

İŞYERİNDE MOBBING DAVRANIŞINA İLİŞKİN META ANALİZ TEMELLİ BİR ARAŞTIRMA*

Esin Bengü CERAN¹

Recep İbrahim PINAR²

Atıf/©: Ceran, E. B. ve Pınar, R. İ. (2022). İşyerinde mobbing davranışına ilişkin meta analiz temelli bir araştırma. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 237-281. doi: 10.17218/hititsbd.1115949

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

Anahtar kelimeler: İşyerinde Mobbing, Bezdiri, Zorbalık, Psikolojik Taciz, Sistemik İnceleme, Meta Analiz

A Meta-Analysis Based Research on Workplace Mobbing Behavior

Citation/©: Ceran, E. B. ve Pınar, R. İ. (2022). A meta-analysis based research on workplace mobbing behavior. *Hitit Journal of Social Sciences*, 15(1), 237-281. doi: 10.17218/hititsbd.1115949

Abstract: Mobbing in the workplace affects all actors in the process negatively due to individual, organizational and social problems. Although this effect varies for each case, prevention of each case has great importance for all parties. Because caused by its results, its importance in the field of management organization is at a level that cannot be ignored in terms of both the practitioners and academy. For this reason, the workplace mobbing variable has been the subject of many academic studies after its definition in the 1970s. Based on this, within the scope of this study, it is aimed to examine in depth the studies on the mobbing variable in the management organization literature and to make common conclusions. In line with the purpose of the research, firstly, the variables whose

* Bu çalışma birinci yazarın Prof. Dr. Recep İbrahim PINAR danışmanlığında Esin Bengü CERAN tarafından 2021 yılında tamamlanan "Organizasyonlarda mobbing ve ilişkili değişkenlere dair meta analiz temelli bir araştırma" başlıklı 686804 tez nolu doktora tezinden türetilmiştir.

Araştırma Makalesi / Research Article

Makale Geliş Tarihi / Submitted: 12.05.2022 Makale Kabul Tarihi / Accepted: 30.06.2022

¹ Sorumlu Yazar (Arş.Gr.Dr.), İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Anabilim Dalı, esinbenguceran@istanbul.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-6960-795X>

²(Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Anabilim Dalı, ipinar@istanbul.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0003-1057-3358>

relationship with mobbing has been studied the most were determined as "intention to leave, job satisfaction, burnout and organizational commitment". After this step, four separate meta-analysis studies were carried out on the relationship between variables with the data set created within the scope of the meta-analysis inclusion criteria. In line with the evaluation of the findings of the meta-analysis study, it was concluded that there was a moderate relationship between the mobbing variable and the variables of intention to leave, job satisfaction, burnout, and organizational commitment according to the Cohen effect size classification criteria. The role of regulatory variables in these relationships, which were also determined with the subgroup analysis, was revealed. It is thought that the research has a unique value in terms of examining all the studies on the mobbing variable without any constraints on years and geography and by using the method meta-analysis new in the field.

Keywords: *Workplace Mobbing, Mobbing, Bullying, Psychological Abuse, Systematic Review, Meta-Analysis*

1. GİRİŞ

Güçlü olanın güçsüz olana uyguladığı şiddet insanlığın varoluşundan bu yana gözlemlenmiştir. Tarih boyunca pek çok farklı şekle bürünmüş olan saldırganlık davranışı günümüzde işletmeler bünyesinde mobbing olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde çalışanlar arasındaki çatışmanın belirli bir düzeye kadar öğrenmeye katkı sağladığı bilinmektedir. Çatışma öğrenmeye katkı sağlasa da zaman içinde çatışmanın tırmanması ve kişiler arası iletişimi çıkmaza sürüklemesi beraberinde olumsuz etkileri de getirmekte, taraflardan birinin diğerinin üzerinde baskı kurması ve bunu sistematik olarak gerçekleştirmesi halinde çatışma süreci mobbinge dönüşmektedir. İş yerinde mobbing davranışı başlangıçta küçük sürtüşmeler olarak algılsa da zaman içinde bu durumun sistematik hale gelmesi ile maruz kalan kişiyi mağdur etmektedir. Mobbingin mağdura olan olumsuz etkilerinin yanı sıra organizasyona ve topluma olan olumsuz etkileri de orta ve uzun vadede gözlemlenebilmekte ve yönetim organizasyon alanı için önemli bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Mobbingin sebepleri ve sonuçlarının neler olduğu, önlenmesi ve başa çıkılabileceği için neler yapılabileceği, mağdur, fail ve diğer aktörlerin süreçteki rolünün neler olduğu gibi pek çok konu yönetim organizasyon alanı için potansiyel araştırma soruları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda 1970'lerden bu yana iş yerinde mobbing değişkenini farklı araştırma soruları bağlamında inceleyen çok sayıda çalışma yazında yer almıştır. İş yerinde mobbing davranışının uygulayıcılar açısından önemi yıllar içinde artış göstermiş, akademi camiası da artan bu önem doğrultusunda mobbing değişkenine ilişkin yapılan araştırma sayısını giderek artırma eğilimine girmiştir. Bu noktada yazında yer alan çok sayıda çalışmanın tek bir filtreden geçirilerek bugüne kadar yapılan çalışmalardan ortak bir çıkarım yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Literatürde mobbing değişkenine ilişkin sistematik bir toparlamanın gereğini farkedilen ve bu doğrultuda yapılan meta analiz çalışmaları bulunmakla birlikte bu çalışmalar coğrafi, sektörel veya yıl bazında kısıtlanmıştır (Nielsen ve diğerleri 2010; Verkuli ve diğerleri 2015; Kang ve Lee 2018; Xu ve diğerleri 2018). Bu çalışma kapsamında ise mobbing değişkenini konu alan araştırmalar herhangi bir kısıt olmadan, ulaşılabilen tüm çalışmaların irdelenmesi ile meta analize dahil edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışma ile yönetim organizasyon yazınında mobbing değişkenine ilişkin yapılmış olan çalışmaların ilk aşamada kısıt getirilmeden taranması ile sistematik olarak irdelenmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın ana amacı iki aşamada şekillenmiştir. İlk olarak yazın incelemesi ile iş yerinde mobbing değişkeninin ilişkilendirildiği değişkenleri tespit etmek, sonrasında ise tespit edilen bu değişkenlerden mobbing ile ilişkisi en çok çalışılanların sistematik analizlerinin yapılması ve ortak bir çıkarımda bulunulması amaçlanmıştır. Başka bir deyişle alanda bugüne dek yapılan çalışmaların sonuçlarının ortak bir paydaya indirgenmesi hedeflenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mobbing kavramının iş hayatındaki anlaşmazlıklardan biri olarak karşılık bulmasından önce literatürde yaygın bir kullanımının bulunmadığı görülmektedir. Mobbing sözcüğü ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından 1963 yılında yapılan çalışma kapsamında bir grup hayvanın kendilerinden daha büyük bir hayvana saldırması anlamında kullanılmıştır. Daha sonra İsveçli araştırmacı Heinemann çocuklar arasındaki davranışlar üzerine yaptığı çalışmasında bir grup çocuğun bir diğer çocuk (genellikle tek başına olan) üzerindeki saldırgan davranışlarını mobbing olarak nitelendirmiştir. Mobbing sözcüğünü iş yerinde yetişkinler arasındaki gerginlikleri tanımlamak üzere kullanan ilk araştırmacı ise Heinz Leymann'dır (Leymann 1996, s.168). Çocuklar arasındaki bu tür saldırgan davranışların incelenmesi zamanla zorbalık sözcüğünün yaygın kullanılmasına sebep olmuş, mobbing ise yetişkin davranışlarını tanımlamada kullanır hale gelmiştir.

İş yerinde mobbing kavramı Heinz Leymann ve beraberindekiler tarafından 1982'de yapılan, 1983 yılının sonbaharında yazılmış ve 1984 yılı başında İsveç Mesleki Güvenlik ve Sağlık Ulusal Kurulu tarafından bilimsel bir rapor olarak yayınlanan araştırmalara kadar sistematik olarak tanımlanmamıştır (Leymann 1996, s.165). Bu raporun beraberinde yetişkinlerde zorbalık kavramının incelenmesi ve mobbing olarak adlandırılmasında öncülük eden iki önemli çalışma Leymann (1992) ve Einarsen ve Raknes'in (1991) çalışmalarıdır. Bu çalışmalar İskandinav dillerinde yayınlanmış olmakla birlikte çalışmaların sonuçlarına İngilizce olarak da 1994'te Einarsen, Raknes ve Matthiesen tarafından daha sonra 1996'da Einarsen ve Skogstad tarafından yapılan çalışmalarda yer verilmiştir. 1993 yılında İsviçre ve 1994 yılında Norveç'te iş yerinde mobbinge ilişkin çıkarılan yasalarla öne çıkan kavram bu dönemden itibaren giderek daha da önem kazanmıştır (Rayner 1997,183). Oxford sözlüğünde 'mob' sözcüğünün sözlük karşılığı; şiddet içeren veya kargaşaya yol açan kalabalık bir grup insandır. Bir insanın bu şiddete, saldırganlığa maruz kalması ise 'mobbing' olarak karşılık bulmaktadır. Çalışma hayatında mobbing kavramının tanımı Leymann tarafından; "bir kişiyi savunmasız ve çaresiz bırakan sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik olmayan davranışlar" olarak yapılmıştır (Leymann 1996, s.168).

İş yerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış mobbing olarak değerlendirilemez. Mobbingden tam anlamıyla söz edilebilmesi için davranışın mobbingin unsurlarını taşıması gerekmektedir. Birine yetkinliğinin alt düzeyinde işler vermek, onunla dalga geçmek veya birlikte yemeğe giderken onu çağdırmamak gibi izole etme davranışları iş hayatında olağan durumlar olarak karşılanabilmektedir (Hauge ve diğerleri 2007, s.221). Üstlerin astlara aşağılayıcı, manipüle edici, yüksek sesli ve benzeri davranışları aslında sıra dışı değildir, yapılan araştırmalara göre yöneticilerin önemli bir kısmı çalışanlarına karşı bu tür davranışları sıklıkla uygulamaktadır (Lutgen-Sandvik 2003, s.472). Ancak bu davranışların sistematik biçimde, belli bir zaman periyoduna yayılarak yapılması ve çalışma ortamında gerginliğe yol açarak iyi olma hali ve iş tatminini düşürmesi halinde mobbinge dönüşmektedir (Hauge ve diğerleri 2007, s.221).

Mobbing kavramına ilişkin literatür incelendiğinde kavramın pek çok farklı şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Çeşitli araştırmacılar mobbingin ortaya çıkma biçimlerini farklı şekillerde ortaya koymuşlardır. Mobbing değişkenine ilişkin yapılan araştırmaların öncülerinden olan Brodsky (1976) mobbingin beş şekilde oluştuğunu öne sürmektedir. Bu doğrultuda günah keçisi yapma (scapegoating), isim ya da lakap takma (namecalling), fiziksel istismar (physical abuse), iş baskısı (work pressure) ve cinsel taciz (sexual harassment) mobbingin meydana geldiği şekiller olarak kategorize edilmiştir (Brodsky 2000, ss.381-382 akt. Rayner ve Hoel,1997). Leymann (1996) mobbingi mağdurun üzerinde bıraktığı etkiye göre adlandırmış ve beş kategori altında incelemiştir

(Leymann 1996, s.170). Başka bir deyişle Leymann'a göre mobbingin türleri madğdurun maruz bırakıldığı etkiye göre çeşitlilik göstermektedir.

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

Mobbingin kavramsal temellerinin açıklanmasının ardından çalışmanın devam eden kısmında mobbing ile ilişkisi kurulmaya çalışılan işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri ve bu değişkenlerin mobbing ile ilişkileri teorik olarak ele alınmıştır.

2.1. İşten Ayrılma Niyeti ile Mobbing ile İlişkisi

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma süreci içinde üç ögeye karşılık gelmektedir; ayrılma düşüncesi, alternatif bir iş arama eğilimi ve işi bırakma eğilimi (Carmeli ve Weisberg 2006,191-206). İşten ayrılma niyeti kavramına ilişkin tanım "çalışanın işine son verme düşüncesi" olarak yapılmaktadır (Moblely akt. Şahin 2011, ss.277-288). Rusbelt ve diğerleri (1988) ise çalışanın iş tatmininin düşük olması sebebiyle gösterdiği yıkıcı ve aktif eylemleri işten ayrılma niyeti olarak tanımlamaktadır (Karakaş 2017, ss.80-112). Çalışanların işten ayrılma niyeti pek çok faktöre göre şekillenmektedir. Cotton ve Tuttle bu faktörleri üç başlık altında irdelemiştir (Cotton ve Tuttle 1986, ss.55-70): Dışsal faktörler (iş olanakları, işsizlik oranı, sendikalaşma gibi), işle ilgili yapısal faktörler (ücret, performans, iş tanımı gibi), çalışana ait kişisel faktörler (yaş, kıdem, cinsiyet gibi). Tüm bu faktörler çalışanın işten ayrılmaya ilişkin eğilimini artırmakta veya azaltmaktadır. Özellikle işe yönelik faktörler arasında yer alan işten, iş arkadaşlarından, üstlerden memnun olmama değişkenleri ile mobbing değişkenini bağdaştırmak mümkündür. Yapılan çok sayıda çalışma ile iş yerinde mobbing davranışının işten ayrılma niyetine olan etkisine değinilmektedir. Leymann'ın iş yerinde mobbing sürecinin sonucunda işten ayrılma davranışına yer vermesi de bu görüşü destekler niteliktedir (Davenport ve diğerleri 1999, s.38). Quine (1999) mobbinge maruz kalan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek düzeyde olduğunu bulgularla ortaya koymuştur (Quine 1999, ss.228-232).

2.2. İş Tatmini ile Mobbing ile İlişkisi

İş tatmini kavramını irdeleyen öncü araştırmacılardan olan Gruneberg kavramı "bireyin işine karşı olan duygusal tepkileri" olarak tanımlamıştır (Gruneberg 1979,2). Locke (1976) ise iş tatmini tanımını "kişinin iş veya iş deneyimlerine ilişkin keyifli-olumlu duygusal durumu" olarak yapmıştır (Locke akt. Gruneberg 1979). Başka bir deyişle kişinin işine karşı olumlu ruh hali iş tatminini, işine karşı olumsuz tutumları ise iş tatminsizliğini meydana getirmektedir (Erdoğan 1999, s.231). Çalışanların işe yönelik tatmin düzeyi aşırı tatmin ve aşırı tatminsizlik doğrusu üzerinde değişiklik göstermektedir. İşin niteliği, çalışma arkadaşları, yöneticiler, astlar ve ücret iş tatmini düzeyini etkileyen en önemli sebepler olarak sıralanmaktadır (George ve diğerleri 2011,

s.71). Kişilik, değerler, işin niteliği ve sosyal etki de iş tatmininin öncülleri olarak kabul edilmektedir (George ve diğerleri 2011, s.83). İş yerindeki sosyal ve fiziksel pek çok değişkene maruz kalan çalışanın işe yönelik tatmin düzeyi bu faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. İş tatmini ve başlıca stres faktörlerinden biri olan iş yerinde mobbing değişkeni arasındaki ilişki çok sayıda akademik çalışmaya konu olmuştur (Rodriguez-Muñoz ve diğerleri 2009, ss.225-243). Çalışanın iş yerinde doğrudan mobbinge maruz kalması veya mobbinge şahit olması iş tatmini düzeyini etkilemektedir (Sims ve Sun 2012, ss.9-26).

