



*Araştırma Makalesi • Research Article*

## Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracı Rolünün İncelenmesi \*

### *An Investigation of the Mediating Role of Depression in the Relationship Between Mobbing And Intention To Leave*

Emine Atalay <sup>a,\*</sup>, Altan Doğan <sup>b</sup>

<sup>a</sup> İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, 34320, İstanbul.  
ORCID: 0000-0002-1911-4951

<sup>b</sup> Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, 34320, İstanbul/ Türkiye.  
ORCID: 0000-0002-0370-2513

#### MAKALE BİLGİSİ

##### *Makale Geçmişi:*

Başvuru tarihi: 14 Ekim 2019  
Düzeltilme tarihi: 16 Mayıs 2020  
Kabul tarihi: 27 Mayıs 2020

##### Anahtar Kelimeler:

Mobbing,  
Psikolojik Taciz,  
Yıldırma,  
Depresyon,  
İşten Ayrılma Niyeti

#### ARTICLE INFO

##### *Article history:*

Received 14 October 2019  
Received in revised form 16 May 2020  
Accepted 27 May 2020

##### Keywords:

Mobbing,  
Depression,  
Intention To Leave (Quit),  
Turnover Intention

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünü incelemektir. Ayrıca çalışanların mobbing, işten ayrılma niyeti ve depresyon düzeylerinin demografik özelliklere (cinsiyet, çalışılan sektör, medeni hal, yaş grupları, eğitim durumu ve toplam kıdem) göre farklılaşarak farklılaşmadığını belirlemek de araştırmanın amaçlarındandır. Araştırmaya, İstanbul'da kamu ve özel sektörde istihdam edilen 238 çalışan katılmıştır. Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda, mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur. Çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyleri hiçbir demografik değişken açısından farklılaşmamaktadır. Depresyon; çalışılan sektör, medeni hal, yaş ve toplam kıdeme göre farklılaşırken; işten ayrılma niyeti de cinsiyet hariç tüm demografik değişkenler açısından farklılık göstermektedir.

#### ABSTRACT

The purpose of the study is to investigate the mediating role of depression in the relationship between mobbing and intention to leave. In addition, the purpose of the study is to determine whether employees' mobbing, intention to leave, and depression levels differ according to demographic characteristics (gender, sector, marital status, age groups, education level and total seniority). 238 public and private sector employees in Istanbul participated in the study. Research data were collected by questionnaire method. As a result of the study, it was found that depression had a partial mediator role in the relationship between mobbing and intention to leave. Employees' exposure to mobbing does not differ in terms of any demographic variables. Depression levels of employees vary according to the working sector, marital status, age and total seniority. The intention to leave also differs in all demographic variables except gender.

## 1. Giriş

İşletmeler yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilme ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlama amacıyla faaliyette bulunmaktadır. İşletmelerin yoğun rekabet ortamında yaşamlarını sürdürebilmelerinde çok çeşitli faktörler ön plana çıksa da insan kaynaklarının en başta rol

oynadığı yadsınamaz bir gerçektir. İnsan kaynağının nitel ve nicel olarak yeterli olduğu, yüksek performans gösterebildiği işletmeler rakiplerine göre avantajlı duruma geçmekte, bu işletmelerin verimlilikleri de aynı şekilde yükselmektedir. İnsan kaynaklarının işletme içerisinde yaşadıkları problemler ise performanslarının ve verimliliklerinin düşmesine sebep olabilmektedir.

\* Sorumlu yazar/Corresponding author.  
e-posta: emineatalay@tarsus.edu.tr

Mobbing (psikolojik yıldırma); çalışanların, işletmelerde yaşadıkları problemlerin başlarında gelmektedir. İnsan kaynaklarının mobbinge maruz kalma durumları yüksek performans ile çalışmalarına engel olabilmekte, işletme içi ilişkilere zarar verebilmekte, iletişim kanallarının da zarar görmesi ile işletme açısından ciddi olumsuzlar oluşturabilmektedir. Mobbinge maruz kalan çalışanların ruhsal durumları ve sağlıkları bozulabilmekte; işlerine devamsızlıkları artabilmekte ve hatta sorunları çözüme kavuşmadığı takdirde mobbinge maruz kalanlar işlerinden ayrılabilirler. İşletmeler açısından, nitelikli insan kaynaklarını kaybetmek ve dolayısıyla boş pozisyonları yeni çalışanlarla doldurmak oldukça maliyetli olan ve beraberinde birçok olumsuz sonuç getiren istenmeyen bir durumdur. Bu nedenle işletmeler, nitelikli çalışanlarını ellerinde tutmak ve bu çalışanlarının yüksek performans sergilemelerini sağlamak durumundadırlar. Depresyon da çalışanların yaşayabildiği önemli sıkıntılardan bir tanesidir ve çalışanların hem özel yaşamlarında hem de iş yaşamlarında sorunların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Depresyonun en yıkıcı özelliklerinden birisi olan bireyin çalışma isteğinin yok olması, çalışanların performanslarının ve üretkenliklerinin düşmesine sebep olabilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın temel amacı; mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün incelenmesidir. Ayrıca işgörenlerin; çalıştıkları son altı aylık zaman dilimi içerisinde mobbing davranışlarına ne sıklıkla uğradıklarının, işten ayrılma niyetlerinin ve depresyon düzeylerinin belirlenmesi de hedeflenmektedir. Yine mobbingin, işten ayrılma niyetinin ve depresyonun çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak da araştırmada amaçlanmaktadır.

Araştırmada ilk olarak kavramsal çerçeve bağlamında mobbing (psikolojik yıldırma), işten ayrılma niyeti ve depresyon kavramları üzerinde durulmaktadır. Ardından gerçekleştirilen araştırmanın yöntemi, araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında yapılan analizler ortaya konmakta ve son olarak da araştırmada bulunanlar, sonuç ve öneriler kısmında ele alınmaktadır.

## 2. Kuramsal Çerçeve

### 2.1. Mobbing (Psikolojik Yıldırma)

Mobbing kavramını ilk olarak ortaya koyan kişi olarak bilinen Leymann (1996: 165) mobbingi; birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma (psikolojik terör) gibi psikolojik ve sosyal mutsuzluğa neden olan eylemler bütünü olarak tanımlamaktadır. Leymann, mobbingi, zaman ve kişi sayısı olarak ele aldığı da bir ya da daha fazla kişi tarafından (nadiren 4 kişiden fazla) bir başka kişiye (nadiren daha fazlasına) en az altı ay boyunca haftada en az bir kez yöneltilen eylemler bütünü olarak kabul etmektedir.

Mobbing, çalışanın kişisel özelliklerine, öz saygısına veya fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne hasar veren; kişinin çalışma alanına zarar veren ve yapmış olduğu işin tehlikeli durumlara girmesine sebep olan tüm tavırları, davranışları, sözleri, hareketleri ve yazıları içine alan iyi niyetli olmayan bir girişimdir (Hirigoyen, 1998). Diğer bir tanıma göre de mobbing; kişinin, diğer insanları rızalarıyla ya da rızaları olmadan başka birine karşı kendi etrafında tutması, devamlı

bir şekilde kötü niyetli hareket etmesi, alay etmesi, karşısındakinin itibarını zedeleyici hareketlerde bulunarak; saldırgan bir iş ortamı yaratıp kişiyi işten ayrılmaya zorlaması durumudur (Davenport, Elliot, Schwartz, 2003).

Mobbing ile ilgili olarak birçok tanım yapılmış olmasına rağmen konu ile ilgili ortak kabul edilen ve aynı fikirde olunan temel noktalar bulunmaktadır. Bu noktalardan ilki, mobbinge maruz kalan kişinin kendisine yapılan davranışı saldırgan bir hareket olarak algılamasıdır. Bir diğeri, mobbingin bir kerelik değil birden fazla ve belirli sıklıklarda gerçekleştirilen davranışlar olmasıdır. Mobbinge uğrayan kişi ile mobbingi uygulayan taraf arasında yetki ve güç dengesizliği bulunması da son temel noktadır (Tutar, 2014).

