Turkish Studies Social Sciences

Volume 14 Issue 3, 2019, p. 1121-1137

DOI: 10.29228/TurkishStudies.22869

ISSN: 2667-5617

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 28.03.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 10.06.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (13.05.2019)-Referee 2 (09.05.2019)

This article was checked by iThenticate.

MOBBİNG VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Erol TURAN - Yavuz DEMİREL***

*Sefa ÇETİN*** - Gülcan GÜLÜMOĞLU*****

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, özel sektör çalışanlarının algıladıkları mobbing davranışları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu bağlamda farklı sektörlerde çalışan toplam 258 iş görene yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada genel olarak mobbing davranışı, sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları, kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışları, mesleki duruma yönelik mobbing davranışlar, itibara yönelik mobbing davranışları ve bireyin sağlığa yönelik mobbing davranışları olmak üzere beş alt boyutla ele alınmıştır. İşten ayrılma niyeti ise tek boyutla incelenmiştir. İşten ayrılma niyeti, bireyin işine yönelik tutum ve davranışları sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bireyin işine karşı kendisini ilgisiz hissetmesine bağlı olarak işten ayrılmayı düşünmesidir. İşten ayrılma niyeti işten nihai olarak ayrılmak değil bu sürecin başladığı aşamadır.

Çalışma temelde mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçladığından dolayı, elde edilen anket verileri doğrultusunda faktör ve korelasyon analizlerinin yapılmasına karar verilmiştir. Çalışma kapsamındaki hipotezleri test etmek maksadıyla uygulanan korelasyon analizi ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlarla ilişkin analizler yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

* Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi İİBF, E-posta: eturan@kastamonu.edu.tr

** Prof. Dr., Kastamonu Üniversitesi İİBF, E-posta: ydemirel@kastamonu.edu.tr

*** Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi İİBF, E-posta: sefacetin@kastamonu.edu.tr

**** Kastamonu Üniversitesi, E-posta: ggulumoglu@kastamonu.edu.tr

Çalışmada, mobbing ve mobbingin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışanların algıladıkları mobbing davranışı yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşten ayrılma niyeti, Örgüt.

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND TURNOVER INTENTION

ABSTRACT

The main aim of this study is to determine the relationship between the perceived mobbing behaviors of private sector employees and their intention to leave. In this context, 258 employees were employed in different sectors. In the study, mobbing behaviors, social relations and mobbing behaviors related to quality of life, self-demonstration and mobbing behaviors for communication, mobbing behaviors towards reputation, mobbing behaviors towards reputation and mobbing behaviors of the individual are discussed. The turnover intention was examined in one dimension. The intention to quit is a result of the attitudes and behaviors of the individual towards his / her work. An individual thinking about leaving his job due to feeling irrelevant to his work. The turnover intention is not the end of the work from the end of this process is the stage.

Since the study aimed to measure the relationship between mobbing and intention to leave, it was decided to perform factor and correlation analyzes in line with the survey data. The results obtained by the correlation analysis applied to test the hypotheses within the scope of the study and the analyzes related to these results were made and the findings obtained were interpreted.

In the study, there was a moderate positive relationship between mobbing and mobbing sub-dimensions and intention to quit. In other words, employees' perceived intention to quit as higher mobbing behavior increased.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

In this research, the effects of mobbing on dismissal were investigated and in the first chapter, mobbing and sub-branches were mentioned. The research was conducted on private sector employees in Kastamonu province.

Purpose of the Research

The main aim of this study is to determine the relationship between the perceived mobbing behaviors of private sector employees and their intention to leave. In this context, 258 employees were employed in different sectors. In the study, mobbing behaviors, social relations and mobbing behaviors related to quality of life, self-demonstration and

mobbing behaviors for communication, mobbing behaviors towards reputation, mobbing behaviors towards reputation and mobbing behaviors of the individual are discussed. The turnover intention was examined in one dimension. The intention to quit is a result of the attitudes and behaviors of the individual towards his / her work. An individual thinking about leaving his job due to feeling irrelevant to his work. The turnover intention is not the end of the work from the end of this process is the stage.

Methodology

The methodology of the research, the purpose of the research, scope, sample and limitations, data collection, research hypotheses and hypotheses are analyzed and research findings are used.

Scope, Sample and Limitations of the Research

In this study has been demonstrated whether there is a relationship between the social pressures, quality of life, communication processes, professional status, reputation and health status of the employees. The study was conducted on a total of 258 employees working in different sectors. Sampling in the study was easily identified as a sample. The most important limitation of the research is that it was realized in only one province with a limited number of sectors and employees. Despite this limitation, the findings are expected to provide significant benefits to future studies and related sector managers and employees.

Collection of Research Data

In the study, the survey method was used to collect the data. The questionnaire consists of three main sections; In the first part, socio-demographic characteristics, the second part was related to mobbing scale and in the third part the scale for determining the intention to quit was included. Mobbing scale (Davenport, et al., 2003) consists of psychological mobbing behaviors that they consider as the Leyman Typology. The intention to quit the job was adapted from Mobley, Horner and Hollingsworth (1978). The scales were designed as a five-point Likert scale (1 = Strongly Disagree, 5 = Strongly Agree).

Findings of the Research

The findings of the study were given under the title of correlation analysis which revealed the relationship between the sociodemographic characteristics of the participants and the reliability and validity of the scales used in the research and the intention to quit mobbing.

Socio-Demographic Characteristics of Participants

49.6% of the participants included in the study were female, 50.4% male, education levels, primary school 7.4%, secondary school 8.1%, high school 41.1%, associate degree 20.5% 21.7 and Master's%, 8; age levels less than 20%, 20-25 years 35.3%, 26-30% 26.0%, 31-35% 14.7, 36-40% 8.9, 41-45% 3, 5 and 46 - 3,9%; The average duration of employment in the sector is 8 years and the same period of operation is 4 years on average.

Results

The aim of this study is to determine the relationship between the relationship between mobbing and turnover intention.

The study was conducted on a total of 258 employees. The results of the questionnaire were analyzed by using SPSS package program. The questionnaire form which is applied to the employees consists of 3 basic sections. When the demographic characteristics of the employees are examined; 50.4% of the male, 41.1% of the undergraduate degree, 35.3% of the age of 20-25 years of age and the average duration of work in the institution 8 years, and the average duration of work in the same business was found to be 4 years.

