

**SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC**

Usta, F. N. & İrge, N. T. (2020) "Mobbingin Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Emlak Konut Şirketi Örneği", R&S-Research Studies Anatolia Journal, Vol:3 Issue:3; pp:237-249

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

**Keywords:** Mobbing, Organizational Justice, Intention to Leave

**Makale Türü** Araştırma Makalesi

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

*Effect of Mobbing on Organizational Justice and Intention to Leave: An Example a Real Estate*

Feyza Nur USTA<sup>1</sup>  
Necmiye Tülin İRGE<sup>2</sup>

Geliş Tarihi / Arrived Date  
20.06.2020

Kabul Tarihi / Accepted Date  
31.07.2020

Yayınlanma Tarihi / Published Date  
31.07.2020


### ÖZ

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. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) 26.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları çerçevesinde elde edilen analiz sonucuna göre; 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.

### 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 Social Science) 26.0 package program. The results that were obtained within the scope of the findings of the study; 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 it's sub-dimensions (distributive justice, procedural justice and interactional justice). The findings indicate that mobbing has a significant and positive effect on intention to leave.

\* Bu çalışma İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Feyza Nur Usta'nın, danışmanlığını Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İrge'nin yürüttüğü yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

<sup>1</sup>  Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, feyzausta@stu.aydin.edu.tr

<sup>2</sup>  İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ntulinirge@gmail.com

## 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 iletişimi 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 olmaksızın 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 veya 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). Bu nedenler kavramsal çerçevede detaylı olarak ele alınmıştır. Örgütlerde meydana gelen mobbingin sürecine ilişkin bilgilere bakıldığında mağdur açısından bu sürecin son aşaması işten ayrılma veya kovulma şeklinde kendini göstermektedir. Bu doğrultuda mobbing unsurunun örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini araştırmak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Çalışmanın ileri kısımlarında araştırmanın değişkenleri olan mobbing, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınarak açıklanacaktır. Bu çerçevede ele alınan değişkenlerle ilgili olarak mobbing terimini, nedenleri ve sonuçları, örgütsel adalet algısı kavramı ve örgütsel adalet boyutları ve son olarak işten ayrılma niyeti kavramı ve nedenleri üzerinde durulacaktır.

## MOBBİNG KAVRAMI

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. Hayvan davranış bilimcisi Konrad Lorenz, bir grup küçük hayvan topluluğunun daha büyük bir hayvanı tehdit etmesi durumunu mobbing olarak adlandırmıştır (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).

Yabancı literatüre bakıldığında farklı araştırmacıların mobbing olgusunu farklı terimler kullanarak açıkladıkları görülmektedir. Bordsky (1976) “Harassment” terimi ile (Taciz: Bir kişinin diğer bir kişiye karşı tekrarlayan ve ısrarlı girişimlerle eziyet edici ve yıpratıcı davranışlar uygulamasıdır), Salin 2005 yılında “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).

Mobbing, 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 tanımlanmakta olup bu davranışların sıklığının ve süresinin kişide sosyal, psikosomatik ve azımsanmayacak derecede ruhsal sorunlara yol açabildiği belirtilmiştir (Leymann, 1990: 120)

Bir örgütte mobbing var diyebilmek için belirli unsurların varlığından söz ediliyor olması gerekmektedir. Bu unsurlar; mobbingin iş yerinde gerçekleşiyor olması, mobbing uygulayanın (fail) ve mağduru 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 olarak sıralanabilir (Tutar, 2015: 131-132).

Mobbing olgusu durağan bir kavram olmamakla beraber iş yerinde devamlı değişen bir süreçtir. Leymann, mobbingi aşamalı bir süreç olarak açıklamaktadır. İlk aşama olan kritik olaylarda genellikle tetikleyici olan durumun bir çatışma olduğunu ve bu nedenle mobbingin artan bir çatışma olarak görülebileceğini belirtmiştir. İkinci aşama olan mobbing ve damgalamada mobbing davranışları her ne kadar dışardan normal davranış olarak görülse de altında yatan niyetin mağdurla uğraşmak ya da onu cezalandırmak olduğunu belirtmiştir. Üçüncü aşama yönetimin devreye girmesidir. Bu aşamada damgalamalar önyargıya dönüştüğü için her şey mağdurun hatası gibi görülür ve bu süreç yönetimin mağdurdan kurtulma isteğine sebep olur. Leymann, son aşamayı işten kovulma ve ayrılma olarak adlandırılır. Bu aşamada mobbingin iş yerinde endişe verici bir durum olmasıyla beraber kişiyi emeklilikten çok önce iş hayatından çıkarmanın sosyal etkilerinden bahsetmiştir (Leymann, 1996:171-172).