Mobbing konusu ve psikolojik taciz üzerine yaptığı çalışmalarla tanınan Leymann ve bu konuyu inceleyen diğer araştırmacılar; mobbingin tanımlanmasında, işletmelerde görülen ve karşılaşılmakta olan çatışma ve karmaşaların yanında; kavramın, insanların psiko-sosyal durumlarını önemli ölçüde etkilediği ve etkilerinin kişiler üzerinde tahribat yarattığı fikrini ortaya koymuş ve savunmuşlardır (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008).

Leymann'a göre; mobbing davranışları, özelliklerine göre 5 grupta toplanmaktadır ve her mobbing durumunda bu davranışların hepsinin bulunması şart değildir. Mobbing olayı esnasında bu gruplarda belirtilen davranışlardan yalnız bir tanesinin görülebildiği gibi tamamı da görülebilmektedir. Gruplarda yer alan mobbing davranışları aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Leymann, 1997):

1. Kendini göstermeyi ve iletişim kurumunu engellemek olarak belirtilen grupta, çalışanın varlığını gösterme olanakları ve fırsatları kısıtlanmaktadır. Bu kısıtlanma bireyin sözünün kesilmesi, yüksek sesle azarlanması ya da bireye sürekli eleştiride bulunulması şeklinde olabilir.
2. Sosyal ilişkilere yapılan saldırı grubunda mobbing; çalışana iş ortamında o yokmuş gibi davranılması, çalışana konuşulmaması veya çalışanın, iş arkadaşlarına ulaşmasının ve onlarla iletişiminin kesilmesi şeklinde gerçekleşmektedir.
3. İtibara yapılan saldırı grubunda bulunan davranışlar; çalışanın arkasından asılsız söylentilerde ve kötü, küçük düşürücü ve hoş olmayan cinsel imalarda bulunmak şeklinde belirtilebilir.
4. Çalışanın yaşam kalitesine ve mesleki durumuna yapılan saldırı grubunda; çalışana mesleki yeterliliklerine uygun görev verilmemesi, çalışana nitelikli iş verilmemesi, çalışana anlamsız işler verilerek çalışanın yerinin sürekli değiştirilmesi ve maddi açıdan çalışana zarara uğratabilecek kararlar verilmesi davranışları bulunmaktadır.
5. Çalışanın sağlığına yapılan doğrudan saldırı grubunda ise; çalışana ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidinde bulunulması ve doğrudan veya dolaylı cinsel tacizde bulunulması gibi davranışlar yer almaktadır.

Mobbing, duygusal anlamda bir saldırı olarak nitelendirilmektedir. Mobbing yapan kişiler, işyerindeki çalışanlara sistematik bir şekilde baskı kurarak, ahlaki

olmayan bir yaklaşımla kişilerin performanslarını ve katlanma güçlerini tüketerek onları işten ayrılmaya zorlamaktadırlar (Çobanoğlu, 2005). Çalışma hayatında, bazı çalışanlara karşı yıldırcı davranışlarda bulunulması iş yerlerinde normal karşılanmakta ve bu sebeple üzerine çok gidilmemektedir. Fakat mobbing; dünya üzerinde kültür farkı olmaksızın tüm işletmelerde, gerek kadınların gerek erkeklerin maruz kalabileceği ve sonuçları bireysel ve iş yaşamında oldukça ağır olabilen bir durumdur (Telman, Önen, Özgeldi, 2015).

## 2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Bireylerin bilinçli ve kasıtlı bir şekilde, çalıştıkları kurumu terk etme isteği olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti; işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, bir karar verme sürecidir. Bu süreçte kişi, işinden ayrılmayı eylemsel ve söylemsel açıdan değerlendirir. İşten ayrılma niyeti, kişinin karar vermesi sonucunda ilerleyen süreçte işinden ayrılması ihtimaldir. Bu ihtimal, çalışanın işletmeden ayrılma davranışına, örgütün hedeflerine ve eylemin yani davranışın hangi zaman diliminde oluşacağına bağlı olarak değişmektedir (Hughes vd., 2010).

İşten ayrılma niyeti, işgörenin çalıştığı kurumdan ayrılmayı planlamasıdır. Planlama, işletmeyi fiili bir şekilde terk etme düşüncesinden önce gelmektedir ve bu karar gönüllü ayrılmanın ön habercisidir (Lambert, Hogan ve Barton, 2001). İşten ayrılmanın iki türünden bahsetmek mümkündür. Bunlardan ilki gönüllü olarak işten ayrılma yani kişinin kendi istek ve arzusuyla işi terk etmesidir. İkinci tür ise gönülsüz işten ayrılma şeklidir. Diğer bir ifadeyle çalışanın işletme tarafından işten çıkartılması kararının verilme durumudur (Cesur, 1998).

İşten ayrılma niyetini etkileyen etmenler; psikolojik sermaye, genel ekonomik etmenler, örgüt kaynaklı etmenler ve bireysel etmenler başlıkları altında toplanabilmektedir (Reçica, 2017). Bireyin pozitif psikolojik durumu olarak tanımlanan psikolojik sermaye yapısını meydana getiren dört bileşen vardır. Bunlar; zorlayıcı olan görevlerin yerine getirilmesinde yeterli çabanın ortaya konması hususundaki güvenme (öz-yeterlilik), şu anda ve gelecekte başarılı olunacağı konusunda olumlu tutum (iyimserlik), başarılı olmak adına hedeflere karşı istekli olma ve hedefe ulaşmada hedeflerin gözden geçirilerek yeni yolların ortaya konması (umut) ve son olarak sıkıntılı durum karşısında direnerek, mücadele ederek bu gibi durumlardan güçlü çıkmaktır (psikolojik dayanıklılık) (Luthans vd., 2007). Genel ekonomik etmenler; yerel veya küresel ekonominin durumu ve bu durumun işgücüne etkisi, yaşam seviyesindeki değişiklikler, işletmenin içinde bulunduğu sektörün durumu, işgücü maliyetindeki artışlar gibi etmenlerdir (Varol, 2010). Örgüt temelli etmenler; işyerinin konumu, ulaşım durumu, çalışanların işin şartlarına uyumu, işin niteliği, işletmenin ortamı, insan kaynakları yönetimi bölümlerinin izlediği yanlış politikalar, kariyer olanakları, sosyal imkanlar ve ücret gibi etmenlerdir (Ökten, 2008). Çalışanın medeni durumu, çocuğunun olup olmaması, eğitim durumu, bireysel becerileri gibi etmenler de işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel etmenler arasında yer almaktadır (Eren, 2007).

İşyerlerinde mobbinge maruz kalan çalışanların, yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle işlerinden ayrılma niyetinde

olacakları düşünülmektedir. Daha önce yapılan araştırmalarda da mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ilişkiler olduğu (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Engin, Oğuzhan ve Ünsar, 2015; Kulualp, 2019; Akbolat, Yılmaz ve Tutar, 2014; Aylan ve Koç, 2016; Serçeoğlu, Işık ve Çetinkaya, 2016; Elmas, 2012; Alkış, 2019; Tanrıverdi, Koçaslan ve Taştan, 2018; Vevoda ve Lastovkova, 2018; Hsieh, Wang ve Ma, 2019; Simons, 2008; Djurkovic, McCormack ve Casimir, 2004) ortaya konmuştur.

## 2.3. Depresyon

Depresyon, birden fazla anlama gelen bir kelimedir. Birçok kişinin depresyon kelimesi ile kast ettiği duygu aslında keder duygusudur. Fakat depresyon esasen keder hissiyatından daha fazlasını içerir. Bu kavram; huzurlu olmama durumu, uyku hali, kederlilik durumu, kilo sıkıntısı ve aşırı yeme isteği gibi belirtilerin tamamını niteleyen bir anlamda kullanılır. Depresyon, kişinin duygularının yanında sağlığını, üretken olma durumunu, kişiler arası ilişkilerini ve rasyonel düşünebilme becerisini olumsuz yönde etkileyen tıbbi bir haldir (Quinn, 2002).