2.3. Tükenmişlik ile Mobbing ile İlişkisi

Tükenmişlik değişkenine ilişkin ilk yayınlar 1970'lerin ortalarında Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlanmaya başlanmıştır. İlk yayınlarda amaçlanan kavramı tanımlamak ve ona bir isim verebilmektedir (Maslach ve diğerleri 2001, s.399). Tükenmişlik kavramının ilk tanımının yapıldığı çalışma 1974 yılında Freudenberger tarafından yayımlanmıştır. Tükenmişlik sözcüğünün İngilizce sözlükteki karşılığının "başarısız olmak, aşırı talepleri karşılayacak enerji, güç ve kaynağa sahip olamamaktan dolayı bitkin düşmek" olduğunu ve bireylerin yaşadığı sendromun da tam olarak buna karşılık geldiğini öne süren araştırmacı, bireyin kurumlardaki hedeflere ulaşma gücünü kaybetmesinin tükenmişlik sendromu olduğunu savunmaktadır (Freudenberg 1974, s.159). Konuya ilişkin en detaylı incelemeyi yapan ve literatürde kabul gören çalışmalara öncülük eden araştırmacılar Maslach ve Jackson ise tükenmişliği "hizmet sektöründe görev yapan veya insanlarla doğrudan iletişimi olan çalışanlarda sıklıkla görülen duygusal tükenme ve sinizm sendromu" olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson 1981, s.99). Bir diğer tanım ise Maslach tarafından "işe ilişkin kronik duygusal stres faktörlere ve kişilerarası stres faktörlerine verilen uzun süreli tepkiler" olarak yapılmıştır (Maslach 2003, s.189).

Tükenmişlik değişkenine neden olan durumlar kişilerarası ilişkilere dayandırılmaktadır. Temas halinde olunan kişilerin (müşteriler ve çalışma arkadaşları gibi) tutum ve davranışları kişinin tükenmişlik düzeyine etki etmektedir. Çalışanın temaslı olduğu kişilerle olan iletişimde yaşadığı negatif deneyimler işe karşı olan tutumunu doğrudan etkilemektedir (Leiter ve Maslach 1988, s.298). Tükenmişlik ve mobbing değişkeni arasındaki ilişki bu noktada ortaya çıkmaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışanlar ve tükenmişlik sendromu yaşayanların semptomları oldukça benzerlik göstermektedir (Laschinger ve diğerleri 2010). Anksiyete, depresyon, sinirlilik, uykusuzluk, pskosomatik rahatsızlıklar tükenmişlik ve mobbingin yol açtığı benzer semptomların başlıcalarıdır (Varhama ve Björkqvist 2004, s.1119).

2.4. Örgütsel Bağlılık ile Mobbing ile İlişkisi

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin çalışmalar 1970'lerde yoğunlaşmıştır. Kavrama ilişkin yapılan ilk çalışmalarda çeşitli tanımlar yapılmıştır. Kanter (1968) örgütsel bağlılığı kişinin enerji ve sadakatini sisteme aktarmaya yönelik istekliliği, kişiliğin sosyal ilişkilerle bağdaştırılması (Kanter 1968, s.499) olarak tanımlarken, Sheldon (1971) kavramın tanımını çalışanın kimliğini örgüte bağlayan tutum veya yönelim olarak yapmaktadır (Sheldon 1971, s.143). 1991 yılında Meyer ve Allen tarafından gerçekleştirilen çalışmanın yayınlanmasına kadar yapılan pek çok tanımlamada kavrama ilişkin ortak bir dil geliştirilemediği görülmektedir (Meyer ve Allen 1991, ss.61-89). Bu çalışma kapsamında ortaya konulan bulgularla, örgütsel bağlılık değişkeninin; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutun birleşiminden oluştuğu ortaya konulmuştur. Bu üç boyut doğrultusunda örgütsel bağlılık; çalışanın organizasyonla ilişkisini tanımlayan ve organizasyonun bir üyesi olmaya devam etme veya etmeme kararına etki eden psikolojik bir durum olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık; çalışanın kuruma karşı olan hissiyatını, kurumla kendini tanımlama ve kurum içerisine kendini dahil etme düzeyini temsil

etmektedir. Devam bağlılığı; kişinin kurumdan ayrılma veya kurum çalışanı olarak kalma maliyetine ilişkin algısıdır. Normatif bağlılık ise; kişinin kurumda çalışan olarak kalmaya devam etmek zorunda hissetmesidir (Meyer ve Allen 1991, s.67). Meyer ve Allen'in kavramı irdelemesi ve boyutlandırmasının ardından literatürün konuya ilişkin ortak bir görüş temelinde buluşabildiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık değişkeninin oluşumunda çalışanın yaş, eğitim, kıdem gibi demografik değişkenlerinin yanı sıra iş tatmini, işin niteliği, ödüller, alternatif işler, stres faktörleri, kişi-örgüt uyumu gibi çok sayıda değişkenin etkili olduğu çalışmalarla ortaya konulmuştur (Reichers 1985, s.466). Değişkenin öncüllerine dair kabul gören sınıflandırmanın temeli Steers (1977) tarafından yapılmıştır (Steers 1977, s.47). Örgütsel bağlılık değişkeninin oluşumuna etki eden değişkenler kişisel özellikler, yapısal özellikler, işin karakteristiği ve iş deneyimleri olarak dört kategoride toplanmıştır (Mowday ve diğerleri 1982). Bunun yanı sıra değişkenin yol açtığı pek çok örgütsel faktöre ilişkin de çok sayıda çalışma literatürde yer almaktadır. İşçi devir hızı, çalışan performansı, işletme performansı, verimlilik, devamlılık ve devamsızlık; örgütsel bağlılığın ardıl değişkenlerinin başlıcalarıdır (Reichers 1985, ss.466-467).

Organizasyonlar için büyük önem teşkil eden bu değişkenlerin yanı sıra örgütsel bağlılık ve iş yerinde mobbing değişkeni arasındaki ilişki de literatürde çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. İş yerinde mobbinge maruz kalan veya şahit olan bireylerin örgütsel bağlılığının düştüğüne yönelik araştırma bulgularına ulaşmak mümkündür.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırmacının amacı, hipotezleri, kapsam ve sınırlılıkları, araştırma sürecinin aşamaları, meta analiz dahil etme kriterleri ve veri toplama sürecine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma kapsamında araştırma konusu olarak mobbing kavramının seçilmesinin temel nedeni iş yerinde gerçekleşen mobbing davranışının işletmelerdeki pek çok değişkenden etkileniyor ve pek çok değişkeni etkiliyor olmasıdır. İşletmelerde ast-üst veya eşitler arasında yaşanan mobbing vakalarının çalışan motivasyonu, çalışan sağlığı, toplum sağlığı ve işletme performansı gibi pek çok önemli değişkene etki ettiği çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur (Karabulut 2016, ss.4-11; Samnani ve Singh 2014, ss.5-16; Young-Jones ve diğerleri 2015, ss.185-200). Bu doğrultuda mobbing kavramının yönetim ve organizasyon yazını kapsamındaki sınırları merak konusu olmuştur. Yönetim ve organizasyon alanında mobbing kavramına ilişkin yapılan yazın incelemesi sonunda, bu konuda çok sayıda çalışmanın yapılmasına rağmen çalışmaların sistematik olarak irdelenmediği, çok sayıda çalışmanın birbirinden bağımsız olarak literatürde var olduğu ancak ortak bir çıkarım için sistematik olarak birarada değerlendirilmediği tespit edilmiş bu sebeple çalışmaların sistematik olarak irdelenmesinin yararlı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkılarak kavramın teorik temellerinin irdelenmesinin yanı sıra, değişkenin başka örgütsel değişkenlerle olan ilişkisine yönelik bir araştırma yapma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Ancak bu ilişkilere ilişkin birincil düzeyde bir analiz daha yapmak yerine, var olan araştırma sonuçları üzerinde sistematik olarak çalışılarak bir sonuca varılmasının daha anlamlı bir çaba olacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda, yönetim ve organizasyon yazınında iş yerinde mobbing değişkeninin ilişkilendirildiği değişkenleri tespit etmek araştırmanın birincil amacını, bu değişkenlerden mobbing ile ilişkisi en çok çalışılanların sistematik analizleri sonucu ulaşılan bulguların ortaya konulması ise ikincil amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın birincil amacı doğrultusunda yazında mobbing değişkenine ilişkin yapılan çalışmaların sistematik olarak incelemesi yapılmış ve ilişkili değişkenler tespit edilmiştir. Birincil amaç doğrultusunda yapılan tespitler neticesinde mobbing değişkeni ile ilişkisi en sık çalışılan

örgütsel değişkenler; işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık olarak tespit edilmiştir. Buradan hareketle araştırmanın ikincil amacı doğrultusunda araştırma sorularına yönelik hipotezler oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında belirlenen alt hipotezlerde ülke ve sektör değişkenleri yer almaktadır. Bunun öncelikli sebebi değişkenler arası ilişkide kültürel farklılıkların ve sektöre bağlı değişkenliklerin anlamlı fark yaratacağının düşünülmesidir. Ayrıca dahil etme kriterleri kapsamında veri setinde yer alan çalışmaların çoğunluğunda analize dahil etme imkânı bulunan verinin bu iki değişken ile sınırlı olması da alt hipotezlerin bu doğrultuda oluşturulmasına sebep olmuştur. Bu anlamda daha az veri seti ile çalışmayı tercih edebilecek olan çalışmalarda cinsiyet, eğitim durumu ve çalışan kıdemine yönelik alt hipotezlerin oluşturulması da mümkün olabileceken bu çalışma kapsamında bu değişkenlere ilişkin hipotez testinin gerçekleştirilmesi veri setinin yapısı sebebiyle mümkün olamamıştır. İkincil amaca yönelik dört adet araştırma hipotezi ve her dört hipotez için ikişer alt hipotez oluşturulmuştur. Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Kapsam ve Sınırlılıklar

Çalışma kapsamında araştırma yöntemi olarak tercih edilen meta analizinin yöntemsel olarak çeşitli kısıtlılıkları bulunmaktadır. Konu ile ilgili yapılan yayınlanmış ve yayınlanmamış olan tüm çalışmalara ulaşmanın mümkün olmaması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra yapılmış araştırma sonuçlarının analiz verisi olarak kullanılacak olması da bir başka kısıt olarak araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Araştırmanın bir diğer kısıtı da boyutlar arası ilişkiyi incelemek için her iki değişken için aynı boyutları kullanan yeterli sayıda çalışmaya ulaşılamamış olmasıdır. Bu kısıt sebebi ile araştırma kapsamında değişkenlere ilişkin

boyutlar arası ilişkiler yerine değişkenler arası genel ilişkiler irdelenmiştir. Araştırma hipotezleri doğrultusunda yalnızca değişkenler arası korelasyon analizi verisi içeren çalışmaların meta analize dahil edilmesi de bir diğer kısıtı oluşturmaktadır. Ayrıca meta analiz çalışmalarının ortak problemleri arasında yer alan ve yayın yanlılığına sebebiyet veren iki önemli sınırlılık bu çalışma kapsamında da kısıt oluşturmaktadır. İlk olarak meta analiz için oluşturulan veri setinin yayınlanmış araştırma bulgularına dayanması dosya çekmecesini (*file-drawer problem*) ortaya çıkarmaktadır. Çalışma kapsamında ulaşılan araştırma sonuçlarının tamamı yayınlanmış çalışmalardan elde edilmiştir. Yayınlanmayan çalışma sonuçlarına ulaşmanın güçlüğü ve hakem sürecinden geçmeyen çalışmaların geçerlilik-güvenilirlik problemlerine yol açması ihtimali sebebi ile yayınlanmamış çalışmalar veri setine dahil edilmemiştir. Yanlılığa yol açan bir diğer sorun ise kayıp veri problemi (*missing studies problem*). İstatistiksel olarak anlamlı sonuç veren çalışmaların yayınlanma oranının daha fazla olması sebebiyle istatistiksel anlamlılığı olmayan bulgulara ulaşmak güçtür. Yayınlanma sıklığının az olmasına rağmen, bu araştırma kapsamında ulaşılabilen, istatistiksel olarak anlamsız bulunan sonuçlar da veri setine dahil edilmiştir (Borenstein ve diğerleri 2009, s.252). Bunun yanı sıra atıf sayısı düşük olup veri tabanları vasıtasıyla ulaşılamayan ve farklı dillerde yayınlanmış çalışma sonuçlarına ulaşılamamış olması da kayıp veri sebebi ile araştırma kısıtları arasında yer almaktadır.

3.3. Araştırma Süreci

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

3.3.1. Meta Analiz Dahil Etme-Hariç Tutma Kriterleri

Meta analiz gibi sistematik incelemeler kapsamında araştırmaya çok sayıda çalışma ile başlanırken dahil etme ve hariç tutma kriterlerinin uygulanmasının ardından çok daha az sayıda çalışma ile analizlerin yapıldığı görülmektedir (Borenstein ve diğerleri 2009, s.380). Dahil etme-hariç tutma kriterleri genel hatlarıyla; ilgili kavramın tanımı, örneklemin özellikleri, çalışmanın araştırma deseni, zaman aralığı, yayın türü ve etki büyüklüğü verisi doğrultusunda belirlenebilmektedir (Card 2012, ss.39-41). Bu çalışma kapsamında araştırmanın amacı ve izlenen yöntem doğrultusunda belirlenen meta analize dahil etme kriterleri aşağıda yer almaktadır.

- İlk olarak mobbing ve mobbinge ilişkisi olan nicel veri içeren çalışmalar meta analiz çalışması kapsamında değerlendirilmek üzere araştırmaya dahil edilmiştir.
- Araştırmaya dahil edilen çalışmalara örneklem özelliği açısından herhangi bir kısıt getirilmemiştir. Yayın yılı ve coğrafi bölge açısından da kısıt bulunmamaktadır.
- Araştırmacının değerlendirme yapabilmesi amacı ile yayın dili İngilizce ve Türkçe olan çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.
- Meta analiz çalışması etki büyüklüğü olarak korelasyon tercih edilmiştir. Bu doğrultuda konuya ilişkin yapılan literatür taramasında elde edilen, "Pearson korelasyon değeri" verisi içermeyen çalışmalar analiz dışı bırakılmıştır.
- Değişkenlere ilişkin boyut bazında değil değişkenlerin genel ilişkisine yönelik pearson korelasyon değerini içeren çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.

-
- Bir çalışmanın meta analiz çalışmasına dahil edilmesi için araştırma amacının mobbing ve ilgili değişkenin ilişkisini ortaya koyma olması şartı aranmamıştır. Araştırma bulgularında ilgili değişkene dair korelasyon değerine yer verilmiş olması dahil edilmesi için yeterli bulunmuştur. Ayrıca bir çalışmanın meta analize dahil edilmesi için değişkenler arası ilişkiye ilişkin korelasyon değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması şartı da aranmamıştır.