Factor and correlation analysis were conducted in accordance with the survey data. The results obtained with the correlation analysis applied to test the hypotheses in the study and the comments on these results are as follows:

The study hypothesis H1 that "the mobbing behavior towards social relationships and quality of life there is a significant relationship between the intention to leave" was adopted as a result of correlation analysis conducted hypothesis.

The study hypothesis H2 that "there is a significant relationship between himself and show the mobbing behavior towards communication intention to leave the" hypothesis was accepted as a result of the correlation analysis performed.

The study H3 hypothesis that "Vocational case there is a significant relationship between the intention to leave for work mobbing behavior" hypothesis was accepted as a result of the correlation analysis performed.

H4 hypothesis of the study is "the mobbing behavior for Reputation There is a significant correlation between intention to leave the" hypothesis was accepted as a result of the correlation analysis performed.

The study H5 hypothesis that "there is a significant relationship between the intention to leave the mobbing behavior for health" hypothesis was accepted as a result of the correlation analysis performed.

The study's hypothesis H6 that "Overall there was a significant relationship between the intention to leave mobbing behavior" hypothesis was accepted as a result of the correlation analysis performed.

Mobbing behaviors related to one's social relationships and quality of life, mobbing behaviors for self-disclosure and communication, mobbing behaviors related to the professional situation and mobbing behaviors related to health, and a moderate and high positive relationship between employees' intention to leave are determined. Generally speaking, the perception of the intention to leave with bullying at a high level ($r: 637$) is one of the results of the study that there is a positive relationship.

The application of different methods will contribute to support the results obtained are engaged in research on this subject is of importance in terms of their research. From this point of view, it can be said that as the mobbing behavior in different sectors increases, intention to quit work increases.

Keywords: Mobbing, Turnover intention, Organization.

1. Giriş

Mobbing sözcüğü İngilizce “mob” kökünden türemiş “aşırı şiddetle ilgili, yasaya uygun olmayan topluluk” anlamlarına gelmektedir. Latince olan bu kelime “mobil vulgus”tan türemiş olup “kararsız kalabalık” anlamına gelir. “Mobbing” kelimesi etrafını kuşatma, topluca saldırı ve zarar verme anlamlarında kullanılmaktadır (İlhan, 2010: 1176). 19. yüzyılda ise ilk kez “mobbing” yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların hareketlerini tasvir etmek amacıyla biyologlar tarafından kullanılmıştır (Tınaz, 2006: 14).

İnsanlar arasındaki etkileşim tarzını tasvir etmek amacıyla mobbing kavramını ilk kez kullanan bilim adamı İsveçli Peter Paul Heinzmann’dır. Peter Paul Heinzmann öğrenciler arasında yaşanan şiddet olaylarını ve rahatsızlık veren bunun gibi olayları incelemiş ve 1972 yılında “Mobbing: Group Violence Among Children” adlı kitabını yayınlamıştır. Dr. Heinzman bu olayların önüne geçilmezse yaşayanların umutsuzluk ve üzüntü nedeniyle intihara sürükleneceğini vurgulamıştır (Çetin ve Kurt, 2014: 112). Leymann ise mobbing çalışmalarına ilk olarak İsveç’te başlamış ve mobbing sözcüğünü okullarda görülen bu zorbalığın iş yerlerinde de yaşandığını gözlemlediğinde kullanmıştır. Mobbing ilk olarak İsveç literatürüne girmiş sonrasında ise Almanya, Avusturya, Fransa, İngiltere vb. ülkelerde kullanılmıştır (Altuntaş, 2010: 2998).

Mobbing sözcüğünü Leymann “iş yaşamında bir veya birden çok kişiye yönelik sistematik olarak tasarlanmış, etik olmayan iletişim tarzı sonucu yaşanan psikolojik şiddet” olarak tanımlamıştır (Tetik, 2010: 82).

Bu tanımlardan yola çıkarak mobbing, kişiyi iş yerinden uzaklaştırmaya yönelik negatif yönlü davranışlardır. Mobbing, mobbinge eğilimli birinin iş yerindeki astları, üstlerini ve arkadaşlarını o kişiye cephe alacak şekilde yönlendirmesi sonucu oluşur. İş yeri bu durumu tasvip ettiği, kayıtsız kaldığı sürece kişi kendini çaresiz hisseder ve mobbing gerçekleşir. Sonuç olarak mobbing mağduru zarar görür ve işten dahi çıkartılabilir (Demirel, 2009: 121).

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek için çalışmak zorundadırlar. Çalışma hayatında birçok kişiyle iletişim içinde olacaklar ve birtakım sorunlarla karşılaşacaklardır. Bu sorunlardan biri de psikolojik şiddet olarak adlandırılan mobbingtir. Mobbing çalışanlar arasında yatay ya da dikey olarak yaşanan, tek kişiye ya da gruba yönelik yapılmış olan ve çalışma hayatına uygun olmayan davranışlardır. Mobbing’in iş hayatında yaşanması sonucu çalışanların performansları düşmekte ve çalışanlar o ortamda bulunmak istememektedirler. Bu da beraberinde işe devamsızlık sorununa yol açmaktadır. İşten ayrılma ise, çalışanların yaşadığı olumsuz durumlardan dolayı işten uzaklaştırılması olarak tanımlanabilir. Bu durum çalışanların alt üst ilişkilerini negatif yönde etkilemekte, çalışanlar yaşadıkları sıkıntılardan dolayı birçok sağlık problemiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bu araştırmada mobbingin işten ayrılma üzerine etkileri araştırılmış olup, ilk bölümde mobbing ve alt dallarından bahsedilmiş devamında ise işten ayrılma, işten ayrılmanın mobbinge ilişkisi ele alınmıştır. Araştırma bir Kastamonu ilindeki özel sektör çalışanları üzerine yapılmıştır.

2. İş Yerinde Mobbing Davranışları

Mobbingi anlamak için ilk olarak iş yerinde görülen ve mobbinge neden olan davranışları anlamak gerekir. Bu davranışlardan bazıları tamamen olumsuz olarak nitelendirilmesine rağmen bazıları ise hoş görülebilir. Hoş görülen davranışlar sistematik olarak uzun süre tekrarlanırsa psikolojik tacize dönüşebilir (Tınaz, 2006: 16).

