2}$ formülü ile hesaplanan örnek büyüklüğü 126 olup araştırma 200 kişilik örneklem ile gerçekteşirilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılmış olan 200 kişi araştırmanın örneklemi olarak belirlenmiştir.

D. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini toplamak için anket veri toplama tekniği kullanılmıştır. Kullanılan anket formundaki soru sayısı 56 olmak üzere toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde elde edilecek verilerin gizliliğine ilişkin açıklama ile birlikte araştırmacı tarafından oluşturulan sosyodemografik form verilmiştir. İkinci bölümde Yıldırma Ölçeği (NAQ-R), Üçüncü bölümde Adalet Ölçeği (Justice Scale) ve son olarak dördüncü bölümde çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği uygulanmıştır.

1. Sosyodemografik Form

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, çalıştığı kurumdaki görev süresi, aylık geliri, sektördeki toplam iş deneyimi ve çalıştığı pozisyona ilişkin verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan 9 sorudan oluşan sosyodemografik form kullanılmıştır. Sosyodemografik form Ek-2’de verilmiştir.

2. Yıldırma Ölçeği

Mobbingi ölçmek amacıyla Einarsen ve Raknes tarafından 1997 yılında geliştirilen ve daha sonra Enirsen, Hoel ve Notelaers tarafından 2009 yılında revize edilmiş ve güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak açıklanmış olan Yıldırma Ölçeği (NAQ-R) kullanılmıştır. Yıldırma ölçeği toplam 22 sorudan ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; işe ilişkin yıldırma, kişisel yıldırma ve fiziksel yıldırma. Ölçek beşli likert kullanılarak oluşturulmuş olup, 1=hiçbir zaman, 2=bazen, 3=ayda bir, 4=haftada bir, 5=her gün şeklindedir (Ülbeği, 2016). Araştırmada kullanılan Yıldırma Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması Ülbeği (2016) tarafından yapılmış olup güvenilirlik katsayısı 0,95 bulunmuştur. Yıldırma ölçeği Ek-3’de yer almaktadır.

3. Adalet Ölçeği

Araştırmada örgütsel adalet algısını ölçmek için Niehoff ve Moorman tarafından 1993 yılında geliştirilen Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Beşli Likert yöntemi kullanılmış olup; 1=hiç katılmıyorum, 2=az katılıyorum, 3=kısmen katılıyorum, 4=oldukça katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum şeklindedir. Bu değerlendirme sonucu araştırmaya katılanların 1’e doğru puanlama verdiklerinde örgütsel adalet algılarının azaldığını, 5’e yaklaştıkça da örgütsel adalet algılarının olumlu yönde artmış olduğu söylenebilir (İçerli, 2009). Adalet ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması İçerli (2009) tarafından yapılmış olup, güvenilirliği 0,94 olarak belirtilmiştir. Adalet ölçeği Ek- 4’de verilmiştir.

4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetini ölçmek için Tak ve Çiftçioğlu tarafından (2008) geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam beş sorudan

oluşmakta olup beşli likert yöntemi kullanılmış olup; 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=fikrim yok, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Uğural (2016) tarafından ölçek “Türk İnşaat Sektöründe Benlik (Özerk-İlişkisel), Prestij ve Özdeşleşme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri” adlı doktora çalışmasında kullanılmış olup, ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,89 bulunmuştur. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Ek-5’de yer almaktadır.

D. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Kullanılan analiz yöntemleri; güvenilirlik analizi, KMO analizi, madde frekans analizi, bağımsız örnek T-testi, One-Way ANOVA, Post-Hoc Tukey, Korelasyon analizi ve regresyon analizidir.

VI. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin bulgular, sosyodemografik özelliklere ilişkin bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin madde frekans analizine ilişkin bulgular, ölçek puanlarına ilişkin temel istatistik bulguları, demografik özellikler ve mobbing ilişkisine ait bulgular, kullanılan ölçeklerin korelasyon analizlerine ait bulgular ve regresyon analizine ait bulgular bulunmaktadır.

A. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Çizelge 1 Yıldırma Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Soru Numaraları	Soru Sayısı	α
Kişisel Yıldırma	2,4,5,6,7,10,11,12,13,15,17,20	12	0,89
İşe İlişkin Yıldırma	1,3,14,16,18,19,21	7	0,84
Fiziksel Yıldırma	8,9,22	3	0,70
Tüm Maddeler	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19,19,20,21,22	22	0,94

Güvenilirlik ölçüt değerleri şu şekildedir (Özdemir, 1999'dan aktaran Yaşar, 2014:63):

α değeri $0,00 < \alpha < 0,40$ olduğunda ölçek güvenilir değildir.

α değeri $0,41 < \alpha < 0,60$ olduğunda ölçek düşük güvenilirliktedir.

α değeri $0,61 < \alpha < 0,80$ olduğunda ölçek orta düzeyde güveniliridir.

α değeri $0,81 < \alpha < 1,00$ olduğunda ölçek yüksek düzeyde güveniliridir.

Bu doğrultuda mobbing ölçeğinin alt boyutlarının α değerleri incelendiğinde; kişisel yıldırma alt boyutunun (α) 0,89 ile ($0,081 < \alpha < 1,00$) ile yüksek derecede güvenilir, işe ilişkin yıldırma alt boyutunun (α) 0,84 ile ($0,81 < \alpha < 1,00$) yüksek

derecede güvenilir, fiziksel yıldırma alt boyutunun (α) 0,70 ile ($0.61 < \alpha < 0.80$) orta düzey güvenilir olduğu söylenebilir. Mobbing ölçeğinin tüm maddelerin güvenilirliği (α) 0,94 ile yüksek düzeyde güvenilirliği olduğu görülmektedir.

Çizelge 2 Adalet Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Soru Numaraları	Soru Sayısı	α
Dağıtım Adaleti	1,2,3,4,5	5	0,86
Süreç Adaleti	6,7,8,9,10,11	6	0,94
Etkileşim Adaleti	12,13,14,15,16,17,18,19,20	9	0,97
Tüm Maddeler	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 12,12,14,15,16,17,18,19,20	20	0,98

Adalet ölçeğinin alt boyutlarının α değerleri incelenmiştir. Dağıtım adaleti alt boyutunun (α) 0,86 ile ($0.81 < \alpha < 1.00$) yüksek derecede güvenilir, süreç adaleti alt boyutu (α) 0,94 ile ($0.81 < \alpha < 1.00$) yüksek derecede güvenilir, etkileşim adaleti alt boyutu (α) 0,97 ile ($0.81 < \alpha < 1.00$) yüksek güvenilirlik göstermektedir. Adalet ölçeğinin tüm maddelerinin güvenilirliği (α) 0,98 ile ($0.81 < \alpha < 1.00$) yüksek düzeyde güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Soru Numaraları	Soru Sayısı	α
İşten Ayrılma Niyeti	1,2,3,4,5,	5	0,82

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin (α) 0,82 ile ($0.81 < \alpha < 1.00$) ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Aynı zamanda KMO değeri 0.93 olarak hesaplanmış ve bu değerle araştırma örnekleminin yeterli olduğu görülmüştür.

B. Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Aşağıda verilmiş olan çizelgelerde katılımcıların nitel (kategorik) sosyodemografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ve nicel özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır.

Çizelge 4 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	136	68,0

Çizelge 4 (Devam) Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Kadın	64	32,0
Toplam	200	100,0

Çizelge 4’de katılımcıların %32’sinin (n=64) kadın, %68’inin (n=136) erkek olduğu görülmektedir.

Çizelge 5 Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	105	52,5
Bekar	79	39,5
Dul/Boşanmış	16	8,0
Toplam	200	100,0

Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %52,5’i (n=105) evli, %39,5’i (n=79) bekar ve %8’i (n=16) dul veya boşanmıştır.

Çizelge 6 Katılımcıların Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular

Çocuk Sayısı	N	%
Bir Çocuklu	38	19,0
İki Çocuklu	46	23,0
Üç Çocuklu	10	5,0
Dört Çocuklu	4	2,0
Beş Çocuklu	2	1,0
Çocuksuz	100	50,0
TOPLAM	200	100,0

Çocuk sayısının dağılımı incelendiğinde katılımcıların %50’si (n=100) çocuk sahibi değildir. %23’ü (n=46) iki çocuklu, %19’u (n=38) bir çocuklu, %5’i (n=10) üç çocuklu, %2’si (n=4) dört çocuklu ve %1’i (n=2) beş çocukludur.

Çizelge 7 Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	N	%
---------------	---	---

Çizelge 7 (Devam)Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	N	%
Lise	58	29,0
Ön Lisans	44	22,0
Lisans	81	40,5
Yüksek Lisans/Doktora	17	8,5
Toplam	200	100,0

Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde en yüksek oran %40,5'i (n=81) lisans mezunları oluşturmaktadır. Bunu %29 (n=58) ile lise, %22 (n=44) ile ön lisans ve %8,5 (n=17) ile yüksek lisans/doktora takip etmektedir.

Çizelge 8 Katılımcıların Kurumdaki Görev Süresine Göre Dağılımı

Kurumdaki Görev Süresi	N	%
0-1 Yıl	29	14,5
1-5 Yıl	93	46,5
6-10	46	23,0
11 Yıl Üstü	32	16,0
Toplam	200	100,0

Katılımcıların kurumdaki görev dağılım süresine göre dağılım incelendiğinde en yüksek oran %46,5 (n=93) ile 1-5 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Bunu %23 (n=46) ile 6-10 yıl, %16 (n=32) ile 11 yıl üstü, %14,5 (n=29) ile de 0-1 yıl arası çalışanlar izlemektedir.

Çizelge 9 Katılımcıların Sektördeki Toplam İş Deneyimine Göre Dağılımı

Sektördeki Toplam İş Deneyimi	N	%
0-1 Yıl	13	6,5
1-5 Yıl	50	25,0
6-10 Yıl	69	34,5
11 Yıl Üstü	68	34,0
Toplam	200	100,0

Katılımcıların toplam iş deneyimlerine göre dağılımı incelendiğinde %34,5 (n=69) ile çoğunluk 6-10 yıl arası deneyime sahip olduğu görülmektedir. 11 yıl üstü çalışanların oranı %34 (n=68), 1-5 yıldır çalışanların oranı %25 (n=50) olup en düşük oran %6,5 (n=13) 0-1 yıl arası çalışanlara aittir.