### **Mobbingin 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 durum mobbingde neden sonuç ilişkisinin net olamamasından kaynaklanmaktadır. Mobbing mağdurda sağlık sorunlarına yol açabiliyorken aynı şekilde Zapf mağdurun sağlık sorunlarının da aynı derecede mobbinge yol açabileceğini öne sürmüştür. Örgütü de 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). 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).

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).

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). Mobbing uygulayan kişilerde görülen olgulardan bir diğeri 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 gören kişileri hedef alıp, mobbing uygulayarak geçmişte yaşadıkları ilişki kalıplarını bugüne taşıyor ve böylelikle 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 (Fettahlođlu, 2008: 97). 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 alındığı görölmektedir (Çobanoğlu, 2005: 39).

### **Mobbingin Sonuçları**

Mobbing mağdurlarında baş ağrısı, taşikardi, mide-bağırsak semptomları, kemik ve eklem ağrıları, yüksek tansiyon, uyku problemleri, güvensizlik, konsantrasyonda güçlük, aktiviteleri devam ettirmede yeteneksizlik, sosyal izolasyon, ağlama nöbetleri ve iştahta değişiklik gibi psikosomatik semptomlar görölebilmektedir. 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 mağdurun 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 çıktığı 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 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 düşüklüğu nedeniyle ekip çalışması ve ekip ruhu bozulur (Davenport vd., 2014: 125). Mobbing mağdurunun 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).

### **ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI**

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).

Örgütsel adaletin boyutları konusunda araştırmacılar birçok fikir ayrılığına sahiplerdir. Fakat literatürde hakim olan üç temel boyut bulunmaktadır. Bu temel boyutlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir (Tetik, 2012: 241). Örgütsel adaletin ilk boyutu olarak kabul edilen ve elde edilen çıktılarının dağıtımında adil olunmasıyla açıklanmakta olan dağıtımsal adalet, çalışanların terfi, ücret ve ödöl gibi kazanımları adil olarak algılaması ile ilgilidir (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 oluşan bu standartta göre belirler (Şahin ve Taşkaya, 2010: 88).

Örgütsel adaletin bir boyutu olan dağıtımsal adalet, çalışanların maddi kazanımları ile ilgilendiği için yetersiz görülmüş, çalışanların örgüt içerisindeki sosyal unsurlarının da önemli olduğu düşüncesinden hareket ile işlemsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır (Yücel ve Palabıyık, 2016: 217). 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).

Örgütsel adaletin diğer bir boyutu olan 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). 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 metodlarına nasıl karar verildiği ile ilgili bilginin herkese açık olmasıdır (Ünler ve Gürel, 2015: 8; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 208).

### İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

İşten ayrılma niyeti, düşünceden davranışa uzanan bir süreci kapsayan, gelecekte gerçekleştirilebileceği olan, çalışanın bilinçli ve kasıtlı örgütten ayrılma niyeti taşımasıdır (Sökmen ve Şimşek, 2016: 611). Farklı nedenlerle ortaya çıkan işten memnun olmamanın etkin olduğu, çalışanın bulunduğu örgütte daha fazla çalışmama isteği olarak açıklanmaktadır (Çankaya, 2020: 123). İşten ayrılma niyeti, kişinin işten ayrılma planının son aşaması olup işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmaktadır (Bothma ve Roddt, 2012'den aktaran Yener, 2018: 170). İşten ayrılma niyeti süreci kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Uludağ, 2019: 2047). Bireysel faktörler, bireyin kişisel yaşam standartlarından kaynaklanan nedenlerdir (Ökten, 2008: 40). Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörler ise; iş yerinde yaşanan stres, bireyin kariyer geliştirme olanaklarının kısıtlı olması, ücret ve terfi politikası, örgütteki iş yükü ve personel azlığından kaynaklı sorunlar, örgütün ödüllendirme ve cezalandırma politikalarının dağıtımındaki adalet, iş güvencesi, iş tatmini, örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık olarak sıralanabilir. Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörler ekonomik ve sosyal kaynaklı olabilmektedir. Genel ekonominin ve işgücü piyasalarının mevcut durumu, farklı iş olanaklarının bulunması, diğer iş olanaklarının mevcut işinden daha fazla imkan sunması, meslek kollarındaki değişim ve gelişimler çevresel faktörler olarak belirtilebilir (Faiz, 2019: 29; Eroy, 2019: 46-47).