3.3.2. Veri Toplama Süreci

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

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

2-Veri tabanlarının taranması: İkinci aşamada yönetim ve organizasyon alanında yapılan ulusal ve uluslararası çalışmaların yer aldığı DERGİPARK-ULAKBİM, EBSCO, EMERALD, GOOGLE AKADEMİK, SAGE JOURNALS, SCIENCE DIRECT, SCOPUS, SPRINGER LINK, TAYLORve FRANCIS, PREQUEST, WEB OF SCIENCE, WILEY, YÖKTEZ veri tabanları belirlenen anahtar kelimeler doğrultusunda taranmıştır. Tarama yapılırken yayın yılı ve coğrafi bölge açısından herhangi bir kısıt getirilmemiştir. Yayın dili olarak Türkçe ve İngilizce yayınlar araştırmaya dahil edilmiştir.

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

4-Korelasyon verisi içeren çalışmalardan detaylı şablon oluşturulması: Meta analiz çalışmasında etki büyüklüğü olarak kullanılacak olan “korelasyon katsayısı”nı içeren 670 çalışma detaylı olarak incelenmiş ve meta analiz çalışmalarında kullanılan sistematik bir şablon oluşturulmuştur (Kocatürk 2016). Korelasyon analizi içeren çalışmalar “*araştırma kodu, yazar, yayın yılı, yayın başlığı, basım yeri, yayın dili, mobbinge ilişkilendirilen değişkenler, örneklem*”

sayısı, uygulama alanı (sektör), kullanılan ölçek ve kullanılan analiz yöntem” açısından listelenmiştir.

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

6-Değişkenlerin hangi sıklıkla çalışıldığının tespiti: Araştırma veri seti için oluşturulan detaylı şablona mobbing ile ilişkilendirilen kavramlar sütunu eklenerek her bir çalışma içerisinde mobbing ile ilişkilendirilen değişkenler listelenmiştir. Bu inceleme neticesinde korelasyon verisi içeren 578 çalışma kapsamında mobbing ile ilişkilendirilen 1141 değişken olduğu saptanmıştır. Çalışmalar bazında mobbing ile ilişkilendirilen değişkenlerin hangi sıklıkla çalışıldıkları listelenmiştir. Böylece mobbing kavramıyla ilişkisi en çok çalışılan değişkenler tespit edilmiştir.

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

8-Dahil etme kriterlerine göre eleme yapılması: Araştırma kapsamında meta analiz dahil etme kriteri olarak belirlenmiş olan etki büyüklüğü korelasyon verisi içermeyen çalışmalar daha önceki aşamalarda elenmiştir. Bu aşamada ise bir diğer dahil etme kriteri olan boyut bazında değil değişkenlere ilişkin genel korelasyon verisini içeren çalışmalar ayıklanarak araştırmaya dahil edilmiştir. Bu doğrultuda yapılacak olan dört ayrı meta analizi için yapılan eleme sonucunda kalan çalışma sayıları sırasıyla aşağıdaki gibidir (Tablo 1).

Tablo 1. Meta Analizine Dahil Edilen Çalışma Sayısı

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

Bu aşamaya kadar geçilen aşamalar sonucunda mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi korelasyon analizi ile inceleyen 60 çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan 14’ü boyut bazında ilişki sonuçlarını içermesi, iki değişken arasındaki genel korelasyon değeri verisini içermemesi sebebi ile 3’ü de aynı çalışmanın farklı zamanlarda ve kaynaklarda tekrar yayınlanması sebebiyle

elenmiştir. Bu eleme neticesinde mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ilişkin veri seti niteliğinde araştırmaya dahil olan 43 çalışma ile devam edilmiştir. Ayrıca bazı çalışmalarda birden fazla araştırma sonucuna yer verilmesi sebebi ile araştırmaya toplam 61349 örneklem büyüklüğünü temsil eden 47 veri seti ile devam edilmiştir.

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

Bu aşamaya kadar yapılan elemeler sonucunda mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi içeren içinde 54 veri seti olan 47 çalışma bulunmaktadır. Bu aşamada mobbing ve tükenmişlik arasında genel korelasyonları içermeyen, farklı boyutlar kullanarak boyutlar bazında korelasyon değerini veren 14 çalışma elenmiştir. Ayrıca bir çalışma mobbing değişkenini yoğunluk ve sıklık açısından ölçmesi sebebiyle araştırmaya dahil edilmemiştir. Elemeler neticesinde 31 çalışmadan elde edilen 38 veri seti dahil etme kriterlerine uygun bulunmuştur. Araştırmaya toplam 15893 örneklem büyüklüğünü temsil eden 38 veri seti ile devam edilmiştir.

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

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

9-Dahil edilen çalışmaların şablonlarının detaylandırılarak çeşitli kriterlere göre kodlanması: Araştırma veri seti olarak belirlenen çalışmalar “örneklem büyüklüğü, araştırmanın türü (makale-tez), araştırmanın dili, gerçekleştirildiği ülke, korelasyon katsayıları, gerçekleştirildiği alan (sektör) ve katılımcılar içinde kadınların yüzdesi” değişkenleri açısından irdelenerek detaylı dört ayrı şablona kodlamalar yapılmıştır. Her bir değişken için dört ayrı meta analizi yapılacak olması sebebi ile ayrı şablonlar oluşturulmuştur (Ek1).

4. ANALİZ VE BULGULAR

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

4.4.1. Mobbing ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

Bu kısımda değişkenlere ilişkin meta analiz bulguları tablolarına ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.4.1.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

İlk olarak mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi amacıyla yapılacak olan meta analiz kapsamında kullanılacak olan modelin belirlenmesi amaçlanmıştır. Modelin belirlenmesi amacıyla etki büyüklükleri arasındaki varyans, Hedges Q homojenlik testi ile irdelenmiştir (Hedges ve Vevea, 1998).

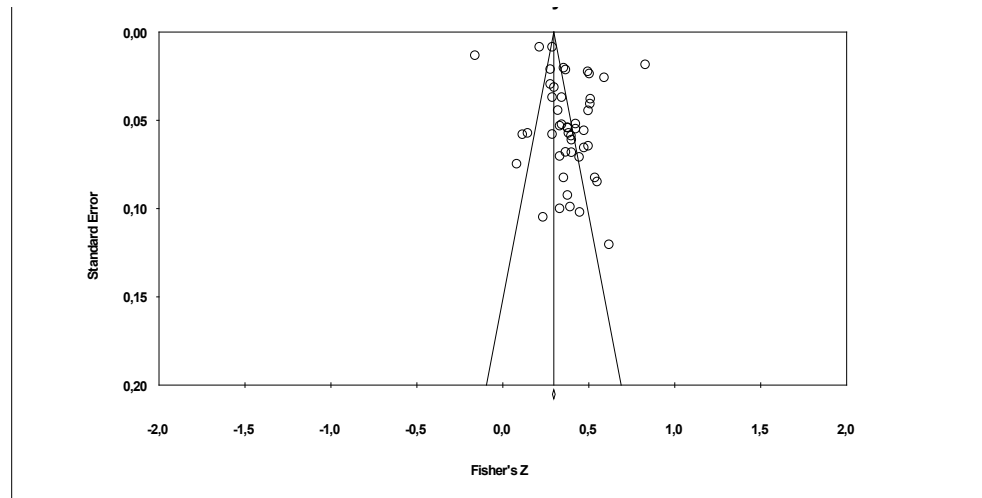
Yapılan Q testinin anlamlı ($p \leq 0,05$) sonuç vermesi doğrultusunda araştırmaya ilişkin analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modelinin* kullanılması uygun bulunmuştur. Q istatistiğinin anlamlı çıkması sebebi ile veri setinin heterojen olduğu görülmüştür. I^2 değerinin %75'ten büyük olması da heterojenliğin miktarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Higgins ve Thompson 2002). Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

Model	%95 Güven Aralığı			Heterojenlik						
	k	Etki büyüklüğü	Alt limit	Üst limit	Z	P	Q değeri	df	P	I^2
	4				73,35	0,00	2627,20	4	0,00	98,24
Sabit Etki	7	0,288	0,281	0,295	3	0	1	6	0	9
Rastgele Etkiler	4				11,33	0,00				
	7	0,359	0,301	0,414	7	0				

4.4.1.2. Yayın Yanlılığı

Yayınlanan çalışmaların çeşitli eğilimlere göre seçiliyor olması ve tarama sırasında oluşabilecek kayıp veri problemi gibi yanlılığa yol açabilecek durumların tespit edilmesi meta analiz çalışmaları için büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerini değişken olarak kabul ederek bir grafik oluşturan ve görsel olarak yayın yanlılığına ilişkin yorum yapma imkânı sunan huni grafiği incelenmiştir (Bakioğlu ve Özcan 2016, s.207) (Şekil 1).



Şekil 1. Mobbing-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Huni Grafiği

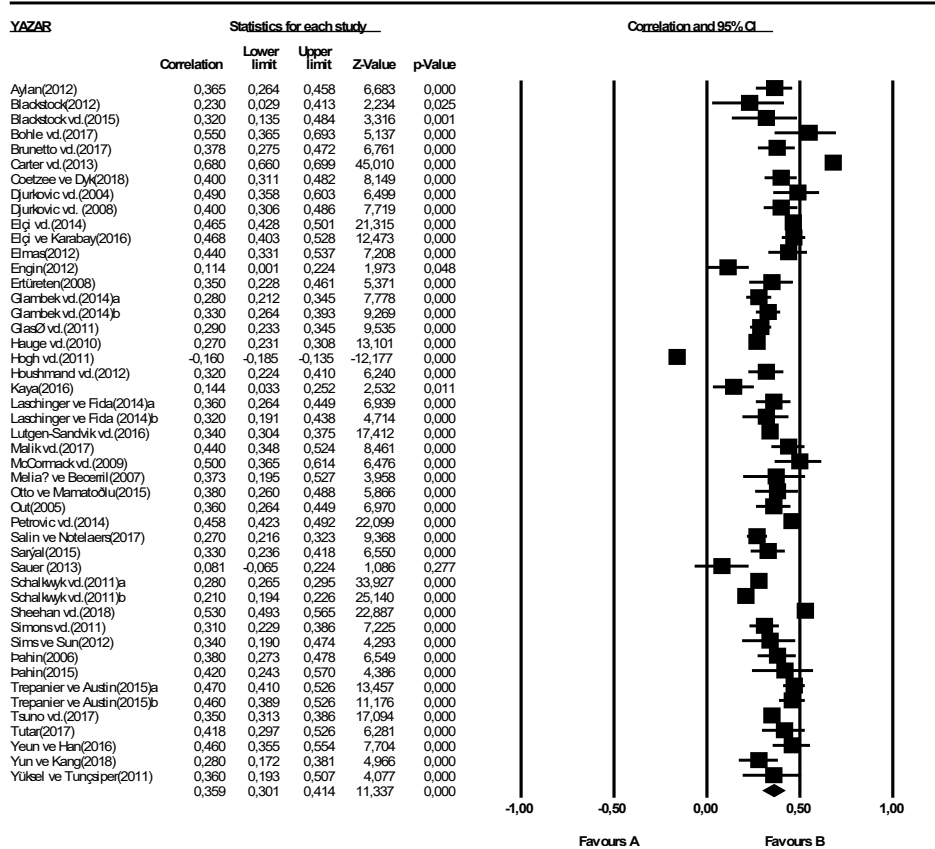
Grafikteki saçılmanın çok fazla olmadığı görülmekte ve yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Yine de grafiğin istatistiksel bir analizle desteklenmesi gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu analizi ile tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analizde Tau katsayısının anlamsız olması ($p>0,05$) yayın yanlılığının varlığına ilişkin hipotezin reddedilebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma kapsamında rastgele etkiler modeli ile ölçülen Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p>0,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen 47 veri setine ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Yayın Yanlılığı İstatistiği (Begg ve Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi)

Tau	-0,049
Z değeri	0,495
p değeri	0,620

4.4.1.3. Etki Büyüklüğü Analizi

Araştırma kapsamında “Çalışanların mobbing algıları ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin 43 araştırmadan elde edilen 47 veri seti kullanılarak test edilmesi hedeflenmiştir. Rastgele etkiler modeli kullanılarak yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Mobbing-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)

Mobbing ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -0,160$ ile $r = 0,680$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bulgularda

yer alan rastgele etkiler modeli etki büyüklüğüne ilişkin Z istatistiğinin anlamlı ($p < 0,05$) olması sebebi ile mobbing algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir.

Yapılan analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobbing ve işten ayrılma niyeti arasında %95 güven aralığında, etki büyüklüğü 0,359 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir (Cohen 1988, s.40).

4.4.1.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

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

Araştırmaya dahil olan veri seti incelendiğinde 47 çalışmanın 17 farklı ülkeden elde edildiği görülmektedir. Mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon analizi kullanılarak en çok araştırıldığı ülke 12 çalışma ile Türkiye’dir ($k=12$). Birleşik Krallık’ta yapılan çalışmada etki büyüklüğü $p= 0,680$ ile en yüksek düzeyde iken Danimarka’da yapılan çalışmada en düşük düzeyde ve negatif yönlü etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($p= -0,160$). Ülkeler açısından yapılan moderatör analiz sonucunda elde edilen Hedges Q testi değerlerinin anlamlı olması ile grupların araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeye göre dağılımlarının homojen olmadığı görülmüştür. Q-between değerinin anlamlı olması ile etki büyüklüklerinin farkının araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeye göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Bulgular doğrultusunda ‘*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*’nin mobbing ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu görülmektedir. İş yerinde mobbing davranışının çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkisi bir önceki analiz bulgusuyla desteklenmiştir. Bu noktada ise bu ilişkinin ülkeler düzeyinde anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Mobbing ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları

Araştırmanın Gerçekleştirildiği Ülke			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
ABD	3		0,265
Almanya	1		0,380
Avusturalya	4		0,429
Birleşik Krallık	1		0,680
Çin	2		0,422
Danimarka	1		-0,160
Finlandiya	1		0,270
Güney Afrika	3		0,281
Güney Kore	2	2290,152**	0,372
İrlanda	1		0,530
İspanya	1		0,373
Japonya	1		0,350
Kanada	8		0,375
Norveç	4		0,285
Pakistan	1		0,440
Sırbistan	1		0,458
Türkiye	12		0,359

Araştırmanın Gerçekleştirildiği Uygulama Alanı (Sektör)			
Alt Gruplar	k	Q-between	p
Eğitim	3		0,352
Karma	16		0,342
Sağlık	17	1,260	0,354
Turizm	2		0,444
Diğer	9		0,366

*p<=0,05 **p<=0,01

Mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki 47 çalışma içinde 17 araştırma ile en çok sağlık çalışanları bağlamında irdelenmiştir. Sektör belirlenmeden karma olarak tüm çalışanlar bağlamında gerçekleştirilen araştırma sayısının da 16 olduğu görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği uygulama alanına göre yapılan alt grup analizi Q-between değerinin istatistiksel olarak anlamsız olması sebebi ile etki büyüklüklerinin farkının araştırmanın gerçekleştirildiği sektöre göre farklılık göstermediği söylenebilmektedir. Bulgular doğrultusunda 'araştırmanın gerçekleştirildiği sektör'ün mobbing ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Mobbing ve işten ayrılma niyeti ilişkisi çalışmaların gerçekleştirildiği sektörler açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mobbinge maruz kalan çalışanlar her sektörde işten ayrılma eğiliminde olmaktadır. Bu eğilim sektörlerden bağımsız olarak her bir çalışana kapsamaktadır.