Çizelge 10 Katılımcıların Yaş ve Aylık Gelirine İlişkin Betimsel İstatistikler

	YAŞ	Aylık Gelir (TL)
Ortalama	36,3	4999
Standart Sapma	8,8	2821
Minimum	22	2000
Maximum	63	22000

Katılımcıların yaş ortalaması yaklaşık 36'dır. En genç katılımcı 22, en yaşlı katılımcı 63 yaşındadır. Standart sapma yaklaşık 9 olup bu değer katılımcıların yaşlarının birbirinden çok uzak olmadığını, başka bir deyişle değişkenliğin çok yüksek olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların ortalama geliri yaklaşık 5000 TL'dir. En düşük gelir 2000 TL, en yüksek gelir 22000 TL'dir. Standart sapma yaklaşık 2821 TL olup oldukça büyüktür. Gelir açısından değişkenlik çok fazla olup katılımcıların gelir düzeyleri birbirinden çok farklıdır.

Çizelge 11 Katılımcıların Çalıştığı Pozisyona Göre Dağılımı

Pozisyon	N	%
Mimar	26	13,0
Satış ve Pazarlama	44	22,0
Mühendis	49	24,5
Tekniker	18	9,0
Ofis Elemanı	13	6,5
Teknik Eleman	9	4,5
Muhasebe	12	6,0

Çizelge 11 (Devam) Katılımcıların Çalıştığı Pozisyona Göre Dağılımı

Güvenlik	9	4,5
Müdür	14	7,0
İdari İşler	6	3,0
Toplam	200	100

Çizelge 11'e göre katılımcıların %24,5'i (n=49) mühendis, %22'si (n=44) satış ve pazarlama çalışanı, %13'ü (n=26) mimardır. Bunu %9 (n=18) ile tekniker, %7 (n=14) ile müdür, %6,5 (n= 13) ile ofis elemanı, %6 (n=12) ile muhasebe elemanı takip etmektedir. Teknik eleman %4,5 (n=9) , güvenlik personeli %4,5 (n=9) olup en düşük oran %3 (n=6) ile idari işler çalışanlarına aittir.

C. Ölçeklerin Madde Frekans Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere katılımcıların verdikleri cevapları incelemek amacıyla madde frekans analizi yapılmıştır. Frekans çizelgeleri yıldırma ölçeği, adalet ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği sırasıyla incelenmiştir.

Yıldırma ölçeğinde katılımcıların karşılaşabileceği olumsuz davranışlar yer almaktadır. Katılımcılardan son altı ay içerisinde bu davranışlara maruz kalma sıklığına göre beşli likert yöntemi ile (hiçbir zaman, bazen, ayda bir, haftada bir ve her gün) kendilerine en yakın gelen ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Bu çerçevede yıldırma ölçeğinin alt boyutlarına ait kişisel yıldırma, işe ilişkin yıldırma ve fiziksel yıldırmanın madde frekansları sırasıyla çizelge 12, çizelge 13 ve çizelge 14'de incelenmiştir.

Çizelge 12 Yıldırma Ölçeğinin Kişisel Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

ÖLÇEK ALT BOYUTU	SORU MADDE NUMARASI	Hiçbir Zaman (%)	Bazen (%)	Ayda Bir (%)	Haftada Bir (%)	Her Gün (%)
KY4	55,5	29,5	8,5	3,5	3,0	

Çizelge 12 (Devam) Yıldırma Ölçeğinin Kişisel Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

KİŞİSEL YILDIRMA	KY5	58,0	31,0	5,5	1,0	4,5
	KY6	75,5	19,0	1,0	2,5	2,0
	KY7	80,0	14,0	3,0	2,0	1,0
	KY10	75,5	19,5	4,0	0,5	0,5
	KY11	60,0	32,0	5,5	2,5	0
	KY12	75,5	19,5	3,5	0	1,5
	KY13	53,0	38,5	4,5	3,0	1,0
	KY14	81,3	13,1	2,0	2,5	1,0
	KY15	72,5	19,5	5,5	1,5	1,0
	KY16	75,4	19,1	3,5	1,0	1,0

Yıldırma ölçeğinin alt boyutu olan kişisel yıldırma sorularına ilişkin madde frekans analizi incelendiğinde; “işimle ilgili olarak aşağılanmam veya benimle dalga geçilmesi” KY2 maddesine , %74,9 oranında “hiçbir zaman”, %19,6 “bazen”, %2,5 “ayda bir”, %2,0 “haftada bir” ve %1 “her gün” ifadelerinin tercih edildiği görülmektedir. KY4 maddesine “yaptığım işin elimden alınması ve yerine önemsiz, hoş gitmeyen işlerin verilmesi” maddesine %55,5 “hiçbir zaman”, %29,5 “bazen”, %8,5 “ayda bir”, %3,5 “haftada bir” ve %3 oranında “her gün” ifadelerini tercih ettikleri görülmektedir. KY5 “hakkımda dedikodu ve söylentilerin yayılması” maddesine %58 “hiçbir zaman”, %31 “bazen”, %5,5 “ayda bir” , %1 “haftada bir” ve %4,5 oranında “her gün” ifadelerinin tercih edildiği görülmektedir. KY6 “işyerinde diğerleri tarafından yol sayılmam ve dışlanmam” maddesine %75,5 “hiç bir zaman”, %19 “bazen, %1 “ayda bir”, %2,5 “haftada bir” ve %2 oranında “her gün” ifadesini tercih edildiği görülmektedir. KY7 “kişiliğim, tavırlarım ve özel hayatımla ilgili olarak aşağılayıcı veya saldırgan yorumlara maruz kalmam” %80 “hiçbir zaman”, %14 “bazen, %3 “ayda bir”, %2 “haftada bir” ve “her gün” %1 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. KY10 “diğerlerinin istifa etmem gerektiğine dair imalarda bulunmaları” %75,5 “Hiçbir zaman”, %19,5 “bazen”, %4 “ayda bir”, %0,5 “haftada bir” ve “her gün” %0,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. KY11 “yaptığım hataların tekrar tekrar

yüzüme vurulması” %60 “hiçbir zaman”, %32 “bazen”, %5,5 “ayda bir”, %2,5 oranında “haftada bir” tercih edildiği ve “her gün” ifadesinin katılımcılar tarafından tercih edilmediği görülmektedir. KY12 “ iş yerinde bir ortama girdiğimde görmezden gelinmem veya düşmanca tavırlarla karşılaşmam” %75,5 “hiçbir zaman”, %19,5 “bazen”, %3,5 “ayda bir”, “her gün” %1,5 oranında tercih edildiği ve “haftada bir” ifadesinin ise katılımcılar tarafından tercih edilmediği görülmektedir. KY13 “yaptığım hataların sürekli eleştirilmesi” %53 “hiçbir zaman”, %38,5 “bazen”, %4,5 “ayda bir”, %3 “haftada bir” ve “her gün” ifadesinin %1 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. KY15 “anlaşamadığım kişilerin el şakaları yapması” %81,3 “hiçbir zaman”, %13,1 “bazen”, %2 “ayda bir”, %2,5 “haftada bir” ve “her gün” %1 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. KY17 “hakkımda asılsız iddiaların ortaya atılması”, %72,5 hiçbir zaman, %19,5 “bazen, %5,5 “ayda bir”, %1,5 “haftada bir” ve “her gün” %1 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. KY20 “aşırı düzeyde alaya alınmam ve iğneleyici dokundurmalar yapılması” %75,4 ”hiçbir zaman”, %19,1 “bazen”, %3,5 “ayda bir”, %1 “haftada bir” ve “her gün” %1 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir.

Çizelge 13 Yıldırma Ölçeğinin İşe İlişkin Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

ÖLÇEK ALT BOYUTU	SORU MADDE NUMARASI					
		Hiçbir Zaman (%)	Bazen (%)	Ayda Bir (%)	Haftada Bir (%)	Her Gün (%)
	IY1	40,0	42,5	6,5	5,0	6,0
	IY3	40,0	44,0	6,0	6,0	4,0
İŞE İLİŞKİN YILDIRMA	IY14	50,0	39,0	5,5	3,0	2,5
	IY16	54,5	29,5	11,0	2,5	2,5
	IY18	54,5	30,5	8,5	3,5	3,0
	IY19	76,9	16,1	4,0	1,5	1,5
	IY21	46,5	33,5	8,5	4,5	7,0

İşe ilişkin yıldırma alt boyuna ilişkin madde frekans çizelgesi incelendiğinde; IY1 “performansımı etkileyecek bilginin benden saklanması” %40 “hiçbir zaman”, %42,5 “bazen”, %6,5 “ayda bir”, %5 “haftada bir” ve “her gün” %6 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. IY3 “yeteneğimin altındaki düzeyde işlerin verilmesi” %40 “hiçbir zaman”, %44 “bazen”, %6 “ayda bir”, %6 “haftada bir” ve “her gün” %4 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. IY14 “fikirlerimin görmezden gelinmesi” %50 “hiçbir zaman”, %39 “bazen”, %5,5 “ayda bir”, %3 “haftada bir” ve “her gün” %2,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. IY16 “gerçekleştirilmesi olanaksız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle talep edilmesi” %54,5 “hiçbir zaman”, %29,5 “bazen”, %11 “ayda bir”, %2,5 “haftada bir” ve “her gün” %2,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. IY18 “yaptığım işin gereğinden fazla kontrol edilmesi” %54,5 “hiçbir zaman”, %30,5 “bazen”, %8,5 “ayda bir”, %3,5 “haftada bir” ve “her gün” %3 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. IY19 “hakkım olan bir şeyi (yıllık izin, yolluk gibi) talep etmemem için baskı yapılması” %76,9 “hiçbir zaman”, %16,1 “bazen”, %4 “ayda bir”, %1,5 “haftada bir” ve “her gün” %1,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. IY21 “üstesinden gelebileceğimden fazla iş yüklenmesi” %46,5 “hiçbir zaman”, %33,5 “bazen”, %8,5 “ayda bir”, %4,5 “haftada bir” ve “her gün” %7 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir.

Çizelge 14 Yıldırma Ölçeğinin Fiziksel Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

ÖLÇEK ALT BOYUTU	SORU MADDE NUMARASI	Fiziksel Yıldırma Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı				
		Hiçbir Zaman (%)	Bazen (%)	Ayda Bir (%)	Haftada Bir (%)	Her Gün (%)
FİZİKSEL	FY8	63,3	27,6	4,5	2,5	2,0
YILDIRMA	FY9	89,5	7,0	1,0	1,0	1,5
	FY22	89,5	8,0	0,5	2,0	0

Fiziksel yıldırma alt boyutuna ait madde frekans analizi incelendiğinde; FY8 “bana bağırlması veya hak etmediğim konularda öfkenin hedefi olmam” %63,3 “hiçbir zaman”, %27,6 “bazen”, %4,5 “ayda bir”, %2,5 “haftada bir” ve “Her gün”

%2 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. FY9 “kişisel alanımı ihlal etmek, itip kalkmak, yolumu kesmek gibi göz korkutucu davranışlarda bulunulması” %89,5 “hiçbir zaman”, %7 “bazen”, %1 “ayda bir”, %1 “haftada bir” ve “her gün” %1,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. FY22 “istismar edilmem veya şiddet ve fiziksel istismarla tehdit edilmem” %89,5 “hiçbir zaman”, %8 “bazen”, %0,5 “ayda bir”, %2 “haftada bir” oranında tercih edildiği “her gün” ifadesinin ise katılımcılar tarafından tercih edilmediği görülmektedir.