Depresyon, evrende en başta gelen sağlık sorunlarından biri olarak bilinmektedir. Depresyon öyle yaygındır ki bu hastalık aynı zamanda psikiyatrik hastalıkların 'nezle'si olarak da anılmaktadır. Ancak depresyon ve nezle arasında çok büyük bir fark vardır. Depresyon ölümlerle sonuçlanabilmektedir (Burns, 2016).

Depresyon, kişi üzerinde fizyolojik ve psikolojik çöküşe sebep olmaktadır. Kişi depresyonla birlikte bir takım olumsuz duygu ve düşünceye kapılır ve bu durum kişinin davranışının donuklaşmasına sebep olur. Ayrıca depresyon, fizyolojik olarak da vücut sistemlerini olumsuz yönde etkiler. Kişinin savunma sistemi baskı altında kalır ve hastalıklara yakalanma riski artar (Kaya, 2007).

Depresyon belirtileri şu şekilde sıralanabilir (Mete, 2008):

- Mutlu olamama hali, kederlilik durumu, ağlama.
- Yaptığı işten zevk alamama, ilgi ve istek eksikliği.
- Suçluluk hissetme, değersizlik düşünceleri, başarısızlık, çaresiz olduğunu düşünme.
- Ölüm ve intihar düşünceleri.
- Dikkatsizlik, karar verememe, dalgınlık durumu.
- Psikomotor becerilerinde yavaşlama.
- Uykusuzluk, fazla uyuma isteği, dinlenmeden uyanma.
- Yorgunluk hissi, enerji düşüklüğü.

Masum bir kelime olarak düşünülen depresyon sözcüğü, özünde birçok hastalığın tetikleyicisi olmakla birlikte kişiler üzerinde derin etkiler oluşturmaktadır. Depresyonda olan kişiler tarafından, sürecin son dönemine kadar içerisinde buldukları durum ve kendilerine verdiği hasar anlaşılabilir. Depresyon sinsi bir şekilde kişilerin hayatına girmekte ve hasar verici etkiler bırakmaktadır. Ortaya çıkan kayıplar ilk başlarda belli olmamakla birlikte zamanla ağır etkiler gösterebilmektedir. Depresyon süreci

kişiden kişiye değişmekle birlikte, haftalar, aylar ve hatta yıllar süren izler bırakabilmektedir (Ainsworth, 2000).

Depresyondaki kişilerde genel bir mutsuzluk, suçluluk hissi, uyku düzensizliği, kendini değersiz hissetme, konsantrasyon güçlüğü, karar vermede zorluk çekme ve ölümle ilgili düşüncelerin belirmesi görülürken, depresyon aynı zamanda kişinin çalışma ve özel yaşamlarında yerine getirmesi gereken fonksiyonları gerçekleştirme yetkinliğinin azalmasına da sebep olur (American Psychiatric Association; APA, 2013). Depresyonun en yıkıcı özelliklerinden birisi de kişinin isteğini yok etmesidir. İsteksizlik arttıkça, yapılacak olan en küçük iş bile kişiye zor gelmekte ve bu durum ise çalışma hayatında işlerin birikmesine, işlerden soğumaya, üretkenliğin yok olmasına ve kapasitenin azalmasına neden olmaktadır (Burns, 2016).

Depresyon ve mobbing, sonuçları çalışanlar için oldukça olumsuz olan iki kavramdır. Mobbing ile depresyon değişkenleri arasında daha önceki araştırmalarda (Korkmaz vd., 2016; Akıncı ve Güven, 2015; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014; Akkoca, Akkoca ve Arıca, 2014; Yıldız ve Yıldız, 2009; Craig, 1998; Kov d., 2019; Halim, Halim ve Khairuddin, 2018; Kivimäki vd., 2003; Presti, Pappone ve Landolfi, 2019; Gullander vd., 2014) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Depresyonda olan çalışanların, işlerinden ayrılma niyetlerinin daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Depresyon ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ilişkilerin bulunduğu (Savaş ve Erol, 2017; Canan, 2018; Chiang ve Chang, 2012; Husain vd., 2016) ve işten ayrılma niyeti ile çalışanların psikolojik durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu (Yumuşak ve Boz, 2013) önceki araştırmalarda bulunmuştur.

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

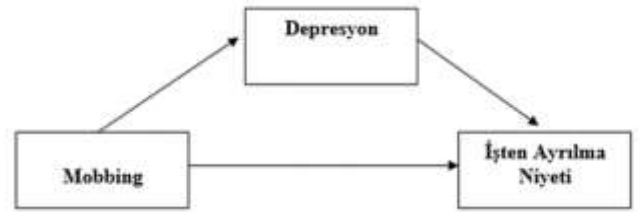
Araştırmada özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar ile çalışanların artan şikâyetleri sonucunda ve Yargıtay tarafından da verilen kararlar doğrultusunda gündeme gelen mobbing başta olmak üzere, işten ayrılma niyeti ve depresyon konuları ele alınmıştır. Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün incelenmesi de araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Ayrıca işgörenlerin; çalıştıkları son altı aylık zaman dilimi içerisinde mobbing davranışlarına ne sıklıkla uğradıklarının, işten ayrılma niyetlerinin ve depresyon düzeylerinin ve mobbingin, işten ayrılma niyetinin ve depresyonun çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de araştırmanın amaçları arasındadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği denildiğinde ilk akla gelen genellikle iş kazaları ve çok daha az olarak meslek hastalıkları olmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının da daha çok fiziksel yönü akıllara gelmektedir. Hâlbuki iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sadece bedensel unsurlarını, sorunlarını ve sağlıklarını içermemektedir. Çalışanların ruhsal ve sosyal sağlıkları, hem Dünya Sağlık Örgütü hem de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sağlık tanımında yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara bakıldığında, konunun

genellikle fiziksel-bedensel tarafının yoğunlukla ele alındığı görülür. Fakat çalışanların ruhsal sağlıklarının da iş sağlığı ve güvenliği konusunun içerisinde yer aldığı vurgulanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma ile de iş sağlığı ve güvenliğinin ruhsal tarafına değinilerek literatüre az da olsa katkı sağlanacağı arzulanmaktadır. Daha önce literatürde, mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünü inceleyen araştırmaya rastlanmamış olmaması da araştırmanın önemini artırmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada bir problemle ilgili durum ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlayan tanımlayıcı araştırma modelinden faydalanılmıştır (Kurtuluş, 2006). Literatürde bahsedilen ve yukarıda açıklanan tüm bilgiler sonunda araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

*H<sub>1</sub>: Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolü vardır.*

*H<sub>2</sub>: Çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmaları demografik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.*

*H<sub>3</sub>: Çalışanların işten ayrılma niyetleri demografik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.*

*H<sub>4</sub>: Çalışanların depresyon düzeyleri demografik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.*

#### 3.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada, kişilerin çalıştıkları kurumda son 6 aylık süre itibarıyla mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarını, işten ayrılma niyetlerini ve depresyon düzeylerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Kişilerin anket sorularına içtenlikle ve dürüstçe cevap verdikleri varsayılmaktadır. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle kolayda örnekleme kullanılması ve sadece tek bir ilden verilerin toplanması, çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

#### 3.4. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini İstanbul ili Avrupa yakasındaki kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda dördü kamu ve üçü özel olmak üzere toplam yedi örgütten 500 çalışana anket gönderilmiştir. Anketlerden 275 tane geri dönüş olmuş, bunlardan da 37 tanesi eksik veri içerdiğinden çıkarılarak toplam 238 kişi üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yolu tercih edilmiş ve bu şekilde farklı sektörlerde çalışan ve değişik demografik özelliklere sahip kişilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan 238 kişi katılmıştır.