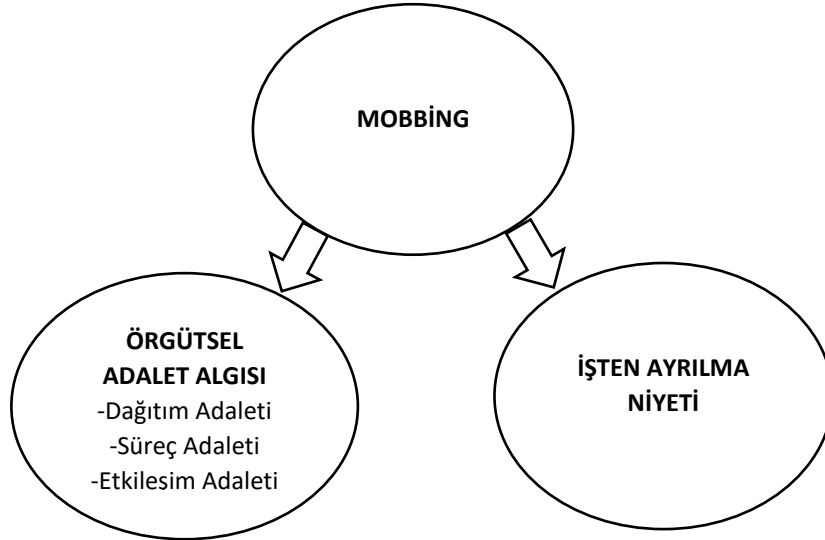
### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

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

gerçekleştirilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılmış olan 200 kişi araştırmanın örneklemini olarak belirlenmiştir.

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada mobbingin, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini “Örgütsel Adalet Algısı” ve “İşten Ayrılma Niyeti” oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni ise “Mobbing”dir. Araştırmanın sınırlılıkları ise; verilerin ulaşılan örneklem ve kullanılan ölçekler ile sınırlı olmasıdır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

### Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda sınanacak hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuştur;

H1: Mobbingin, örgütsel adalet algısı üzerinde etkisi vardır.

H1a: Mobbingin, dağıtım adaleti algısı üzerinde etkisi vardır.

H1b: Mobbingin, süreç adaleti algısı üzerinde etkisi vardır.

H1c: Mobbingin, etkileşim adaleti algısı üzerinde etkisi vardır.

H2: Mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

### Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Çalışmada Einarsen ve Raknes tarafından 1997 yılında geliştirilen, Einarsen, Hoel ve Notelaers (2009) tarafından revize edilen ve Ülbeği (2016) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılmış olan yıldırma ölçeği, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, İçerli (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış olan adalet ölçeği ve Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından geliştiren işten ayrılma ölçeği kullanılmıştır. Yıldırma ölçeği beşli likert kullanılarak oluşturulmuş olup toplam 22 sorudan ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Adalet Ölçeği beşli likert kullanılarak oluşturulmuş, dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 20 sorudan oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği toplam beş sorudan oluşmakta olup beşli likert yöntemi kullanılarak hazırlanmıştır.