4.4.2. Mobbing ve İş Tatmini Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

Bu kısımda değişkenlere ilişkin meta analiz bulguları tablolarına ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.4.2.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

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

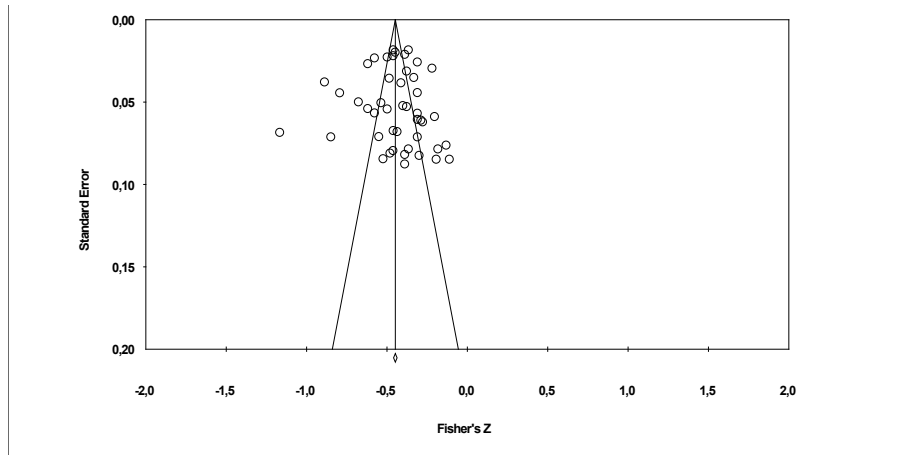
Hedges Q homojenlik testi anlamlı ($p < 0,05$) sonuç vermiş, bu doğrultuda araştırmaya ilişkin analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modeli* kullanılmıştır. Bu analiz ile meta analiz kapsamında kullanılan veri setinin heterojen olduğu görülmüştür. Heterojenliğin miktarının yüksek düzeyde olduğu ise I^2 değerinin %75'ten büyük olması ile tespit edilmiştir (Higgins ve Thompson 2002). Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5. Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

Model	k	%95 Güven Aralığı			Z	P	Heterojenlik			
		Etki büyüklüğü	Alt limit	Üst limit			Q değeri	df	P	I^2
Sabit Etki	4	-0,420	-0,429	-0,411	-	0,00	707,818	4	0,00	93,64
Rastgele Etkiler	6	-0,417	-0,454	-0,379	80,520	0		5	0	2
	6				19,151	0				

4.4.2.2. Yayın Yanlılığı

İkincil veriden alınan bulgularla gerçekleştirilen analizlerin genel sorunlarından olan yayın yanlılığı problemi, meta analiz yöntemini kullanan çalışmalar için de geçerlidir. Bu problemin ortadan kalkması ve yayın yanlılığı olmayan bir veri seti ile çalışılabilmesi amacıyla meta analiz öncesi yayın yanlılığı analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak analize dahil edilen çalışmalardan oluşturulan veri setine ilişkin huni grafiği incelenmiştir (Şekil 3).



Şekil 3. Mobbing-İş Tatmini İlişkisi Huni Grafiği

Grafikteki saçılmaya bakılarak yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılamamaktadır. Grafiğin istatistiksel bir analizle desteklenmesi gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu yöntemi kullanılarak tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analiz ile Tau katsayısının anlamsız olması ($p > 0,05$) yayın yanlılığının varlığına ilişkin hipotezin reddedilebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma kapsamında rastgele

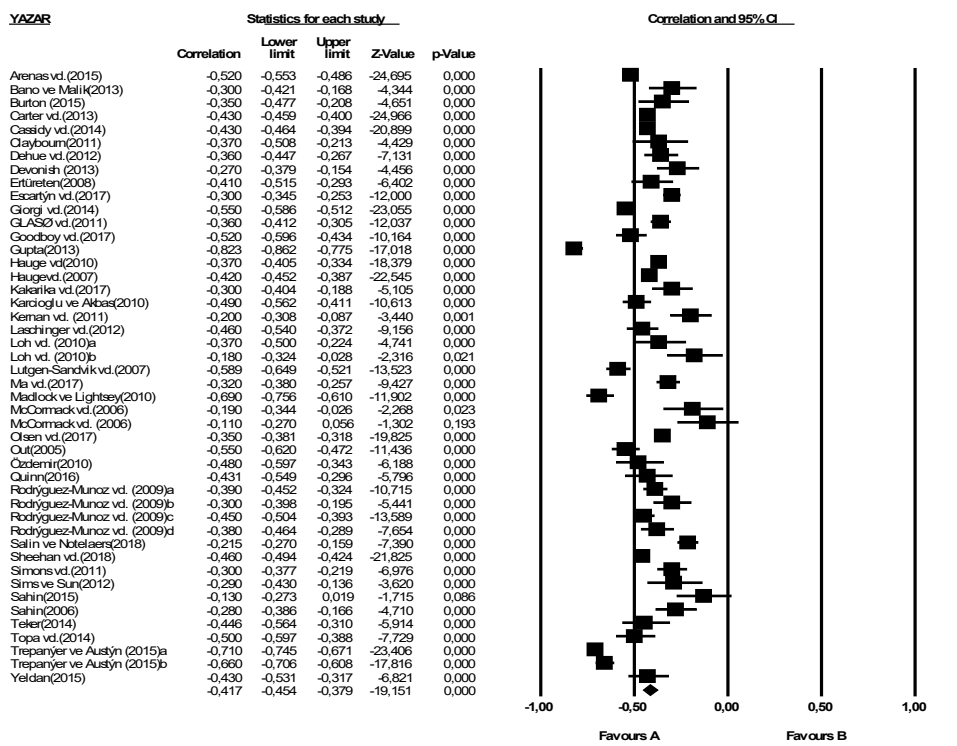
etkiler modeli ile ölçülen Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p>0,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen 46 veri setine ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Yayın Yanlılığı İstatistiği (Begg ve Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi)

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

4.4.2.3. Etki Büyüklüğü Analizi

Araştırma kapsamında “Çalışanların mobbing algıları ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin 40 araştırmadan elde edilen 46 veri seti kullanılarak test edilmesi hedeflenmiştir. Rastgele etkiler modeli kullanılarak yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 4’te yer almaktadır.



Şekil 4. Mobbing-İş Tatmini İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)

Mobbing ve iş tatmini değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -0,823$ ile $r = -0,110$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Rastgele etkiler modeli - Z istatistiğinin anlamlı ($p \leq 0,05$) olması sebebi ile mobbing algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Yapılan analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobbing ve iş tatmini arasında %95 güven aralığında, etki büyüklüğü $-0,417$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir (Cohen 1988, s.40).

4.4.2.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

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

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

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

Tablo 7. Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları

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

*p<=0,05 **p<=0,01

Bulgular doğrultusunda 'araştırmanın gerçekleştirildiği sektör'ün mobbing ve iş tatmini ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

4.4.3. Mobbing ve Tükenmişlik Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

Bu kısımda değişkenlere ilişkin meta analiz bulguları tablolarına ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.4.3.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

İlk olarak meta analiz çalışması için kullanılacak modelin belirlenmesi amacıyla etki büyüklükleri arasındaki varyans Hedges Q homojenlik testi ile irdelenmiştir (Hedges ve Vevea, 1998). Homojenlik testi k-1 serbestlik dereceli ki kare istatistiği dağılımına benzeyen Q istatistiğine dayanmaktadır (Hedges ve Olkin 1985, s.126).

Q testinin istatistiksel olarak anlamlı (p<0,05) bulunmasına dayanılarak analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modelinin* kullanılması uygun bulunmuştur. Q istatistiğinin

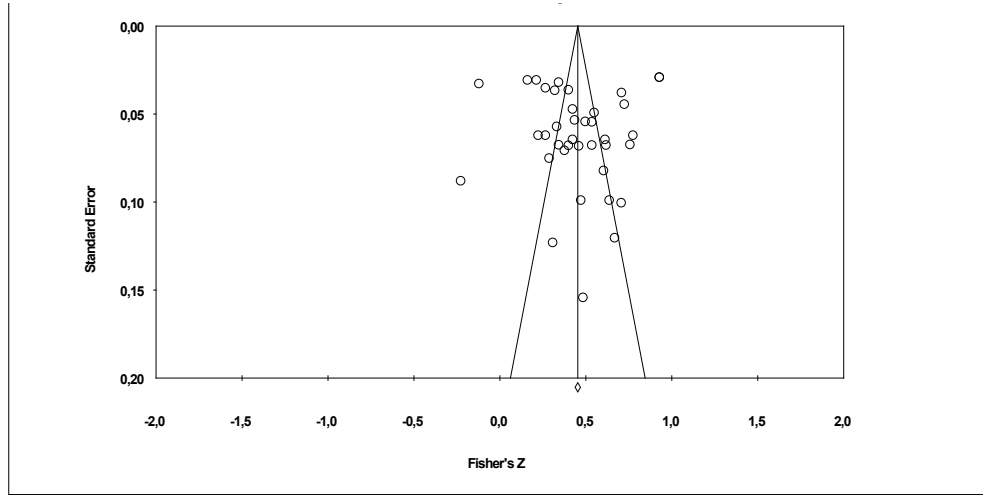
anlamli çıkması sebebi ile veri setinin heterojen olduğu görülmüştür. I^2 değerinin %75'ten büyük olması da heterojenliğin miktarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Higgins ve Thompson 2002). Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 8. Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

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

4.4.3.2. Yayın Yanlılığı

Daha önceki bölümde bahsedildiği üzere yayınlanan çalışmaların çeşitli eğilimlere göre seçiliyor olması ve tarama sırasında oluşabilecek kayıp veri problemi gibi yanlılığa yol açabilecek durumların tespit edilmesi meta analiz çalışmaları için büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerini değişken olarak kabul ederek bir grafik oluşturan ve görsel olarak yayın yanlılığına ilişkin yorum yapma imkânı sunan huni grafiği incelenmiştir (Bakioğlu ve Özcan 2016, s.207) (Şekil 5).



Şekil 5. Mobbing – Tükenmişlik ilişkisi Huni Grafiği

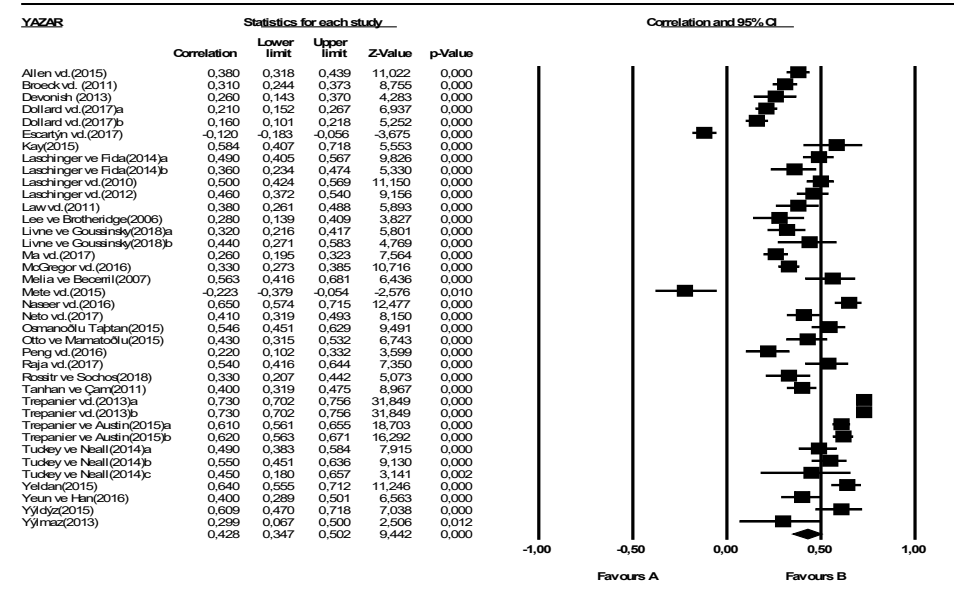
Grafikteki saçılmanın var olduğu ancak çok fazla olmadığı görülmekte ve yayın yanlılığına ilişkin net sonuca varılamamaktadır. Grafiğin istatistiksel bir analizle desteklenmesi gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu yöntemi kullanılarak tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analiz ile Tau katsayısının anlamsız olması ($p > 0,05$) yayın yanlılığının varlığına ilişkin hipotezin reddedilebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma kapsamında rastgele etkiler modeli ile ölçülen Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p > 0,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen 36 veri setine ilişkin yayın yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 9).

Tablo 9.Yayın Yanlılığı İstatistiği (Begg ve Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi)

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

4.4.3.3. Etki Büyüklüğü Analizi

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

**Şekil 6.** Mobbing-Tükenmişlik İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)

Rastgele etkiler modeli kullanılarak yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 6’da yer almaktadır.

Mobbing ve tükenmişlik değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -0,223$ ile $r = 0,730$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bulgularda yer alan rastgele etkiler modeli Z istatistiğinin anlamlı ($p < 0,05$) olması sebebi ile mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Yapılan meta analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobbing ve tükenmişlik arasında %95 güven aralığında, etki büyüklüğü 0,436 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir (Cohen 1988,40).

4.4.3.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

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

Meta analiz kapsamında oluşturulan veri setindeki 38 çalışmanın 15 farklı ülkeden elde edildiği görülmektedir. Mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin korelasyon analizi kullanılarak en

çok araştırıldığı ülke 9 çalışma ile Kanada'dır ($k=9$). Pakistan'da yapılan çalışmalarda etki büyüklüğü $p=,603$ ile en yüksek düzeyde iken İspanya'da yapılan çalışmalarda en düşük düzeyde etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($p= 0,247$). Yapılan alt grup analiz neticesinde Q between değerinin anlamlı olması '*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*' değişkeninin meta analiz verisinin heterojenliğinin sebebi olarak gösterilebileceği anlamı taşımaktadır.