Araştırmaya katılanların 115'i kadın (%48,3), 123'ü erkektir (%51,7). Katılımcılardan 142 kişi (%59,7) 30'dan

az yaş grubunda, 77 kişi (%32,4) 30-40 yaş grubunda ve 19 kişi (%8) de 41 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların 103'ü evli (%43,3) ve 135'i bekar (%56,7). Araştırmaya katılanlardan 34'ü lise ve önlisans (%14,3), 102'si lisans (%42,9) ve 102'si de yüksek lisans ve üstü (%42,9) mezundur. Katılımcıların 92'si kamu sektöründe (%38,7) çalışırken 146'sı özel sektörde (%61,3) çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların toplam kıdemleri; 1-5 yıl 120 kişi (%50,4), 6-10 yıl 59 kişi (%24,8) ve 10 yıl üzeri 59 kişi (%24,8) şeklinde dağılmaktadır (Bakınız Tablo 1).

**Tablo 1:** Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	115	48,3
	Erkek	123	51,7
<b>Yaş grupları</b>	30'dan az	142	59,7
	30-40	77	32,4
	41 ve üzeri	19	8
<b>Medeni Hal</b>	Evli	103	43,3
	Bekar	135	56,7
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise ve Ön Lisans	34	14,3
	Lisans	102	42,9
	Yüksek Lisans ve Üstü	102	42,9
<b>Çalışılan Sektör</b>	Kamu	92	38,7
	Özel	146	61,3
<b>Toplam Kıdem</b>	1- 5 Yıl	120	50,4
	6-10 Yıl	59	24,8
	10 Yıl Üzeri	59	24,8

### 3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilerin mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarını belirlemeye yönelik bir ölçekten yararlanılmıştır. İkinci bölümde, katılımcıların işten ayrılma niyetleri ölçülmüştür. Üçüncü bölümde, katılımcıların depresyon durumlarını belirlemeye yönelik bir ölçekten yararlanılmıştır. Dördüncü bölümde ise yanıtlayıcıların demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Mobbing ölçeği olarak Leymann'ın Psikolojik Terör Ölçeği (Leymann Inventory of Psychological Terror-LIPT) kullanılmıştır. Ölçek, orijinali Almanca olan ve Türkçe'ye çevirisi Osman Cem Öneroy tarafından 2003 yılında "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" adlı kitapta yayımlanarak yapılan bir ölçektir. Bu konuda en çok kullanılan, en eski yöntem olan, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış (Demirci, 2014; Candaş, 2012; Elmas, 2012; Sine, 2013; Dangaç, 2007; Dikmetaş vd, 2011; Karcioğlu, Çelik, 2012; Kalay vd, 2014; Palaz vd, 2008; İbicioğlu vd, 2009; Çakıroğlu, Tengilimoğlu, 2014) bir ölçek olduğu için, Leymann'ın 45 ifadeden ve 5 boyuttan oluşan LIPT ölçeği çalışmada esas alınmıştır. Ölçeğin boyutları; çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller, çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, çalışanın itibarına saldırılar, çalışanın iş ve yaşam kalitesine saldırılar ve çalışanın sağlığına yönelik doğrudan

saldırılar şeklindedir. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar 5'li Likert tipidir ve veriler 1. Hiçbir zaman, 5. Her zaman şeklinde değerlendirilmiştir. "Kendimi ifade etme olanaklarım kısıtlanmaktadır.", "İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir ortamda çalışmak zorunda bırakılırım." ve "Özgüvenimi zedeleyici işler yapmaya zorlanırım." ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği olarak, Rosin ve Korabik'in (1991) çalışmalarında kullandıkları ve 4 ifadeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar 5'li Likert tipidir ve veriler 1. Kesinlikle katılmıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerden ikisi; "Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım." ve "Aktif olarak yeni bir iş arıyorum." şeklindedir.

Araştırmada, katılımcıların depresyon düzeylerini belirleyebilmek için Lovibond ve Lovidond (1995) tarafından geliştirilen ve Çetin, Akın ve Abacı (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Depresyon Anksiyete ve Stres Ölçeği'nden (DASÖ) yararlanılmıştır. Ölçeğin içerisinde 14 tane ifadeden ve tek boyuttan oluşan depresyon soruları alınarak çalışmada kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar 5'li Likert tipidir ve veriler 1. Kesinlikle katılmıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. "Olumlu herhangi bir şey düşünemiyorum.", "Bir insan olarak değerli olmadığımı hissediyorum." ve "Yaşamın anlamsız olduğunu hissediyorum." ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır.

### 3.6. Veri Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 24.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi, veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Araştırmadaki ölçekler için ayrı ayrı güvenilirlik değerleri (Cronbach alpha) hesaplanmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra, Pearson korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

### 3.7. Bulgular

#### 3.7.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmadaki ölçekler için faktör analizi yapılmıştır. Araştırmadaki örneklem büyüklüğü, faktör analizi için önemlidir. Katılımcı sayısının değişken sayısından fazla olması gerekir. Her değişken için en az 10 katılımcının olması istenir. 100-200 denek arası genellikle analiz için yeterlidir (Akgül, Çevik, 2005: 419). Örneklem büyüklüğünün 500 üzeri olması mükemmel iken, doğru bir analiz için 200-300 arası bir örneklem büyüklüğü de yeterlidir (Gaur ve Gaur, 2009: 134). Bu çalışmaya 238 kişi katıldığından faktör analizi için gereken sayıya ulaşılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizinde Varimax Rotasyonu kullanılmıştır. Faktör sayısına herhangi bir sınır

getirilmemiştir. Faktör yük değerinin, 0,45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2007: 124). Bu çalışmada da faktör yükleri için alt kesim noktası 0,45 olarak kabul edilmiştir.

Mobbing Ölçeği için, Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) sonucunda, KMO değeri 0,939 olarak hesaplanmış ve bu değer mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008: 80). Bartlett Küresellik Testi sonucu, 97288,267 (p:0,000 <0,01) olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi değerinin yüksek istatistiksel anlamlılık (p<0,001) taşıması, araştırma verilerinin farklı istatistiksel analizler için elverişlilik derecesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu test, elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, vd., 2005: 322).

Yapılan faktör analizi sonucunda Mobbing Ölçeği'nden 13 ifade çıkarılmış ve orijinal ölçekteki benzer 5 faktör elde edilmiştir. Çalışanın Kendini Göstermesine ve İletişim Kurmasına Yönelik Engeller boyutunda 4 ifade, Çalışanın Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırlar boyutunda 4 ifade, Çalışanın İtibarına Saldırlar boyutunda 7 ifade, Çalışanın İş ve Yaşam Kalitesine Saldırlar boyutunda 10 ifade ve Çalışanın Sağlığına Yönelik Doğrudan Saldırlar boyutunda 7 ifade yer almıştır. Mobbing Ölçeği'nin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller (0,486-0,785), çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar (0,549-0,709), çalışanın itibarına saldırılar (0,618-0,793), çalışanın iş ve yaşam kalitesine saldırılar (0,554-0,830), çalışanın sağlığına yönelik doğrudan saldırılar (0,582-0,834) olarak hesaplanmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %72,67 olarak bulunmuştur. Araştırmaya dahil edilen faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranının, istatistiki olarak anlamlı bir düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller faktörü, değişkenliğin %10,41'ini, çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar faktörü değişkenliğin %9,94'ünü, çalışanın itibarına saldırılar faktörü, değişkenliğin %16,43'ünü, çalışanın iş ve yaşam kalitesine saldırılar faktörü, değişkenliğin %18,13'ünü ve çalışanın sağlığına yönelik doğrudan saldırılar değişkenliğin %17,76'sını açıklamaktadır (Bakınız Tablo 2)

**Tablo 2:** Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Özdeğer	Varyans %si	Varyans Kümülatif %si
Çalışanın İş ve Yaşam Kalitesine Saldırlar	16,984	18,13	18,13
Çalışanın Sağlığına Yönelik Doğrudan Saldırlar	2,807	17,76	35,89
Çalışanın İtibarına Saldırlar	1,370	16,43	52,37
Kendini Göstermesine ve İletişim Kurmasına Yönelik Engeller	1,080	10,41	62,73
Çalışanın Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırlar	1,012	9,94	72,67

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için yapılan faktör analizinde, 4 ifadenin tek boyut altında toplandığı bulunmuştur. Ölçek

için KMO değeri, 0,851 Bartlett Küresellik Testi sonucu, 1002,513 (p:0,000 <0,01) olarak hesaplanmıştır. Açıklanan toplam varyans %87 olarak bulunmuştur. Depresyon ölçeği de tüm soruların tek boyutlu olarak toplandığı bir yapıda ortaya çıkmıştır. Ölçek için KMO değeri, 0,956 Bartlett Küresellik Testi sonucu, 3586,805 (p:0,000 <0,01) olarak hesaplanmıştır. Açıklanan toplam varyans %71,33 olarak bulunmuştur.

Ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach alpha güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Mobbing Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,968; Depresyon Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,968; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için güvenilirlik değeri 0,949 olarak bulunmuştur. Cronbach alpha değerleri, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından tüm ölçekler için yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

**Tablo 3.** Ölçeklere ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Faktörler	Cronbach Alpha Değerleri
<b>Mobbing Ölçeği</b>	<b>0,97</b>
Çalışanın Kendini Göstermesine ve İletişim Kurmasına Yönelik Engeller	0,85
Çalışanın Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırlar	0,89
Çalışanın İtibarına Saldırlar	0,94
Çalışanın İş ve Yaşam Kalitesine Saldırlar	0,94
Çalışanın Sağlığına Yönelik Doğrudan Saldırlar	0,92
<b>Depresyon Ölçeği</b>	<b>0,97</b>
<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>	<b>0,95</b>

### 3.7.2. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistiki analizler incelendiğinde; mobbing için aritmetik ortalamasının 1,52 (ss=0,67), depresyon için aritmetik ortalamasının 2,13 (ss=1,01), işten ayrılma niyeti için aritmetik ortalamasının 2,77 (ss=1,28) olduğu görülmektedir.

Yine mobbingin alt boyutlarından çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller faktörü için aritmetik ortalama 1,93 (ss=0,87), çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar faktörü için aritmetik ortalama 1,47 (ss=0,80), çalışanın itibarına saldırılar faktörü için aritmetik ortalama 1,30 (ss=0,67), çalışanın iş ve yaşam kalitesine saldırılar faktörü için aritmetik ortalama 1,74 (ss=0,91) ve çalışanın sağlığına yönelik doğrudan saldırılar için aritmetik ortalama 1,21 (ss=0,57) şeklinde bulunmuştur (Bakınız Tablo 4).

**Tablo 4:** Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Ölçekler	N	Ortalama	Std. Sapma
<b>Mobbing</b>	<b>238</b>	<b>1,52</b>	<b>0,67</b>
Çalışanın Kendini Göstermesine ve İletişim Kurmasına Yönelik Engeller	238	1,93	0,87
Çalışanın Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırıları	238	1,47	0,80
Çalışanın İtibarına Saldırıları	238	1,30	0,67
Çalışanın İş ve Yaşam Kalitesine Saldırıları	238	1,74	0,91
Çalışanın Sağlığına Yönelik Doğrudan Saldırıları	238	1,21	0,57
<b>Depresyon</b>	<b>238</b>	<b>2,13</b>	<b>1,01</b>
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	<b>238</b>	<b>2,77</b>	<b>1,28</b>

### Korelasyon Analizi ile İlgili Bulgular

Çalışanların mobbing, depresyon ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizinin sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Araştırma Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3
1. Mobbing	1.00		
2. Depresyon	,587**	1.00	
3. İşten Ayrılma Niyeti	,501**	,533**	1.00

\*\*0,01 düzeyinde anlamlı

Tablodan görüldüğü üzere mobbing, depresyon ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkilerin 0.01 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Tüm değişkenler arasında pozitif ilişkiler bulunmaktadır.

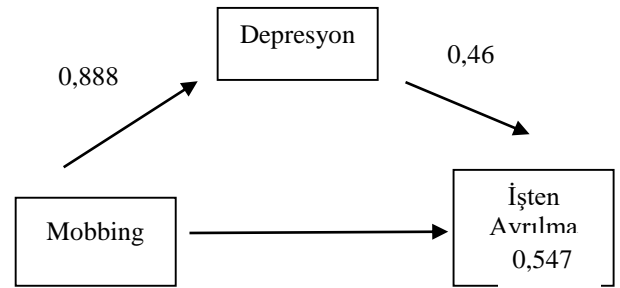
### 3.7.3. Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna göre ilk olarak mobbingin depresyon üzerindeki etkisine, ardından depresyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine, ardından mobbingin işten ayrılma üzerindeki etkisine ve son olarak da mobbing ve depresyonun birlikte işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine bakılmıştır (Bakınız Tablo 6) (Koç vd. 2014; Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Demirel, 2013).

**Tablo 6.** Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracı Etkisi

ADIMLAR	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	F
1. Mobbing Depresyon	0,888	11,133	0,000	0,344	123,954
2. Depresyon İşten Ayrılma Niyeti	0,672	9,676	0,000	0,284	93,625
3. Mobbing İşten ayrılma Niyeti	0,955	8,884	0,000	0,251	78,934
4. Mobbing Depresyon İşten ayrılma Niyeti	Mobbing 0,547 Depresyon 0,460	4,372 5,565	0,000 0,000	0,338	59,960

Baron ve Kenny'nin şartlarının gerçekleşmiş olduğu Tablo 6 incelendiğinde görülmektedir. İlk şart olan bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisinin olması yani mobbingin depresyon üzerinde etkisinin olması şartının gerçekleştiği  $p=0,000$  ve  $\beta=0,888$ 'den görülmektedir. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni yani mobbingin işten ayrılma niyetini etkilemesi gerekir olan ikinci şart da sağlanmıştır ( $p=0,000$  ve  $\beta=0,955$ ). Üçüncü ve son şart olarak da aracı değişkenle bağımsız değişken (mobbing ve depresyon) birlikte modele dahil edilerek bağımlı değişken üzerindeki etki incelenmiştir. Üçüncü adımda mobbingin işten ayrılma niyetiyle ilişkisinin devam ettiği fakat bu ilişkinin azaldığı görülmektedir ( $p=0,000$   $\beta=0,547$ ). Bu sonuç da mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Araştırma sonunda bulunan aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek üzere Sobel Testi yapılmış ve anlamlı bulunmuştur ( $p=0,000$ ).



$$\text{Dolaylı Etki: } 0,460 * 0,888 = 0,408$$

$$\text{Toplam Etki: } 0,955$$

Sobel

$$Z \text{ score} = 4,958 \quad p=0.0000$$

### Şekil 2. Sonuç Modeli

### 3.7.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Çalışanların mobbing, depresyon ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin; cinsiyet, çalışılan sektör, medeni hal, yaş, eğitim ve toplam kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği de araştırmada incelenmiştir. Bu doğrultuda farklılık analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda görülebilir (Bakınız Tablo 7).

**Tablo 7:** Demografik Özellikler Açısından Mobbing, Depresyon ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine Yönelik Farklılıklar

Değişkenler	MOBBİNG		DEPRESYON		İŞTEN AYRILMA NİYETİ	
	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)
Cinsiyet		0,997		0,528		0,273
Kadın	1,52		2,17		2,06	
Erkek	1,52		2,09		2,68	
Çalışılan Sektör		0,083		0,001		0,000
Kamu	1,42		1,86		2,31	
Özel	1,58		2,30		1,06	
Medeni Hal		0,670		0,000		0,002
Evlü	1,50		1,82		2,48	
Bekar	1,53		2,36		2,09	
Yaş Grupları		0,173		0,013		0,011
30'dan az	1,37		2,26		2,04	
30 ve üzeri	1,45		1,94		2,51	
Eğitim Durumu		0,434		0,241		0,003
Lise ve Ön Lisans	1,64		2,30		2,70	
Lisans	1,47		2,01		2,48	
Yüksek Lisans ve Üstü	1,52		2,19		2,08	
Toplam Kıdem		0,500		0,013		0,007
1-5 Yıl	1,56		2,80		2,98	
6-10 Yıl	1,50		2,07		2,76	
10 Yıl Üzeri	1,43		1,84		2,34	

Tablo incelendiğinde mobbingin hiçbir demografik değişken açısından farklılaşmadığı görülmektedir. Depresyon; çalışılan sektör, medeni hal, yaş ve toplam kıdeme göre farklılaşırken; işten ayrılma niyeti de cinsiyet hariç tüm demografik değişkenler açısından farklılık göstermektedir.