### BULGULAR

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri sonuçlarına bakıldığında; Yıldırma ölçeğinin güvenilirliği ( $\alpha$ ) 0,94 ile yüksek düzeyde, adalet ölçeğinin güvenilirliği ( $\alpha$ ) 0,98 ile ( $0,81 < \alpha < 1,00$ ) yüksek düzeyde, işten ayrılma niyeti ölçeğinin ( $\alpha$ ) 0,82 ile ( $0,81 < \alpha < 1,00$ ) yüksek düzeyde güvenilirliği olduğu görülmektedir. Aynı zamanda KMO değeri 0.93 olarak hesaplanmış ve bu değerle araştırma örnekleminin yeterli olduğu görülmüştür.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı ( $\alpha$ )
Yıldırma Ölçeği	22	0,94
Adalet Ölçeği	20	0,98
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	5	0,82

Araştırma katılımcılarının sosyodemografik özelliklerine bakıldığında %32'sinin (n=64) kadın, %68'inin (n=136) erkek olduğu ve %52'sinin (n=105) evli, %39'unun (n=79) bekar ve %8'inin (n=16) dul/ boşanmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalamasına 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 göstermektedir. Çocuk sayısına göre dağılım ise bir çocuklu %19(n=38) , iki çocuklu %23 (n=46), üç çocuklu %5 (n=10), dört çocuklu %2(n=4), beş çocuklu %1 (n=2) ve çocuksuz %50 (n=100) katılımcı olduğunu göstermektedir. 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.

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. 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. 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. 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.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin birbiriyle ilişkisini incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi tablo 2 ve 3'te verilmiştir.

**Tablo 2.** Yıldırma Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi

		Kişisel Yıldırma	İşe İlişkin Yıldırma	Fiziksel Yıldırma	Dağıtım Adaleti	Süreç Adaleti	Etkileşim Adaleti	İşten Ayrılma Niyeti
<b>Kişisel Yıldırma</b>	r	1	0,758	0,734	-0,361	-0,380	-0,384	0,437
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>İşe İlişkin Yıldırma</b>	r	0,758	1	0,691	-0,593	-0,531	-0,547	0,514
	p	0,00		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Fiziksel Yıldırma</b>	r	0,734	0,691	1	-0,276	-0,330	-0,299	0,284
	p	0,000	0,000		0,000	0,000	0,00	0,00

\*p<0,05

Kişisel yıldırma ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r= -0,361 p=0,000<0,05). Kişisel yıldırma ile süreç adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r= -0,380 p=0,000<0,05). Kişisel yıldırma ile etkileşim adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r= -0,384

$p=0,000<0,05$ ). Kişisel yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,437$   $p=0,000<0,05$ ).

İşe ilişkin yıldırma ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= -0,593$   $p=0,000<0,05$ ). İşe ilişkin yıldırma ile süreç adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= -0,531$   $p=0,000<0,05$ ). İşe ilişkin yıldırma ile etkileşim adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= -0,547$   $p=0,000<0,05$ ). İşe ilişkin yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,514$   $p=0,000<0,05$ ).

Fiziksel yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,284$   $p=0,000<0,05$ ). Fiziksel yıldırma ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= -0,276$   $p=0,000<0,05$ ). Fiziksel yıldırma ile süreç adaleti arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= -0,330$   $p=0,000<0,05$ ). Fiziksel yıldırma ile etkileşim adaleti arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= -0,299$   $p=0,000<0,05$ ).

**Tablo 3.** Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi

		Mobbing Toplam Puanı	Adalet Toplam Puanı	İşten Ayrılma Niyeti
<b>Mobbing Toplam Puanı</b>	r	1	-0,504	0,467
	p		0,000	0,000

\* $p<0,05$

Mobbing ve örgütsel adalet algısı arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ( $r=0,504$   $p=0,000<0,05$ ). Mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır ( $r=0,467$   $p=0,000<0,05$ ).

**Tablo 4.** Regresyon Analizi Mobbing ve Dağıtım Adaleti

Model Özeti		Modelin Anlamlılık Testi		Katsayılar Tablosu			
R	R Kare	F	P	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	t	P	
0,472	0,223	56,849	0,000	Sabit	4,618	20,910	0,000
				Mobbing	-1,058	-7,540	0,000

Modelin açıklayıcı (R kare) yaklaşık %22 olup bu değer dağıtım adaletinin %22 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Tablo 5'de  $F=56,849$  ve buna karşılık gelen  $P=0,000<0,05$  olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. Dağıtım adaleti bağımlı değişken; mobbing bağımsız değişken olmak üzere, katsayılar tablosu incelendiğinde mobbingin, dağıtım adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta_1=-1,058$ ;  $t=-7,540$ ;  $P=0,000<0,05$ ).