Adalet ölçeği, dağıtım adaleti, süreç ve etkileşim adaleti alt boyutlarından oluşmaktadır. Katılımcılardan çalıştıkları kurumu dikkate alarak beşli likert yöntemi ile (hiç katılmıyorum, az katılıyorum, kısmen katılıyorum, oldukça katılıyorum ve tamamen katılıyorum) görüşlerine en uygun ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Adalet ölçeğinde katılımcıların maddeye katılım düzeyi arttıkça, “tamamen katılıyorum” seçeneğine doğru yaklaştıkça örgütsel adalet algılarında pozitif yönde bir artış olduğu; maddeye katılım düzeyi azaldıkça yani “hiç katılmıyorum” ifadesine doğru bir yaklaşım olduğunda katılımcıların örgütsel adalet algılarının azaldığı söylenebilir. Bu doğrultuda katılımcıların maddelere göre seçtikleri ifadelerin dağılımları çizelge 15, çizelge 16 ve çizelge 17’de madde frekans analizi olarak verilmiştir.

Çizelge 15 Adalet Ölçeğinin Dağıtım Adaleti Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

ÖLÇEK ALT BOYUTU	SORU MADDE NUMARASI	Madde Frekansı (%)				
		Hiç Katılmıyorum (%)	Az Katılıyorum (%)	Kısmen Katılıyorum (%)	Oldukça Katılıyorum (%)	Tamamen Katılıyorum (%)
DAĞITIM ADALETİ	DA1	14,1	16,1	26,6	20,6	22,6
	DA2	23,5	21,0	26,5	19,0	10,0
	DA3	16,5	20,0	25,0	21,5	17,0
	DA4	24,7	12,6	24,7	18,2	19,7
	DA5	12,6	19,1	21,1	24,6	22,6

Adalet ölçeğinin alt boyutu olan dağıtım adaletinin madde frekans analizi incelendiğinde; DA1 “çalışma programım adildir” sorusunun, %14,1 “Hiç Katılmıyorum”, %16,1 “az katılıyorum”, %26,6 “kısmen katılıyorum”, %20,6

“oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %22,6 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. DA2 “ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum” sorusunun, %23,5 “hiç katılmıyorum”, %21,0 “az katılıyorum”, %26,5 “kısmen katılıyorum”, %19,0 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %10 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. DA3 “iş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum” sorusunun, % 16,5 “hiç katılmıyorum”, %20,0 “az katılıyorum”, %25,0 “kısmen katılıyorum”, %21,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %17,0 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. DA4 “işyerimden aldığım ödüllerin oldukça adil olduğunu düşünüyorum” sorusunun, %24,7 “hiç katılmıyorum”, %12,6 “az katılıyorum”, %24,7 “kısmen katılıyorum”, %18,2 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %19,7 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. DA5 “iş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum” sorusunun, %12,6 “hiç katılmıyorum”, %19,1 “az katılıyorum”, %21,1 “kısmen katılıyorum”, %24,6 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %22,6 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir.

Çizelge 16 Adalet Ölçeğinin Süreç Adaleti Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

ÖLÇEK ALT BOYUTU	SORU MADDE NUMARASI	Katılıyorum (%)				
		Hiç	Az	Kısmen	Oldukça	Tamamen
	SA6	12,1	16,6	19,6	26,1	25,6
	SA7	16,0	16,0	21,5	17,5	29,0
SÜREÇ	SA8	14,0	15,0	21,5	22,0	27,5
ADALETİ	SA9	12,6	13,6	19,2	25,3	29,3
	SA10	15,0	17,5	19,0	22,5	26,0
	SA11	14,5	23,5	20,0	21,5	20,5

Adalet ölçeğinin alt boyutu olan süreç adaletinin madde frekans analizi incelendiğinde; SA6 “işe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır” sorusunun, %12,1 “hiç katılmıyorum”, %16,6 “az katılıyorum”, %19,6

“kısmen katılıyorum”, %26,1 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %25,6 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. SA7 “amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün çalışanların düşüncelerini dinler” sorusunun, %16,0 “hiç katılmıyorum”, %16,0 “az katılıyorum”, %21,5 “kısmen katılıyorum”, %17,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %29,0 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. SA8 “amirim işle ilgili kararlar almadan önce doğru ve eksiksiz bilgi toplar” sorusunun, %14,0 “hiç katılmıyorum”, %15,0 “az katılıyorum”, %21,5 “kısmen katılıyorum”, %22,0 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %27,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. SA9 “amirim alınan kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar istedikleri zaman, amirim iş kararlarıyla ilgili daha fazla bilgi verir” sorusunun, %12,6 “hiç katılmıyorum”, %13,6 “az katılıyorum”, %19,2 “kısmen katılıyorum”, %25,3 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %29,3 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. SA10 “işle ilgili tüm kararlar, ilgili çalışanların hepsine aynı şekilde uygulanır” sorusunun, %15,0 “hiç katılmıyorum”, %17,5 “az katılıyorum”, %19,0 “kısmen katılıyorum”, %22,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %26,0 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. SA11 “çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların yöneticiler tarafından yeniden görüşülmesini isteyebilirler” sorusunun, %14,5 “hiç katılmıyorum”, %23,5 “az katılıyorum”, %20,0 “kısmen katılıyorum”, %21,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %20,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir.

Çizelge 17 Adalet Ölçeğinin Etkileşim Adaleti Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

ÖLÇEK ALT BOYUTU	SORU MADDE NUMARASI	Hiç Katılmıyorum(%)	Az Katılıyorum(%)	Kısmen Katılıyorum (%)	Oldukça Katılıyorum (%)	Tamamen Katılıyorum (%)
	EA12	8,0	14,5	22,0	25,0	30,5
ETKİLEŞİM	EA13	8,5	12,5	22,0	25,5	31,5
ADALETİ	EA14	13,0	18,0	16,0	20,5	32,5

Çizelge 17 (Devam) Adalet Ölçeğinin Etkileşim Adaleti Alt Boyutuna Ait Madde Frekansı

	EA15	10,1	13,1	22,1	23,6	31,2
	EA16	12,0	13,5	20,0	25,0	29,5
	EA17	14,5	18,5	17,5	26,5	23,0
ETKİLEŞİM ADALETİ	EA18	12,5	13,0	22,5	26,0	26,0
	EA19	10,5	15,0	18,5	26,5	29,5
	EA20	11,5	16,0	20,0	23,0	29,5

Adalet ölçeğinin alt boyutu olan etkileşim adaletinin madde frekans analizi incelendiğinde; EA12 “işimle ilgili kararlar alınırken amirim bana kibar ve ilgili davranır” sorusunun, %8,0 “hiç katılmıyorum”, %4,5 “az katılıyorum”, %22,0 “kısmen katılıyorum”, %25,0 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %30,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. EA13 “işimle ilgili kararlar alınırken amirim bana saygı gösterir ve görüşlerime değer verir” sorusunun, %8,5 “hiç katılmıyorum”, %12,5 “az katılıyorum”, %22,0 “kısmen katılıyorum”, %25,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %31,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. EA14 “işimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır” sorusunun, %13,0 “hiç katılmıyorum”, %18,0 “az katılıyorum”, %16,0 “kısmen katılıyorum”, %20,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %32,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir”. EA15 “işimle ilgili kararlar alınırken amirim bana karşı dürüst davranır” sorusunun, %10,1 “hiç katılmıyorum”, %13,1 “az katılıyorum”, %22,1 “kısmen katılıyorum”, %23,6 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %31,2 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. EA16 “işimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak hakkımızı göz önünde bulundurur” sorusunun, %12,0 “hiç katılmıyorum”, %13,5 “az katılıyorum”, %20,0 “kısmen katılıyorum”, %25,0 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %29,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. EA17 “işim hakkında alınan kararlara ilişkin amirim bu kararların olası sonuçlarını benimle tartışır” sorusunun, %14,5 “hiç katılmıyorum”, %18,5 “az

katılıyorum”, %17,5 “kısmen katılıyorum”, %26,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %23,0 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. EA18 “işim hakkında alınan karar için amirim uygun gerekçeler sunar” sorusunun, %12,5 “hiç katılmıyorum”, %13,0 “az katılıyorum”, %22,5 “kısmen katılıyorum”, %26,0 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %26,0 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. EA19 “amirim işimle ilgili kararlar alınırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar” sorusunun, 10,5 “hiç katılmıyorum”, %15,0 “az katılıyorum”, %18,5 “kısmen katılıyorum”, %26,5 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %29,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir. EA20 “amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar” sorusunun, %11,5 “hiç katılmıyorum”, %16,0 “az katılıyorum”, %20,0 “kısmen katılıyorum”, %23,0 “oldukça katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” %29,5 oranında katılımcılar tarafından tercih edildiği görülmektedir.

İşten ayrılma niyeti ölçeği beş sorudan oluşmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları kurum ile ilgili düşüncelerine en yakın ifadeyi beşli likert yöntemi ile belirtilmiş olan “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “fikrim yok”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” ifadelerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Toplanan verilere göre katılımcıların maddelerde hangi ifadeyi işaretlediği oranlarına bakılmak amacıyla madde frekans analizi yapılmış olup bu analiz çizelge 18’de verilmiştir.