Bulgular doğrultusunda '*araştırmanın gerçekleştirildiği ülke*'nin mobbing ve tükenmişlik ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Mobbing ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları

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

* $p<=0,05$ ** $p<=0,01$

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

4.4.4. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Meta Analiz Bulguları

Bu kısımda değişkenlere ilişkin meta analiz bulguları tablolarına ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.4.4.1. Sabit ve Rastgele Etkiler Modelleri

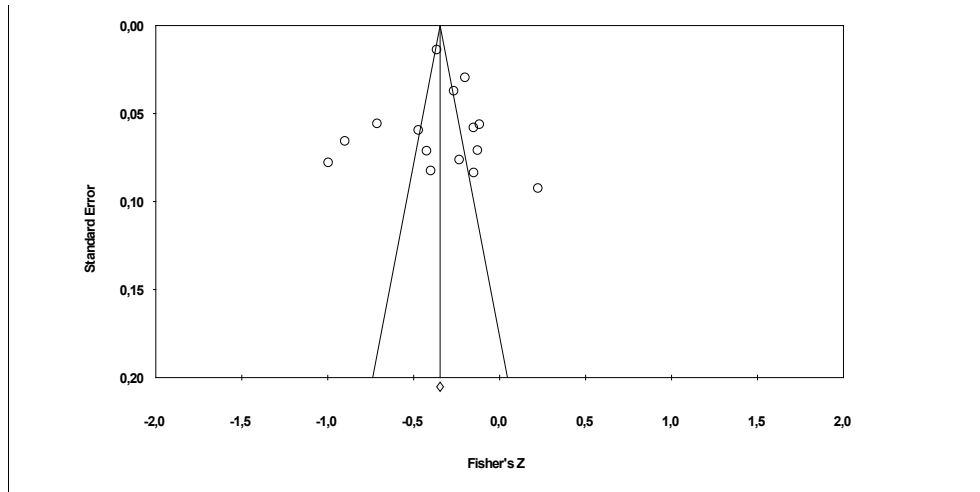
İlk olarak iki değişken arasındaki ilişkiye dair yapılan meta analiz sonuçlarının yorumlanmasında hangi analiz modelinin benimseneceğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda etki büyüklükleri arasındaki varyans Hedges Q homojenlik testi ile irdelenmiştir (Hedges ve Vevea, 1998). Homojenlik testi bulguları kapsamında Q testi anlamlı ($p \leq 0,05$) sonuç vermiştir. Bu sebeple araştırmaya ilişkin analiz sonuçlarının yorumlanmasında *rastgele etkiler modelinin* kullanılmasına karar verilmiştir. Q istatistiğinin anlamlı çıkması veri setinin heterojen olduğu anlamını taşımaktadır. Homojenlik testi bulgularında I^2 istatistiğinin de %75'ten büyük olması heterojenliğin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Higgins ve Thompson 2002). Bu doğrultuda ilerleyen aşamada moderatör (düzenleyici) değişkenlerin alt grup analizleri de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 11. Sabit-Rastgele Etkiler Modeli

Model	%95 Güven Aralığı					Heterojenlik				
	k	Etki büyüklüğü	Alt limit	Üst limit	Z	P	Q değeri	df	P	I^2
Sabit Etki	15	-0,333	-0,351	-0,315	-34,187	0,00	303,960	1	0,00	95,3
Rastgele Etkiler	15	-0,340	-0,434	-0,239	-6,269	0,00	0	4	0	94

4.4.4.2. Yayın Yanlılığı

Bu kısımda veri setini ikincil veri kullanımında karşılaşılabilecek olan yayın yanlılığı problemlerinden arındırabilmek amacıyla yanlılık analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak veri setinde bulunan araştırma sonuçlarının etki büyüklüklerini kullanarak bir grafik oluşturan huni grafiği incelenmiştir (Şekil 7).



Şekil 7. Mobbing - Örgütsel Bağlılık İlişkisi Huni Grafiği

Bu grafiğin yorumlanmasında sübjektif bir algı sorunu yaşanabilecek olması sebebiyle daha net bir sonuç elde edebilmek için istatistiksel bir analizle desteklemek gerekmektedir. Bu sebeple oluşturulan veri setine ilişkin yayın yanlılığı Begg ve Mazumdar sıralama korelasyonu yöntemi kullanılarak tekrar yorumlanmıştır. Yapılan analiz ile Tau katsayısının $\tau = -0,000$ ve Z değerinin

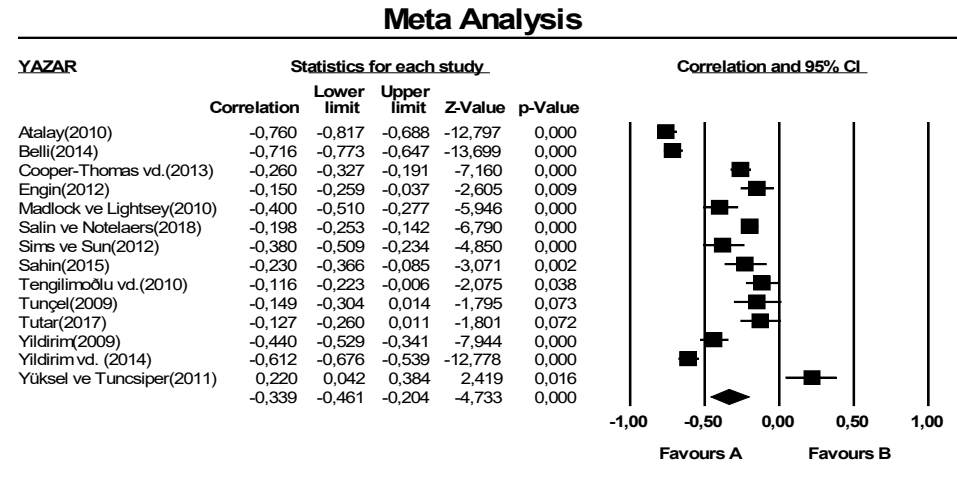
de 0,000 olması veri setinde yanlışlık probleminin olabileceğini göstermektedir. Bu sebeple z değeri diğer çalışmalara kıyasla çok yüksek olan bir çalışma veri setinden çıkarılarak analizlere devam edilmiştir. Bu çalışmanın çıkarılmasının ardından 14 çalışma sonucuyla yapılan yanlışlık analizine ilişkin Begg ve Mazumdar Sıralama testi sonuçlarına göre Kendall τ (tau) katsayısının anlamsız ($p>0,05$) olması nedeniyle çalışmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin yayın yanlışlığı olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 12). Bu aşama itibarı ile çalışmaya 14 araştırma sonucu ile devam edilmiştir.

Tablo 12. Yayın Yanlışlığı İstatistiği (Begg ve Mazumdar Sıralama Korelasyon Testi)

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

4.4.4.3. Etki Büyüklüğü Analizi

Araştırma kapsamında “Çalışanların mobbing algısı ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin 14 veri seti kullanılarak test edilmesi hedeflenmiştir. Rastgele etkiler modeli kullanılarak yorumlanan meta analiz bulguları neticesinde %95 güven aralığında elde edilen bulgular Şekil 8’de yer almaktadır.



Şekil 8. Mobbing-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Meta Analiz Orman Grafiği (Forest Plot)

Mobbing ve iş tatmini değişkenlerinin ortalama etki büyüklükleri (korelasyon değerleri) incelendiğinde $r = -0,760$ ile $r = 0,220$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bulgularda yer alan rastgele etkiler modeline ilişkin Z istatistiğinin anlamlı ($p \leq 0,05$) olması sebebi ile mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilmektedir. Yapılan analiz neticesinde rastgele etkiler modeli ile elde edilen bulgular doğrultusunda mobbing ve iş tatmini arasında %95 güven aralığında, etki büyüklüğü $-0,339$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cohen 1988 meta analiz etki büyüklükleri sınıflandırmasına göre bu ilişki orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir (Cohen 1988, s.40).

4.4.4.4. Moderatör Analizlere /Alt Grup Analizlerine İlişkin Bulgular

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

Meta analize dahil edilen 14 çalışmanın 5 farklı ülkeden elde edildiği görülmektedir. Mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon analizi kullanılarak en çok araştırıldığı ülke 10 çalışma ile Türkiye'dir (k=10). ABD'de yapılan çalışmalarda etki büyüklüğü $p = -0,400$ ile negatif yönlü en yüksek düzeyde iken Belçika'da yapılan çalışmada en düşük düzeyde ve negatif yönlü etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($p = -0,198$).

Tablo 13. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Kategorik Moderatör Analiz Bulguları

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

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

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

Mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki 14 çalışma içinde 5 araştırma ile en çok sağlık sektörü bağlamında irdelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde Q between değeri anlamlı bulunmuştur. Bu doğrultuda '*araştırmanın gerçekleştirildiği sektör*'ün mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisinde moderatör (düzenleyici) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ

Mobbing davranışı organizasyon içerisinde pek çok farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Mağdura lakap takma, her aksaklıktan onu mesul tutma, yetersiz hissettirme, iftira atma, hakkında dedikodu yapma, dışlama gibi daha masum görülen seviyedeki psikolojik şiddet türünde davranışlarla görülebildiği gibi daha ileri düzeyde; fiziksel istismar ve cinsel tacize varan saldırgan davranışlar şeklinde de gözlemlenmektedir. Bu tür saldırgan davranışlar mağdurun veya failin kişilik özelliklerinden kaynaklanabildiği gibi organizasyonel ve toplumsal tutumlar da bu davranışlara sebep olabilmektedir. Mağdurun psikolojik durumu, dayanıksız olması, yetkin olmaması, provakatif ve tehditkâr tutum sergilemesinin mobbing failini tetiklediği düşünülmektedir. Bununla birlikte failin endişeli veya agresif kişiliği, kıskançlığı, sosyal becerilerinin zayıf olması gibi unsurlar da mobbing davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Organizasyonlar ise özellikle oluşturdukları çalışma ortamı, benimsenen liderlik tarzı, örgüt

kültürü gibi değişkenlerle mobbing davranışına ortam hazırlamaktadır. Yöneticilerin çalışanlar arasındaki adaleti sağlaması ve çatışma düzeyini dengede tutabilmesi önem taşımaktadır. Stresli ve gergin iş ortamının organizasyon yönetimi tarafından ortadan kaldırılması mobbinge ortam oluşturulmaması açısından büyük önem taşımaktadır. Buna ek olarak farklılıkları benimseme ve yönetme noktasında sosyal grupların takındığı tutum da toplumsal açıdan mobbing davranışına etki eden faktörler arasında yer almaktadır. Toplum içindeki çeşitliliği yönetemeyen sosyal gruplar faili tetiklemek suretiyle mobbing davranışının oluşmasına ortam hazırlamaktadır. Ayrıca egoizmi, aşırı rekabeti, bireyselliği ve aşırı verimlilik baskısını körükleyen sosyal gruplar da mobbing davranışını tetiklemektedir.

Bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan önemli sonuçlar doğurabilecek olan iş yerinde mobbing davranışı akademik çalışmalar bağlamında da çok sayıda araştırmaya konu olmuştur (Leymann 1996; Devonish 2013; Dollard 2017). Buradan hareketle bu çalışma kapsamında işletmelerin yönetimi ve organizasyonu açısından büyük önem taşıyan mobbing kavramını irdelemek, bugüne kadar yapılan akademik çalışmalar bağlamında sistematik bir inceleme ile bu çalışmalardan ortak bir sonuç elde etmek amaçlanmıştır.

Literatürde birbirinden bağımsız olarak birikmekte olan araştırma sonuçlarının birleştirilmesi ve ortak çıkarımlara ulaşılabilmesi araştırmacılar ve karar vericiler açısından önem taşımaktadır. Glass 1976 yılında araştırma sentezlerinin önemine değinerek meta analizi tanımlamış ve önemini vurgulamıştır. Bu çalışma kapsamında yönetim ve organizasyon yazınında mobbing kavramının teorik temellerinin irdelenmesinin ardından sistematik irdelenmenin yapılması için araştırma modeline en uygun analiz yönteminin meta analiz olduğuna kanaat getirilmiştir.

Yapılan meta analiz çalışması kapsamında; mobbing ve işten ayrılma niyeti ilişkisi bağlamında 47 çalışma sonucundan alınan 61349 katılımcıdan oluşan örneklemi, mobbing ve iş tatmini ilişkisi bağlamında 46 çalışma sonucundan alınan 32463 katılımcıdan oluşan örneklemi, mobbing ve tükenmişlik ilişkisi bağlamında 38 çalışmadan alınan 15893 katılımcıdan oluşan örneklemi, mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi bağlamında 14 çalışmadan alınan 4502 katılımcıdan oluşan örneklemi temsil eden sonuçlara ulaşılmıştır. Meta analiz çalışmalarının güçlü tarafı olan büyük miktarda örnekleme ilişkin sonuçlara ulaşma avantajı ile mobbing ve araştırma kapsamında ilişkisi incelenen kavramların birbiri ile ilişkisinin önemli düzeyde olduğu bu çalışma ile ortaya konulmaktadır. İş yerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu görülürken, çalışma kapsamında gerçekleştirilen meta analiz alt grup analizleri ile iş yerinde mobbing ve diğer değişkenler arasındaki ilişkinin araştırmanın yapıldığı ülkeye göre farklılık gösterdiği, araştırmanın yapıldığı sektöre göre ise değişmediği de görülmüştür. Mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ise orta düzeyde olduğunun görülmesinin yanı sıra yapılan alt grup analizleri ile araştırmanın gerçekleştirildiği ülke değişkenine ek olarak araştırmanın gerçekleştirildiği sektöre göre de değişkenlik gösterdiği görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan meta analizler sonucunda elde edilen bulgular mobbing ile işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında orta düzeyde anlamlı birer etki büyüklüğü olduğu ortaya konulmuştur. Meta analizin araştırmacıya sağladığı yer, zaman ve örneklem kısıtlarının minimize edilmesi ile bu sonuçların genellenebilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bu sayede elde edilen sonuçların organizasyon içi ve dışı tüm karar vericiler açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde bu çalışma ile iş yerinde mobbing davranışının çalışanların alternatif işlere yönelme eğilimini arttırdığı söylenebilmektedir. Mobbingin görüldüğü organizasyonlarda işten ayrılma niyetinin de görülmesinin mümkün olduğu bulgularla ortaya konulmuştur. Mobbing değişkeninin teorik temelleri irdelendiğinde bu sürecin son aşamasında mağdur olan çalışanın iş ilişkisinin son bulduğu görülmektedir. Teoride yer alan bilgiye göre sürecin sonunda mağdur, kimi zaman kendi isteğiyle kimi zaman işverenin kararı ile işten ayrılmaktadır. İşten ayrılma eyleminin bir sonraki aşaması ise bu eğilimin davranışa dönüştürülerek iş ilişkisinin sonlandırılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın işten ayrılma eğiliminde olmasına sebep gösterilen iş ortamı, iş arkadaşları ve yöneticiler gibi faktörler noktasında iş yerinde mobbing ile ilişkilendirilmesi mümkündür. Kişinin çalıştığı ortamda iş arkadaşları veya üstleri tarafından doğrudan saldırgan davranışlara maruz bırakılması veya saldırgan davranışlara maruz kalan bir iş arkadaşının mağduriyetine şahit olması, işten ayrılma niyetinde olmasına sebebiyet verebilmektedir. Mobbinge maruz kalan veya şahit olan kişinin işten ayrılma eğiliminde olduğu çıkarımı, yapılan meta analiz ile de ortaya konulmuştur. Mobbingin işten ayrılma niyetini tetikleemesinin yanı sıra, bu ilişkinin tam tersi yönde ortaya çıkması da mümkündür. Herhangi bir sebeple işten ayrılma niyeti içerisinde olan bir çalışanın kaybettiği iş motivasyonu doğrultusunda saldırgan davranışlar sergilemesi veya ayrılma niyetinin etkisi ile düşen performansı sebebiyle iş arkadaşları veya üstleri tarafından saldırgan davranışlara maruz bırakılması olasıdır. Bu ihtimaller doğrultusunda işten ayrılma niyetinin de mobbing davranışının ortaya çıkmasını tetiklemesi muhtemeldir. Teoride ayrı ayrı tanımlanmış olan bu iki değişkenin birbiri ile ilişkisi bu noktalarda kurulabilmektedir. İki değişken arasındaki bu ilişki yapılan meta analiz neticesinde ortaya konulan bulgularla da desteklenmiştir.