İşyerinde veya daha genel anlamıyla çalışma hayatında mobbing olgusu, işyerinde işgörene üstleri, eşit düzeydeki iş arkadaşları veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü davranış, şiddet, tehdit, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Kurt ve Kurt, 2015: 615-632)

Leymann (2003)'te yaptığı çalışmasında mobbing davranışlarını 5 grupta toplamış ve 45 farklı mobbing davranışı tanımlamıştır. Söz konusu gruplar aşağıdaki şekilde açıklanabilir (Karakaş ve Okanlı, 2013; Tetik, 2010):

- *Kendini ifade etmesini engelleme:* Yöneticilerin çalışanlarının kendini ifade etmesini engellemesi. İş görenin sürekli işini eleştirmesi ve ona yüksek sesle bağırması örnek olarak verilebilir.
- *Sosyal ilişkilerden dışlama:* Etrafındaki kişilerin onunla konuşmaması, onu yok saymasıdır.
- *Kişiliğine saldırıda bulunmak:* İş görenlerin mobbing mağduru hakkında asılsız sözler söylemeleri ve onu aşağılamaya çalışmalarıdır.
- *Mesleki itibarına saldırıda bulunmak:* Mağdurun iş yerinde sürekli yerinin değiştirilmesi ya da ona anlamsız işlerin verilmesi olarak açıklanabilir.
- *Sağlığına saldırıda bulunmak:* Mağdura yapamayacağı ağır işlerin yüklenmesi, yapmadığında tehdit edilmesi olarak ifade edebiliriz.

Bu davranışlar sürekli yapıldığında mobbinge sebep olmaktadır. Leyman bu süreci mobbing mağduruna yöneltilmiş negatif yönlü yaklaşımların “haftada en az bir kez gerçekleşmesi, en az 6 ay süre gelmesi ve mobbing mağdurunun bu davranışlara çözüm bulmakta zorlanması” şeklinde ifade etmiştir (Tetik, 2010: 83).

2.1. Mobbing Süreci

Mobbing süreci kültür farkı gözetmeksizin tüm iş yerlerinde yaşanan bir durumdur. Mobbing rahatsız edici davranışlarla başlayan ve devamında acı veren bir süreçtir. Bu süreçte rol alanlar ise mobbingi uygulayanlar, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileridir. İş yaşamında herkes mobbing bağlamında bu üç rol içerisinde yer almaya adaydır (Karakaş ve Okanlı, 2013: 568).

İş yerinde yaşanan ve işten ayrılma ile sonuçlanan bu süreci Leymann dört aşamada incelemiştir (Çetin ve Kurt, 2014: 114; Tetik, 2010: 83-84):

Kritik Olay: İş yerinde ortaya çıkan ilk aşamadır. Daha çok bir olayın tetiklenmesiyle oluşabildiği gibi, var olan bir olayın alevlendirilmesiyle de ortaya çıkabilir.

Saldırgan Hareketler: Bu aşamadaki davranışlar o kişiyi yıldırma amacıyla yapılır. Sürekli yapıldığında ise bu davranışları taciz olarak nitelendirmek mümkündür.

Yönetimin Dahil Olması: Olaylara yönetimin katılması ve resmiyet kazanmasıdır. Bu durumda yönetim mobbing mağdurunu problemlili bir kişi olarak görüp, ondan kurtulmak isteyebilir. Bu da mağdurun işten ayrılmasıyla sonuçlanabilir.

İşten Ayrılma: Mobbing mağdurunun işine son verilmesi sürecidir. Bu aşamada mobbing mağduru kişi ya emekli olarak ya da işten çıkartılarak iş hayatından uzaklaştırılır. Bu durum mobbing mağdurunda önemli sağlık sorunlarına neden olmakta ve kişi normal hayatını sürdürebilmesi için mutlaka tıbbi yardım almak zorundadır.

2.2. Mobbing Uygulayanlar

Mobbing uygulayanlar genellikle örgüt içindeki yönetici pozisyonundaki kişilerdir. Mobbing uygulayanlar kendi eksikliklerini gidermek için mobbinge başvururlar. Kendileri ve bulundukları kurum adına duydukları korku ve güvensizlik onları başkalarını küçümsemek vb. bu gibi davranışları yapmaya iter (Karakaş ve Okanlı, 2013: 568).

Gerçek mobbingciler herhangi bir kişilik grubuna tam olarak uygun değildirler. Ancak ortaya koydukları davranışlarla onları tanımak mümkündür. En sık rastlanan mobbingciler (Tınaz, 2006: 19):

Narsist Mobbingciler: Kendilerini kusursuz hisseden ve yaşadıkları iç çatışmaları başkalarına yükleyerek kendini iyi hisseden kişilerdir. Bu kişiler kendilerini mükemmel, kusursuz olarak görüp her şeyi hak ettiklerine inanırlar.

Bağırın Mobbingciler: Her şeyi kendilerinin istedikleri gibi olmasını isteyen, kişileri aşağılayan onları işlerini kaybetmekle tehdit eden ve sürekli kendisinin patron olduğunu hatırlatan kişilerdir. Bu kişiler içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve sorunlarla baş edemedikleri için başkalarıyla uğraşırlar.

İki Yüzlü Mobbingciler: Kişilerin başarılarını, üstünlüklerini kıskanan ve o kişiler hakkında sürekli kötülük yapma isteğinde olan mobbingcilerdir. Başkalarına kendini iyi göstermeye çalışan bu amaçla sürekli gülümseyen fakat hedeflerine karşı kötü davranan, onları strese sokan kişiler olarak da açıklamak mümkündür.

Megaloman Mobbingciler: Kendilerine olan güvensizliklerini başkalarına saldırarak yansıtan kişilerdir.

Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: İş yaşamı dışında yaşanan olumsuzlukları örgüt içindeki diğer çalışanlara yansıtan kişilerdir. Diğer çalışanlara karşı sürekli kıskançlık ve kin duyguları beslerler.

2.3. Mobbingin Nedenleri

Örgütlerde mobbing sıklıkla karşılaşılan bir sorundur. Bu sorunların bir kısmı iletişimsizlikten, kişisel özelliklerden, stresten, korkudan, dış güçlerden ve daha sayamadığımız birçok nedenden kaynaklanmaktadır. Özetle mobbing davranışları belli bir sebebe ya da sebeplere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebepleri aşağıdaki yer aldığı gibi ifade etmek mümkündür (Demirel ve Yoldaş, 2008: 7-10; Demirel, 2009: 122-124):

İşletme içi iletişim zayıflığı: Çalışanlar arasında iletişimin olmaması birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Burada yaşanan problem mağdurun mobbinge maruz kalmasında kişisel sorumlulukları üzerine alıp almadığıdır. Çalışanların mobbinge maruz kalmaları verimsiz olmaları, sosyal becerilerde eksik kalmaları, her şeyden şikâyet etmeleri gibi özellikler göstermelerine neden olmaktadır.