Çizelge 18 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Madde Frekansı

ÖLÇEK	SORU MADDE NUMARASI	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		(%)	(%)	Fikrim Yok (%)	(%)	(%)	(%)
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	IAN1	35,0	26,0	24,0	9,0	6,0	
	IAN2	24,0	15,5	31,5	21,0	8,0	
	IAN3	31,5	21,5	27,5	13,0	6,5	
	IAN4	21,2	17,7	20,2	25,8	15,2	

Çizelge 18 (Devam) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Madde Frekansı

IAN5	37,0	23,0	13,0	15,0	12,0
------	------	------	------	------	------

İşten ayrılma niyetine ilişkin madde frekans çizelgesi incelendiğinde; “Bu işletmede önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim” İAN1 maddesine katılımcıların tercih ettikleri ifadelerin oranlarına bakıldığında %35 oranında “kesinlikle katılmıyorum”, %26 oranında “katılmıyorum”, %24 oranında “fikrim yok”, %9 oranında “katılıyorum” ve %6 oranında “kesinlikle katılıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. İAN2 “Önümüzdeki yıllarda başka bir işletmede çalışmayı düşünüyorum” maddesine verilen cevaplara bakıldığında %24 “kesinlikle katılmıyorum”, %15,5 “katılmıyorum”, %31,5 “fikrim yok”, %21 “katılıyorum”, %8 oranında “kesinlikle katılıyorum” ifadelerinin tercih edildiği görülmektedir. İAN3 “önümüzdeki 5 yıl içinde bu işletmeden ayrılmayı istemiyorum” maddesine verilen cevaplarına bakıldığında %31,5 “kesinlikle katılmıyorum”, %21,5 “katılmıyorum” %27,5 “fikrim yok”, %13 “katılıyorum” ve %6,5 oranında “kesinlikle katılıyorum” ifadelerinin tercih edildiği görülmektedir. İAN4 “diğer yerlerde iş buluşma olanağım olup-olmadığını bakıyorum” maddesine katılımcıların verdiği cevapların oranlarına bakıldığında, %21,2 “kesinlikle katılmıyorum”, %17,7 “katılmıyorum”, %20,2 “fikrim yok”, %25,8 “katılıyorum” ve %15,2 oranında “kesinlikle katılmıyorum” olarak tercih edildiği görülmektedir. “Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum” İAN5 maddesine verilen cevapların oranlarına bakıldığında %37 “kesinlikle katılmıyorum”, %23 “katılmıyorum”, %13 “fikrim yok”, %15 “katılıyorum”, ve %12 oranında “kesinlikle katılıyorum” olarak tercih edildiği görülmektedir.

D. Ölçek Puanlarına İlişkin Temel İstatistikler

Çizelge 19 Ölçek Puanlarına İlişkin Temel İstatistiksel Analiz

	Ortalama	Standart Sapma
Yıldırma Ölçeği Tüm Maddeler	1,48	0,53
Kişisel Yıldırma	1,42	0,54
İşe İlişkin Yıldırma	1,74	0,70
Fiziksel Yıldırma	1,28	0,52

Çizelge 19 (Devam) Ölçek Puanlarına ilişkin Temel İstatistiksel Analiz

Adalet Ölçeği Tüm Maddeler	3,27	1,13
Dağıtım Adaleti	3,05	1,19
Süreç Adaleti	3,30	1,22
Etkileşim Adaleti	3,46	1,22
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2,56	0,98

Çizelge 19’da yer alan ortalama puanlar 5 üzerinden olup değerler 5’e yaklaştıkça o görüşün hakim olduğu, 1’e yaklaştıkça katılımcıların o görüşten uzaklaştığı anlaşılmaktadır. Buna göre; yıldırma ölçeğinin tüm maddelerinin ortalaması 1,48 (n=200) olup “hiçbir zaman” görüşüne oldukça yakındır. Bu da katılımcıların mobbing yaşamadığını düşündürmektedir. Kişisel yıldırma alt boyutuna ait ortalama puan 1,42 (n=200) olup bu değer “hiçbir zaman” görüşünü temsil etmektedir. Bu da katılımcıların kişisel yıldırma sorunu yaşamadığını düşündürmektedir. İşe ilişkin yıldırma alt boyutunun ortalama puanı 1,74 (n=200) olup bu değer “bazen” görüşüne oldukça yakındır. Fiziksel yıldırma alt boyutunun ortalama puanı 1,28 (n=200) olup bu değer “hiçbir zaman” görüşünü temsil etmektedir. Katılımcıların fiziksel yıldırma ile karşı karşıya olmadığı düşünülmektedir. Tüm alt boyutlara ait ortalama puanlar incelendiğinde işe ilişkin yıldırma alt boyutu ortalama puanının diğer alt boyutların ortalama puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu da katılımcıların fiziksel ve kişisel yıldırmaya göre işe ilişkin yıldırmayla daha fazla karşılaştığını düşündürmektedir.

Adalet ölçeğinin tüm maddelerinin ortalamasının 3,27 (n=200) olup “kısmen katılıyorum” ifadesini temsil ettiği yani katılımcıların çekimserlik gösterdiklerini fakat olumlu yöne doğru bir eğilim gösterdiğini ifade etmektedir. Dağıtım adaleti ortalama puanı 3,05 (n=200) olup bu değer “kısmen katılıyorum” görüşünü temsil etmektedir. Katılımcılar dağıtım adaleti konusunda kararsızlık eğilimi göstermektedir. Süreç adaletinin ortalama puanı 3,30 (n=200) olup bu değer de “kısmen katılıyorum” görüşünü temsil etmekte ancak bu çekimserlik olumluya doğru hareket etmektedir. Etkileşim adaleti ortalama puanı 3,46 (n=200) olup “kısmen

katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Burada da olumluya doğru bir çekimserliğin hakim olduğu düşünülmektedir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin ortalama puanı 2,56 (n=200) “katılmıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Ancak “fikrim yok” görüşüne yakın bir eğilimin hakim olduğu görülmektedir. Katılımcıların işten ayrılma niyeti olmadığı düşünülmektedir.

Standart sapmalar genel olarak düşüktür, bu da katılımcıların birbirlerine yakın puanlama yaptıklarını ve ortalamaların temsil gücünün yüksek olduğunu göstermektedir.

E. Demografik Özellikler ve Mobbing İlişkisi

Bu başlık altında cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, eğitim düzeyi, kurumdaki görev süresi, toplam iş deneyimi ve kurumdaki pozisyon gibi demografik özellikler ve mobbing ilişkisi incelenmiştir.

Çizelge 20 Cinsiyet ve Mobbing İlişkisi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
	Kadın	64	1,46	0,50	-0,261	0,795
MOBBİNG	Erkek	136	1,48	0,55		

Cinsiyet ve mobbing ilişkisini incelemek için bağımsız örnek t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kadın ve erkeklerin mobbing puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Çizelge 21 Medeni Durum ve Mobbing İlişkisi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Evli	105	1,41	0,49		
Bekar	79	1,56	0,57	1,863	0,158
Dul/Boşanmış	16	1,52	0,56		

Medeni durum ve mobbing ilişkisini incelemek amacıyla One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Medeni duruma göre üç grubun mobbing puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Çizelge 22 Yaş ve Gelirin Mobbing İle İlişkisi

		YAŞ	AYLIK GELİR
MOBBİNG	Korelasyon	-0,149	-0,131
	P	0,036	0,065

Yaş ve gelirin mobbing ile ilişkisini incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaş ile mobbing arasında zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = -0,149$, $p < 0,05$). Yaş arttıkça mobbing algı puanı düşmektedir. Yapılan analiz sonucunda gelir ile mobbing arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($r = -0,131$, $p > 0,05$).

Çizelge 23 Eğitim Düzeyi ve Mobbing İlişkisi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Lise	58	1,48	0,58		
Ön Lisans	44	1,50	0,49	0,172	0,915
Lisans	81	1,48	0,55		
Yüksek Lisans/Doktora	17	1,39	0,29		

Eğitim düzeyi ve mobbing ilişkisini incelemek için One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda eğitimi düzeyine göre dört grubun mobbing puanları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Çizelge 24 Kurumdaki Görev Süresi ve Mobbing İlişkisi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
0-1 Yıl	29	1,58	0,62		
1-5 Yıl	93	1,52	0,49	2,188	0,091
6-10 Yıl	46	1,46	0,62		
11 Yıl ve Üstü	32	1,27	0,38		

Kurumdaki görev süresi ve mobbing ilişkisini incelemek amacıyla One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Kurumdaki görev süresine göre dört grubun mobbing puanları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Çizelge 25 Sektördeki Toplam İş Deneyimi ve Mobbing İlişkisi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
0-1 Yıl	13	1,81	0,77		
1-5 Yıl	50	1,53	0,44		
6-10 Yıl	69	1,48	0,60	2,906	0,036
11Yıl Üstü	68	1,37	0,44		

Katılımcıların sektördeki toplam iş deneyimi ve mobbing ilişkisi One-Way ANOVA analizi ile incelenmiştir. Sektördeki toplam iş deneyimine göre dört grubun mobbing puanları arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Anlamlı farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını saptamak için Post Hoc testlerinden TUKEY Testi yapılmıştır ve testin sonucunda, 0-1 yıl arası deneyime sahip olanların 11yıl üstü deneyimi olanlardan farkı anlamlı bulunmuştur. Çizelge 25'deki ortalama puanlar incelendiğinde deneyim arttıkça mobbing puanlarının düştüğü anlaşılmaktadır.

Çizelge 26 Çalışılan Pozisyon ve Mobbing İlişkisi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Mimar	26	1,47	0,54		
Satış ve Pazarlama	44	1,47	0,47		
Mühendis	49	1,47	0,54		
Tekniker	18	1,68	0,88		
Ofis Elemanı	13	1,53	0,42		
Teknik Eleman	9	1,53	0,39	0,805	0,612
Muhasebe	12	1,24	0,26		
Güvenlik	9	1,64	0,63		
Müdür	14	1,32	0,38		
İdari İşler	6	1,38	0,44		

Katılımcıların çalıştığı pozisyon ve mobbing ilişkisini incelemek amacıyla One-Way ANOVA analizi yapılmıştır. Çalıştığı pozisyona göre mobbing puanları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

F. Ölçeklere Ait Korelasyon Analizleri

Çizelge 27 Yıldırma Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

		Kişisel Yıldırma	İşe İlişkin Yıldırma	Fiziksel Yıldırma
Kişisel Yıldırma	Korelasyon	1	0,758	0,734
	P		0,000	0,000
	N	200	200	200
İşe İlişkin Yıldırma	Korelasyon	0,758	1	0,691
	P	0,000		0,000
	N	200	200	200
Fiziksel Yıldırma	Korelasyon	0,734	0,691	1
	P	0,000	0,000	
	N	200	200	200

Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır ($p<0,05$)

Çizelge 27’de yıldırma ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon analizi yer almaktadır. Kişisel yıldırma ile işe ilişkin yıldırma arasında $r=0,758$ korelasyon katsayısı bulunmuştur. $P<0,05$ olduğundan korelasyon katsayısı anlamlıdır. Bu iki değişken arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kişisel yıldırma ile fiziksel yıldırma arasında $r=0,734$ korelasyon katsayısı bulunmuştur. $P<0,05$ olduğundan korelasyon katsayısı anlamlıdır. Bu iki değişken arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, İşe ilişkin yıldırma ile fiziksel yıldırma arasında $r=0,691$ korelasyon katsayısı bulunmuştur. $P<0,05$ olduğundan korelasyon katsayısı anlamlıdır. Bu iki değişken arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Çizelge 28 Adalet Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

	Dağıtım Adaleti	Süreç Adaleti	Etkileşim Adaleti
--	--------------------	---------------	----------------------

Çizelge 28 (Devam) Adalet Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

Dağıtım	Korelasyon	1	0,752	0,759
Adaleti	P		0,000	0,000
	N	200	200	200
Süreç	Korelasyon	0,752	1	0,892
Adaleti	P	0,000		0,000
	N	200	200	200
Etkileşim	Korelasyon	0,759	0,892	1
Adaleti	P	0,000	0,000	
	N	200	200	200

Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır (p<0,05).