Yapılan meta analiz alt grup analizleri neticesinde çalışmaların gerçekleştirildiği ülke değişkeninin her bir değişken arasındaki ilişki açısından düzenleyici etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmaların gerçekleştirildiği ülkelerde iş yerinde mobbing davranışına ilişkin toplumsal bakış açısının, yasal düzenlemelerle mağdurların korunma düzeyinin, kültürel öğelerin, organizasyonların saldırgan davranışlar karşısındaki yaygın tutumunun neler olduğu gibi faktörlerin bu etki açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ülke değişkeninin mobbing ile olan etkileniminin beraberinde çalışmaların gerçekleştirildiği ülkelerdeki işsizlik oranları, gelirin kişiler arasında dağılımı, genel refah düzeyinin yüksek olması, örgüt içi hiyerarşiye olan kültürel yaklaşım gibi faktörler çalışanların işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeylerini de etkilediği görüşü literatürde yer almaktadır. Teoride yer alan bu bilgiler meta analizler kapsamında yapılan alt grup analizleri ile de desteklenmiştir. İş yerinde mobbing kavramının irdelenmesinde öncü olan ve konuya ilişkin ilk yasal düzenlemeleri gerçekleştiren İskandinav ülkelerinde mobbing ve işten ayrılma ilişkisi diğer ülkelere oranla daha düşük düzeyde bulunmuştur. Mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkinin irdelendiği çalışmalarda gelir düzeyi diğerlerine oranla daha yüksek olan Singapur'da, Hindistan'a kıyasla daha düşük düzeyde ilişki görülmektedir. Refah düzeyi yüksek olan Avrupa ülkelerinden olan İspanya'da mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişki, refah düzeyi daha düşük olduğu bilinen Pakistan ve çalışma koşulları çok daha yoğun- yıpratıcı olan ABD'ye oranla daha düşük düzeydedir. Bağlılığa olan bakış açısı üzerindeki kültürel farkların net olarak görülebildiği Çin ve ABD gibi ülkelerde mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki farklılaşmaktadır. Tüm bu çıkarımlar göz önüne alındığında mobbing ve ilişkisi ortaya konulan değişkenlerin ülkeler düzeyinde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda ortaya konulan bu sonuçların mobbing ve sebebi veya sonucu olarak karşımıza çıkan bu değişkenlere ilişkin alınacak olan kararlar, ne tür faaliyetlerin desteklenip nelerden kaçınılmasının gerektiği, ne tür önlemler alınması ve nelerin teşvik edilmesi gerektiği konusunda karar alıcılara rehber oluşturabileceği

düşünülmektedir. Ülkeler arası farklılıklar gözetildiğinde mobbinge maruz kalan çalışanın çaresiz hissetmesinin önüne geçilmek üzere örgütsel ve yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği, mağdur olan çalışanın başvuracağı merciin net olarak belirlenmesinin önemi, düzenlemelerin yanı sıra bunlara ilişkin gerekli denetlemelerin yapılmasının ehemmiyeti ortaya çıkmaktadır.

Organizasyonların işten ayrılma niyetini düşük seviyede tutmak, iş tatminini artırmak, çalışanlarını tükenmişlik hissinden kurtarmak ve örgütsel bağlılıklarını artırmak gibi hedeflere yönelen organizasyonların iş yerinde mobbinge başa çıkma ve mobbingi önleme noktasında proaktif rol almasının gereği bu araştırma ile doğrulanmaktadır. Bu sayede daha fazla motive olmuş ve işini sahiplenen çalışanlar ile, verimli organizasyon çıktıları ve karlılık elde etmek, maliyetleri düşürmek ve toplumsal fayda sağlamak mümkün olabilecektir.

Yapılan çalışma kapsamında meta analiz çalışmalarının ortak problemlerinden olan yayın yanlılığı ve kayıp veri problemleri çalışmanın en önemli kısıtlarını oluşturmaktadır. Araştırma verisinin ikincil veri olarak daha önce yapılan çalışmalardan alınması bu problemlere yol açmaktadır. Çeşitli sebeplerle yayınlanmayan veya yayınlanmış olsa da yeterli atıf almaması gibi sebeplerle veri tabanları vasıtasıyla ulaşılamayan çalışma sonuçları araştırma açısından kayıp veri niteliği taşımaktadır. Bu kısıtın minimize edilmesi amacıyla veri tabanı seçimi mümkün olduğu kadar geniş tutularak maksimum sayıda çalışmadan veri elde edilmiştir. Araştırmanın bir başka kısıtı ise incelenen çalışmaların yayın dilinin Türkçe ve İngilizce ile sınırlandırılması gereğinden kaynaklanmaktadır. Araştırmacının yetkinliği doğrultusunda yayın dili kısıtının ortadan kaldırması mümkün olmamıştır. Yayımlanan çalışmaların yanlı basılmasına ilişkin oluşan yayın yanlılığı probleminin ortadan kalkması için ise bu doğrultuda gereken analizler gerçekleştirilmiş, yanlılığın olmadığına ilişkin bulgulara çalışma kapsamında yer verilmiştir. Kodlamanın bir kişi tarafından yapılması araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Kodlama güvenilirliğinin artırılması amacıyla araştırma veri setine dahil edilen çalışmaların her biri üçer kere kontrol edilerek analizler tekrar edilmiştir.

Bu çalışma ile mobbing kavramının 1970'lerde ilk tanımlanmasından bu yana yapılan tüm çalışmalar bağlamında irdelenmesi ve yönetim organizasyon alanında yeni kullanılmaya başlanan ve az sayıda örneği olan meta analiz yöntemini kullanması açısından özgün değer taşıdığı düşünülmektedir. Çalışma ile ortaya konulan sonuçlar doğrultusunda; iş yerinde mobbing gibi yönetim ve organizasyon alanında çok sayıda çalışmanın yapıldığı ve aynı araştırma sorusuna farklı bağlamlarda verilen cevapların çok olduğu değişkenlere ilişkin meta analiz çalışmalarının artmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede yapılan çalışmaların sonuçlarından çok daha büyük sayıda örnekleme temsilen daha genellenebilir ve toparlayıcı sonuçlara ulaşılabilecektir. Bunun yanı sıra mobbing değişkenine ilişkin nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılacak daha derinlemesine irdemeler yapılabilecek çalışmalara eğilinmesi yararlı olacaktır. Araştırmacıların bu konuya eğilmesi; "iş yerinde mobbing davranışının önemini, sebep olduğu bireysel ve toplumsal dinamikleri", uygulayıcı olan işletmelere, toplumsal düzeyde ve hukuk alanındaki karar vericilere aktarması açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu çalışma ile mobbing davranışının işten ayrılma niyeti, iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri açısından ortaya konulan önemi doğrultusunda önlenmesi için başta gelen aktörler olan işletmelerin de konuya ilişkin çalışmalarını artırmaları gerekli bulunmaktadır. Araştırma bulguları ile doğrulanan iş yerinde mobbingin yol açacağı bireysel, örgütsel ve toplumsal sorunların önlenmesi işletmelerin karar, politika ve prosedürlerini bu doğrultuda düzenlemeleri ile mümkün olabilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Etik Onay: Yoktur.

Yazar Katkısı: Esin Bengü Ceran (%50), Recep İbrahim Pınar (%50)

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: None.

Ethical Approval: None.

Author Contributions: Esin Bengü Ceran (%50), Recep İbrahim Pınar (%50)

KAYNAKÇA

- Allen, B. C., Holland, P., ve Reynolds, R. (2015). The effect of bullying on burnout in nurses: the moderating role of psychological detachment. *Journal of advanced nursing*, 71(2), 381-390.
doi: 10.1111/jan.12489
- American Psychological Association :Meta-Analysis Reporting Standards (MARS), Erişim adresi:
<https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u58/2015/MARS.pdf>
- Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N., ve Arcangeli, G. (2015). Workplace bullying in a sample of Italian and Spanish employees and its relationship with job satisfaction, and psychological well-being. *Frontiers in psychology*, 6, 1912.
doi:10.3389/fpsyg.2015.01912
- Atalay, İ. (2010). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kamu sektöründen bir örnek (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara
- Aylan, S. (2012). Organizasyonlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik konaklama işletmelerinde bir uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bakioğlu, A., ve Özcan, Ş. (2016). *Meta-analiz*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bano, S., ve Malik, S. (2013). Impact of workplace bullying on organizational outcome. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 7(3), 618-627. Erişim adresi:
<https://www.econstor.eu/handle/10419/188116>
- Belli, Emre (2014). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Blackstock, S. (2012). Addressing quality of worklife: Examining horizontal workplace bullying behaviors in nursing (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Northern British Columbia, Canada.
- Blackstock, S., Harlos, K., Macleod, M. L., ve Hardy, C. L. (2015). The impact of organisational factors on horizontal bullying and turnover intentions in the nursing workplace. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1106-1114. doi: 10.1111/jonm.12260
- Bohle, P., Knox, A., Noone, J., Mc Namara, M., Rafalski, J., ve Quinlan, M. (2017). Work organisation, bullying and intention to leave in the hospitality industry. *Employee Relations*. doi: 10.1108/ER-07-2016-0149

-
- Broeck, A. Van den, Baillien, E., ve De Witte, H. (2011). Workplace bullying: A perspective from the Job Demands-Resources model. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-12. Erişim adresi: <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC89255>
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shacklock, K., Farr-Wharton, B., ve Farr-Wharton, R. (2017). Management, bullying and the work outcomes of Australian paramilitary. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 50(3), 341-359. doi: 10.1177/0004865816647429
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P., ve Rothstein, H. R. (2021). Introduction to meta-analysis. Oxford,UK, John Wiley ve Sons.
- Burton, J. P. (2015). The role of job embeddedness in the relationship between bullying and aggression. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 518-529. doi: 10.1080/1359432X.2014.944169
- Card, N. A. (2015). Applied meta-analysis for social science research. New York, Guilford Publications.
- Carmeli, A., ve Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. doi: 10.1080/13678860600616305
- Carter, M., Thompson, N., Crampton, P., Morrow, G., Burford, B., Gray, C., ve Illing, J. (2013). Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. *BMJ open*, 3(6), doi:10.1136/bmjopen-2013-002628
- Cassidy, T., McLaughlin, M., ve McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work & Stress*, 28(3), 255-269. doi:10.1080/02678373.2014.927020
- Claybourn, M. (2011). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of business ethics*, 100(2), 283-301. doi:10.1007/s10551-010-0680-1
- Coetzee, M., ve van Dyk, J. (2018). Workplace bullying and turnover intention: Exploring work engagement as a potential mediator. *Psychological reports*, 121(2), 375-392. doi:10.1177/0033294117725073
- Cohen, J. (2013). Statistical power analysis for the behavioral sciences. USA, Routledge.
- Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M., Catley, B., Bentley, T., ve Trenberth, L. (2013). Neutralizing workplace bullying: the buffering effects of contextual factors. *Journal of Managerial Psychology*. doi:10.1108/JMP-12-2012-0399
- Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70. doi:10.5465/amr.1986.4282625
- Davenport, N., Schwartz, R. D., ve Elliott, G. P. (1999). Mobbing: Emotional abuse in the American workplace. Civil Society Pub.
- Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T., ve Pouwelse, M. (2012). Coping with bullying at work and health related problems. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 175. doi:10.1037/a0028969
-

-
- Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee Relations*, 630-647. doi: 10.1108/ER-01-2013-0004
- Djurkovic, N., McCormack, D., ve Casimir, G. (2003). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory ve Behavior*, 469-497. doi: 10.1108/IJOTB-07-04-2004-B001
- 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. doi: 10.1111/j.1748-8583.2008.00081.x
- Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., ve Escartin, J. (2017). Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 844-857. doi:10.1080/1359432X.2017.1380626
- Elçi, M., Karabay, M. E., Alpkın, L., ve Şener, İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1298-1309. doi:10.1016/j.sbspro.2015.01.110
- Elmas, S. (2012). İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Engin, G. (2012). Duygusal tacizin işten ayrılma ve örgütsel bağlılığa olan etkisi: konu ile ilgili bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. Dönence Yayınevi.
- Ertüreten, A. (2008). *The relationship of downward mobbing with leadership and work-related attitudes* (Yayımlanmamış doktora tezi) Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Escartin, J., Monzani, L., Leong, F., ve Rodríguez-Carballeira, Á. (2017). A reduced form of the Workplace Bullying Scale—the EPA-TR: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work ve Stress*, 31(1), 42-62. doi: 10.1080/02678373.2017.1295113
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- George, Jennifer M., R. Jones Gareth, C. Sharbrough William (2011). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., ve Arenas, A. (2015). Are bullying behaviors tolerated in some cultures? Evidence for a curvilinear relationship between workplace bullying and job satisfaction among Italian workers. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227-237. doi:10.1177/0886260513506280.
- Glabek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., ve Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268. doi: 10.1111/1748-8583.12035
- Glasø, L., Bele, E., Nielsen, M. B., ve Einarsen, S. (2011). Bus drivers' exposure to bullying at work: An occupation-specific approach. *Scandinavian journal of psychology*, 52(5), 484-493. doi:10.1111/j.1467-9450.2011.00895.x
-

-
- Goodboy, A. K., Martin, M. M., Knight, J. M., ve Long, Z. (2017). Creating the boiler room environment: The job demand-control-support model as an explanation for workplace bullying. *Communication Research*, 44(2), 244-262.doi: 10.1177/0093650215614365
- Gruneberg, Michael M.(1979).Understanding Job Satisfaction. Halsted Press.
- Gupta, R. (2013). Prevalence of workplace bullying and its impact on workplace well-being in academia. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(3), 503. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/openview/a0707d3dcbe6ecb8a73eb7686c8e3a44/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032134>
- Hauge, L. J., Skogstad, A., ve Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & stress*, 21(3), 220-242.doi:10.1080/02678370701705810
- Hauge, L. J., Skogstad, A., ve Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian journal of psychology*, 51(5), 426-433.doi:10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x
- Hedges, L. V., ve Vevea, J. L. (1998). Fixed-and random-effects models in meta-analysis. *Psychological methods*, 3(4), 486.
- Higgins, J. P., ve Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in medicine*, 21(11), 1539-1558.doi:10.1002/sim.1186
- Hogh, A., Hoel, H., ve Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study. *Journal of nursing management*, 19(6), 742-751. doi: 10.1111/j.1365-2834.2011.01264.x
- 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.doi: 10.1177/0018726712445100
- Kakarika, M., González-Gómez, H. V., ve Dimitriades, Z. (2017). That wasn't our deal: A psychological contract perspective on employee responses to bullying. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 43-55.doi:10.1016/j.jvb.2017.02.005
- Kang, J., ve Lee, M. (2016). The related factors to workplace bullying in nursing: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 28(4), 399-414. doi:10.7475/kjan.2016.28.4.399
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.doi:10.2307/2092438
- Karabulut, A. T. (2016). Bullying: harmful and hidden behavior in organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 4-11.doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.108
- Karakaş, A. (2017). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 80-112. Erişim adresi: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=689231>
- Kay, R. E. (2015). Professional and Team Identity Buffer Effects of Workplace Environment and Bullying on Burnout in Nurses (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Illinois, Chicago.
-