Araştırma katılımcılarından kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara, evli olanların bekar olanlara, 30 ve üzeri yaşta bulunanların 30'dan az yaşta bulunanlara göre depresyon düzeyleri daha azdır. Yine toplamda 1-5 yıl kıdemi olanlar ile 10 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında anlamlı farklılık bulunurken, 10 yıl ve üzeri olanların depresyon düzeyleri daha düşüktür.

İşten ayrılma niyeti açısından farklılıklara bakılacak olursa; kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara, evli olanların bekar olanlara, 30 ve üzeri yaşta bulunanların 30'dan az yaşta bulunanlara göre işten ayrılma niyetleri daha azdır. Yüksek lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip olanlarla lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olanlarla, 1-5 yıl kıdemi olanlar ile 10 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında da anlamlı farklılıklar vardır. Lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olanlar ile 10 yıl ve üzeri toplam kıdeme sahip olanların işten ayrılma niyetleri daha düşüktür.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

İşletmeler; çalışanlarını, 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da yer aldığı şekliyle, sadece bedenen-fiziksel açıdan değil ruhen-psikolojik olarak da koruma yükümlülüğü altındadırlar. İşletmelerin, çalışanlarının ruhsal sağlıklarını

da korumaları her ne kadar hukuki açıdan bir yükümlülük olsa da, aslında hukuki açıdan bir zorunluluk olmadan da çalışanların ruhsal sağlıklarının görmezden gelinmesi işletmelerde çeşitli olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu çalışmada da yakın zamana kadar üzerinde çok fazla durulmayan bir konu olan fakat çalışanların şikayetlerinin artması, işletmelerin olumsuz sonuçlarıyla karşılaşmaları ve yargı kararlarıyla varlığı belirgin hale gelen mobbing; oldukça sık çalışılan konulardan olan işten ayrılma niyeti ve yine işletme alanında çok fazla ele alınmayan depresyon kavramları araştırma kapsamında incelenmiştir. Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün temel olarak incelendiği çalışmada ayrıca işgörenlerin; çalıştıkları son altı aylık zaman dilimi içerisinde mobbing davranışlarına ne sıklıkla uğradıklarının, işten ayrılma niyetlerinin ve depresyon düzeylerinin ortaya konması ve yine mobbingin, işten ayrılma niyetinin ve depresyonun çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışanların ruhsal sağlıklarını etkileyebilen mobbingin, depresyonu ve işten ayrılma niyetini etkilediği ortaya konarak, işletmeler açısından yol açtığı olumsuz sonuçlardan bir tanesi vurgulanmak istenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Leymann (1996)'ın mobbing ölçeği, Rosin ve Korabik'in (1991) işten ayrılma niyeti ölçeği ve Lovibond ve Lovidond (1995)'un depresyon ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yolu tercih edilmiş ve bu şekilde farklı sektörlerde çalışan ve değişik demografik özelliklere sahip kişilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan toplam 238 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda mobbing, depresyon ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta kuvvette ilişkiler olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.01$ ). Regresyon analizi sonucunda mobbingin, depresyon ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Neidhammer, David, Degioanni'nin (2006) çalışmalarında da mobbinge uğrama süresi ve mobbingin şiddeti arttıkça depresif semptomların da artış gösterdiği kaydedilmiştir. Depresyon ve iş yaşam ilişkisi Aslan (2006) tarafından incelenmiş ve iş doyumunu arttırdığı takdirde depresyonun azaldığı gözlenmiştir. Ünal (2018) tarafından mobbing algısı, depresyon, anksiyete ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada da, iş yerinde karşılaşılan mobbingin (duygusal tacizin), depresyon, anksiyete ve tükenme ile pozitif ve anlamlı ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. Sökmen ve Mete (2015), yaptıkları çalışmada kişilere uygulanan mobbing davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Elmas'ın (2012) çalışmasında da mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki orta derecede çıkmış, bu durum; mobbing dışında işten ayrılmayı etkileyen farklı unsurlarla açıklanmıştır. Elçi ve Karabay (2016), yaptıkları araştırma sonucunda, çalışma ortamında mobbinge maruz kalmanın işten ayrılma niyetini arttırdığı ve bununla birlikte sessiz kalma davranışının tercih edildiğini ortaya koymuşlardır. Engin (2012) de çalışmasında, işten ayrılma ve mobbing arasında pozitif bir ilişki olduğunu, diğer bir ifadeyle mobbing arttıkça işten ayrılmaların arttığı sonucunu ortaya koymuştur. Demirpençe'nin (2016) yaptığı ve mobbingin (yıldırımın) depresyonun belirti sıklığına etkisini incelediği



çalışmasında da bu araştırmayla benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. Bunun yanında, Demirpençe (2019), mobbingin depresyon belirtisi üzerindeki etkisini incelediği daha yeni zamanlı bir çalışmasında da mobbingin depresyon üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak fark yaratacak kadar anlamlı olmadığını bulmuştur (Görel risk: 3.1  $p>0,01$ ).

Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Mobbing ve depresyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, gerekli önlemlerin alınmaması durumunda işletmelerde işten ayrılmaların artabileceği görülmüştür. Böyle bir durumda işletmeler, nitelikli çalışanlarını kaybetme, kurum kültürü oluşturmama gibi sorunların yanı sıra, yeni çalışanların adaptasyon süreci ve oryantasyon çalışmaları gibi faktörler nedeniyle de ciddi bir üretkenlik kaybına uğrayabilecektir. Bu doğrultuda, çalışanların verimliliklerinin artırılması ve yüksek performans göstermeleri, yaratıcılıklarının ve üretkenliklerinin korunması ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması için mobbinge maruz kalmamaları gerektiği, depresyona sebep olabilecek faktörlerin etkisinin azaltılması gerektiği ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda, çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeylerinin oldukça düşük olduğu (ortalama=1,52) söylenebilir. Bu sonuç Kement ve Batga'nın (2016) eğlence ve ikram amaçlı faaliyetlerde bulunan örgütlerde çalışanlara yönelik yaptıkları araştırmada buldukları sonuca (1,59) çok yakındır. Cavyarlı ve Şahin'in (2015) Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki akademisyenler üzerinde; Şahbudak ve Öztürk'ün (2015) Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki akademisyenler üzerinde, Dikmetaş, Top ve Ergin'in asistan hekimler üzerinde (2011) yaptıkları araştırmalarda da mobbing düzeyi düşük çıkmıştır. Buna rağmen, Öztürk ve Şahbudak'ın (2017) araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada ise orta düzeyde bir mobbing algısı bulunmuştur. Ayan'ın (2011) Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitelerindeki araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırmada da ortalamanın üzerinde bir mobbing bulunmuştur. Çalışanların depresyon seviyeleri de mobbingten fazla olmakla birlikte yine düşük (ortalama=2,13) seviyededir. En yüksek ortalamaya sahip olan işten ayrılma niyeti (ortalama=2,77) de çalışanların kararsız olduğunu ifade etmektedir. Çalışanların, anketleri, mobbing ve depresyon gibi konularda çekingenlikle cevaplamaları nedeniyle ortalamaların düşük çıktığı düşünülmektedir.