Dağıtım adaleti ile süreç adaleti arasında $r= 0,752$ korelasyon katsayısı bulunmuştur. $P<0,05$ olduğundan korelasyon katsayısı anlamlıdır. Bu iki değişken arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Dağıtım adaleti arttıkça süreç adaleti de artmaktadır. Dağıtım adaleti ile etkileşim adaleti arasında $r=0,759$ korelasyon katsayısı bulunmuştur. $P<0,05$ olduğundan korelasyon katsayısı anlamlıdır. Bu iki değişken arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dağıtım adaleti arttıkça etkileşim adaleti de artmaktadır. Süreç adaleti ile etkileşim adaleti arasında $r=0,892$ korelasyon katsayısı bulunmuştur. $P<0,05$ olduğundan korelasyon katsayısı anlamlıdır. Bu iki değişken arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Süreç adaleti arttıkça etkileşim adaleti de artmaktadır.

Çizelge 29 Yıldırma Ölçeğinin Alt Boyutları İle Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi

		Dağıtım Adaleti	Süreç Adaleti	Etkileşim Adaleti
Kişisel	Korelasyon	-0,361	-0,380	-0,384
Yıldırma	P	0,000	0,000	0,000
İşe İlişkin	Korelasyon	-0,593	-0,531	-0,547
Yıldırma	P	0,000	0,000	0,000

Çizelge 29 (Devam) Yıldırma Ölçeğinin Alt Boyutları İle Adalet Ölçeği Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi

Fiziksel Yıldırma	Korelasyon	-0,276	-0,330	-0,299
	P	0,000	0,000	0,000

Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır ($p<0,05$).

Yıldırma ölçeğinin alt boyutları ile adalet ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişisel yıldırma ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -0,361$, $p<0,05$). Kişisel yıldırma arttıkça dağıtım adaleti azalmaktadır. Kişisel yıldırma ile süreç adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,380$, $p<0,05$). Kişisel yıldırma arttıkça süreç adaleti azalmaktadır. Kişisel yıldırma ile etkileşim adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,384$, $p<0,05$). Kişisel yıldırma arttıkça etkileşim adaleti azalmaktadır. İşe ilişkin yıldırma ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,593$, $p<0,05$). İşe ilişkin yıldırma arttıkça dağıtım adaleti azalmaktadır. İşe ilişkin yıldırma ile süreç adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,531$, $p<0,05$). İşe ilişkin yıldırma arttıkça süreç adaleti azalmaktadır. İşe ilişkin yıldırma ile etkileşim adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,547$, $p<0,05$). İşe ilişkin yıldırma arttıkça etkileşim adaleti azalmaktadır. Fiziksel yıldırma ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,276$, $p<0,05$). Fiziksel yıldırma arttıkça dağıtım adaleti azalmaktadır. Fiziksel yıldırma ile süreç adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,330$, $p<0,05$). Fiziksel yıldırma arttıkça süreç adaletinin azaldığı görülmektedir. Fiziksel yıldırma ile etkileşim adaleti arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,299$, $p<0,05$). Fiziksel yıldırma arttıkça etkileşim adaletinin azaldığı görülmektedir.

Çizelge 30 Yıldırma Ölçeği Alt Boyutları İle İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Korelasyon Analizi

		İşten Ayrılma Niyeti
Kişisel Yıldırma	Korelasyon	0,437
	P	0,000

Çizelge 30 (Devam) Yıldırma Ölçeği Alt Boyutları İle İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Korelasyon Analizi

Kişisel Yıldırma	N	200
İşe İlişkin Yıldırma	Korelasyon	0,514
	P	0,000
Fiziksel Yıldırma	N	200
	Korelasyon	0,284
	P	0,000
	N	200

Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır ($p<0,05$).

Kişisel yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,437$, $p<0,05$). Kişisel yıldırma arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. İşe ilişkin yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,514$, $p<0,05$). İşe ilişkin yıldırma arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Fiziksel yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,284$, $p<0,05$). Fiziksel yıldırma arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Çizelge 31 Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi

		Yıldırma Ölçeği Toplam Puan	Adalet Ölçeği Toplam Puan	İşten ayrılma Niyeti
Yıldırma	Korelasyon	1	-0,504	0,467
Ölçeği Toplam Puan	P		0,000	0,00

Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır ($p<0,05$)

Çizelge 31 incelendiğinde mobbing ile adalet algısı arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r= -0,504$, $p<0,05$). Katılımcıların mobbing puanları arttıkça adalet algıları azalmaktadır. Mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=0,467$, $p<0,05$). Katılımcıların mobbing puanları arttıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

G. Bağımsız Değişken Olarak Mobbingin, Bağımlı Değişken Olan Örgütsel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Çizelge 32 Mobbingin, Dağıtım Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti

Model Özeti		Modelin Anlamlılık Testi	
R	R Kare	F	P
0,472	0,223	56,849	0,000

Modelin açıklayıcı (R kare) yaklaşık %22 olup bu değer dağıtım adaletinin %22 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 32’de F=56,849 ve buna karşılık gelen $P<0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 33 Mobbingin, Dağıtım Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

KATSAYILAR TABLOSU			
	Regresyon Katsayısı (β)	t	P
SABİT	4,618	20,910	0,000
MOBBİNG	-1,058	-7,540	0,000

Dağıtım adaleti bağımlı değişken; mobbing bağımsız değişken olmak üzere, katsayılar tablosu incelendiğinde mobbingin, dağıtım adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta_1 = -1,058$; $t = -7,540$; $P<0,05$). Katılımcıların mobbing puanı arttıkça dağıtım adaleti puanı düşmektedir.

Çizelge 34 Mobbingin, Süreç Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti

Model Özeti		Modelin Anlamlılık Testi	
R	R Kare	F	P
0,470	0,221	56,028	0,000

Modelin açıklayıcılığı (R kare) yaklaşık %22 olup bu değer süreç adaletinin %22 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 34’de F=56,028 ve buna karşılık gelen $P<0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 35 Mobbingin, Süreç Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Katsayılar Tablosu			
--------------------	--	--	--

Çizelge 35 (Devam) Mobbingin, Süreç Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

	Regresyon Katsayısı (β)	t	P
Sabit	4,894	21,668	0,000
Mobbing	-1,074	-7,485	0,000

Süreç adaleti bağımlı değişken; mobbing bağımsız değişken olmak üzere, katsayılar tablosu incelendiğinde mobbingin, süreç adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta_1 = -1,074$; $t = -7,485$; $P < 0,05$). Katılımcıların mobbing puanı arttıkça süreç adaleti puanı düşmektedir.

Çizelge 36 Mobbingin Etkileşim Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti

Model Özeti		Modelin Anlamlılık Testi	
R	R Kare	F	P
0,468	0,219	55,412	0,000

Modelin açıklayıcılığı (R kare) yaklaşık %21 olup bu değer etkileşim adaletinin %21 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 36'da $F=55,412$ ve buna karşılık gelen $P < 0,05$ olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 37 Mobbingin Etkileşim Adaleti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Katsayılar Tablosu			
	Regresyon Katsayısı (β)	t	P
Sabit	5,036	22,343	0,000
Mobbing	-1,066	-7,444	0,000

Etkileşim adaleti bağımlı değişken; mobbing bağımsız değişken olmak üzere, katsayılar tablosu incelendiğinde mobbingin, etkileşim adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. ($\beta_1 = -1,066$; $t = -7,444$; $P < 0,05$). Katılımcıların mobbing puanı arttıkça etkileşim adaleti puanı düşmektedir.

H. Bağımsız Değişken Olarak Mobbingin, Bağımlı Değişken Olan İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Çizelge 38 Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti

Model Özeti		Model Anlamlılık Testi	
-------------	--	------------------------	--

Çizelge 38(Devam) Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Model Özeti

R	R Kare	F	P
0,467	0,218	55,099	0,000

Model açıklayıcılığı (R kare) yaklaşık %21 olup bu değer işten ayrılma niyetinin %21 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 38'de F=55,099 ve buna karşılık gelen P<0,05 olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 39 Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Katsayılar Tablosu			
	Regresyon Katsayısı (β)	T	P
Sabit	1,288	7,096	0,000
Mobbing	0,856	7,423	0,000

İşten ayrılma niyeti bağımlı değişken; mobbing bağımsız değişken olmak üzere katsayılar tablosu incelendiğinde mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta_1 = 0,856$; $t = 7,423$; $P<0,05$). Katılımcıların mobbing puanı arttıkça işten ayrılma niyeti puanı da artmaktadır.

VII. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada mobbingin, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Katılımcılar 132 erkek ve 64 kadın olmak üzere toplam 200 kişidir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında 105 evli, 79 bekar ve 16 dul/boşanmış olduğu görülmektedir. Örneklemin eğitim düzeyine ilişkin veriler incelendiğinde; 58 kişi lise, 44 kişi ön lisans, 81 kişi lisans ve 17 kişi yüksek lisans/doktora mezunudur. Kurumdaki görev süresine ilişkin dağılıma bakıldığında 93 katılımcının ile 1-5 yıl süreli çalışanlar olduğu bunu takiben 46 kişinin 6-10 yıl süreli çalışanlar, 32 kişinin 11 yıl üstü çalışanlar ve 29 kişinin 0-1 yıl süreli çalışanlar olduğu görülmektedir. Toplam iş deneyimine bakıldığında ise 0-1 yıl süreli çalışan 13 kişi, 1-5 yıl süreli 5 kişi, 6-10 yıl süreli 69 kişi, 11 yıl üstü süreli 68 kişidir. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına bakıldığında; 49 mühendis, 44 satış ve pazarlama, 26 mimar, 18 tekniker, 14 müdür, 13 ofis elemanı, 12 muhasebe, 9 güvenlik, 9 teknik eleman ve 6 idari işler personelin araştırmada yer almaktadır. Katılımcıların gelirine ait verilere bakıldığında en yüksek 22.000 TL, en düşük 2.000 TL olup ortalama gelirin 5.000 TL olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ve mobbing ilişkisi incelendiğinde kadın ve erkeklerin mobbing puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde cinsiyet ve mobbing arasında ilişki olmadığını belirten daha önce yapılmış çalışmalar mevcuttur (Akgül, 2020; Aracı ve Okçu, 2017; Salman ve Yalçındağ, 2017; Öztürk, 2019). Bunun aksine cinsiyet ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmiş çalışmalarda vardır (Yaya vd., 2019; Özan ve Nanto, 2017; Fettahlıoğlu, 2008; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Anlamlı farklılık tespit eden çalışmalar incelendiğinde bazı çalışmalarda kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldığı (Yaya vd., 2019; Fettahlıoğlu, 2008) bazı çalışmalarda ise erkeklerin kadınlardan daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür (Cemaloğlu ve Ertürk 2007; Özan ve Nanto, 2017)

Medeni durum ile mobbing puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca benzer bir diğer bulgu Karal (2018) 'ın yaptığı

çalışmada görülmektedir. Bu sonucun aksine bazı çalışmalarda medeni durum ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Emiroğlu, 2017; Yaya vd., 2019).