-
- Kaya, N. (2016). Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kernan, M. C., Watson, S., Chen, F. F., ve Kim, T. G. (2011). How cultural values affect the impact of abusive supervision on worker attitudes. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 464-489. doi:10.1108/13527601111179528
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., ve Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of advanced nursing*, 66(12), 2732-2742. doi: 10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., ve Grau, A. L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 49(10), 1266-1276. doi:10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012
- Laschinger, H. K. S., ve Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of work and organizational psychology*, 23(5), 739-753. doi:10.1080/1359432X.2013.804646
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., ve Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782-1793. doi:10.1016/j.aap.2011.04.010
- Lee, R. T., ve Brotheridge, C. M. (2006). When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping, and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 352-377. doi:10.1080/13594320600636531
- Leiter, M. P., ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308. doi:10.1002/job.4030090402
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. doi:0.1080/13594329608414853
- Livne, Y., ve Goussinsky, R. (2018). Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources. *Nursing & health sciences*, 20(1), 89-98. doi:10.1111/nhs.12392
- Loh, J., Restubog, S. L. D., ve Zagenczyk, T. J. (2010). Consequences of workplace bullying on employee identification and satisfaction among Australians and Singaporeans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(2), 236-252. doi:10.1177/0022022109354641
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management Communication Quarterly*, 16(4), 471-501. doi: 10.1177/0893318903251627
- Lutgen-Sandvik, P., Hood, J. N., ve Jacobson, R. P. (2016). The impact of positive organizational phenomena and workplace bullying on individual outcomes. *Journal of Managerial Issues*, 30-49. Erişim adresi:
-

https://www.jstor.org/stable/44114731?casa_token=0Nahrc7b2u8AAAAA%3AUQ7tsAABfBe4mASRPOCLOG1DWjXWOLuvwrgILkcwYcVyqJDbWWkNnVV48KWKl8V9xlY8WfDLQqfhW1GoTAcyAQlRzNxZNKy29bcZpxW6XyoM4biDo&seq=1

- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., ve Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862. doi: 10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x
- Ma, S. C., Wang, H. H., ve Chien, T. W. (2017). Hospital nurses' attitudes, negative perceptions, and negative acts regarding workplace bullying. *Annals of general psychiatry*, 16(1), 1-9. doi:10.1186/s12991-017-0156-0
- Madlock, P. E., ve Kennedy-Lightsey, C. (2010). The effects of supervisors' verbal aggressiveness and mentoring on their subordinates. *The Journal of Business Communication* (1973), 47(1), 42-62. doi: 10.1177/0021943609353511
- Malik, O. F., Sattar, A., Shahzad, A., ve Faiz, R. (2020). Personal bullying and nurses' turnover intentions in Pakistan: A mixed methods study. *Journal of interpersonal violence*, 35(23-24), 5448-5468. doi:10.1177/0886260517719903
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192. doi:10.1111/1467-8721.01258
- 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 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2106-2127. doi:10.1111/j.1559-1816.2009.00518.x
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., ve Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*. doi:10.1108/CDI-01-2016-0002
- Meliá Navarro, J. L., ve Becerril Galindo, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: a structural equation model. *Psicothema*. Erişim adresi : <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/4445>
- Mete, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B., ve Kılıç, R. (2015). Psikolojik şiddetin işe bağlı tükenmişliğe etkisi: Batman ilinde öğretmenler üzerine bir araştırma. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 6(12). Erişim adresi: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ee7c0f02-88b7-488b-8bcc-ebcf92a8a8d3%40redis>
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. M. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press.

-
- Naseer, S., Raja, U., ve Donia, M. B. L. (2016). Effect of perceived politics and perceived support on bullying and emotional exhaustion: The moderating role of type A personality. *The Journal of psychology, 150*(5), 606-624. doi:10.1080/00223980.2016.1154809
- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., ve Ferreira, P. C. (2017). Workplace bullying and presenteeism: the path through emotional exhaustion and psychological wellbeing. *Annals of work exposures and health, 61*(5), 528-538. doi:10.1093/annweh/wxx022
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., ve Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 955-979. doi:10.1348/096317909X481256
- Olsen, E., Bjaalid, G., ve Mikkelsen, A. (2017). Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses. *Journal of advanced nursing, 73*(11), 2709-2719. doi:10.1111/jan.13337
- Osmanoğlu T., N. (2015). Mobbing (psikolojik şiddet) Algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Otto, K., ve Mamatoglu, N. (2015). Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors. *The Journal of psychology, 149*(2), 193-218. doi:10.1080/00223980.2013.866535
- Out, J. W. (2005). Meanings of workplace bullying: Labelling versus experiencing and the belief in a just world (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Windsor, Kanada
- Özdemir, E. (2010). İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması (Yayımlanmamış doktora tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Peng, Y. C., Chen, L. J., Chang, C. C., ve Zhuang, W. L. (2016). Workplace bullying and workplace deviance: The mediating effect of emotional exhaustion and the moderating effect of core self-evaluations. *Employee Relations, 755-769*. doi:10.1108/ER-01-2016-0014
- Petrović, I., Čizmić, S., ve Vukelić, M. (2014). Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job-related behaviors. *Psihologija, 47*(2), 185-199. doi:10.2298/PSI1402185P
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *Bmj, 318*(7178), 228-232. doi:10.1136/bmj.318.7178.228
- Quinn, L. P. (2016). Bullying and nurses' work experience, coping self-efficacy beliefs, job satisfaction, and intent to leave one's job (Yayımlanmamış doktora tezi). Capella University, ABD.
- Raja, U., Javed, Y., ve Abbas, M. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work-family conflict. *International journal of stress management, 25*(4), 377. doi: 10.1037/str0000080
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 7*(3), 199-208. doi:10.1002
-

-
- Rayner, C., ve Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of community & applied social psychology*, 7(3), 181-191. doi: 10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476. doi: 10.5465/amr.1985.4278960
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B., ve Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23(3), 225-243. doi: 10.1080/02678370903227357
- Rossiter, L., ve Sochos, A. (2018). Workplace bullying and burnout: the moderating effects of social support. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(4), 386-408. doi:10.1080/10926771.2017.1422840
- Salin, D., ve Notelaers, G. (2017). The effect of exposure to bullying on turnover intentions: the role of perceived psychological contract violation and benevolent behaviour. *Work & stress*, 31(4), 355-374. doi:10.1080/02678373.2017.1330780
- Samnani, A. K., ve Singh, P. (2014). Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, 24(1), 5-16. doi:10.1016/j.hrmr.2013.08.013
- Sarial, Kıymet (2015). Psikolojik tacizin çalışanların tutumlarını belirlemedeki rolü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Sauer, P. A. (2013). Does resilience mediate the effects of bullying in nurses?. (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of North Carolina, Greensboro.
- Schalkwyk, Van 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. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-13. doi: 10.4102/sajhrm.v9i1.384
- Sheehan, M., McCabe, T. J., ve Garavan, T. N. (2020). Workplace bullying and employee outcomes: a moderated mediated model. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1379-1416. doi:10.1080/09585192.2017.1406390
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150. doi:10.2307/2391824
- Simons, S. R., Stark, R. B., ve DeMarco, R. F. (2011). A new, four-item instrument to measure workplace bullying. *Research in nursing & health*, 34(2), 132-140. doi:10.1002/nur.20422
- Sims, R. L., ve Sun, P. (2012). Witnessing workplace bullying and the Chinese manufacturing employee. *Journal of Managerial Psychology*. doi:10.1108/02683941211193839
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56. doi:10.2307/2391745
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288. Erişim adresi: https://dlwqtxts1xze7.cloudfront.net/38041535/PDF2011_2_8-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1656532602&Signature=gCVSeQNz7ZePkSolK77ZB1Cq1wMJy1qOx7W-
-

3fZGEHcUI-RRSKqh1Zw1PIbuFpMHsha4CdqhGmsDye4F3jyLA-3wUozpTqUKYwyrqv-
C75lhaM5jQoGrZPcstvQTWU143wsG0VjKG7fsaxA30fObO7f2U0iGMfZAW2aAwGrAblJum
iHOclLJleQOJp7~joVkmMXDfl89ci~mPrp4yBODQ9r-
nO4w0mI15hZjylAsgb2SJSIFHBgGrpi1n5uJBHWFkKvmpwPW4c8Me5Xamp9oMIz6x6pkr
9hi9Nkf08aKA14Bd~ie6u6wT2hniql7lwSnDxxw480D9IQxJgV4~Y6~kg__&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Şahin, Neslihan (2006). Duygusal taciz (mobbing) ve organizasyonel sonuçlar üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şahin, G. S. (2015). *The relationship between mobbing and paternalistic leadership: Perception of generation Y's* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Tanhan, F., ve Çam, Z. (2011). The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2704-2709. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.04.174
- Teker, S. K. (2014). Mobbingin iş tatminine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sağlık kurumu örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Tengilimoğlu, D., Mansur, F. A., ve Dziegielewski, S. F. (2010). The effect of the mobbing on organizational commitment in the hospital setting: A field study. *Journal of Social Service Research*, 36(2), 128-141. doi:10.1080/01488370903578082
- Topa, G., Guglielmi, D., ve Depolo, M. (2014). Mentoring and group identification as antecedents of satisfaction and health among nurses: What role do bullying experiences play?. *Nurse Education Today*, 34(4), 507-512. doi:10.1016/j.nedt.2013.07.006
- Trépanier, S. G., Fernet, C., ve Austin, S. (2015). A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. *Journal of occupational health psychology*, 20(1), 105. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/buy/2014-34859-001>
- Trépanier, S. G., Fernet, C., ve Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work ve Stress*, 27(2), 123-140. doi:10.1080/02678373.2013.782158
- Tsuno, K., Kawakami, N., Shimazu, A., Shimada, K., Inoue, A., ve Leiter, M. P. (2017). Workplace incivility in Japan: Reliability and validity of the Japanese version of the modified Work Incivility Scale. *Journal of occupational health*, 16-0196. doi:10.1539/joh.16-0196-OA
- Tuckey, M. R., ve Neall, A. M. (2014). Workplace bullying erodes job and personal resources: Between-and within-person perspectives. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 413. doi:10.1037/a0037728
- Tunçel, Özgür (2009). Kişilik ve örgüt kültürü bağlamında yıldırma davranışının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: ampirik bir çalışma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Tutar, Hava Nur Gamze (2017). İş yerindeki yıldırma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizliğin aracılık rolü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Xu, T., Magnusson Hanson, L. L., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E., ... ve Rod, N. H. (2018). Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: a

-
- multicohort study and meta-analysis. *Diabetologia*, 61(1), 75-83. doi:10.1007/s00125-017-4480-3
- Varhama, L. M., ve Björkqvist, K. (2004). Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees. *Psychological reports*, 94(3_suppl), 1116-1124. doi: 10.2466/pr0.94.3c.1116-1124
- Verkuil, B., Atasayi, S., ve Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: a meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PloS one*, 10(8), e0135225. doi:10.1371/journal.pone.0135225
- Yeldan, S. (2015). Job demands and resources as the antecedents of mobbing and its consequences (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Yeun, Y. R., ve Han, J. W. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372-380. doi:10.14257/ijbsbt.2016.8.1.3
- Yıldırım, D. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International nursing review*, 56(4), 504-511. doi:10.1111/j.1466-7657.2009.00745.x
- Yıldırım, B., Yirik, Ş., ve Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/niguiibfd/issue/19756/211493>
- Yildiz, S. M. (2015). The relationship between bullying and burnout: An empirical investigation of Turkish professional football players. *Sport, Business and Management: An International Journal*. doi: 10.1108/SBM-09-2012-0034
- Yılmaz, H. (2013). Örgütlerde yıldırma davranışları, personelin tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Young-Jones, A., Fursa, S., Byrket, J. S., ve Sly, J. S. (2015). Bullying affects more than feelings: The long-term implications of victimization on academic motivation in higher education. *Social psychology of education*, 18(1), 185-200. doi:10.1007/s11218-014-9287-1
- Yun, S., ve Kang, J. (2018). Influencing factors and consequences of workplace bullying among nurses: a structural equation modeling. *Asian nursing research*, 12(1), 26-33. doi: 0.1016/j.anr.2018.01.004
- Yuksel, M., ve Tunçsiper, B. (2011). The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 54-64. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32068/354977>
-

EKLER**Ek Tablo1.** Mobbing ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİL	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET		
					(KADIN) %	N	r
Aylan(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Turizm	0,340	308	0,365
Blackstock(2012)	Tez	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,845	94	0,230
Blackstock ve diğerleri(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,850	103	0,32
Bohle ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Turizm	0,571	72	0,550
Brunetto ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Diğer	0,230	292	0,378
Carter ve diğerleri(2013)	Makale	İngilizce	Birleşik Krallık	Sağlık	0,723	2950	0,680
Coetzee ve Dyk(2018)	Makale	İngilizce	Güney Afrika	Karma	0,630	373	0,400
Djurkovic ve diğerleri(2004)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Diğer	0,560	150	0,490
Djurkovic ve diğerleri (2008)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Eğitim	0,680	335	0,400
Elçi ve diğerleri(2014)	Makale	İngilizce	Türkiye	Karma	0,420	1794	0,465
Elçi ve Karabay(2016)	Makale	Türkçe	Türkiye	Karma	0,557	607	0,468
Elmas(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Karma	0,440	236	0,440
Engin(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,800	300	0,114
Ertüreten(2008)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,670	219	0,350
Glabek ve diğerleri(2014)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,140	734	0,280
Glabek ve diğerleri(2014)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,140	734	0,330
GlasØ ve diğerleri(2011)	Makale	İngilizce	Norveç	Diğer	0,134	1023	0,290
Hauge ve diğerleri(2010)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,510	2242	0,270
Hogh ve diğerleri(2011)	Makale	İngilizce	Danimarka	Sağlık	0,940	5696	-0,160
Houshmand ve diğerleri(2012)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	Yok	357	0,320
Kaya(2016)	Tez	Türkçe	Türkiye	Eğitim	0,610	308	0,144
Laschinger ve Fida(2014)a	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,910	342	0,360
Laschinger ve Fida (2014)b	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,890	205	0,320
Lutgen-Sandvikve diğerleri(2016)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,560	2421	0,340
Malik ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Pakistan	Sağlık	0,910	324	0,440
McCormack ve diğerleri(2009)	Makale	İngilizce	Çin	Eğitim	0,420	142	0,500
Meliá ve Becerril(2007)	Makale	İngilizce	İspanya	Diğer	0,180	105	0,373
Otto ve Mamatoğlu(2015)	Makale	İngilizce	Almanya	Diğer	0,520	218	0,380
Out(2005)	Tez	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,100	345	0,360
Petrovic ve diğerleri(2014)	Makale	İngilizce	Sırbistan	Diğer	0,540	1998	0,458
Salin ve Notelaers(2017)	Makale	İngilizce	Finlandiya	Karma	0,620	1148	0,270
Sarial(2015)	Tez	Türkçe	Türkiye	Karma	0,510	368	0,330
Sauer (2013)	Tez	İngilizce	Abd	Sağlık	0,954	182	0,081
Schalkwyk ve diğerleri(2011)a	Makale	İngilizce	Güney Afrika	Karma	0,340	13911	0,280
Schalkwyk ve diğerleri(2011)b	Makale	İngilizce	Güney Afrika	Karma	0,340	13911	0,210
Sheehan ve diğerleri(2018)	Makale	İngilizce	İrlanda	Sağlık	Yok	1507	0,530
Simons ve diğerleri(2011)	Makale	İngilizce	Abd	Sağlık	0,930	511	0,310
Sims ve Sun(2012)	Makale	İngilizce	Çin	Karma	0,570	150	0,340
Şahin(2006)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,630	271	0,380
Şahin(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,020	99	0,420
Trépanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,900	699	0,470
Trépanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,900	508	0,460
Tsuno ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Japonya	Karma	0,480	2191	0,350
Tutar(2017)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,090	202	0,418
Yeun ve Han(2016)	Makale	İngilizce	Güney Kore	Sağlık	0,100	243	0,460
Yun ve Kang(2018)	Makale	İngilizce	Güney Kore	Sağlık	0,990	301	0,280
Yüksel ve Tunçsiper(2011)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,758	120	0,360