Araştırmada, mobbingin hiçbir demografik değişken açısından farklılaşmadığı bulunmuştur. Dikmetaş, Top ve Ergin'in (2015) yaptıkları çalışmada mobbing, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayan'ın (2011) yaptığı çalışmada mobbing; yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmazken, kıdeme göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Kılıç, Çiftçi ve Şener'in (2016) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada ise mobbingin; yaş, cinsiyet, unvan ve eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre ise farklılaşmadığı

bulunmuştur. Cavyarlı ve Şahin'in (2015) çalışmalarına göre de kadınlar, bekarlar ve 40 yaş altındakiler daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Şahbudak ve Öztürk'ün (2015) çalışmalarında ise 30 yaş altındakiler daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını ifade ederken mobbing; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Çögenli'nin (2013) akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada da kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığını; 60 yaş üstü akademisyenlerin genç akademisyenlere göre daha az mobbinge uğradıklarını ve kariyerinin başında olan akademisyenlerin mobbing davranışına daha az maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Salin'in (2001) yapmış olduğu başka bir çalışmada da kadınların erkeklere göre mobbing davranışına daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Depresyon; çalışılan sektör, medeni hal, yaş ve toplam kıdeme göre farklılaşmaktadır. Depresyon düzeyleri; kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara, evli olanların bekar olanlara, 30 ve üzeri yaşta bulunanların 30'dan az yaşta bulunanlara ve 10 yıl ve üzeri toplam kıdemi olanların 1-5 yıl toplam kıdemi olanlara göre daha azdır. Depresyon, cinsiyet ve eğitim durumuna göre ise farklılaşmamaktadır. Zengin ve Gümüş'ün hemşireler üzerinde yaptığı çalışmalarında depresyon; cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Akyüz'ün (2015) yine hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada da depresyon, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılaşmazken, medeni durum ve eğitim durumuna göre farklılık mevcuttur. Taycan vd.'nin (2006) çalışmalarında da depresyon; cinsiyet, eğitim, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bu çalışmaların yanında Küey ve Küey (1988) ve Çisem'in (2009) yapmış oldukları çalışmalar kadınların erkeklere göre daha fazla depresyon yaşadıklarını ortaya koyarken; Tanhan (2014) ve Sağır'ın (2015) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla depresyon yaşadıkları bulunmuştur. Yapılan çalışmalar cinsiyet değişkeninin örgüt düzeyinde farklı sonuçlar ortaya çıkarabildiğini göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti de cinsiyet hariç tüm demografik değişkenler açısından farklılık göstermektedir. Benzer şekilde Gürpınar (2006), yaptığı çalışmada da cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara, evli olanların bekar olanlara, 30 ve üzeri yaşta bulunanların 30'dan az yaşta bulunanlara göre işten ayrılma niyetleri daha azdır. Hamitoğlu'nun (2019) özel sektörde çalışan bireyler üzerinde yaptığı işten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmada da benzer şekilde işten ayrılma niyetinin yaşa göre farklılaştığı, 33 yaş ve üzeri katılımcıların işten ayrılma niyetinin görece daha küçük yaşta katılımcılardan düşük olduğu saptanmıştır. Takase vd.'nin (2016) çalışmalarında da mevcut araştırmadaki bulguyla paralel olarak küçük yaş grubundaki kişilerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erbil'in (2013) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında, çalışanların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetlerinin farklılaştığı görülmüştür. Yine mevcut araştırma bulgularıyla benzer şekilde Çarhoğlu'nun (2016) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada da katılımcıların cinsiyetine göre işten

ayrılma niyetlerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Her ne kadar bu çalışmada cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde farklılık yaratmadığı ortaya konmuş olsa da daha önce yapılan çalışmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla işten ayrılma niyeti eğiliminde olduklarını saptayan çalışmalar da bulunmaktadır. Cotton ve Tuttle'ın (1986), Campbell ve Campbell'in (2003) ve Şahin'in (2011) yaptıkları çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha fazla işten ayrılma niyetine eğilimli oldukları ortaya konmuştur. Kunduracı'nın (2019) yaptığı çalışmada ise işten ayrılma niyetinin hiçbir demografik değişken açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda araştırmacılar, işten ayrılma niyetini etkileyen farklı unsurları; iş tatmini, ücret, iç ve dış çevre faktörleri gibi farklı değişkenleri modele ilave ederek literatüre katkı sağlayabilirler.

## Kaynakça

- Ainsworth, P. (2000). *Understanding Depression*, University Press of Mississippi, ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/gelisim/detail.action?docID=515556>.
- Akbolat, M., Yılmaz, A., ve Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşte Ayrılma Niyetine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.
- Akgül A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, 2. Basım, Ankara: Emek Ofset.
- Akıncı, Z., & Güven, M. (2014). A study on investigation of the relationship between mobbing and depression according to genders of high school students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 27, 115-25.
- Akkoca, A. N., Akkoca, V., & Arıca, S. G. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi ve Depresyon: Çalışma Hayatındaki Öğrenciler Üzerine Yapılmış Kesitsel Bir Çalışma Level of Mobbing Exposure of University Students and Depression: A Cross-sectional Study on Students in Working Life. *Smyrna Tıp Dergisi*, (1), 1-4.
- Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin çalışma koşulları ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 21-34.
- Alkış, F. K. (2019). İşten ayrılma niyetinin tükenmişlik, mobbing, duygu düzenleme değişkenleri tarafından yordanması (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5. edisyon). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Aslan, H. (2006). Çalışanların iş doyumuna göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ayan, S. (2011). Üniversite Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 27, 1-18.
- Aylan, S. ve Koç, H. (2016). Relationship Between Mobbing and Intention to Leave in Hotel Industry. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 14, 20..
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Burns, D. Çevirenler: Tuncer, E., Mestçioğlu, Ö., Atak, İ.E., Acar, G. (2016). *İyi Hissetmek*, İstanbul: Psikonet Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 7.Bs, Ankara: Pegem Yayınları.
- Campbell, D.J. ve Campbell, K.M. (2003). Global Versus Facet Predictors of Intention to Quit: Differences in a Sample of Male and Female Singaporean Managers and NonManagers. *International Journal of Human Resource Management*, 14(7): 1152-1177
- Candaş, T. M. (2012). İşyerinde psikolojik taciz ve havacılık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cayvarlı, P. E., & Şahin, S. (2015). Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldıma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 5(1), 9-25.
- Cesur, A. (1998). İşgörenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunlarının İş Tatmini Yönünden İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Chiang, Y. M., & Chang, Y. (2012). Stress, depression, and intention to leave among nurses in different medical units: Implications for healthcare management/nursing practice. *Health Policy*, 108(2-3), 149-157.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1): 55-70
- Çakıroğlu, E., & Tengilimoğlu, D. (2014). Mobbing (yıldıma) davranışlarının tıbbi sekreterlerin tükenmişliği üzerine etkisi. *Ejovoc (electronic journal of vocational colleges)*, 4(3), 167-188.
- Çalışkan, O., & Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldıma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Çarhoğlu, M. (2016). *Örgütsel Sessizlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşimi: Bir Gruba Ait Özel*