Dış güçlerden etkilene: İş görenlerin duygu ve düşünceleri konusunda dış güçlerden ya da üçüncü kişilerden etkilenebilir. Dış güçlerden etkilenen iş görenler farklı düşünmeye başlayacaklar bunun sonucunda kendi iş yerleri ile diğer iş yerlerini zaman zaman kıyaslayacaklardır. Diğer iş yerlerinin çalışanlarına yönelik sağlamış oldukları haklarla kendi hakları arasında bir uyumsuzluk hissettiklerinde ise kurum içi anlaşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. İşgörenler arasındaki bu anlaşmazlık birbirlerine yönelik yıpratma ve küçük düşürme gibi davranışlardır. Bu durum fark edilmediği sürece mobbing genel bir sorun haline gelecektir.

Örgüt Kültürü: Birtakım değerlere ortak olma konusunda örgüt kültürü oldukça önemlidir. İş görenlerin örgüt kültürünü benimsemeleri çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkları ve sorunları gidermektedir. Bu nedenle farklı kültürden gelen kişilerin ortak bir kültür etrafında toplanması gerekir. Aksi halde çalışanlar arasında uyumsuzluklar ortaya çıkmaktadır.

Örgüte yönelik stres: İş görenlerin çalışma ortamında yaşadıkları olumsuz durumlardan kaynaklanır. Stres iş yerinde kaçınılmaz bir sorundur. İş stresinin sürekli olması ve bu durumla iş görenin baş edememesi iş görenin çalıştığı kurumda kurumsal sorunlara yol açmaktadır.

Kişisel Özellikler: Çalışma ortamındaki iş görenlerin sergiledikleri kendilerine özgü farklı davranışlardır. Kişi veya kişilerin saldırgan davranışları bazı durumlarda çeşitli kişilik bozukluğu terimleri ile ifade edilmektedir. Mobbing uygulayan bu kişiler saldırgan, dar kafalı, empati kurma yeteneğinden yoksun mağdurun acı çekmesiyle mutlu olmaları onların olumsuz özelliklerindendir. Bu

kişiler mobbing mağdurunun kişiliğine ve mesleğine yönelik aşağılayıcı davranışlar sergileyerek kendilerini yücelttiklerini, gücünü arttırdıklarını ve yerlerini sağlamlaştırdıklarını düşünmektedirler.

İdari Belirsizlik: İş yerinde emir-komuta zincirinin tam olarak belirlenmemiş olması sorumluluk, yetki ve görev karmaşasına neden olmaktadır. Bu sorunları çözmek için görev ve yetki tanımlarını yazılı hale getirilmeli, yönetim sürecini de açıkça belirtilmelidir.

Korku: Korkuyla yönetilen bir iş yerinde çalışanlar işte verimlilikten çok kendi güvenliklerini sağlamakla uğraşırlar. Korku nedeniyle oluşan bastırılmış duygular hem işlerin yapılmasını hem de çalışanların sağlıklarını olumsuz yönde etkiler.

Psikolojik şiddet (mobbing)'e maruz kalanlar üzerinde yapılan araştırmalar üç önemli grupta toplanmıştır. Bu gruplardan ilki mağdurun yaşamış olduğu sağlık sorunlarıdır. İkincisi şiddet sonucunda ortaya çıkan sağlık problemlerinin sürekli hale gelmesi, üçüncüsü ise strese bağlı yaşanan problemlerdir. Uyku bozuklukları örnek olarak verilebilir (Yalçın ve Tekin, 2016: 3).

Mobbing davranışlarını önlemek için yapılması gerekenlerden biri de iş yerinde gerekli önlemleri almak, iş görenlerin zarar görmesini önlemek ve bu sorunlara çözüm arayışları bulmaktır. Bunun için iş yerinde gerekli görev ve sorumlulukları belirlemek, sıkıntı yaratacak ortamları önlemek, iş görenlere gerekli eğitimler vermek, gerekli hukuki tedbirleri almak, iş yerlerinde konusunda uzman kişiler çalıştırmak ve kültürel değerlerin çalışanlar tarafından benimsenmesi gerekmektedir (Karakaş ve Okanlı, 2013: 572-573).

3. İşten Ayrılma Niyeti

İşe devamsızlık iş görenin çalışma planına ve programına göre işte olması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Bacak ve Yiğit, 2010: 30). Diğer bir deyişle işçinin fiziksel olarak örgütte bulunmamasıdır (Şahin, 2011: 25). Başka bir tanıma göre ise işe devamsızlık; iş görenin çalışma programı ve planına göre işte olması gereken zamanlarda iş yerinde bulunmamasıdır (Bacak ve Yiğit, 2010: 30). İşe gelmeme, planlanan ve programlanan iş sürecinin normal akışını negatif yönde etkilemektedir. İşe devamsızlık çalışanların performanslarında ve motivasyonları üzerinde olumsuz etki yapmaktadır (Demirel, 2009: 124).

Mobley (1982), işten ayrılma niyetini iş görenlerin bağlı oldukları kurumdan ayrılmak amacıyla bilerek ve isteyerek yapmış oldukları kuruma yönelik inatçılık davranışı olarak tanımlar (Hofaidhllaoui ve Chhinzer, 2014: 3-9). İşten ayrılma niyeti, iş görenlerin bulundukları çalışma koşullarından duymuş oldukları mutsuzluk nedeniyle işlerini bırakmayı düşünmeleri olarak da ifade edilmektedir (Özcan vd., 2012: 2). Rusbelt vd. (1988) işten ayrılma niyetini, iş görenlerin kurumdaki şartlardan tatminsiz olmaları nedeniyle sergileyebilecekleri yıkıcı ve aktif davranışlar olarak nitelendirmektedirler (Büte, 2011: 182).