**Tablo 5.** Regresyon Analizi Mobbing ve Süreç Adaleti

Model Özeti		Modelin Anlamlılık Testi		Katsayılar Tablosu			
R	R Kare	F	P	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	t	P	
0,470	0,221	56,028	0,000	Sabit	4,894	21,668	0,000
				Mobbing	-1,074	-7,485	0,000

Modelin açıklayıcılığı (R kare) yaklaşık %22 olup bu değer süreç adaletinin %22 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Tablo 6'da  $F=56,028$  ve buna karşılık gelen  $P=0,00<0,05$  olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. Süreç adaleti bağımlı değişken; mobbing bağımsız değişken olmak üzere, katsayılar tablosu incelendiğinde mobbingin, süreç adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta_1= -1,074$ ;  $t= -7,485$ ;  $P=0,000<0,05$ ).



**Tablo 6.** Regresyon Analizi Mobbing ve Etkileşim Adaleti

Model Özeti		Modelin Anlamlılık Testi		Katsayılar Tablosu			
R	R Kare	F	P	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	t	P	
0,468	0,219	55,412	0,000	Sabit	5,036	22,343	0,000
				Mobbing	-1,066	-7,444	0,000

Model açıklayıcılığı (R kare) yaklaşık %21 olup bu değer işten ayrılma niyetinin %21 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Tablo 7'de  $F=55,099$  ve buna karşılık gelen  $P=0,000<0,05$  olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. 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 ( $\beta_1 = 0,856$ ;  $t = 7,423$ ;  $P=0,000<0,05$ ).

**Tablo 7.** Regresyon Analizi Mobbing ve İşten Ayrılma Niyeti

Model Özeti		Modelin Anlamlılık Testi		Katsayılar Tablosu			
R	R Kare	F	P	Regresyon Katsayısı ( $\beta$ )	t	P	
0,467	0,218	55,099	0,000	Sabit	1,288	7,096	0,000
				Mobbing	0,856	7,423	0,000

Model açıklayıcılığı (R kare) yaklaşık %21 olup bu değer işten ayrılma niyetinin %21 oranında mobbinge bağlı olduğunu göstermektedir. Tablo 8'de  $F=55,099$  ve buna karşılık gelen  $P=0,000<0,05$  olduğundan kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. 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 ( $\beta_1 = 0,856$ ;  $t = 7,423$ ;  $P=0,000<0,05$ ).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada mobbingin, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda örneklemden toplanan veriler analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların mobbing puanları arttıkça örgütsel adalet algıları azalmaktadır. Araştırma bulgularımızın aksine Demirdağ (2017) yaptığı çalışmada mobbing ile örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Araştırma bulgularımızla 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.

Yapılan analiz sonucuna göre 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) ve Erdirençelebi ve Filizöz (2016) çalışmalarında mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri sınamak için yapılan regresyon analizleri sonucunda; mobbingin, dağıtım adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu; mobbingin, süreç adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu; mobbingin, etkileşim adaleti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle mobbingin örgütsel adalet algısı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda mobbing arttıkça örgütsel adalet algısının azaldığı tespit edilmiştir. Güngör ve Potuk (2018), Kuşseven (2016) ve Ekici ve Mert (2017)'e ait çalışmaların sonuçları araştırmamızın bulgularını desteklemektedir.

Mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacı ile yapılan analiz sonucunda; mobbingin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Mobbing puanı arttıkça katılımcıların işten ayrılma niyeti puanları da artmaktadır. Alanyazında

araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmalar mevcuttur (Aras, 2017; 60, Yılmaz, 2018; Tanrıverdi vd., 2018: 126).

**Tablo 8: Hipotez Sonuçları**

H1 Mobbingin örgütsel adalet algısı üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H1a Mobbingin dağıtım adaleti üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H1b Mobbingin süreç adaleti üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H1c Mobbingin etkileşimsel adalet üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.
H2 Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi.

Araştırmanın her aşamasında yapılan çalışmalar ve analizlerin sonuçları ışığında araştırmacılara yol gösterebilecek olduğu düşünülen öneriler şunlardır; araştırmanın örnekleminin 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.