- Hastanelerde Sağlık Çalışanlarına Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çisem, İ. (2009). Ev kadınlarda sosyokültürel özelliklere bağlı olarak depresyon düzeyi ve kişilik özellikleri arası ilişkilerin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çögenli, M.Z. (2013). Üniversitelerde mobbing'in incelenmesi ve akademisyenler üzerine bir uygulama. Doktora tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Dangaç, G. (2007). Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Davenport, N. Schwartz, R.D., Elliot, G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çev: Cem Öneroy, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirci, O. (2014). Okul yöneticilerinin mobbinge uğrama düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6(1), 220-241.
- Demirpençe, N. (2016). Bir tıp fakültesi uzmanlık öğrencilerinde yıldırımın depresyon belirti sıklığına etkisi, Tıpta Uzmanlık Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İzmir.
- Demirpençe, N. (2019). Bir tıp fakültesi uzmanlık öğrencilerinde yıldırımın depresyon belirti insidansına etkisi: Bir kohort çalışması, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İzmir.
- Dikmetaş, E., Top, M., & Ergin, G. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. Türk Psikiyatri Dergisi, 22(3), 137-149.
- Djurkovic, N., McCormack, D., Casimir, G. (2004). The Physical and Psychological Effects of Workplace Bull-ying and Their Relationship to Intention to Leave: A Test of the Psychosomatic and Disability Hypot-heses, International Journal of Organization Theory and Behavior, 7(4), 469-497.
- Elçi, M, Erdilek, Karabay, M . (2016). İşletmelerde yıldırımaya maruz kalma algısının çalışanların işten ayrılma niyetine ve örgütsel sessizlik davranışlarına etkisi: hizmet sektörü üzerine bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14 (1), 125-149. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/yead/issue/21831/234681>
- Elmas, S. (2012). İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Engin, G. (2012). Mobbing (Duygusal Taciz)'in işten ayrılma ve örgütsel bağlılığa olan etkisi: Konu ile ilgili bir araştırma, Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Engin, G., Oğuzhan, A., & Ünsar, S. (2015). Duygusal tacizin işten ayrılma ve örgütsel bağlılığa olan etkisi: konu ile ilgili bir araştırma. Verimlilik Dergisi, (4), 65-76.
- Erbil, S. (2013). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdirençelebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 127-139.
- Gaur, A. S. ve Gaur, S. S., (2009). Statistical Methods for Practice and Research: A Guide to Data Analysis Using SPSS, Second Edition, New Delhi: Response Books, SAGE Publications Inc..
- Gullander, M., Hogh, A., Hansen, Å. M., Persson, R., Rugulies, R., Kolstad, H. A., ... & Bonde, J. P. (2014). Exposure to workplace bullying and risk of depression. Journal of occupational and environmental medicine, 56(12), 1258-1265.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M . (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41 (2), 189-213.
- Gürpınar, G. (2006). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Lider-Üye Mübadele İlişkisi Ve Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Halim, H. A. M., Halim, F. W., & Khairuddin, R. (2018). Does Personality Influence Workplace Bullying and Lead to Depression Among Nurses?. Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management), (53), 85-100.
- Hamitoğlu, E. (2019). Örgütsel Güven ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hirigoyen, M. F. (1998). Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet, Güncel Yayınları, Çev: Heval Bucak, İstanbul: Araştırma Kitaplığı Dizisi.
- Hsieh, Y. H., Wang, H. H., & Ma, S. C. (2019). The mediating role of self-efficacy in the relationship between workplace bullying, mental health and an intention to leave among nurses in Taiwan. International journal of occupational medicine and environmental health, 32(2), 245-254.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. Journal of Leadership & Organizational Studies, 17(4), 351-362.

- Husain, W., Gulzar, A., Aqeel, M., & Rana, A. U. R. (2016). The mediating role of depression, anxiety and stress between job strain and turnover intentions among male and female teachers. *FWU Journal of Social Sciences*, 10(1), 48-57.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2009). Örgütlerde Yıldıma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-38.
- Kalay, F., Oğrak, A., & Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 127-143.
- Kalaycı, Ş. vd. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karcioğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yıldıma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kaya, N. (2007). *Depresyon Panik ve Takıntılarımız*. Ankara: Nesil Yayınları.
- Kement, Ü., & Batga, B. (2016). Mobbing'in Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğlence ve İkrâm Amaçlı Hizmet Veren Rekreasyon İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 400-420.
- Kılıç, T., Çiftçi, F., & Şener, Ş. (2016). Sağlık çalışanlarında mobbing ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(2), 65-72.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and environmental medicine*, 60(10), 779-783.
- Ko, Y. Y., Liu, Y., Wang, C. J., Liao, H. Y., Liao, Y. M., & Chen, H. M. (2020). Determinants of Workplace Bullying Types and Their Relationship With Depression Among Female Nurses. *The Journal of Nursing Research: JNR*, 1-7.
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V. ve Akkılıç, E. (2013). Algılanan Fiyat ile Tüketici Güveni Arasında Algılanan Hizmet Kalitesinin Aracı (Mediator) Etkisi: Bankacılık ve GSM Sektörlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma, 18. Ulusal Pazarlama Kongresi, Kafkas Üniversitesi, p. 404419.
- Korkmaz, S., Soylu, E., Gök, Z. B., Yiğit, G., Kocalmış, A., Harputlugil, N., Önalın, E. (2016). Çalışan Bireylerde Mobbing Sıklığı ve Depresyonla Olan İlişkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 21(2), 191-195.
- Kulualp, H. G. (2019). Psikolojik Yıldıma İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2990-3005
- Kunduracı, D. (2019). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Cam İmalat Şirketinde Uygulanması. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küey, L. ve Küey, Y. (1988). Depresyon ve kadın: bir gözden geçirme çalışması. 24. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilim Kongresi, Ankara.
- Lambert, E.G., Lynne Hogan, N., Barton, S.M. (2001). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250. [http://dx.doi.org/10.1016/S0362-3319\(01\)00110-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0362-3319(01)00110-0)
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C:5, No:2, ss.165-184.
- Lo Presti, A., Pappone, P., & Landolfi, A. (2019). The Associations Between Workplace Bullying and Physical or Psychological Negative Symptoms: Anxiety and Depression as Mediators. *Europe's Journal of Psychology*, 15(4), 808-822.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 60, 541-572.
- Mete, H. E. (2008). Kronik hastalık ve depresyon. *Klinik Psikiyatri*, 11, 3-18.
- Neidhammer, I., David, S., Degionanni, S. (2006). Association Between Workplace Bullying And Depressive Symptoms in The French Working Population, *Journal Of Psychosomatic Research* 251- 259.
- Ökten, S. S. (2008). Güçlendirmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumunu: cumhuriyet üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 200-228.
- Palaz, S., Özkan, S., Necla, S. A. R. I., Fehim, G. Ö. Z. E., Şahin, N., & Akkurt, Ö. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (mobbing) Davranışları Üzerine bir Araştırma: Bandırma Örneği. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(4), 41-58.
- Quinn, B. Çeviren: Danacı, A. E. (2002). Herkes için depresyon el kitabı. Ankara: HYB Yayıncılık.
- Reçica, L. (2017). Örgüte Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.

- Salin, D. (2001). "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- Savaş, A. C., Erol, F. (2017). Eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 115-123.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M. Y. (2016). İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Ko-naklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 45(9), 1099-1109.
- Simons, S. (2008). Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Advances in Nursing Science*, 31(2), 48-59.
- Sine, B. (2013). The relationship between mobbing and corporate culture an application on construction industry. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sökmen, A., Mete, E. (2015). Bezdinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: ankarada bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (3), 271-295.
- Telman, N., Önen, K., Özgeldi, M. (2015). Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tutar, H. (2014). Örgütsel Psikoloji, Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünal, İ. (2018). Psikologların mobbing algısı ve depresyon, anksiyete ve tükenmişlik sendromuyla ilişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Varol, F. (2010). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Vevoda, J., Lastovkova, A. (2018). Mobbing, Psychological Safety And Intention To Leave: A Pilot Study In Healthcare. 5th International Multidisciplinary
- Retrieved from <http://dergipark.org.tr/gaziuibfd/issue/28305/300789>
- Şahbudak, E. ve Öztürk, M. (2015). İş Yerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), 146-160.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Takase, M., Teraoka, S., & Yabase, K. (2016). Retaining the nursing workforce: Factors contributing to the reduction of nurses' turnover intention in Japan. *Journal of nursing management*, 24(1), 21-29.
- Tanhan, F. (2014). Öğretmenlerde İrrasyonel İnançlar İle Cinsiyet ve Depresyon İlişkisinin İncelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 55-73.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., Taştan, N. O. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 25(1), 113-131.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM, (5), 413-420
- Yavuzer, Y., & Civilidag, A. (2014). Mediator role of depression on the relationship between mobbing and life satisfaction of health professionals. *Dusunen Adam*, 27(2), 115.
- Yıldırım, C. (2018). Depresyon ve mesleki doyumun işten ayrılma niyetine etkisi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yıldız, S., & Yıldız, S. E. (2009). Bullying ve depresyon arasındaki ilişki: Kars ilindeki sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 133-150.
- Yılmaz, Z. (2014). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, Depresyon ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yumuşak, S., & Boz, H. (2013). Konaklama işletmelerinde çalışanların mevsimsel duygudurum düzeylerinin etkisi. *International Journal of Economic & Social Research*, 9(2), 371-394.
- Zengin, L., Gümüş, F. (2019). Hemşirelerde Anksiyete, Depresif Belirti ve İlişkili Faktörler, Hemşirelik Akademik Araştırma Dergisi.