Araştırmada katılımcılar dört eğitim düzeyi grubunda toplanmıştır. Bu gruplar arasındaki mobbing puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yapılan One-Way ANOVA analizi sonucunda eğitim düzeyi grupları arasında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Salman ve Yalçındağ (2017)'ın spor alanında yaptığı çalışmasında eğitim düzeyi ile mobbing arasında anlamlı fark bulmuştur. Bazı araştırmalarda ise araştırma bulgularımız ile aynı yönde olup eğitim düzeyi ve mobbing arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Kaya, 2016; Yılmaz ve Doğan, 2017). Katılımcıların kurumdaki görev süreleri ile mobbing puanları arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Çarıkçı ve Yavuz (2009) yaptıkları araştırmalarında bulgularımıza benzer sonuç elde etmişlerdir. Baş ve Oral (2012), Yaşlıca (2015), Küçükkaya (2019) ise araştırmalarında kurumdaki görev süresi ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın var olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinden kurumdaki pozisyonları ve aylık gelirleri ile mobbing arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Araştırma bulgularına bakıldığında yaş ile mobbing puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Bu farklılık zayıf negatif yönlü bir ilişkidir. Yaş azaldıkça mobbing puanları artmaktadır. Yaya vd. (2019)'nin çalışmalarındaki bulgular araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Araştırmamızın aksine Tütüncü (2019) çalışmasında yaş ile mobbing arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Sektördeki toplam iş deneyimi ile mobbing puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan One-Way ANOVA analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını saptamak amacıyla Post Hoc Tukey testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda 0-1 yıl arası deneyime sahip katılımcılar ile 11 yıl üstü deneyime sahip katılımcılar arasında farklılaşma olduğu görülmüştür. 0-1 yıl arası deneyime sahip olan katılımcıların mobbing puanlarının 11 yıl üstü deneyime sahip olan katılımcılardan daha fazla olduğu görülmüştür. Kurumdaki görev süresi ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmamasına rağmen sektördeki toplam

iş deneyimi ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunması bakıldığında kurumdaki görev süresinin mobbing ile ilişkili olması araştırmanın yapıldığı kurumlarda çalışanların mesleki deneyimlerine göre mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca bu çıkarım kişilerin yıldırma ölçeği alt boyutlarındaki ortalama puanlarına bakıldığında mobbingin en çok iş ile ilgili durumlarda ortaya çıktığını gösteren bulgu ve yaş azaldıkça mobbing puanının arttığını ortaya koyan bulgu ile de desteklendiği düşünülmektedir.

Katılımcıların mobbinge dair genel puan ortalamasının 1,48 olduğu, fiziksel yıldırma alt boyutunun ortalamasının 1,28, kişisel yıldırma alt boyutunun ortalamasının 1,42 ve işe ilişkin yıldırma alt boyutunun ortalamasının 1,74 olduğu tespit edilmiştir. Bu da araştırmanın örneklemini oluşturan kişilerin mobbing puanlarının düşük olduğunu göstermektedir. Beşli likert tipi olan bu ölçekte mobbing genel ortalama puanın 1,48 olması “Hiçbir Zaman” ifadesine denk gelmektedir. Fiziksel yıldırma alt boyutu ve kişisel yıldırma alt boyutunun ortalamaları “Hiçbir Zaman” ifadesinde yer almaktadır. Alt boyutlar arasında en yüksek ortalamaya sahip olan işe ilişkin yıldırma alt boyuttur. Bu boyutun ortalamasının “Bazen” ifadesine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Mobbingi ölçmek için kullanılan yıldırma ölçeğinin madde frekans yüzdelere bakıldığında da daha çok “Hiçbir zaman” ve “Bazen” ifadelerinde katılımcıların yoğunlaştığı görülmektedir. “Hiçbir zaman” ve “Bazen” ifadelerin en yüksek olduğu soru maddelerine bakıldığında bunların “istismar edilmem veya şiddet ve fiziksel istismarla tehdit edilmem”, “kişisel alanımı ihlal etmek, itip kalkmak, yolumu kesmek gibi korkutucu davranışlarda bulunulması”, “anlaşamadığım kişilerin el şakaları yapması”, “kişiliğim, tavırlarım ve özel hayatımla ilgili olarak aşağılayıcı veya saldırgan yorumlara maruz kalmam” olduğu görülmektedir. Bu maddeler fiziksel ve kişisel yıldırma alt boyutunda yer almaktadır. Katılımcıların çoğunlukla “Hiçbir zaman” ve “Bazen” ifadelerine kıyasla daha az tercih ettikleri “Haftada Bir”, “Her gün” veya “Ayda Bir” ifadelerine bakıldığında; “Gerçekleştirilmesi olanaksız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle talep edilmesi”, “yaptığım işin gereğinden fazla kontrol edilmesi”, “üstesinden gelebileceğimden fazla iş yüklenmesi”, “performansımı etkileyecek bilginin benden saklanması”, “yeteneğimin altındaki düzeyde işlerin verilmesi”, “yaptığım işin elimden alınması ve yerine önemsiz, hoşça gitmeyen işlerin verilmesi” maddelerinin daha fazla tercih edildiği görülmüştür.

Mobbingi ölçmek amacıyla kullanılan yıldırma ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde; kişisel yıldırma ile işe ilişkin yıldırma arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü, kişisel yıldırma ile fiziksel yıldırma arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü, işe ilişkin yıldırma ile fiziksel yıldırma arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adalet algısını ölçmek amacıyla kullanılan adalet ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonucunda; dağıtım adaleti ile süreç adaleti arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü, dağıtım adaleti ile etkileşim adaleti arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü, süreç adaleti ile etkileşim adaleti arasında kuvvetli düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yıldırma ölçeğinin alt boyutları ile adalet ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde; kişisel yıldırma ile dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. İşe ilişkin yıldırma alt boyutu ile dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Fiziksel yıldırma alt boyutu ile dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti alt boyutları arasında zayıf düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki, süreç adaleti alt boyutu ile arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kişisel yıldırma alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe ilişkin yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fiziksel yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ölçek toplam puanları ile değerlendirme yapıldığında; mobbing ile örgütsel adalet algısı arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların mobbing puanları arttıkça örgütsel adalet algıları azalmaktadır. Araştırmamızın bulgularının aksine Demirdağ (2017) yaptığı çalışmada mobbing ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ilişki olmadığını tespit etmiştir. Araştırma bulgularımız ile paralellik gösteren Elmas (2012), Kaya (2016: 73), Seçkin ve Demirel (2014) ve Güngör ve Potuk (2018) çalışmalarında mobbing ile örgütsel adalet algısı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların mobbing puanı arttıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Araştırma bulgularımızla benzer sonuçlar gösteren Akbolat vd.

(2014), Turan vd. (2019) ve Erdirençelebi ve Filizöz (2016) alışmalarında mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri sınamak için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada mobbing bağımsız değişken olmak üzere dağıtım adaleti bağımlı değişken olarak ele alındığında mobbingin, dağıtım adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buradan katılımcıların mobbing puanı arttıkça dağıtım adaleti puanının düştüğu görölmektedir. Aynı şekilde mobbing bağımsız değişken, süreç adaleti bağımlı değişken olarak mobbingin, süreç adaletine etkisinin olup olmadığı incelendiğinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Katılımcıların mobbing algısı arttıkça süreç adaletine dair algısının azaldığı görölmektedir. Araştırmanın bir diğer hipotezi olan mobbingin, etkileşim adaleti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla kurulan ve mobbingin bağımsız değişken, etkileşim adaletinin bağımlı değişken olduğu modelde mobbingin, etkileşim adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mobbing puanı arttıkça adalet ölçeğinin diğer alt boyutlarında olduğu gibi bu alt boyutunda da azalma tespit edilmiştir. Buradan hareketle mobbingin örgütsel adalet algısı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görölmektedir. Bu doğrultuda mobbing arttıkça örgütsel adalet algısının azaldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları ile paralellik gösteren Güngör ve Potuk (2018), Kuşseven (2016)'e ve Ekici ve Mert (2017)'e ait çalışmaların sonuçları araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

Mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacı ile yapılan analiz sonucunda bağımsız değişken olan mobbingin, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görölmektedir. Mobbing puanı arttıkça katılımcıların işten ayrılma niyeti puanları da artmaktadır. Mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu sonucunu tespit eden başka çalışmalar da mevcuttur (Aras, 2017; 60, Yılmaz, 2018; Tanrıverdi vd., 2018: 126).

Çizelge 40 Hipotez Sonuçları

H ₁ Mobbingin örgütsel adalet algısı üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H _{1a} Mobbingin dağıtım adaleti üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.

Çizelge 40 (Devam) Hipotez Sonuçları

H _{1b} Mobbingin, süreç adaleti üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H _{1c} Mobbingin etkileşimsel adalet üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H ₂ Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.

Yapılan analiz sonuçlarına göre çizelge 40'da gösterilen araştırma hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir.

Öneriler

Araştırmanın her aşamasında yapılan çalışmalar ve analizlerin sonuçları ışığında araştırmacılara yol gösterebilecek olduğu düşünülen öneriler aşağıdaki gibi sunulabilir;

- Araştırmanın örneklem sayısı artırılarak daha geniş bir örneklem grubu ile sonuçlar tekrar değerlendirilebilir.
- Örneklem grubunun sosyodemografik özellikleri farklılaştırılarak araştırma tekrar uygulanabilir.
- Araştırma örneklemini aktif olarak çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Buna ek olarak herhangi bir sebepten dolayı işten ayrılan ya da kovulan kişiler de araştırmaya dahil edilerek bu iki grubun mobbing algıları karşılaştırılarak araştırma modeli genişletilebilir.
- Araştırma modeline örgüt kültürü, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel güven değişkenleri eklenerek araştırma daha kapsamlı bir şekilde ele alınabilir.

VIII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

BUDAK, G., TOLAY, E., SEZİN, O.B., ARPACI, Ç. ve AKSU, G. (2018). **Örgütsel Adalet**, Ankara, Nobel Yayınları.