Ek Tablo 2. Mobbing ve İş Tatmini İlişkisine İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİL	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET (KADIN) %	N	r
Arenas ve diğerleri(2015)	Makale	İngilizce	İtalya ve İspanya	Karma	0,44	1839	-0,52
Bano ve Malik(2013)	Makale	İngilizce	Pakistan	Sağlık	yok	200	-0,30
Burton (2015)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	yok	165	-0,35
Carter ve diğerleri(2013)	Makale	İngilizce	İngilizceiltere	Sağlık	0,72	2950	-0,43
Cassidy ve diğerleri(2014)	Makale	İngilizce	Birleşik Krallık	Karma	0,67	2068	-0,43
Claybourn(2011)	Makale	İngilizce	Kanada	Eğitim	0,29	133	-0,37
Dehue ve diğerleri(2012)	Makale	İngilizce	Hollanda	Karma	0,45	361	-0,36
Devonish (2013)	Makale	İngilizce	Karayipler	Karma	0,48	262	-0,27
Ertüreten(2008)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,67	219	-0,41
Escart'ın ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	İspanya	Karma	0,47	1506	-0,30
Giorgi ve diğerleri(2014)	Makale	İngilizce	İtalya	Karma	0,44	1393	-0,55
GlasØ ve diğerleri(2011)	Makale	İngilizce	Norveç	Diğer	0,87	1023	-0,36
Goodboy ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,72	314	-0,52
Gupta(2013)	Makale	İngilizce	Hindistan	Eğitim	0,69	216	-0,823
Hauge vd(2010)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,50	2242	-0,37
Hauge ve diğerleri(2007)	Makale	İngilizce	Norveç	Karma	0,52	2539	-0,42
Kakarika ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Yunanistan	Karma	0,53	275	-0,30
Karcioğlu ve Akbaş(2010)	Makale	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,57	395	-0,49
Kernan ve diğerleri (2011)	Makale	İngilizce	Abd , Güney Kore	Karma	0,43	291	-0,20
Laschİngilizceervediğerleri(2012)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,92	342	-0,46
Loh ve diğerleri (2010)	Makale	İngilizce	Avusturalya	Karma	0,57	152	-0,37
Loh ve diğerleri (2010)	Makale	İngilizce	Sİngilizceapur	Karma	0,56	165	-0,18
Lutgen-Sandvikvediğerleri(2007)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,66	403	-0,59
Ma ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Tayvan	Sağlık	Yok	811	-0,32
Madlock ve Lightsey(2010)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,56	200	-0,69
McCormack ve diğerleri(2006)	Makale	İngilizce	Çin	Eğitim	0,42	142	-0,19
McCormack ve diğerleri (2006)	Makale	İngilizce	Çin	Eğitim	0,42	142	-0,11
Olsen ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Norveç	Sağlık	0,90	2946	-0,35
Out(2005)	Tez	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,10	345	-0,55
Özdemir(2010)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,56	143	-0,48
Quinn(2016)	Tez	İngilizce	Abd	Sağlık	0,89	161	-0,431
RodriguzMunozvediğerleri(2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,43	680	-0,39
Rodriguez-Munoz ve dğrlr (2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,41	312	-0,30
Rodriguez-Munoz ve dğrlr (2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,54	789	-0,45
Rodriguez-Munoz ve dğrlr (2009)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,50	369	-0,38
Salin ve Notelaers(2018)	Makale	İngilizce	Finlandiya	Karma	0,62	1148	-0,215
Sheehan ve diğerleri(2018)	Makale	İngilizce	İrlanda	Karma	Yok	1929	-0,46
Simons ve diğerleri(2011)	Makale	İngilizce	Abd	Sağlık	0,93	511	-0,30
Sims ve Sun(2012)	Makale	İngilizce	Çin	Karma	0,57	150	-0,29
Şahin(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Diğer	0,01	175	-0,13
Şahin(2006)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,63	271	-0,28
Teker(2014)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,76	155	-0,45
Topa ve diğerleri(2014)	Makale	İngilizce	İspanya	Sağlık	Yok	201	-0,50
Trepanier ve Austin (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,91	699	-0,71
Trepanier ve Austin (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,91	508	-0,66
Yeldan(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,64	223	-0,43

Ek Tablo 3. Mobbing ve Tükenmişlik İlişkinine İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİLİ	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET KADIN %	N	R
Allen ve diğerleri(2015)	Makale	İngilizce	Avusturya	Sağlık	0,890	762	0,38
Broeck ve diğerleri (2011)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,670	749	0,31
Devonish (2013)	Makale	İngilizce	Karayıpler	Diğer	0,480	262	0,26
Dollard ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Avusturya	Karma	0,545	1062	0,21
Dollard ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Avusturya	Karma	0,545	1062	0,16
Escartın ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	İspanya	Karma	0,600	932	-0,12
Kay(2015)	Tez	İngilizce	ABD-Chicago	Sağlık	0,900	72	0,58
Laschinger ve Fida(2014)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,915	339	0,49
Laschinger ve Fida(2014)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,893	203	0,36
Laschinger ve diğerleri(2010)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,950	415	0,50
Laschinger ve diğerleri(2012)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,920	342	0,46
Law ve diğerleri(2011)	Makale	İngilizce	Avusturya	Karma	0,532	220	0,38
Lee ve Brotheridge(2006)	Makale	İngilizce	Kanada	Karma	0,60	180	0,28
Livne ve Goussinsky(2018)	Makale	İngilizce	İsrail	Sağlık	0,553	309	0,32
Livne ve Goussinsky(2018)	Makale	İngilizce	İsrail	Sağlık	0,840	105	0,44
Ma ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Tayvan	Sağlık	Yok	811	0,26
McGregor ve diğerleri(2016)	Makale	İngilizce	Avusturya	Karma	0,500	980	0,33
Melia ve Becerril(2007)	Makale	İngilizce	İspanya	Diğer	0,181	105	0,56
Mete ve diğerleri(2015)	Makale	Türkçe	Türkiye	Eğitim	0,318	132	-0,22
Naseer ve diğerleri(2016)	Makale	İngilizce	Pakistan	Karma	0,430	262	0,65
Neto ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Portekiz	Karma	0,540	353	0,41
Osmanoğlu Taştan(2015)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,230	243	0,55
Otto ve Mamatoğlu(2015)	Makale	İngilizce	Almanya	Karma	0,518	218	0,43
Peng ve diğerleri(2016)	Makale	İngilizce	Tayvan	Diğer	0,922	262	0,22
Raja ve diğerleri(2017)	Makale	İngilizce	Pakistan	Karma	0,190	151	0,54
Rossitr ve Sochos(2018)	Makale	İngilizce	Birleşik Krallık	Karma	0,410	222	0,33
Tanhan ve Çam(2011)	Makale	İngilizce	Türkiye	Eğitim	0,480	451	0,40
Trepanier ve diğerleri(2013)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,910	1179	0,73
Trepanier ve diğerleri(2013)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,910	1179	0,73
Trepanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,905	699	0,61
Trepanier ve Austin(2015)	Makale	İngilizce	Kanada	Sağlık	0,905	508	0,62
Tuckey ve Neall(2014a)	Makale	İngilizce	Avusturya	Diğer	0,770	221	0,49
Tuckey ve Neall(2014b)	Makale	İngilizce	Avusturya	Diğer	0,770	221	0,55
Tuckey ve Neall(2014c)	Makale	İngilizce	Avusturya	Diğer	0,622	45	0,45
Yeldan(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Karma	0,637	223	0,64
Yeun ve Han(2016)	Makale	İngilizce	Güney Kore	Sağlık	0,100	243	0,40
Yıldız(2015)	Makale	İngilizce	Türkiye	Diğer	0	102	0,609
Yılmaz(2013)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,580	69	0,299

Ek Tablo 4. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkinine İlişkin Çalışmalar

YAZAR-YIL	TÜR	DİLİ	ÜLKE	SEKTÖR	CİNSİYET (KADIN) %	N	r
Atalay(2010)	Tez	Türkçe	Türkiye	Kamu	0,21	168	-0,760
Belli(2014)	Tez	Türkçe	Türkiye	Kamu	0,29	235	-0,716
CooperThomasvedigerleri(2013)	Makale	İngilizce	Yeni Zelanda	Sağlık	0,84	727	-0,260
Einarsen ve diğerleri(2009)	Makale	İngilizce	Britanya	Karma	0,48	5288	-0,350
Engin(2012)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,08	300	-0,150
Madlock ve Lightsey(2010)	Makale	İngilizce	Abd	Karma	0,56	200	0,40
Salin ve Notelaers(2018)	Makale	İngilizce	Belçika	Karma	0,62	1148	-0,198
Sims ve Sun(2012)	Makale	İngilizce	Çin	Diğer	0,57	150	-0,380
Şahin(2015)	Tez	İngilizce	Türkiye	Diğer	0,01	175	-0,230
Tengilimoğlu ve diğerleri(2010)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,54	320	-0,116
Tunçel(2009)	Tez	Türkçe	Türkiye	Sağlık	0,95	146	-0,149
Tutar(2017)	Tez	Türkçe	Türkiye	Diğer	0,09	202	-0,127
Yıldırım(2009)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,10	286	-0,440
Yıldırım ve diğerleri (2014)	Makale	Türkçe	Türkiye	Turizm	0,34	325	-0,612
Yüksel ve Tunçsiper(2011)	Makale	İngilizce	Türkiye	Sağlık	0,76	120	0,220

SUMMARY

Introduction

It is known that conflict between employees at work contributes to learning up to a certain level. Although conflict contributes to learning, it also brings negative effects as the conflict escalates over time and drags interpersonal communication to a dead end. If one of the parties puts pressure on the other and does this systematically, the conflict process turns into mobbing. Although mobbing behavior in the workplace is perceived as minor frictions at the beginning, this situation becomes systematic over time, and it makes the person exposed to it victimized. In addition to the negative effects of mobbing on the victim, the negative effects on the organization and society can be observed in the medium and long term, and it constitutes an important work area for the management and organization field. Many topics, such as what the causes and consequences of mobbing are, what can be done to prevent and cope with it, what the role of the victim, perpetrator and other actors are in the process, pose potential research questions for management organization area. In this direction, since the 1970s, there have been many studies examining the mobbing variable in the workplace in the context of different research questions. The importance of mobbing behavior in the workplace for practitioners has increased over the years, and the academic community has tended to increase the number of studies on the mobbing variable in line with this increasing importance. At this point, it has emerged that many studies in the literature should be filtered through a single filter and a common deduction should be made from the studies done.

Purpose

As a result of the literature review on the concept of mobbing in the field of management and organization, it has been determined that although many studies have been made on this subject, the studies have not been systematically examined, many studies exist independently of each other in the literature, but they have not been systematically evaluated together for a common purpose. From this point of view, besides examining the theoretical foundations of the concept, the need to conduct research on the relationship of the variable with other organizational variables has emerged. However, it was thought that it would be a more meaningful effort to reach a conclusion by systematically studying the existing research results, instead of making a primary level analysis of these relationships again. In this direction, determining the variables associated with the mobbing variable in the workplace in the management and organization literature constitutes the primary purpose of the research, and the secondary purpose of the study is to reveal the findings obtained because of the systematic analysis of those variables whose relationship with mobbing has been studied the most.

Method

In line with the primary purpose of the research, the studies on the mobbing variable in the literature were systematically examined and related variables were determined. As a result of the determinations made in line with the primary purpose, the most frequently studied organizational variables in relation to the mobbing variable are intention to leave, job satisfaction, burnout and organizational commitment. From this point of view, hypotheses for the research questions were formed in line with the secondary purpose of the research. Country and sector variables are included in the sub-hypotheses determined within the scope of the research. Four research hypotheses for the secondary purpose and two sub-hypotheses for each of the four hypotheses were formed.

The Meta-Analysis Reporting Standards (MARS) table compiled by the American Psychological Association (APA) was used in order not to skip the stages that should be included in the meta-analysis method, especially within the scope of data collection and analysis stages of the research process (American Psychological Association MARS). A 9-stage data collection process was followed to determine the variable in which the mobbing variable was most frequently studied and to carry out the meta-analysis by examining the studies.

Within the scope of this study, with the aim of systematically examining the mobbing variable, firstly, keywords were determined for the literature review. In the continuation of the literature review, a detailed template of the studies containing the correlation data to be used as the effect size in the meta-analysis application was created, and duplicate studies were eliminated. The antecedent and succeeding variables, whose relationship with the mobbing variable were studied, were examined, and the most frequently studied variables were identified. It has been seen that the variables that have been the subject of numerous studies are the intention to leave, job satisfaction, burnout, and organizational commitment variables. For this reason, in line with the secondary purpose of the research, the relationships between mobbing variable and intention to leave, job satisfaction, burnout and organizational commitment variables were revealed with four different meta-analyses.

Within the scope of meta-analysis first, it is aimed to determine the model to be used to reveal the relationship between mobbing and variables. To determine the model, the variance between the effect sizes was examined with the Hedges Q homogeneity test. In line with the significant ($p \leq .05$) results of the Q tests, it was found appropriate to use the random effects model in the interpretation of the analysis results of the research. Since the Q statistic was significant, the data set was found to be heterogeneous. With the interpretation of the I^2 value, it was revealed that the amount of heterogeneity was high. In this direction, subgroup analyzes of moderator variables were also carried out in the next step. In addition, for each meta-analysis study, publication bias was examined with the funnel plot and Begg and Mazumdar Ranking Correlation Test.

Conclusions

The findings obtained because of the meta-analysis conducted in line with the purpose of this study revealed that there is a moderately significant effect size between mobbing and the variables of intention to leave, job satisfaction, burnout, and organizational commitment. It can be said that the generalizability level of these results is quite high by minimizing the space, time and sample constraints provided by the meta-analysis to the researcher. It is thought that the results obtained in this way are of great importance for all decision makers inside and outside the organization.

As a result of the meta-analysis subgroup analyzes, it was revealed that the country variable in which the studies were carried out had a moderating effect in terms of the relationship between each variable. It is thought that factors such as the social perspective on mobbing behavior in the workplace, the level of protection of the victim with legal regulations, cultural elements, and the widespread attitude of organizations towards aggressive behavior in the countries where the studies were carried out are important in terms of this effect.

In line with the results of the study; It is thought that it would be beneficial to increase meta-analysis studies on variables such as mobbing in the workplace, where many studies have been carried out in the field of management and organization and there are many answers to the same research question in different contexts. In this way, it will be possible to reach more generalizable

and summative results representing a much larger sample than the results of the studies. In addition, it will be useful to focus on studies that can make more in-depth examinations by using qualitative research methods on the mobbing variable.