İşten ayrılma niyeti, kurumlara maliyet getiren ve vakit kaybına neden olan, bununla birlikte iş görenler arasındaki sosyal ilişkilere zarar veren, moral ve motivasyon kaybına neden olan bir olgu olması nedeniyle ve değerli insan kaynağının kurumda kalması için ikna edilebilir olması sebebiyle (Kazak, 2012:33) kurum yönetimleri açısından problem niteliği taşımaktadır (Yıldız, 2015: 236). Bu nedenle iyi yetişmiş iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına mâni olmak, kurumlar için son derece önem taşımaktadır (Poyraz, 2008: 148).

İş görenlerin kurumdan ayrılmak istemelerinin en büyük nedenleri iş doyumunun ve kuruma olan bağlılığın kaybedilmesidir (Çekmecelioğlu, 2006). İş görenler gayet kurum liyakatine bağlı ise ve bu liyakatin gerçekleştirilmesine katkı sağlamak istiyorlar ise çalıştıkları kurumu bırakmayı düşünmezler yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, yüksek zorunlu bağlılığa sahip olanlar ve yüksek normatif bağlılığa sahip olanlar kurumda kalırlar (Gaertner, 1999: 479).

İşten ayrılma niyeti, alternatif çalışma olanakları gibi dış etkenlerden kaynaklanabileceği gibi yaş, tecrübe ve eğitim gibi kişiye özel nedenlerden veya kurumsal etkenler sebebiyle de ortaya çıkabilmektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339).

Yılmaz ve Halıcı (2010)'nın yapmış oldukları çalışmada, işten ayrılma niyetinin iş gören devir oranını negatif yönde etkilediğini çalışma sonucu tespit etmişlerdir. İşinden ayrılan iş gören sayısının fazla olduğu hallerde işlerin yetiştirilmesi için kurumdaki mevcut işgörenlere ödenen fazla mesai ücretleri ve işleri zamanında bitirebilme gücü kurumların katlanmaya mahkûm olduğu maliyetlerdendir (Kılıç, 2004: 84-85).

4. Mobbing ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Günümüz şartlarında iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin en önemli sebeplerinden biri mobbing olarak ifade edilmektedir (Öcel ve Aydın, 2012: 248)

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde mobbinge yönelik incelemeler, düşey mobbing (üstün asta uyguladığı mobbing), yatay mobbing (bir iş görenin çalışma arkadaşına yaptığı mobbing) ve dikey mobbing (astın üste uyguladığı mobbing) olarak incelendiği görülmektedir (Branch vd., 2013: 281).

Djurkovic vd. (2008) yapmış oldukları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin (POS) işyerinde zorbalık ile mağdurların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi kontrol edip etmediğini incelemişlerdir. 335 öğretmenden elde edilen verilere dayanarak, ürün terimini kullanan hiyerarşik bir regresyon analizi, POS'un zorbalığın ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini değiştirdiğini tespit etmişler, ayrıca bir dizi tek değişkenli regresyon analizi, zorbalığın ayrılma niyetine etkilerinin düşük POS düzeyleriyle anlamlı, ancak yüksek POS düzeyleriyle anlamlı olmadığını ortaya koymuşlardır.

McCormack vd. (2009) çalışmalarında, işyerinde zorbalık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin duygusal bağlılığa bağlı olup olmadığını incelemektedir. Çin'deki 142 öğretmenden elde edilen verilere dayanarak, kısmi en küçük kareler analizi, duygusal bağlılığın, zorbalığın ayrılma niyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiğini ortaya koydu. Ayrıca, zorbalığın ayrılma niyetine doğrudan etkisi dolaylı etkiden daha güçlüdür. Teorik ve pratik uygulamalar arasında, zorbalık davranışını neyin oluşturduğu konusunda farkındalığın artırılması ve işyerinde zorbalığın önlenmesine daha fazla önem verilmesi gerektiği yer almaktadır.

Houshmand vd. (2012) çalışmalarında, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerine zorbalık ile karakterize edilen bir ortamda zorbalığın ve çalışmanın doğrudan hedefi olmanın eşzamanlı etkisini ve arasındaki etkileşimi araştırmışlardır. 41 hastane ünitesi ve 357 hemşireden oluşan bir örneğin hiyerarşik doğrusal modelleme analizi, zorbalık ile karakterize bir ortamda çalışmanın bireysel çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırdığını göstermektedir. Daha da önemlisi, çalışanlar ya doğrudan zorbalığın hedefi olduklarında ya da zorbalıkla karakterize edilen iş birimlerinde çalıştıklarında benzer yüksek işten ayrılma niyetlerini bildirirler. Sonuçlar ayrıca, birim seviyesinde zorbalığın etkisinin, kendileri tarafından sık sık zorbalık uygulanmayanlar üzerinde daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Kurumsal bağlılık düzeyi yüksek olan iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu analiz sonucunda ortaya çıkmaktadır.

5. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodolojisi, araştırmanın önemi, amacı, kapsamı, örnekleme ve sınırlılıkları, verilerinin toplanması, araştırmanın hipotezleri ve hipotezlerin analizinde yararlanılan analizler ve araştırma bulguları olarak ortaya konulmuştur.

5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Kapsamı, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın temel amacı, çalışanların algıladıkları mobbing davranışları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışanların sosyal ilişkilerine, yaşam kalitelerine, iletişim süreçlerine, mesleki durumlarına, itibarlarına ve sağlık durumlarına yönelik psikolojik baskıların işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olup olmadığı ortaya konulmuştur.

Örgütlerde mobbinge maruz kalan tüm taraflar için önemli sonuçlar doğurmaktadır ve mobbing'in ciddiyeti, uzun süreli psikolojik, sosyal ve ekonomik sonuçlar doğurmaktadır (Kozakova vd., 2018: 318). Çalışma hayatında mobbingin, hem çalışanlar hem de örgüt üzerinde büyük çapta etkisi vardır. Örgüt içi yönetici-çalışan, çalışan-çalışan ve yönetici-yönetici arasındaki ilişkilerin ve iletişimin bozulması, negatif çatışma ve belirsizliği; iş kalitesi ve verimliliği düşürmesi, işe bağlılık duygusunun zayıflaması ve işten ayrılma niyetinin artması gibi telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurmaktadır. Bu süreçten tüm çalışanlar etkileneceği gibi örgütsel imaj da önemli ölçüde zayıflamaktadır. Çalışan devir hızında artışlar ortaya çıkmakta ve çalışanların örgüte karşı tepkileri negatif bir eğilime dönüşmektedir (Thirlwall ve Haar, 2010: 101). Örgüt, yetişmiş iş gücünün işten ayrılması önemli bir yetenek kaybı olarak maliyetlere eklenmektedir. Çünkü yetenekli çalışanların örgütten ayrılmaları ve yerlerine tedarik edilebilecek çalışanların hemen tedariki söz konusu olmamaktadır (Sheehan, 2004: 6). Ayrıca, bu kişilere ödenecek tazminatın ekonomik maliyeti yanında, bu süreçten etkilenen diğer çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinden de gereği gibi yararlanamama söz konusu olmaktadır. Psikolojik yıldırma sürecine dâhil olmayan çalışanların, özellikle başarılı kişilerin, örgütte kurban olarak seçildiklerini görmeleri, kendilerinin de gelecekte kurban adayı olabilecekleri yönündeki endişelerini artırmaktadır. Bu durum, çalışanların performans-ödül algılarında güven kaybına neden olabileceği gibi, gizli bir emek kaybına da yol açmaktadır (Seçkin, 2011: 240-241).

Çalışmanın hipotezleri belirlenirken ilgili literatürde yer alan bu uygulamalı araştırmaların tespitlerinden hareket edilmiştir. Çalışma mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olup olmadığını farklı sektörlerde çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda bizim çalışmamızın sonuçlarının önemi burada ortaya çıkmakta ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü mobbing ve işten ayrılma niyetini farklı sektörlerdeki özel sektör çalışanları açısından doğrudan ele alan çalışma bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalar genellikle kamu çalışanları veya tek bir özel sektör çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Araştırma A İlinde farklı sektörlerde çalışan toplam 258 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örnekleme, kolayda örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırmanın en önemli kısıtı sadece bir ilde, sınırlı sayıda sektör ve çalışan ile gerçekleşmiş olmasıdır. Bu sınırlılığa rağmen çalışmadan elde edilecek bulgular gelecekte yapılacak çalışmalara ve ilgili sektör yönetici ve çalışanlarına önemli yararlar sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2. Araştırma Verilerinin Toplanması

Çalışmada verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket üç temel bölümden oluşmuş olup; birinci bölümde sosyo-demografik özellikler, ikinci bölümde mobbing ile ilgili ölçek ve üçüncü bölümde ise işten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik ölçek yer almıştır. Mobbing ölçeği (Davenport, vd. 2003)'nin Leyman Tipojisi olarak ele aldıkları psikolojik yıldırma davranışlarından oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği ise Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) çalışmalarından uyarlanmıştır. Ölçekler beşli Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum.....5=Kesinlikle Katılıyorum) olarak tasarlanmıştır.

5.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Hipotezlerin Analizinde Yararlanılan Analizler

Araştırma hipotezleri ve hipotezlerin test edilmesinde yararlanılan istatistiksel analizleri aşağıdaki tablodaki gibi özetleyebiliriz.

Tablo 1: Araştırma Hipotezleri ve Hipotez Testleri

Araştırmanın Hipotezleri	Hipotezlerin Test Edilmesinde Yararlanılan İstatistiksel Analizler
1 H ₁ : Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi
2 H ₂ : Kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi
3 H ₃ : Mesleki duruma yönelik mobbing davranışları işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi
4 H ₄ : İtibara yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi
5 H ₅ : Sağlığa yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi
6 H ₆ : Genel olarak mobbing davranışları işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon analizi

5.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri ile mobbing ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyan korelasyon analizi başlığı altında verilmiştir.

5.4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamına dahil edilen katılımcıların %49,6'sı bayan, %50,4'ü erkek, eğitim düzeyleri, ilköğretim %7,4, ortaokul %8,1, lise %41,1, önlisans %20,5, lisans %21,7 ve yüksek lisans %8; yaş düzeyleri 20'den az %7,0, 20-25 yaş %35,3, 26-30 %26,0, 31-35 %14,7, 36-40 %8,9, 41-45 %3,5 ve 46 – yukarısı %3,9; sektörde çalışma süreleri ortalama olarak 8 yıl ve aynı işletmede çalışma süreleri ise ortalama olarak 4 yıl olduğu belirlenmiştir.

5.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilikleri

Mobbing ve işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analiz sonuçlarına ilişkin Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Mobbing ve İşten Ayrılma Niyeti Faktörler		Öz Değer	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha	Toplam Açıklanan Varyans %	Ölçek Cronbach Alpha	K-M-O Değeri
Mobbing	F1: Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları	25,604	24,70	,972	74,18	,981	,932
	F2: Kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışları	2,751	16,66	,941			
	F3: Mesleki duruma yönelik mobbing davranışları	1,899	14,85	,944			
	F4: İtibara yönelik mobbing davranışları	1,269	11,05	,875			
	F5: Sağlığa yönelik mobbing davranışları	1,120	6,92	,828			
İşten Ayrılma Niyeti	F1: İşten ayrılma niyeti	2.52	84,5	,903	84,5	,903	,752

Tablo 2 incelendiğinde, mobbing ölçeği beş temel faktörle, toplam %74,18 oranında açıklandığı, örneklem yeterlilik oranının, 932, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının, 981 ve faktörlere ilişkin Cronbach Alpha katsayılarının, 828 ve üzeri olduğu belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği ise bir temel faktörle toplam %84,5 oranında açıklandığı ve ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısının, 903 ve örneklem yeterlilik katsayısının (KMO) ,752 olduğu belirlenmiştir. Ölçeklere ilişkin tüm veriler bir bütün olarak değerlendirildiğinde ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

5.4.3. Mobbing İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Analizi

Çalışma esas olarak *ilişkiyi* ölçmeyi amaçladığı için, mobbing ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki korelasyon analizi ile verilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 3 ve Tablo 4'te sunulmuştur. Tablo 3'te faktörlere ilişkin ortalama değerler incelendiğinde, işten ayrılma niyetinin ortalama değeri 1,98; Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışlarının ortalama değeri 1,2481 ve Kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışlarının ortalama değeri 1,5307 olarak saptanmıştır.

Tablo 3: Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Faktörler	Ortalama	Std. Sap.
F1: Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları	1,2481	,61638
F2: Kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışları	1,5307	,79816
F3: Mesleki duruma yönelik mobbing davranışları	1,3650	,76823
F4: İtibara yönelik mobbing davranışları	1,4234	,81224
F5: Sağlığa yönelik mobbing davranışları	1,3356	,70328
F1: İşten ayrılma niyeti	1,98	1,206

Not: Ortalama değerler; 1=Kesinlikle Katılmıyorum.....5=Kesinlikle Katılıyorum ölçeği esas alınarak hesaplanmıştır.

Tablo 4: Mobbing İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Mobbing	İşten Ayrılma Niyeti	İşten Ayrılma Niyeti
F1: Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları	r	,549
	p	,001
F2: Kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışları	r	,572
	p	,001
F3: Mesleki duruma yönelik mobbing davranışlar	r	,576
	p	,001
F4: İtibara yönelik mobbing davranışları	r	,564
	p	,001
F5: Sağlığa yönelik mobbing davranışları	r	,480
	p	,001
Genel Olarak Mobbing	r	,637
	p	,001

Tabloda, mobbingin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda, ayrıca genel olarak mobbing algısı ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon analizi sonucu görülmektedir. Bireyin sosyal ilişkileri ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları, bireyin kendisini gösterme ve iletişimine yönelik mobbing davranışları, mesleki durumuna yönelik mobbing davranışları ve sağlığına yönelik mobbing davranışları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü orta ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Benzer bir şekilde genel olarak mobbing algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ise yüksek düzeyde ($r=,637$) pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlara yönelik mobbing davranışları arttıkça işten ayrılma niyetlerinde de bir artış olmaktadır.

Çalışmamızla bağlantılı diğer çalışmalar incelendiğinde; Sauer (2018) tarafından hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada mobbing davranışlarına maruz kalan hemşirelerin işten ayrılma niyetleri mobbing davranışına maruz kalmayan hamişlerden daha yüksek olduğunu; Hyunjin vd. (2016) mobbing, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek üzere sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ($r=,25$) bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Hampton ve Rayens (2019) “Psikolojik güçlendirmenin mobbing ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi” başlıklı çalışmalarında mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Palaz ve İzci (2016) tarafından restoran işletmelerinde çalışanların karşılaştıkları psikolojik taciz, yıldırma ve örgütsel etkileri üzerine yapılan çalışmada, psikolojik taciz ve yıldırmaya uğrama ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Erdirençelebi ve Filizöz (2016), mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerine etkilerini inceledikleri çalışmalarında, mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçları aşağıdaki tablodaki gibi özetleyebiliriz.

Tablo 5: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçlarına İlişkin Özet Sunum

Araştırmanın Hipotezleri	Hipotez Sonucu
Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
Kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
Mesleki duruma yönelik mobbing davranışları işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
İtibara yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
Sağlığa yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
Genel olarak mobbing davranışları işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Sonuç

Çalışmanın amacı doğrultusunda, mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya konulmuştur. Çalışma toplamda 258 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket sonucu alınan cevaplar SPSS paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Çalışanlara uygulanmış olan anket formu 3 temel bölümden oluşmaktadır. Çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde; %50,4 ‘ünün erkek, %41,1 ‘inin lisans mezunu, %35,3 ‘ünün 20-25 yaş düzeyinde olduğu ve kurumda çalışma sürelerinin ortalama olarak 8 yıl ve aynı işletmede çalışma sürelerinin ise ortalama olarak 4 yıl olduğu tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak, Çakar ve Ceylan (2005)’a göre; genç personelin görev süresi daha az olduğundan deneyimli olanlara nispeten kuruma bağlılıkları daha az oluşacak kurumdaki ayrılmayı tercih etmeleri daha rahat olacaktır. Özdevecioğlu (2004) da yaptığı araştırmada genç personelin işten ayrılma kararını daha rahat verebildiğini ifade etmiştir. Aynı şekilde, Pekdoğan ve Küçükbaşol (2019) yaptıkları araştırmada bireylerin yenilikçi kişilik düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığını ileri sürmektedirler. Bunun pek çok sebebi olabileceği gibi, asıl sebep olarak yenilikçi kişiliğe sahip olan bireylerin sürekli üretme ve sürekli bir şeyler geliştirme azmine sahip olmalarını söylemektedirler. Ulutaş (2018) ise çalışanların işten ayrılma niyetini ağır psikolojik baskı altında çalışmalarına ve her an işini kaybedeceği endişesini taşımalarına bağlamaktadır. Bu koşullarda çalışan işgörenlerin, dışarıda kendilerine iş aramaya başlamış olmalarını kuvvetle muhtemel görmektedir.

Çalışma temelinde mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçladığından dolayı, elde edilen anket verileri doğrultusunda faktör ve korelasyon analizlerinin yapılmasına karar verilmiştir. Çalışma kapsamındaki hipotezleri test etmek maksadıyla uygulanan korelasyon analizi ile elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlarla ilişkin yapılan yorumlar aşağıdaki gibidir:

Çalışmanın H₁ hipotezi olan “Sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi yapılan korelasyon analizleri sonucunda kabul edilmiştir. Çalışmanın H₂ hipotezi olan “Kendini gösterme ve iletişime yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Çalışmanın H₃ hipotezi olan “Mesleki duruma yönelik mobbing davranışları işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Çalışmanın H₄ hipotezi olan “İtibara yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Çalışmanın H₅ hipotezi olan “Sağlığa yönelik mobbing davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Çalışmanın H₆ hipotezi olan “Genel olarak mobbing davranışları işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda kabul edilmiştir.

Kişinin sosyal ilişkileri ve yaşam kalitesine yönelik mobbing davranışları, kişinin kendisini gösterme ve iletişimine yönelik mobbing davranışları, mesleki durumuna yönelik mobbing davranışları ve sağlığına yönelik mobbing davranışları ile iş görenlerin işten ayrılma niyetleri arasında müspet yönlü orta ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ifade etmek gerekirse, mobbing algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ise yüksek seviyede ($r:637$) pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu yapılan çalışmanın sonuçlarındandır. Başka bir ifadeyle iş görenlere yönelik mobbing davranışları arttıkça işten ayrılma niyetlerinde de bir artış gözlenmektedir. Bizim çalışmamıza benzer olarak Schalkwyk vd. (2011) yaptıkları çalışmalarında, algılanan kurumsal desteğin işlevini arabulucu olarak kullanarak Güney Afrika'daki sektörlerde kurumda mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişler ve üst düzeyin mobbing muamelesinin iş görenlerin kendi aralarında uyguladığı mobbingden daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Bir diğer bulgu ise kurumda mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Farklı metotların uygulanması elde edilen sonucun desteklenmesine katkı sağlayacağından bu konu ile ilgili araştırma yapanların araştırmaları açısından da önem teşkil etmektedir. Buradan hareketle farklı sektörlerde uygulanan mobbing davranışı arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı da söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Altuntaş, C. (2010). "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma". *Journal of Yaşar University*, 5(18), 2995-3015.
- Branch, S. Ramsay, S. ve Barker, M. (2013) "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review". *International Journal of Management Review*, 15(3), 280-299.
- Büte, M. (2011) "Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma". *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma". *İş, Güç Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çetin, C. ve Bağcı Kurt, N. (2014). "Mobbing ve Çalışan Sağlığı". *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 25(2), 111-125
- Davenport, N. Z., Elliott, G. E. ve Schwartz, R. D. (2014). *Mobbing-İşyerinde Psikolojik Taciz* (Çev. O.C. Öneroy). İstanbul: Ray Yayıncılık.
- Demirel, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirel, Y., & Yoldaş, M. A. (2008). "The Comparison Of Mobbing Behavior at Health Institutions Of Turkey and Kazakhstan". *Journal of Human Sciences*, 5(2), 1-25.
- Djurkovic, N. McCormack, D. ve Casimir, G. (2008) "Workplace Bullying and Intention to Leave: The Moderating Effect of Perceived Organisational Support". *Human Resource Management Journal*, 18(4), 405-422.
- Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B. (2016). "Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 127-139.

- Gaertner, S. (1999), "Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models". *Human Resource Management Review*, 9(4), 479- 493.
- Hampton, D. ve Rayens, M. K. (2019). "Impact of Psychological Empowerment on Workplace Bullying and Intent to Leave", *Journal of Nursing Administration*, 49(4), 179-185.
- Hofaidhllaoui, M., ve Chhinzer, N. (2014) "The Relationship Between Satisfaction and Turnover Intentions for Knowledge Workers". *Engineering Management Journal*, 26(2), 3-9.
- Houshmand, M, O'Reilly, J, Robinson, S. ve Wolff, A. (2012) "Escaping Bullying: The Simultaneous Impact of Individual and Unit-Level Bullying on Turnover Intentions". *Human Relations*, 65(7), 901-918.
- Hyunjin, O., Dong-Choon, U., ve Young, J. Y. (2016). "Workplace Bullying, Job Stress, Intent to Leave and Nurses' Perceptions of Patient Safety in South Korean Hospitals", *Nursing Research*, 65(5), 380-388.
- İlhan, Ü. (2010). "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(4), 1175-1186.
- Karakaş, S. A. ve Okanlı, A. (2013). "Hemşirelik ve Mobbing". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 562-576.
- Kazak, P. (2012). *İşletmelerde Personel Devrinin Nedenleri ve İşgörenlerin Eğitim Düzeyi ile İlişkisi-Denizli'deki Bir İşletmede Ampirik Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç, A. (2004). *Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kozakova, R., Buzgova, R. ve Zelenikova, R. (2018). "Mobbing of Nurses: Prevalence, Forms and Psychological Consequences in the Morivan-Silesian Region", *Ceskoslovenska Psychologie*, 62(4), 316-329.
- Kurt, S. ve Kurt İ. (2015). "Mobbing (Psikolojik Taciz) Konusunda İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri ve Önerileri". *Turkish Studies- International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 10/15 Fall 2015, p. 615-632, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8648>, Ankara/TURKEY.
- McCormack, D. Casimir, G. Djurkovic, N. ve Yang, L. (2009) "Workplace Bullying and Intention to Leave Among Schoolteachers in China: The Mediating Effect of Affective Commitment". *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2106-2127.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., ve Hollingsworth, A. T. (1978). "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Öcel, H. ve Aydın, O. (2012) "Workplace Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of Belief in a Just World". *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 248-258.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S., (2013). "The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa". *Mustafa Kemal University Social Sciences Journal*, 10(23), 335-358.

- Özcan, E., Vardarlier, P., Karabay, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012) “Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü”. *Öneri Dergisi*, 10(37), 1-13
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Palaz, S. ve İzci, Ç. (2016). Restoran İşletmelerinde Çalışanların Karşılaştığı Psikolojik Taciz, Yıldırma ve Örgütsel Etkileri”, *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(5), 1179-1194.
- Pekdoğan, H. ve Küçükbaşol, Y. (2019). “Yenilikçilik Kişilik Özellikleri ile İşten Ayrılma Arasındaki İlişkinin İdari ve Güvenlik Görevlisi Algılarına Göre Değerlendirilmesi”, *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 14, Issue 2, 2019, p. 717-732, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.15076>, Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY.
- Poyraz, K. (2008). “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Sauer, P. A. (2018). “Nurse Bullying and Intent to Leave”, *Nursing Economics*, 36(5), 219-245.
- Schalkwyk, V. L. M., Els, C. ve Rothmann, I. (2011) “The Moderating Role of Perceived Organisational Support in the Relationship Between Workplace Bullying and Turnover Intention Across Sectors in South Africa: Original Research”. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-13.
- Seçkin, Z. (2011). “Psikolojik Yıldırma”, *Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar* (Ed. Ö. Yeniçeri ve Y. Demirel), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Sheehan, M. (2004), “Workplace Mobbing: A Proactive Response”, *Workplace Mobbing Conference*, 14-15 Ekim, 1-11.
- Tetik, S. (2010). “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89
- Thirlwall, A. ve Haar, J. (2010). “Bullying in New Zealand: Comparing NAQ Findings to European and USA Studies”, *NZJHRM*, 10(2), 99-115.
- Tınaz, P. (2006). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-22.
- Ulutaş, M. (2018). “İşgörenlerin İş Güvensizliği Algısının İşten Ayrılma Eğilimlerine Etkisi”. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 13/7, Winter 2018, p. 257-270, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13004>, ANKARA-TURKEY.
- Yalçın, İ. ve Tekin, D. (2016). “Çalışma Yaşamında Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-10.
- Yıldız, S. (2015). *Lider Üye Etkileşimi İşyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*, İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”. *International Journal Of Economic And Administrative Studies*, 2(4), 93-108.