ÇAKIR, Ö. (2006). **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Ankara, Kamu-İş.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, (2017). **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Ankara, Ses Reklam Baskı, 4. Basım.

ÇOBANOĞLU, Ş. (2005). **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul, Timaş Yayınları.

ÇUKUR, C. (2016). **Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz**, Ankara, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları.

DAVENPORT, N.Z., ELLİOTT, G.E. ve SCHWARTZ, R.D. (2014). **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, Çev. O.C. ÖnerToy, İstanbul, Ray Yayıncılık.

DAVİSON, G.C. VE NEALE, J.M. (2004). **Anormal Psikolojisi**, Çev. İ. Dağ, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

ERKUTLU, H.V. (2015). **Pozitif Örgütsel Davranış**, Ankara, Akademisyen Kitabevi.

ERKUTLU, H.V. (2019). **Örgütsel Psikolojiye Giriş**, Ankara, Akademisyen Kitabevi.

GÖKÇE, A.T. (2008). **Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri**, Ankara, Öğreti Akademi Yayınlar.

KARATUNA, I. ve TINAZ, P. (2010). **İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Ankara, Ziraat Grup Matbaacılık.

- KAYGIN, E. ve KOSA, G. (2019). **Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış**, Konya, Eğitim Yayınevi.
- KRING, A.M., JOHNSON, S.L., DAVISON, G. ve NEALE, J. (2017). **Anormal Psikolojisi** Çev. M. Şahin, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 12. Basım.
- MORRISON, J. (2017). **Dsm-5'i Kolaylaştıran Klinisyenler İçin Tanı Rehberi**, Çev. H.U. Kural, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- ORHUNBİLGE, N. (2000). **Örnekleme Yöntemleri v Hipotez Testleri**, İstanbul, Avcıol Basım Yayın.
- ÖZCAN, E.D. (2011). **Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini**, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- TINAZ, P., BAYRAM, F. ve ERGİN, H. (2008). **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul, Beta Basım Yayın.
- TINAZ, P. (2011). **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul, Beta Yayınları, 3. Baskı.
- TOKAT, B., CİNDİRLİOĞLU, M. ve KARA, H. (2011). **Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing**, İstanbul, Ekin Yayınevi.
- TUTAR, H. (2015). **Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)**, Ankara, Detay Yayıncılık.
- ÜNLER, E. ve GÜREL, H. (2015). **Örgütsel Adaletin Peşinde**, İstanbul, Beta Basım Yayım.

MAKALELER

- AKBOLAT, M., YILMAZER, A. ve TUTAR, H. (2014). “Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3, ss.1-17.
- ARACI, F. ve OKÇU, V. (2017). “İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Algıları”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 10, ss.525-544.

- ASUNAKUTLU, T. Ve SAFRAN, B. (2006). “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 6, sayı 11, ss.110-129.
- AYDEMİR, C. Ve AKDOĞAN, A. A. (2019). “Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 23, sayı 4, ss.1625-1637.
- AYTAÇ, S. ve BAŞOL, O. (2018). “İşyerinde Kişilerarası Çatışma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 16, Sayı 32, ss.471-484.
- BAŞ, N. Ve ORAL, E. T. (2012). “Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri İlişkisi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 11, sayı 21, ss.11-24.
- CEMALOĞLU, N. (2007). “Örgütlerin kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, **Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 42, ss.111-126.
- CEMALOĞLU, N. ve ERTÜRK, A. (2007). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin İncelenmesi”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 5, sayı 2, ss.345-362.
- CİHANGİROĞLU, N. ve YILMAZ, A. (2010). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 10, sayı19, ss.194-213.
- ÇANKAYA, M. (2020). “Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, **Bussines& Management Studies: An International Journal**, cilt 8, sayı 1, ss.121-143.
- ÇARIKÇI, İ. H. ve YAVUZ, H. (2009). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Dergisi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 2, sayı 10, ss.47-62.
- ÇEKİN, A. (2013). “Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Şiddet Örneği: Mobbing”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 3, sayı 1, ss. 5-22.

- ÇİMEN, H. ve SAÇ, F. (2017). “Örgüt Başarısızlığının Nedenlerinden Biri: Mobbing”, **Karadeniz Uluslararası Bilimler Dergisi**, cilt 33, sayı 33, ss.183-191.
- ÇOLAK, M, ve ERDOST, H.E. (2004). “Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions for Future Research”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 22, sayı 2, ss.51-84.
- DEMİRDAĞ, S. (2017). “Ücretli Öğretmen Algılarına Göre İlkokul Ve Yöneticilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven Ve Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 1, ss.132-153.
- EİNARSEN, S., HOEL, H., ZAPF, D. ve COOPER, C. L. (2011). “**Development in Theory, Research, and Practice**”, New York, CRS Press, Second Edition.
- EKİCİ, D. ve MERT, T. (2017), “The Effect of Mobbing On Organizational Culture and Organizational Justice Perception of Nurses”, **New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences**, Cilt 7, Sayı 2, ss.210-217.
- EMİROĞLU, M. (2017). “Rehber Öğretmenlerin Algıladığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi”, **Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi**, cilt 1, sayı 2, ss.124-134.
- ERDİRENÇELEBİ, M. ve FİLZÖZ, B. (2016). “Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 35, ss.127-139.
- ERDOĞAN, G. (2009). “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **TBMM Dergisi**, cilt 83, ss.318-353.
- ERTÜRK, A. (2013). “Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları”, **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss.146-169.
- FAİZ, E. (2019). “Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, cilt 10, sayı 1, ss.26-38.

- GİRARDÍ, P., MONACO, E., PRESTÍGIACOMO, C., TALAMO, A., RUBERTO, A. and TATARELLÍ, R. (2007). “Personality and Psychopathological Profiles in Individuals Exposed to Mobbing”, **Violance and Victims**, cilt 22, sayı 2, ss.172-188.
- GÖKTÜRK, G. Y. ve BULUT, S. (2012). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 12, sayı 1, ss.53-70.
- GREENBERG, J. (1987). “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”, **Academy of Management Review**, cilt 12, sayı 1, ss.9-22.
- GÜNGÖR, S. ve POTUK, A. (2018). “Öğretmenlerin Mobbing, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları ve Aralarındaki İlişki”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 33, sayı 3, ss.723-742
- IRAK, D. U. (2004). “Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kurumsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu”, **Türk Psikoloji Yazıları**, cilt 7, sayı 13, ss.25-43.
- İÇERLİ, L. (2010). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, cilt 5, sayı 1, ss.67-92.
- İYİGÜN, N. Ö. (2012). “ Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 11, sayı 21, ss.49-64.
- KANTEN, P. (2014). “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 6, sayı 1, ss.11-26.
- KAYA, A. ve ÇOLAK, H. E. (2015). “Yargı Mensuplarının Deneyimi İle Mobbing”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, cilt 28, sayı 118, ss.99-124.
- KENAR, G., ve BEKTAŞ, M. (2020). “Kültürel Zekanın Örgütsel Çatışmaları Çözme Yöntemlerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, cilt 16, sayı 1, ss.126-150.
- KOCACIK, F. (2001). “Şiddet Olgusu Üzerine”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss.1-7.

- KOÇAK, D. (2019). “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, cilt 11, sayı 18, ss.1-24.
- LEYMANN H. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplace”, **Violence and Victims**, cilt 5, sayı 2, ss.119-126.
- LEYMANN H. (1996). “The Content and Developement of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, cilt 5, sayı 2, ss.165-184.
- OKUTAN, E. ve SÜTÜTEMİZ, N. (2015). “Mobbing (Yıldırma) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi**, cilt 10, sayı 1, ss.1-14.
- ÖZAN, M. ve NANTO, Z. (2017). “Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Eylemlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 34, ss.1-15.
- ÖZTÜRK, A. (2019). “Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Ibad Sosyal Bilimler Dergisi**, 314-325.
- ÖZTÜRK, H., DERELİ, E., İPEK, N., MÜDÜROĞLU, A. ve FAİKOĞLU, R. (2015). “Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri”, **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss.27-33.
- POLAT, M. ve MEYDAN, C.H. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, cilt 9, sayı 1, ss.145-172.
- SALMAN, N. M. Ve YALÇINDAĞ, S. (2017). “Sporda Mobbing Uygulamaları ve Sporcuların Mobbing Algılama Düzeylerinin Tespiti”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, cilt 25, sayı 6, ss.2479-2491.
- SEÇKİN, Z. ve DEMİREL Y. (2014), “The Relationship Between The Employees’ Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior”, **Atatürk**

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 18, Sayı 1, ss.329-348.

SOLMUŞ, T. (2005). “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel, Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 7, sayı 2, ss.1-14.

SÖKMEN, A. ve Şimşek, T. (2016). “Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 18, sayı 3, ss.606-620.

SPERRY, L. (2009). “Mobbing and Bullying: The Influence of Individual, Work Group, and Organizational Dynamics on Abusive Workplace Behavior”, **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**, cilt 61, sayı 3, ss.190-201.

ŞAHİN, B. ve TAŞKAYA, S. (2010). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 13, sayı 2, ss.85-114.

TAK, B. ve ÇİFTÇİOĞLU, B.A. (2008). “Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, cilt 63, sayı 4, ss.155-178.

TANRIVERDİ, H., KOÇASLAN, G. ve TAŞTAN, N. (2018). “Psikolojik Şiddet Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 25, sayı 1, ss.113-131.

TETİK, S. (2010). ”Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 12, sayı18, ss.81-89.

TETİK, S. (2012). “Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, cilt 4, sayı 1, ss.239-249.

- TINAZ, P. (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Ekonomik ve Hukuk Dergisi**, cilt 4, sayı 11, ss.13-28.
- TURAN, E., DEMİREL, Y., ÇETİN, S. ve GÜLÜMOĞLU, G. (2019), “Mobbing ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma”, **Turkish Studies Social Sciences**, Cilt 14, Sayı 3, ss.1121-1137.
- TUTAR, H. (2004). “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.1-28.
- ULUDAĞ, G. (2019). “Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırması”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 23, sayı 4, ss.2043-2056.
- USLU, S. ve AKTAŞ, H. (2017). “İşten Ayrılma Niyeti İle Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İBF Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss.141-160.
- USTA, Ö. Ç. ve BAYRAKTAR, O. (2017). “ İşletmelerde Farklılıkların Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **İş'te Davranış Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.68-78.
- UZUNÇARŞILI, Ü. ve YOLOĞLU, N. (2007). “Mobbing/ İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu İle Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi”, **Öneri Dergisi**, cilt 7, sayı 27, ss.1-8.
- YAŞAR, M. (2014). “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 36, Sayı 36, ss.59-75.
- YAYA, B., ERGÜN, D. ve YILMAZ, B. (2019). “Akademisyenlerde Sosyodemografik Değişkenlere Göre Mobbing, Psikosomatik Belirtiler ve Ruminatif Düşünce Biçiminin İncelenmesi”, **Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi**, cilt 1, sayı 3, ss.139-144.
- YENER, S. (2018). “İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyeni Olarak Psikolojik Rahatlık”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 18, sayı 3, ss.169-192.