#### KAYNAKÇA

- Aras, E. O. (2017). "Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği", İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Akbolat, M., Yılmaz, A. & Tutar, H. (2014). Konaklama Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Üzerine Etkisi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-7.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 111-126.
- Cihangiroğlu, N. & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Çankaya, M. (2020). Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143.
- Çimen, H. & Saç, F. (2017). Örgüt Başarısızlığının Nedenlerinden Biri: Mobbing, *Karadeniz Uluslararası Bilimler Dergisi*, 33(33), 183-191.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N.Z., Elliott, G. E. & Schwartz, R. D. (2014). Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz (Çev.: Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Ray Yayıncılık.
- Demirdağ, S. (2017). Ücretli Öğretmen Algılarına Göre İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 132-153.
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Act Questionnaire-Revised, *Work & Stress*, 23 (1), 24-44.

- Ekici, D. & 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*, 7(2), 210-217.
- Elmas, S. (2012). "İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Erdirençelebi, M. & Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 127-139.
- Eroy, S. (2019). "Algılanan Lider Güç Kaynaklarının İş Performansına, İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 146-169.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. (2008). "Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Girardi, P., Monaco, E., Prestigiacomio, C., Talamo, A., Ruberto, A. & Tatarelli, R. (2007). Personality and Psychopathological Profiles in Individuals Exposed to Mobbing, Violence and Victims, *22(2)*, 172-188.
- Güngör, S. & Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin Mobbing, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları ve Aralarındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kurumsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu, *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- İçerli, L. (2009). "Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(21), 49-64.
- Karatuna, I. & Tınaz, P. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma. Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık.
- Kaya, N. (2016). "Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Koçak, D. (2019). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1-24.
- Kuşseven, A. (2016). "Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Leymann H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplace, *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

- Leymann H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Orhunbilge, N. (2000). Örneklemeye Yöntemleri ve Hipotez Testleri, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Ökten, S. S. (2008). "Güçlendirimin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi", Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel, Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing), İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2), 1-14.
- Seçkin, Z. & Demirel, Y. (2014). The Relationship Between the Employess' Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 329-348.
- Sezgin, A.G. & Aşarkaya A. (2017). İnşaat Sektörü, İktisadi Araştırmalar Bölümü, Türkiye İş Bankası, Erişim (11.08.2020)  
[https://ekonomi.isbank.com.tr/ContentManagement/Documents/sr201702\\_insaatsektoru.pdf](https://ekonomi.isbank.com.tr/ContentManagement/Documents/sr201702_insaatsektoru.pdf)
- Sökmen, A. & 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*, 18(3), 606-620.
- Sperry, L. (2009). Mobbing and Bullying: The Influence of Individual, Work Group, and Organizational Dynamics on Abusive Workplace Behaviour, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 190-201.
- Şahin, B. & Taşkaya, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.
- Tak, B. & Çiftçiöğlü, B. A. (2008). Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4),154-178.
- Tanrıverdi, H., Koçasland, G. & 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 İtisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 113-131.
- Tetik, S. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum Ekonomik ve Hukuk Dergisi*, 4(11), 13-28.
- Tokat, B., Cindirlioğlu, M., & Kara, H. (2011). Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing, İstanbul: Ekin Yayınevi.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-28.
- Tutar, H. (2015). Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım, Ankara: Detay Yayıncılık.

- Uludağ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırması, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(4), 2043-2056.
- Uslu, S. & 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, 12(1), 141-160.
- Uzunçarşılı, Ü. & Yoloğlu, N. (2007). Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu İle Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi, Öneri Dergisi, 7(27), 1-8.
- Ülbeği, İ. D. (2016). "Yıldırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Görgül Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Ünler, E. & Gürel, H. (2015). Örgütsel Adaletin Peşinde, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Yener, S. (2018). İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyeni Olarak Psikolojik Rahatlık, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(3), 169-192.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62(1), 253-278.
- Yılmaz, F. (2018). "Mobbingin Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi", Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Yücel, İ. & Palabıyık, N. (2016). Firtüöz Liderlik ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 211-230.
- Zapf, D. (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20(1/2), 70-85.