- YILDIRIM, F. (2007). “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, cilt 62, sayı 1, ss. 253-278.
- YILMAZ, A., ÖZLER, D. ve MERCAN, N. (2008). “Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 26, ss.334-357.
- YILMAZ, H. ve KAYMAZ, A. (2014). “Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz)”, **Denetim Dergisi**, sayı 14, ss.73-81.
- YILMAZ, M. ve DOĞAN, S. (2017). “Sağlık Kurumlarında Örgütsel Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi: Bolu’da Bir Uygulama”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 7, sayı 1, ss. 67-94.
- YILMAZ, Ö. ve ÖZMEN, Ö.N. (2020). “Örgütsel Çatışma Yöntemi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 12, sayı 1, ss.571-582.
- YİĞİT, B. (2018). “Mobbing Kavramı: Kavramsal Bir Çerçeve”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, cilt 5, sayı 1, ss.32-42.
- YÜCEL, İ. ve PALABIYIK, N. (2016). “Firtüöz Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama”, **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 9, sayı 1, ss.211-230.
- ZAPF, D. (1999). “Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, **International Journal of Manpower**, cilt 20, sayı 1/2, ss.70-85.
- ZAPF, D. and EİNARSEN, S. (2001). “Bullying In The Workplace: Recent Trends In Research and Practice An Introduction”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Volume 10, No 4, pp.369-373

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- SEZGİN, A.G. ve AŞARKAYA, A., “İnşaat Sektörü”, İktisadi Araştırmalar Bölümü Türkiye İş Bankası, https://ekonomi.isbank.com.tr/ContentManagement/documents/sr201702_insaatsektoru.pdf, (Erişim Tarihi: 10.08.2020).

TEZLER

- AKGÜL, R. (2020). “Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri İle İlişkisi”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Fırat Üniversitesi.
- ARAS, E. O. (2017). “Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Arel Üniversitesi.
- ELMAS, S. (2012). “İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- EROY, S. (2019). “Algılanan Lider Güç Kaynaklarının İş Performansına, İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- FETTAHLIOĞLU, Ö. O. (2008). “Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İÇERLİ, L. (2009). “Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İŞBAŞI, Ö. (2000). “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi.
- KARAL, U. (2018). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Rize ve Trabzon İllerinde Çalışan İnşaat Mühendislerine Yönelik Bir Araştırma”, Fen Bilimleri Enstitüsü, Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- KAYA, N. (2016). “Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi.
- KUŞSEVEN, A. (2016). “Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.

- KÜÇÜKKAYA, C. (2019). “Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Mersin İli Tekstil Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin Üniversitesi.
- LALEOĞLU, A. (2012). “İnsani Hizmet Örgütlerinde Mobbing Davranışlarının Değerlendirilmesi”, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
- ÖKTEN, S. S. (2008). “Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze Teknik Üniversitesi.
- TÜTÜNCÜ, S. S. (2019). “Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıldız Teknik Üniversitesi.
- UĞURAL, M. N. (2016). “Türk İnşaat Sektöründe Benlik (Özerk-İlişkisel), Prestij ve Özdeşleşme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- ÜLBEGİ, İ. D. (2016). “Yıldırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Görgül Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- YAŞLICA, E. (2015). “Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Bir Tarama”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi.
- YILMAZ, F. (2018). “Mobbingin Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.


DİĞER KAYNALAR

- ÖZEN, J. (2002). “Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri”, **Hukuk Felsefesi ve Sosyoloji Arşivi 5, İstanbul Barosu**, ss.107-117
- World Health Organization (WHO) (2003). “Raising Awareness of Psychological Harassment at Work”, **Protecting Worker’s Health Series**, N.4, Geneve.

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 13/06/2019-3296

 T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-020
Konu : Feyza Nur USTA'nın Etik Onayı Hk.

Sayın Feyza Nur USTA

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 30.05.2019 tarihli ve 2019/08 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.


e-imzalıdır
Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Müdür

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEKA34NJM>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Büke KENDER
Unvanı: Enstitü Sekreteri

belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır



Ek-2: Sosyodemografik Form

Sayın katılımcı,

Bu anket İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, “Mobbingin, Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” yüksek lisans tez çalışmasına bilgi sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Ankette verilecek cevaplar bilimsel çalışmada kullanılacak olup, kimlik bilgileri istenmemektedir. Soruların doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır, bu nedenle size en uygun seçeneği işaretlemeniz istenmektedir. Lütfen tüm sorulara cevap veriniz. Değerli zamanınızı ayırarak sorulara verdiğiniz dürüst cevaplar için teşekkür ederim.

Feyza Nur USTA

İstanbul Aydın Üniversitesi
İnsan Kaynakları Yönetimi
Tez Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız:

3. Medeni Haliniz:

Evli () Bekar () Dul/Boşanmış ()

4.Çocuk Sayısı:

5. Eğitim Düzeyiniz:

Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans/Doktora ()

6. Şuanda Çalıştığınız Kurumdaki Görev Süreniz:

0-1 Yıl () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11 Yıl Üstü ()

7. Aylık Geliriniz:

8. Sektördeki Toplam İş Deneyiminiz:

0-1 Yıl () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11 Yıl Üstü ()

9. Çalıştığınız Pozisyon:

Ek-3: Yıldırma Ölçeği

Anketin bu bölümünde iş yerinde karşılaşabileceğiniz olumsuz davranışlar yer almaktadır. Lütfen bu davranışlara son altı ay içerisinde maruz kalma sıklığınıza göre ilgili kutucuğa işaretleyerek yanıtlayınız.	DERECELENDİRME				
	Hiçbir Zaman	Bazen	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1. Performansımı etkileyecek bilginin benden saklanması.	1	2	3	4	5
2. İşimle ilgili olarak aşağılanmam veya benimle dalga geçilmesi.	1	2	3	4	5
3. Yeteneğimin altındaki düzeyde işlerin verilmesi.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin elimden alınması ve yerine önemsiz, hoş gitmeyen işlerin verilmesi.	1	2	3	4	5
5. Hakkımda dedikodu ve söylentilerin yayılması.	1	2	3	4	5
6. İş yerinde diğerleri tarafından yok sayılmam veya dışlanmam.	1	2	3	4	5
7. Kişiliğim, tavırlarım ve özel hayatımla ilgili olarak aşağılayıcı veya saldırgan yorumlara maruz kalmam.	1	2	3	4	5
8. Bana bağırılması veya hak etmediğim konularda öfkenin hedefi olmam.	1	2	3	4	5
9. Kişisel alanımı ihlal etmek, itip kalkmak, yolumu kesmek gibi göz korkutucu davranışlarda bulunulması.	1	2	3	4	5
10. Diğerlerinin istifa etmem gerektiğine dair imalarda bulunmaları.	1	2	3	4	5
11. Yaptığım hataların tekrar tekrar yüzüme vurulması.	1	2	3	4	5
12. İş yerinde bir ortama girdiğimde görmezden gelinmem veya düşmanca tavırlarla karşılaşmam.	1	2	3	4	5
13. Yaptığım hataların sürekli eleştirilmesi.	1	2	3	4	5
14. Fikirlerimin görmezden gelinmesi.	1	2	3	4	5
15. Anlaşamadığım kişilerin el şakaları yapması	1	2	3	4	5
16. Gerçekleştirilmesi olanaksız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle talep edilmesi.	1	2	3	4	5
17. Hakkımda asılsız iddiaların ortaya atılması.	1	2	3	4	5
18. Yaptığım işin gereğinden fazla kontrol edilmesi.	1	2	3	4	5
19. Hakkım olan bir şeyi (yıllık izin, yolluk gibi) talep etmemem için baskı yapılması.	1	2	3	4	5
20. Aşırı düzeyde alaya alınmam ve iğneleyici dokundurmalar yapılması.	1	2	3	4	5
21. Üstesinden gelebileceğimden azla iş yüklenmesi.	1	2	3	4	5
22. İstismar edilmem veya şiddet ve fiziksel istismarla tehdit edilmem.	1	2	3	4	5

Ek-4: Adalet Ölçeği

Çalıştığınız işletmeyi/kurumu dikkate alarak, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz. İfadelerde belirtilen görüşlere ne derecede katıldığınızı verilen ölçeği kullanarak değerlendiriniz.	DERECELENDİRME				
	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Oldukça Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Çalışma programım adildir.	1	2	3	4	5
2. Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
3. İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
4. İş yerinden aldığım ödüllerin oldukça olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
5. İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız şekilde alınır	1	2	3	4	5
7. Amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün çalışanların düşüncelerini dinler	1	2	3	4	5
8. Amirim işle ilgili kararları almadan önce doğru ve eksiksiz bilgi toplar.	1	2	3	4	5
9. Amirim alınan kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar istedikleri zaman amirim iş kararları ile ilgili daha fazla bilgi verir.	1	2	3	4	5
10. İşle ilgili tüm kararlar, ilgili çalışanların hepsine aynı şekilde uygulanır.	1	2	3	4	5
11. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların yöneticiler tarafından yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	1	2	3	4	5
12. İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana kibar ve ilgili davranır.	1	2	3	4	5
13. İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana saygı gösterir ve görüşlerime değer verir.	1	2	3	4	5
14. İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	1	2	3	4	5
15. İşimle ilgili kararlar alınırken amirim bana karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
16. İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	1	2	3	4	5
17. İşim hakkında alınan kararlara ilişkin, amirim bu kararların olası sonuçlarını benimle tartışır.	1	2	3	4	5
18. İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	1	2	3	4	5
19. Amirim işimle ilgili kararlar alınırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	1	2	3	4	5
20. Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	1	2	3	4	5

Ek-5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çalıştığınız işletme/kurum ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda cevaplayınız.	DERECELENDİRME				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu işletmede önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
2. Önümüzdeki yıllarda başka bir işletmede çalışmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. Önümüzdeki 5 yıl içerisinde bu işletmeden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4. Diğer yerlerde iş bulma olanağımın olup-olmadığını bakıyorum.	1	2	3	4	5
5. Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Ad- Soyad : Feyza Nur USTA

Doğum Tarihi ve Yeri : 30/08/1994 TRABZON

E-Posta : feyzausta01@gmail.com

Öğrenim Durumu

- Lisans** : 2017, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
- Lisans** :2018- Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi, Sosyoloji Bölümü
- Yüksek Lisans** :2020, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı