



**T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜNÜN
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

OSMANİYE / 2021

T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ARACI
ROLÜNÜN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

Danışman: Doç. Dr. Ergün KARA

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Mustafa AKAR

Jüri Üyesi: Doç. Dr. İ. EfeEFeOĞLU

OSMANİYE / 2021

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

“Örgütlerde Psikolojik Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yabancılaşmanın Aracı Rolünün Belirlenmesi” başlıklı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Ergün KARA

(Danışman)

Üye: Prof. Dr. Mustafa AKAR

Üye: Doç. Dr. İ. Efe EFEOĞLU

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

.../.../2021.

Doç. Dr. Ebru GÜHER

Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

Bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 06/07/ 2021

Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

ÖZET

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDEKİ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜ

Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

**Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı - Yönetim ve Organizasyon Bilim
Dalı**

Danışman: Doç. Dr. Ergün KARA

Temmuz 2021, 129 sayfa

Son günlerde adını sıkça duyduğumuz psikolojik şiddet kavramı, çalışanları hem fiziksel hem de ruhsal açıdan olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Örgütler de ise olumsuz geri bildirimleri olmuştur. Örgütlere birçok olumsuz bildirimleri olan ve örgüt için en önemli sermayelerden biri olan insanı, çıkılmaz bir duruma sokmaktadır. Bu olumsuzluklara bakıldığında ise, çalışanların işyerine ve işe karşı yabancılaşmasıyla başlayarak işten ayrılma niyetine kadar uzanan hatta insanın yaşamına son vermesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. İlgili konular ile yapılan literatür araştırma sonucunda varolan çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Yetersiz bulunan literatür çalışmasından dolayı, kamu ve özel kurumlar da gerçekleşen psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada öncelikle psikolojik şiddet, örgütsel yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti kavramları örgütsel düzeyde ele alınarak açıklanmıştır. Çalışmanın etik kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Alınan izin sonrasında Adana merkez ilinde faaliyetlerini sürdüren özel ve kamu kuruluşlarında çalışanlara kolayda örneklem yöntemiyle 342 anket gönderilmiş ve 310 anketten geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş yapılan anketler de eksik cevaplandırma olmadığından dolayı çalışmaya bu anketlerle devam edilmiştir. Elde edilen veri setinin analizi kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi, değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi, aracılık testi, değişkenler arası karşılaştırma analizi ve yol analizi için yapısal eşitlik modellemesi analizlerinden yararlanılmıştır. Doğrudan etki modeli incelendiğinde

bağımsız değişken olan psikolojik şiddet bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü etkilemektedir ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre aracılık şartı için temel kriter sağlanmıştır. Sonuç olarak, psikolojik şiddetin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşma kısmi aracılık ettiği ortaya konulmuştur ($p>0,05$).

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma



ABSTRACT**THE ROLE OF WORKPLACE HARRASSMENT IN ORGANIZATIONS
AS A MEANS OF ORGANIZATIONAL ALIENATION THE IMPACT ON THE
INTENTION TO LEAVE WORK****Ceren ÇELİK ALGURDAĞ****Master Thesis, Department of Business Administration- Management And
Organization Field****Advisor: Assoc. Dr. Ergün KARA****July 2021, 129 pages**

The concept workplace harrassment, which we hear very often these days has negatively affected employees both physically and mentally. It has a negative feedback on organizations. It puts people who are an asset to the organization and who have a lot of negative feedback in a difficult position, which results in them becoming alienated from their jobs and workplace and intending to resign and in some cases even ending their lives. When the studies carried out on the issue are studied, it is seen that they are not sufficient. For this reason, the aim of this study is to determine the intermediary role of organizational alienation in the intent to resign resulting from workplace harrassment at government institutions and private sector. In the study, first workplace harrassment is explained, discussing the concepts organizational alienation and intent to resign at organizational level. After the permission was obtained, 342 surveys were sent to employees working at government institutions and private sector in the city of Adana, using convenience sampling method and 310 of them were returned. Because there were no incomplete answers in the surveys returned, the study was continued with these surveys. In the analysis of the data obtained from the surveys, confirmatory factor analysis, correlation analysis (to study the correlation between the variables), mediation test, analysis of comparion between the variables and for path analysis structural equation modelling were utilized. When direct action model is examined, it can be seen that workplace harrassment which is an independent variable positively affects the intent to resign ($p<0,05$). These results show that it meets the basic criteria for mediation.

Consequently, it has been demonstrated that organizational alienation partially acts as intermediary in the intent to resign stemming from workplace harrassment ($p>0,05$).

Keywords: Workplace Harrassment, Intention to Leave, Organizational Alienation.



ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (OKÜ), Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde, Doç. Dr. Ergün KARA danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum ve referans olarak gösterilen farklı çalışmalar, literatür taramaları ve önceki araştırmalar ışığında kendi bünyesindeki orijinalliğini koruyan bu çalışma, akademik araştırma ve incelemeleri kapsamaktadır.

Tez çalışmam süresi boyunca hem bilim insanı hem de hayata karşı bakış açısı ve duruşuyla kendime örnek aldığım, bilgisini ve tecrübelerini her daim benimle paylaşan, yol gösteren kıymetli hocam Doç. Dr. Ergün KARA' ya güler yüzü ve sabrı için sonsuz saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Öte yandan, tez savunmamda jüri üyesi olarak değerli katkılarını ve zamanlarını esirgemeyen sayın hocalarım Prof. Dr. Mustafa AKAR ve Doç. Dr. İ. Efe EFEOĞLU'na teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Beni bugünlere getiren, gece gündüz demeden her zaman yanı başımda olan, hayatın tüm zorluklarına karşı ayakta kalmayı öğretene, ne olursa olsun beni devamlı motive eden ve desteklerini esirgemeyen, benden daha çok hakkedenlerim canım babam Fevzi Şahin ÇELİK, canım annem Funda ÇELİK ve prensesim canım kız kardeşim Evren ÇELİK'e sonsuz teşekkürlerimi, sevgilerimi ve saygılarımı sunarım.

Bu yolda beni yalnız bırakmayan, desteklerini esirgemeyen ve her attığım adımda yanımda olan kıymetli hayat arkadaşım Cumali ALGURDAĞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tez çalışmamda desteklerini esirgemeyen, her konuda elinden geldiğince yardım eden yüksek lisans arkadaşım Şahin GÜVEL'e teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla.

Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ/ TEŞEKKÜR	viii
KISALTMALAR	xiv
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problemin Tespiti	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
1.3. Araştırmanın Kapsamı	3
1.4. Araştırmanın Kısıtları	3
1.5. Tezin Bölümleri.....	3

BÖLÜM II

PSİKOLOJİK ŞİDDET

2.1. Psikolojik Şiddet Kavramının Tanımı	5
2.2. Psikolojik Şiddet Kavramının Tarihçesi.....	10
2.3. İşletmeler de Psikolojik Şiddet Kavramı	14
2.4. Psikolojik Şiddet Süreci	14
2.4.1. Psikolojik Şiddet Davranışları	14
2.4.2. Psikolojik Şiddet Süreç Aşamaları	17
2.4.3. Psikolojik Şiddet Süreç Aşamasında Rol Alanlar.....	18
2.4.3.1. Psikolojik Şiddet Uygulayıcıları.....	18
2.4.3.2. Psikolojik Şiddet Mağdurları	18

	x
2.4.3.3. Psikolojik Şiddet İzleyicileri.....	19
2.5. Psikolojik Şiddet Türleri	20
2.5.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet	20
2.5.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet	21
2.5.3. Yatay Psikolojik Şiddet	21
2.6. Psikolojik Şiddet Nedenleri.....	22
2.6.1. Bireysel Nedenler	23
2.6.2. Örgütsel Nedenler	25
2.7. Psikolojik Şiddet Sonuçları	26
2.8. Psikolojik Şiddet Mücadele Yöntemleri.....	29
2.9. Psikolojik Şiddet ile İlgili Güncel Haberler	32

BÖLÜM III

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

3.1. Yabancılaşma Kavramının Tanımı ve Tarihçesi	35
3.1.1. Yabancılaşmanın Özellikleri	37
3.2. Yabancılaşma Boyutları	37
3.2.1. Güçsüzlük	39
3.2.2. Anlamsızlık.....	39
3.2.3. Normsuzluk, Kuralsızlık ve Anomi.....	39
3.2.4. Toplumdan Uzaklaşma ile Yalıtılmışlık.....	40
3.2.5. Kendine Yabancılaşma	41
3.3. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı.....	41
3.4. Örgütsel Yabancılaşma Nedenleri	42
3.4.1. Çevresel Nedenler.....	42
3.4.1.1. Ekonomik Yapı	42
3.4.1.2. Toplumsal ve Kültürel Yapı.....	43
3.4.1.3. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Dengesizlikler	43
3.4.1.4. Teknolojik Yapı	44
3.4.1.5. Kitle İletişim Araçları	44

3.4.1.6. Politik ve Hukuki Yapı.....	45
3.4.1.7. Sendikal Örgütlenme	45
3.4.2. Örgütsel Nedenler	45
3.4.2.1. Yönetim Biçimi ve Örgüt Yapısı	45
3.4.2.2. Örgütsel Büyüklük	45
3.4.2.3. Bilgi Akışı	46
3.4.2.4. Denetim	46
3.4.2.5. Makine ve Teknoloji	46
3.4.2.6. Üretim Biçimi, İş Bölümü ve Çalışma Koşulları.....	46
3.4.2.7. Monoton Çalışma.....	47
3.4.2.8. İnanç, Tutum ve Değerler	47
3.5. Örgütsel Yabancılaşma Sonuçları	47
3.6. Örgütsel Yabancılaşma Yöntemi.....	49

BÖLÜM IV

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

4.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı	51
4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	53
4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	55

BÖLÜM V

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜNÜN BELİRLENMESİ

5.1. Psikolojik Şiddet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki	57
5.2. Örgütsel Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	59
5.3. Psikolojik Şiddet ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	61
5.4. Araştırmanın Örneklemi ve Çalışma Alanı.....	65
5.5. Verilerin Toplanması	65
5.6. Anket Formu ve Kullanılan Ölçekler.....	65
5.6.1. Kişisel Bilgi Formu.....	66

5.6.2. İşten Ayrılma Niyeti	66
5.6.3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği.....	66
5.6.4. Psikolojik Şiddet Ölçeği	66
5.7. Hipotezler.....	67
5.8. Araştırma Modeli	68
5.9. Yöntem.....	69

BÖLÜM VI

PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ETKİSİ ÜZERİNE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANI ARACI ROLÜNÜN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN BULGULAR

6.1. Ölçeklerin Yapı Geçerliliği ve Güvenliği.....	70
6.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	71
6.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Ölçeği.....	73
6.4. Psikolojik Şiddet Ölçeği	75
6.5. Demografik Bulgular	78
6.6. Ölçeklerin Katılım Düzeylerinin Dağılımı	81
6.7. Korelasyon Analizi	85
6.8. Yapısal Eşitlik Modeli	86
6.9. Karşılaştırmalı (Farklılık) Analizleri	89
6.9.1. Yaş Değişkeni Farklılık Analizi.....	89
6.9.2. Cinsiyet Değişkeni Farklılık Analizi	91
6.9.3. Medeni Durum Değişkeni Farklılık Analizi	92
6.9.4. Eğitim Düzeyi Değişkeni Farklılık Analizi	93
6.9.5. İşyerinde Çalışma Süresine Göre Değişkeni Farklılık Analizi	95
6.9.6. İşyerinde Unvan ve Pozisyona Göre Değişkeni Farklılık Analizi.....	98
6.10. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumları.....	103

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	105
KAYNAKÇA	109
EKLER.....	125
ÖZ GEÇMİŞ.....	129



KISALTMALAR

TDK	:	Türk Dil Kurumu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
ÇSGB	:	Çalışma Sosyal ve Güvenlik Bakanlığı
OKÜ	:	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
GFI	:	İyilik Uyum İndeksi
AGFI	:	Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi
CFI	:	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
NFI	:	Normlaştırılmış Uyum İndeksi
RMR veya RMS	:	Ortalama Hataların Karekökü
RMSEA	:	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
CR	:	Ölçekte Birleşik Güvenilirlik
AVE	:	Ortalama Varyans
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
YEM	:	Yapısal Eşitlik Modeli
n	:	Frekans
X.	:	Ortalama
ss	:	Standart Sapma
H	:	Hipotez
p	:	Anlamlılık Düzeyi
r	:	Korelasyon Katsayısı
s	:	Sayfa

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Psikolojik Şiddete İlişkin Tanımlar.....	6
Tablo 2. Yerli Yazarların Kullandığı Terimler.....	11
Tablo 3. Yabancı Yazarların Kullandığı Terimler.....	12
Tablo 4. Leymann Tipolojisine Göre Psikolojik Şiddet Davranışları	15
Tablo 5. Psikolojik Şiddetin Sonuçları.....	28
Tablo 6. Yabancılaşma Kavramının Yazarlara Göre Boyutları	38
Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği DFA Uyum indeksleri	72
Tablo 8. İşten Ayrılma Niyeti Birleşik Geçerlilik Güvenirlik Analizi	
Sonuçları	72
Tablo 9. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği DFA Uyum İndeksleri.....	74
Tablo 10. Örgütsel Yabancılaşma Birleşik Geçerlilik Güvenirlik Analizi	
Sonuçları	74
Tablo 11. Psikolojik Şiddet Ölçeği DFA Uyum İndeksleri.....	76
Tablo 12. Psikolojik Şiddet Birleşik Geçerlilik Güvenirlik Analiz	
Sonuçları	76
Tablo 13. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet	
Betimleyici İstatistikler	77
Tablo 14. Cinsiyete İlişkin Dağılım	78
Tablo 15. Yaşa İlişkin Dağılım	78
Tablo 16. Medeni Duruma İlişkin Dağılım	79
Tablo 17. Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım	79
Tablo 18. İşyerinde Çalışma Süresine İlişkin Dağılım.....	80
Tablo 19. İşyeri Ünvanına Pozisyona İlişkin Dağılım	80
Tablo 20. İşten Ayrılma Niyeti Ölçek İfadelerine Katılım Düzeylerine	
Dağılım	81
Tablo 21. Örgütsel Yabancılaşma Ölçek İfadelerine Katılım Düzeylerine	
Dağılım	81
Tablo 22. Psikolojik Şiddet Ölçek İfadelerine Katılım Düzeylerine Dağılım	84
Tablo 23. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet	
Puanlarının İlişkisi	85
Tablo 24. YEM Uyum İndeksleri.....	88

Tablo 25. YEM Sonuçları	88
Tablo 26. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	89
Tablo 27. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	91
Tablo 28. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	92
Tablo 29. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırma	93
Tablo 30. Sosyal İlişkilere Yönelik Puanının Eğitim Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma	94
Tablo 31. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırma	95
Tablo 32. İşten Ayrılma Niyeti, Güçsüzleşme, Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma	97
Tablo 33. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının işyerindeki Ünvana, Pozisyonuna Göre Karşılaştırma	98
Tablo 34. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının İşyerindeki Ünvana, Pozisyonuna Göre Çoklu Karşılaştırma	100
Tablo 35. Araştırmanın Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumları Tablosu.....	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Psikolojik Şiddet Süreci.....	17
Şekil 2. Psikolojik Şiddet Nedenleri ve Sonuçları	23
Şekil 3. Yabancılaşma ve Teknoloji Düzey İlişkisi	44
Şekil 4. Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerinin Değerlendirmek İçin Bir Model	54
Şekil 5. İşten Ayrılma Niyetinin Olası Sonuçları	56
Şekil 6. Araştırma Modeli.....	68
Şekil 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği DFA Diyagramı.....	71
Şekil 8. Örgütsel Yabancılaşma DFA Diyagramı.....	73
Şekil 9. Psikolojik Şiddetin DFA Diyagramı.....	75
Şekil 10. YEM Path Diyagramı	87

BÖLÜM I

GİRİŞ

Son günlerde Dünyanın hızla gelişmesi ve değişmesiyle ortaya farklı ve yeni kavramlar çıkmıştır. Hemen hemen her alanda varlığını hissettiren ve adını sıkça duyduğumuz psikolojik şiddet kavramından bahsedilmektedir. İsmi sıkça duyduğumuz psikolojik şiddet kavramı hakkında detaylı bir bilgiye sahip değiliz. Hem örgüt için hem de çalışanlar için olumsuz davranışlara sebep olarak istenmeyen sonuçlar ortaya koymaktadır. Değişen teknoloji, istikrarsız ekonomik yapı, rekabetçi ortam, sosyal ve psikolojik baskılar psikolojik şiddet davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Günümüzde psikolojik şiddet algısı, bulaşıcı bir hastalık olduğunu ve erken tedavi edilmez ise örgütün tüm organlarını kapsayacağını belirtmektedir (Tınaz, 2006, s. 13-28). Örgütü örgüt yapan çalışanlardır. Çalışanlar olmaz ise örgütte olmaz. Sürekli değişim halinde olan piyasada rakiplere karşı üstün olabilmek için çalışanların iş yerindeki huzurlarını, sakinliklerini, verimli olmalarını, örgüt içerisinde ortak kültür ve ortak hedef halinde olmaları ve çalışanları motive edici bir ortamın oluşturulması örgütün ayakta durabilmesi için oldukça önem arz etmektedir.

Örgüt, işgörenlerine karşı değer verdiğini hissettirmeli ve çalışanını verdiği emeklerden ötürü takdir etmelidir (Ay ve Koç, 2014, s. 67-90). Aksi takdirde örgüt ve çalışanlar arasında bir takım çatışmalar ve gerginlikler ortaya çıkar. Çalışanlar ise bu gerginlikler sonucunda hem işyerine hem de işe karşı yabancılaşacaktır. Yabancılaşan çalışanı örgüte kazandırmak için gerekli tedbir ve önlemler alınması gerekmektedir. Çünkü yabancılaşan çalışan örgüte karşı verimsizleşecek ve işten de soğuyarak çalışma isteği azalacaktır. Bunun sonucunda ise başka işte çalışma isteği duyan çalışan mevcut bulunduğu işinden ayrılma niyetini oluşturacaktır. Sonunda ise işten ayrılma niyeti davranışa dönüşecektir. Bu eylemlerin gerçekleşmesinde şirket daima en iyi çalışanlarını kaybeder ve şirket kendini değiştirmedeği müddetçe yok olmaya mahkûmdur.

1.1. Problemin Tespiti

Çalışma alanları, insanoğlunun yaşamının devamlılığı için vardır. Hayatın getirdikleri zorluklar varken, çalışma alanlarının daha huzurlu olmaları önem arz etmektedir. Hayatımızın hemen her alanında rastladığımız psikolojik şiddet unsuru rahat çalışmaya engel bir durumdur. Bu psikolojik şiddet davranışı, iş ve işyerinde uzaklaşmaya hatta işten ayrılma davranışı sergilemelerine neden olmaktadır. Bununla birlikte birey çalıştığı örgüte ve işe karşı yabancılaşmaya başlamaktadır. Kısacası işyerlerinin korkulu rüyası olan psikolojik şiddet işten ayrılma niyetini ve yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Bu olumsuz davranışlar bütünü sadece işyeri ile kalmamaktadır. Bu olumsuzlukları birey özel yaşamına fazlasıyla yansıtmaktadır. Günümüz de ise bu olumsuz davranışlar intihar ile sonuçlanmaktadır. Psikolojik şiddet, işten ayrılma niyeti ve örgütsel yabancılaşma üçlüsü hem şirketi hem de bireyi kötü bir şekilde etkilemektedir. Bu yüzden ciddi sonuçlara varan bu davranışların durdurulması ve çözüm bulunması için bir takım önlemler alınması gerekmektedir. Alan yazı incelendiğinde, yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu üç değişkenli araştırma bulguları sonucunda alan yazındaki boşluğu kapatacak ve önümüzdeki birçok araştırma için yol gösterecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Adana merkez ilinde faaliyetlerini sürdüren kamu ve özel sektör çalışanlarının işyerlerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddetin olumsuz sonuçlarından olan örgüte yabancılaşma aracı rolünün işten ayrılma niyeti üzerinde ne denli etkisi olduğunu amaçlanmaktadır. Psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyeti ikilisinin örgüt içerisinde yabancılaşma rolünün ne olduğunun açıklanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu üç değişken ile ilgili yapılan hem ulusal hem de uluslararası literatür araştırmasının sonucunda farklı şekillerde ikili değişkenler ele alınmıştır. Fakat az çalışılmış olması ve üç değişkenli olarak hiç ele alınmamış olması konunun önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın ise üç değişkeni bir arada kullanması konunun ne denli önemli olduğunu ortaya çıkarmakta ve gelecek diğer araştırmalar için fikir verme konusunda önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

1.3. Araştırma Kapsamı

Bu araştırmada, çalışma alanı Adana merkez ilinde faaliyetlerini sürdüren özel ve kamu kuruluşlarında görev yapan çalışanlar tarafından gerçekleştirilecektir. Katılımcılar üzerinde durulacak konunun, psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolünün belirlenmesi incelenecektir.

1.4. Araştırmanın Kısıtları

Yapılacak olan bu araştırma, salgın dönemine (Covid-19) denk geldiği için çevrimiçi anket (Google Form) yöntemi kullanılacaktır. Bu yüzden yaşanılacak bazı aksaklıklar söz konusudur. Bunlar; sunucunun fazla çalışması, zaman aşımına uğraması ve katılımcıların çevrimiçi anketteki “geri” tuşuna basarak tüm anketi sıfırlaması gibi teknik sıkıntılar meydana gelmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların anket doldurmaları halinde “verilerin gizli tutulacağı ve herhangi bir kurum ve kuruluşla paylaşılmayacağı” ibaresinin belirtilmesine rağmen müdürlerinden çekindikleri ve diğer çalışma arkadaşları açısından sosyal beğenirlik duygusundan ötürü gerçek görüşlerini belirtmekten bir adım geride durma eylemi gösterebilmektedir. Dolayısıyla yanlış demografik bilgiler, isteksiz ve yanlış cevaplamaların olması yüksek ihtimal olabilmektedir. Fakat doğru ve samimi cevaplar verildiği varsayılmıştır. Adana merkez ilindeki özel ve kamu çalışanları üzerine yapılmasından dolayı da kısıttan söz etmek mümkündür. Tüm bu sınırlılıklara rağmen hem günümüzün hem de gelecek için yapılan çalışmalarda önemli sonuçlar elde edilmiştir.

1.5. Tezin Bölümleri

Araştırma altı ana bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümü olan giriş bölümünde araştırma hakkında genel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde, psikolojik şiddet kavramı, tarihçesi, işletmelerde psikolojik şiddet kavramı tanımı, süreci, rol alanlar, türleri, nedenleri, sonuçları ve önlenecek müdahaleleri konularından

bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde yabancılaşma kavramının tanımı, yabancılaşmanın boyutları, nedenleri, sonuçları ve son olarak yabancılaşmayı önleyecek yöntemler üzerinde durulmuştur.

Araştırmamızın dördüncü bölümünde işten ayrılma ve işten ayrılma niyetinin tanımları, nedenleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti etkisi üzerinde örgütsel yabancılaşmanın aracı rolü ile ilgili literatür incelenmiştir. Ayrıca bu bölüm içerisinde yer alan bölümlerden bahsedecek olursak; araştırmanın evreni ve örnekleme, metodolojisi, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın altıncı bölümünde analiz sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmamızın sonunda ise araştırmanın sonuç ve önerileri sunulmuştur.



BÖLÜM II

PSİKOLOJİK ŞİDDET

Araştırmamızın ilk literatür bölümüdür. Bu bölüm psikolojik şiddetin kavramının tanımını, tarihçesini ve işletmelerde psikolojik şiddet kavramının tanımına yer vermektedir. Bu bölümün devamında ise psikolojik şiddet süreci, davranışları, psikolojik şiddet süreç aşamaları, süreç aşamasında rol alanlar, psikolojik şiddetin türleri, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemlerine yer verilirken psikolojik şiddet ile ilgili güncel haberlerinde detaylı bir şekilde yer verildiğini görülmektedir.

2.1. Psikolojik Şiddet Kavramının Tanımı

Türkçede psikolojik şiddet kavramının yerine kullanılabilir kavramlar; “duygusal taciz”, “psikolojik terör”, “mobbing”, “duygusal linç”, “psikolojik saldırı”, “iş yerinde zorbalık” ve “çalışanları işyerinde yıldırmaya yönelik tüm faaliyetler” şeklinde sıralanmaktadır (Yavuz ve Başar 2014, s. 68-79).

İnsanlık var olduğu sürece fiziksel ve ruhsal şiddet, taciz ya da kötü niyetli davranışlara maruz kalmaktadır. Psikolojik şiddet ise ruhsal olarak yıpranma ya da başka bir ifadeyle psikolojik olarak şiddet görme anlamında da kullanılmaktadır. Latince’de “Mobile Vulgus” kelimelerinden meydana gelen “psikolojik şiddet” kavramı “şiddet uygulayan kararsız ve kanunsuz kalabalık” anlamına gelen “ Mob ” eyleminden ortaya çıkarılmıştır (Davenport, Elliott ve Schwartz 2003, s. 3-50).

Psikolojik şiddet; çalışma yaşamıyla hayatımıza giren ve çalıştığımız ortamda yaşanan, ancak insanın tabiatından ötürü bir türlü itiraf edemediği, görmemezlikten gelinen kötü niyetli davranışlar bütünüdür (Tınaz, 2006, s. 13-28).

Türk Dil Kurumu, psikolojik şiddet kelimesinin karşılığı, “bezdiri” olarak yer verilmiştir (<https://sozluk.gov.tr/>). Psikolojik şiddet üzerine birçok terimler kullanılmış ve tanımlar yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda hem ulusal hem de uluslararası tanımlar yer almaktadır.

Tablo 1

Psikolojik Şiddete İlişkin Tanımlar

Yazar-Yılı	Kullandığı Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Bireyin karşısındaki bir bireye tekrarlanacak davranışların bir bütünüyle usandırıp, bezdirecek girişimlerle onu güçsüz kılmaya amaçlamaktadır.
Thylefors (1987)	Günah Keçisi (Skypegoating)	Bir süre boyunca bir veya daha fazla kişinin bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz ve tekrar eden davranışlara maruz kalmasıdır.
Kihle (1990).	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health in Dangers Leadership)	Yönetici veya amirler tarafından açıkça ya da gizli olarak gerçekleştirilen, uzun süren ve sürekli uygulanan aşağılayıcı, küçük düşürücü, taciz eylemleridir
Leyman (1990-1996)	Psikolojik şiddet: İşyerinde Psikolojik Taciz/ Psychological Terror: Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendisini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Wilson, 1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma:)	Çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da üstü örtülü, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır
Adams (1992)	Zorbalık (Bullying)	İşyerinde (kamu veya özel) hedef alınan bir kişiye sürekli uygulanan aşağılayıcı ve alçaltıcı eleştirilerdir.
Ashfort (1994)	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici bir şekilde kullanmasıdır.

Björkqvist, Osterman ve Hjelt-Back (1994)	Taciz (Harassment)	Kendini savunması mümkün olmayan bir ya da daha fazla bireye acı çektirmek amacıyla tekrarlanarak uygulanan faaliyetlerdir
Keashly (1998)	Aşağılayıcı Davranış, Duygusal Taciz (Emotional Abuse)	Bir ya da daha fazla kişinin bir başkasına yönelttiği, başkalarının boyun eğmesini ya da itaatini sağlamak için bir diğerine sinsice zarar vermeyi hedefleyen seksüel ya da ırksal içeriği olmayan sözlü/sözsüz düşmanca davranışlardır.
Einarsen (1999)	Zorbalık, Duygusal Taciz, Baskı, Hor Görme, Mağdur Etme (Bullying, Emotional Abuse, Mistreatment, Victimization)	Bir iş arkadaşına, bir asta veya bir üste sistematik olarak uygulanan ve devamlılığı halinde sosyal, psikolojik ve psikosomatik problemlere neden olan zulümdür.
Field (1999)	Taciz (Bullying)	Bir kişinin kendi yetersizlikleri nedeniyle başkalarını kontrol ve buyruğu altına alarak (eleştirerek, dışlayarak, izole ederek vb.) bir yükümlülüğten kurtulma, sorumluluklarından feragat etme gibi amaçlarla başından sonuna kadar aynı seviyede sürdürüldüğü davranışlardır.
Namie ve Namie (2000)	Zorbalık (Bullying)	Hedefi kontrol etme amacıyla uygulayıcı tarafından hedefe yönlendirilen art niyetli ve tekrarlanan sözlü hareketlerdir.
Matthiesen ve Einarsen (2001)	Psikolojik Şiddet,/Taciz,/Bezdiri	Bir veya daha fazla kişinin çalışma ortamlarındaki bir ya da daha fazla kişiye yönelik uzun süreli ve tekrar eden olumsuz davranışlardır
Hirigoyen (2001)	Moral Taciz (Harcèlement Moral)	Tekrarı ve sistematikliğiyle bireyin itibarını veya psikolojik ve fiziksel bütünlüğünü bozan, dolayısıyla bireye işinden taviz verdiren ya da bireyin iş ilişkilerine zarar veren taciz sayılan tüm davranışlardır (jestler, kelimeler, davranışlar, tutumlar).

MiddeltonMoz ve Zawadski (2002)	İşyerinde Zorbalık (Workplace Bullying)	İş yerinde psikolojik ya da fiziksel ızdırap vererek güç kazanma niyetiyle kasıtlı olarak başkalarına yapılan zulümdür.
Davenport, Schwartz ve Eliot (2003)	Bezdiri (Psikolojik şiddet)	Kişiye karşı kötü niyetli çeşitli davranışlar, sebepsiz yere suçlamalar, duygusal olarak baskı kurma, utandırma gibi uygulamalarla kişinin iş yerinden uzaklaşmasına yönelik kötü niyetli yıldırma çabalarıdır.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, (2003)	İşyerinde Zorbalık (Bullying at Work:)	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak ve çalışanda rahatsızlık veren eylemlerde bulunmak şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir.
Vartia (2003)	İşyeri Zorbalığı (Workplace Bullying:)	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş değer pozisyonda çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreçtir.
Ravisy (2004)	İş Yerinde Yıldırma (Le Harcelement Moral au Travail)	Tekrarlanan rahatsız edici, aşağılayıcı, onu zedeleyici davranışlar sonucunda bunun kurbanı olan kişilerin çalışamaz hale gelmesidir.
Salin (2006)	İşyeri Zorbalığı (Workplace Bullying)	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen, gözle görülen bir güç eşitsizliğini yansıtan ve işyerinde düşmanca bir ortam yaratan, tekrar

		eden ve sürekli devam eden negatif davranışlardır.
Moayed, Daraiseh, Shell ve Salem (2006)	İş Yeri Zorbalığı (Workplace Bullying)	Bir veya daha fazla kişinin iş yerinden kaynaklanan çatışmaları normal yollardan çözemediklerinde bir veya daha fazla kişiye karşı uzun süreli ve tekrarlanan düşmanlık tavırlar göstermesi ve kurbanların performans ve sağlıklarının olumsuz olarak etkilenmesidir
Tımaz (2010)	İşyerinde Psikolojik Taciz/ Yıldır Kaçır	İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Kaynak: Çıkman, 2019, s. 3-52; Çağlar, 2018, s. 3-33; Çelebi, 2018, s. 4-17.

Kısaca psikolojik şiddet; çalışanların verimliliklerini azaltan ve onları hem fiziksel hem de ruhsal olarak çöküntüye uğratan bilinçli ve devam eden olumsuz davranışlardır (Yılmaz, 2019, s. 247-257).

Tanımlara bakıldığında bazı açıklamalar benzerlik göstermektedir. Art niyetli, olumsuz davranışlar, bilinçli ve tekrar edilen davranışlar gibi sözcükler kullanılmıştır. Hayatımızın büyük bir kısmını çalışarak geçiriyor ve bu iş hayatımızın içinde başımıza gelen bu tür olumsuz olaylara karşı ise sessizimiz çıkmamaktadır. Çünkü kabul edildiğimiz toplumdan kopmamak, dışlanmamak ya da hayatımızı devam ettirmek için çalıştığımız mevcut işten ayrılmamak sebebiyle yaşanan bu kötü olayları gizli tutma davranışı sergilemekteyiz.

İşyerinde her olumsuz davranış ya da ikili ilişkiler psikolojik şiddet olarak adlandırılmamaktadır. Kötü bir davranışın psikolojik şiddet olabilmesi için “1K 2S” şeklinde kısaltılan (Kasıt, Sürekli, Sistemli) psikolojik şiddet unsularının olması gerekmektedir (Çabuk, 2010, s. 1-43).

2.2. Psikolojik Şiddet Kavramının Tarihçesi

İlk kavram 1960'lı yıllarda Avusturyalı etolojist (hayvan davranışlarını inceleyen bilim dalı) olan Konard Lorenz tarafından, hayvanlar üstünde yaptığı çalışmasında sürüye ait olmayan yabancı hayvana karşı ya da güçlü bir hayvanın güçsüzleştirene kadar gruptan dışlaması ve en sonunda öldürünceye kadar saldırma davranışını ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Taşkın, 2016, s. 391-437).

1972 yılında ünlü İsveçli bilim insanı Peter Paul Heinemann tarafından, çocuklar üstünde yaptığı çalışmada gözlemlerine göre bir grup çocuğun tek başına kalan çocuğa karşı gösterdikleri şiddet dolu kötü davranışlarını, “Workplace harrassment: Group Violence Among Children” (Psikolojik şiddet: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti)” kitabında açıklamıştır (TBMM, 2011, s. 5-19).

1980'li yıllarda işyerinde psikolojik şiddet kavramını ilk ele alan ve “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” (Occupational Safety and Health) adlı raporda yer vererek literatüre yeni bir terim kazandıran İsveçli psikolog Heinz Leymann'dır. Raporunda işyerlerini savaş alanına benzetmiş ve psikolojik şiddet'i bir terör olduğunu açıklamıştır (Leymann, 1996, s. 167-168).

Psikolojik şiddetin Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalarda da bir hayli dikkatleri üzerine çekmeye başlamıştır. Türkiye'de ilk çeviri kitabını Osman Cem Öner toy “Psikolojik şiddet: İşyerinde Duygusal Taciz” “(Workplace harrassment Emotional Abuse in the American Workplace)” 2003 yılındaki çevirisiyle adım atılmıştır (Çağlar, 2018, s. 3-33). Ardından Yücetürk (2005) “yıldırma”, Çobanoğlu (2005) “Duygusal saldırı” Solmuş (2005) “duygusal zorbalık/taciz”, Tutar (2004) “psikolojik şiddet”, Tınaz (2006) “iş yerinde psikolojik taciz/yıldır kaçır” gibi değerli yazarlarda katkılarını sunmuştur.

2010 yılında Türkiye'de kurulmuş olan “Psikolojik şiddet ile Mücadele Derneği” toplumda psikolojik şiddet bilincini oluşturmak, psikolojik şiddet eğitimleri vermek ve mağdurlara yardım etmek için, 11 (aktif) ilde temsilcilikleri bulunan ilk sivil toplum kuruluşudur (<https://www.mobbing.org.tr>).

Psikolojik Şiddet kelimesi literatürde yeni bir kavram olduğu için Türk ve Yabancı yazında yer verilen farklı kelimeler aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 2

Yerli Yazarların Kullandığı Terimler

Yazar-Yılı	Kullanılan Terimler
<i>Yücetürk (2003)</i>	Yıldırma (Psikolojik şiddet)
<i>Tutar (2004)</i>	Psikolojik Şiddet, İşyeri Terörü, Örgütsel Psikolojik Şiddet (Psikolojik şiddet)
<i>Dökmen (2004)</i>	İşyeri Fobisi, Yıldırma, Kurum Depresyonu, İşyeri Zorbalığı (Psikolojik şiddet)
<i>Arpacioğlu(2005)</i>	Duygusal taciz, Zorbalık, Birine Karşı Cephe Oluşturma, Duygusal Saldırıda Bulunma (Psikolojik şiddet)
<i>Tarhan (2005)</i>	Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet)
<i>Baykal (2005)</i>	Yutucu Rekabet, Yalnızlaştırma, Dışlama, İşyerinde Yıldırma (Psikolojik şiddet)
<i>Çobanoğlu (2005)</i>	İşyerinde Duygusal Saldırı (Psikolojik şiddet)
<i>Ergenekon (2006)</i>	Psiko-Terör (Psikolojik şiddet)
<i>Köse (2006), Kök (2006)</i>	Duygusal saldırı (Psikolojik şiddet)
<i>Laçiner (2006)</i>	İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet)
<i>Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006)</i>	(Psikolojik şiddet)
<i>Bilgel, Aytaç, Bayram (2006)</i>	Zorbalık (Bullying)
<i>Aydın ve Özkul (2007), Cemaloğlu (2007), Kirel (2007)</i>	Psikolojik şiddet
<i>Bahçe (2007)</i>	Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet)
<i>Gündüz ve Yılmaz (2008)</i>	Manevi Baskı (Psikolojik şiddet)
<i>Yaman (2008)</i>	Psikolojik Şiddet, Baskı (Psikolojik şiddet)

<i>Tınaz (2010)</i>	İşyerinde Psikolojik Taciz, Psikolojik Terör Yıldır Kaçır (Psikolojik şiddet)
---------------------	---

Kaynak: Karahan, 2016, s. 5-89.

Tablo 3

Yabancı Yazarların Kullandığı Terimler

Yazar-Yılı	Kullanılan Terimler
<i>Brodsky (1976)</i>	Harassment (Taciz)
<i>Thylefors (1987)</i>	Scape Goating (Günah keçisi yapılma)
<i>Matthiesen, Raknes ve Rrokkum(1989)</i>	Workplace Harassment (Psikolojik şiddet)
<i>Munthe (1989)</i>	Bullying (Zorbalık)
<i>Kile (1990)</i>	Healt Endangering Leadership (Sağlığı Tehlikeye Atan Liderlik)
<i>Wilson (1991)</i>	Workplace trauma (İşyeri travması)
<i>Adams (1992)</i>	Bullying (Zorbalık)
<i>Ashforth (1994)</i>	Petty tranny (Adi zorbalık)
<i>Björkqvist Österman ve Hjelt-Back(1994)</i>	Work Harassment (İşyeri tacizi)
<i>Einarsen ve Skogstad (1996)</i>	Aggression (Saldırganlık)
<i>Leymann (1996)</i>	Bullying (Zorbalık)
	Workplace Harassment (İşyerinde Psikolojik Taciz)
	Psychological Terror (Psikolojik terör)
<i>Marie-France Hirigoyen (1998)</i>	Moral Harassment (Manevi baskı)
<i>O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)</i>	Bullying (Zorbalık)
<i>Keashly (1998)</i>	Emotional Abuse (Aşağılayıcı davranış, Duygusal taciz)
<i>Zapf (1999)</i>	Workplace Harassment (Psikolojik şiddet)
<i>Field (1999)</i>	Bullying (Zorbalık)

<i>Einarsen (1999)</i>	Bullying, Emotional Abuse, Harassment, Mistreatment, Victimization (Zorbalık, Taciz, Aşağılayıcı Davranış)
<i>Hoel ve Cooper (2000)</i>	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı) Bullying (Zorbalık)
<i>Namie & Namie (2000)</i>	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
<i>Salin (2001)</i>	Bullying (Zorbalık)
<i>Dofradottir & Høgh (2002)</i>	Bullying (Zorbalık)
<i>O'Hagan (2002)</i>	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
<i>Ramsey (2002)</i>	Bullying (Zorbalık)
<i>Middelton-Moz & Zawadski (2002)</i>	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
<i>Vartia (2003)</i>	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)
<i>Koch (2003)</i>	Bullying (Zorbalık)
<i>Davenport, Schwartz & Elliott (2003)</i>	Workplace Harassment (İşyerinde Psikolojik Taciz) Emotional Abuse (Duygusal Taciz)
<i>Vandekerckhove (2003)</i>	Workplace Harassment (İşyerinde Psikolojik Taciz)
<i>Keashly & Jagatic (2003)</i>	Workplace Harassment (İşyerinde Psikolojik Taciz) Emotional Abuse (Duygusal Taciz)
<i>Hogh (2005)</i>	Bullying (Zorbalık)

Kaynak: Karahan, 2016, s. 5-89.

Tablo 2 ve tablo 3' de görüldüğü gibi yabancı ve yerli yazarların psikolojik şiddet anlamında kullandıkları kavramların çeşitli olmasının nedeni, ülkeler arasındaki kültürel yapının ve sosyo-ekonomik yapının birbirine benzemediğinden dolayı birçok kavram tanımlaması yapılmıştır (Aksakal, 2008).

2.3. İşletmelerde Psikolojik Şiddet Kavramı

Leymann'a göre işletmelerde psikolojik şiddet terimi, iş yeri ya da okul veya benzeri yerlerde bir kişi ya da bir topluluğun hedef aldığı kişi veya kişilere kötü davranışlar sergileyerek ve üstünde sistematik-bilinçli bir şekilde düşmanca davranarak o kişi ya da kişileri korkutma, üstlerinde baskı kurma ve haksız yere suçlama gibi davranışlarının sonucu işlerinden ayrılma derecesine kadar getirme olarak açıklamıştır (Leymann, 1996, s. 165).

Tınaz işyerindeki psikolojik şiddeti şöyle açıklamıştır; sistemli ve bilinçli bir şekilde astların üstlerine, üstlerin astlarına ya da yatay düzeyde birbirlerine, tehdit etme, küçük düşürme gibi kötü davranışlar uygulayarak duygusal olarak yıpratıcı bir psikolojik terör olarak adlandırmıştır (Tınaz, 2006a, s. 1-14).

Psikolojik şiddet terimi için işçileri koruma altına alan bir madde, iş hukukunun borçlar kanunu'nda işverenin borçları başlığı altında yer almaktadır. 417. maddenin 1.fkrasında; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." şeklinde açıklanmıştır (www.resmigazete.gov.tr). Kamu ya da özel şirket fark etmeksizin psikolojik şiddet her yerde karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin sadece iş hayatlarını etkilemekle yetinmez özel yaşantılarını da etkilemektedir.

2.4. Psikolojik Şiddet Süreci

2.4.1. Psikolojik Şiddet Davranışları

İşyerinde gerçekleşen her olumsuz davranış Psikolojik şiddet olarak adlandırılmamaktadır. Kişinin o gün içinde bulunduğu ruhsal durumu veya kötü bir gün içinde oluşu gibi durumlara karşı tolerans gösterilmektedir.

Bir davranışın Psikolojik şiddet sayılabilmesi için bazı özellikleri olmalıdır (Leymann, 1996, s. 165-184; Şahin, 2006, s. 2-46);

- ✓ İşyerinde yaşanılmalı,
- ✓ En az 6 ay sürmeli,
- ✓ Her ay birkaç kez tekrarlanmalı,

- ✓ Eşitsizliğe maruz bırakılmalı
- ✓ Sistematik ve süreklilik arz etmeli,
- ✓ Kasıtlı davranışlar sergilenmeli,
- ✓ Mağdurun sağlığında zarar ortaya çıkmalı,
- ✓ Psikolojik şiddet uygulayıcı başkasını kontrol etme ya da fikirlerini kabul ettirme, sindirme isteği,
- ✓ Bu davranışın hem çalışanlar arasında hem de örgüt açısından verimsiz geçen süreç olmalı.

Heinz Leymann, “The Leymann Inventory of Psychological Terrorisation” (LIPT) adını verdiği psikolojik şiddet uygulayıcıların, mağdurlara karşı olan 45 davranışı ölçmek için 5 bölümde toplamıştır (Zapf, 1999,s.70-85). Açıklama aşağıdaki tabloda yer verilmiştir (Leymann, 1996, s. 165-184).

Tablo 4

Leymann Tipolojisine Göre Psikolojik Şiddet Davranışları

1. Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişimi Etkilemek.	• Yöneticiniz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar; • Sözlünüz sürekli kesilir; • Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar; bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız; • Sürekli eleştirilirsiniz; • Özel yaşamınız da sürekli eleştirilir; telefonla rahatsız ediliyorsunuz; • Sözlü ve yazılı tehditler alırsınız; • Jest-mimik, bakış ve imalar ile dışlanırsınız;
2. Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar.	• Mağdur ile konuşulmaz; • Mağdura hiçbir soru sorulmaz; • Çalışma arkadaşlarından farklı bir yerde çalışırsınız; • Çalışma arkadaşlarıyla iletişimi yasaklanır ya da kesilir; • Görmemezlikten gelinir.

3. Grup: İtibarınıza Saldırılar.

- Mağdurun arkasından konuşulur ve dedikodusu yapılır;
- Güllünecek duruma sokulur;
- Mağdurun akıl hastalığı varmış gibidavranılarak şüphe oluşturulur;
- Siyasi ve dini açıdan saldırılara uğrarlar;
- Ait olduğu milliyetiyle ve fiziksel bir özründen ötürü alay edilir;
- Taklit edilir;
- Mağdura karşı kışkırtıcı, aşağılayıcı sözler söylenir;
- Sözlü veya sözsüz cinsel talepler yöneltilir;
- Yaptığı her şey hakkında yargılanır;
- Psikoloğa başvurması için baskı uygulanır;

4. Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar.

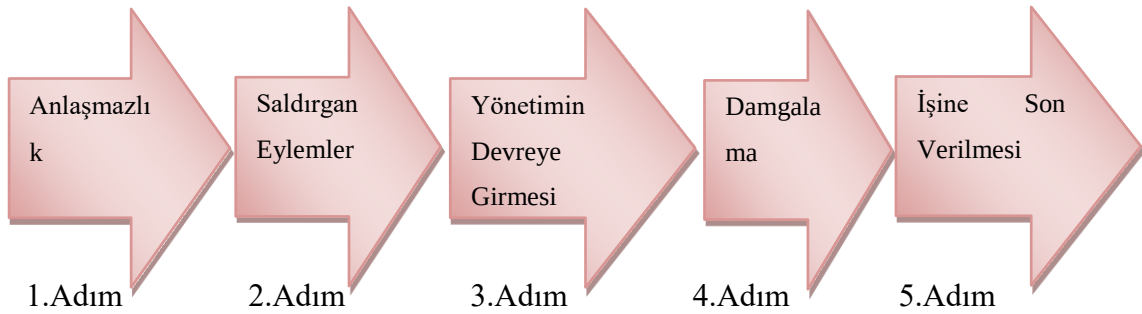
- Arkanızdan asılsız söylentiler söylenir;
- Yapılması için verilen işler geri alınır, yeni bir iş bile oluşturamazsınız,
- Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir;
- Kabiliyetinizin altındaki işler verilir;
- İşiniz sürekli değiştirilir;
- Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.

5. Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar.

- Eviniz ya da işyerinize zarar verilir;
 - Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
 - Fiziksel şiddet tehditleri alırsınız;
 - Gözünüzü korkutmak için tokat ya da itme gibi ağır olmayan şiddete maruz kalırsınız
 - Fiziksel zarar verilir.
 - Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.
-

2.4.2. Psikolojik Şiddet Süreç Aşamaları

Önceki bölümler de anlatıldığı gibi psikolojik şiddet bir süreç olduğu sonucuna varılmaktadır. Kötü davranışlar bu süreç içerisinde daha çok ağırlaşmakta ve rahatsız bir hal almaktadır.



Şekil 1. Psikolojik Şiddet Süreci

Kaynak: Davenport vd., 2003, s. 3-50.

Çalışmalar sonucu 5 adımda gerçekleşmektedir (Davenport vd., 2003, s. 3-50);

- ✓ *1.Adım:* Bir olay ya da anlaşmazlık sonucunda psikolojik şiddet herhangi bir boyut kazanmadığından rahatsızlık oluşmamaktadır. Ancak her an psikolojik şiddet davranışı sergilenebilir.
- ✓ *2.Adım:* Tehditkâr ve kötü niyetli davranışlar sonucunda psikolojik şiddet aşamasına geçilmiştir.
- ✓ *3.Adım:* İkinci adımda yönetim olan olayları değerlendirememiş ve psikolojik şiddet mağdurunda suç buluyorsa süreç hızlı bir şekilde kötüleşerek yönetimde bu girdapta yerini alır.
- ✓ *4.Adım:* Yönetiminde dâhil olduktan sonra negatif bir tavır takınması yüzünden psikolojik şiddet mağduru hakkında asılsız söylentiler yayılarak mağdurun psikoloğa gitmesi için baskılar kurulur ve işine son verilir ya da kendi istifa eder bu yüzden bu adım çok önemlidir.
- ✓ *5.Adım:* Son adım işine son verilmesidir. İşinden uzaklaşan mağdur bu olay sonucu yoğun bir stres ve duygusal değişimlere maruz kalır ve travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) rahatsızlığı ortaya çıkmaktadır.

2.4.3. Psikolojik Şiddet Süreç Aşamasında Rol Alanlar

Kişilik, başka insanlardan ayıran özelliktir ve bu mağdurluk, uygulayıcı ya da izleyici olmakta insanın kişiliğine bağlıdır (Tutar, 2004, s. 101-128).

2.4.3.1. Psikolojik Şiddet Uygulayıcılar

İnsanlar kendilerinin eksik yanlarını kapatmak için psikolojik şiddet uygularlar (Leymann, 1996, s. 165-184). Psikolojik şiddet uygulayıcısını, böyle olumsuz davranışlara götüren nedenler; duygusal zekâdan yoksunluk, sinirsellik, mutsuzluktan beslenen ve ahlak değerlerinden uzak olma gibi nedenlere yer verilmektedir (Göktürk ve Bulut, 2012, s. 53-24).

Leymann, psikolojik şiddet uygulayıcısı olmanın dört temel nedeni olduğunu belirtmiştir (Davenport vd., 2003, s. 3-50);

- ✓ *Bir Grup Kuralını Kabul Etmeye Zorlamak:* Tekdüzelik varlığının gücüne inanarak kendi inandıkları kuralı kabul etmeleri için baskı kurmak.
- ✓ *Düşmanlıktan Hoşlanmak:* Astlar üstlerine üstler astlarına ya da aynı pozisyondaki kişiler fark etmeksizin hoşnut olmadıkları kişileri uzaklaştırmak için psikolojik şiddet uygularlar.
- ✓ *Can Sıkıntısı İçinde Zevk Arayışı:* mutsuzluk ve huzursuzluktan beslenen, yaptıkları kötü davranışlardan mutlu olan sadist ruhlu insanlar psikolojik şiddet uygular.
- ✓ *Önyargıları Pekiştirmek:* kişilerin içinde bulundukları sosya-kültürel ya da mezhep gibi farklı üyesi oldukları gruplardan hazzetmedikleri için psikolojik şiddet uygularlar.

2.4.3.2. Psikolojik Şiddet Mağdurları

Psikolojik şiddet mağdurları hem her pozisyonda hem de kişilik özellikleriyle ayırt edilebilmektedir. Ama başarılıysan, psikolojik şiddet uğrama şansın daha yüksektir

çünkü başarılı insanın önü kesilir, psikolojik şiddet uygulayıcının bulunduğu konumunun önüne geçmesin diye gözüne kestirdiği kurbanı sindirmektedir.

Mağdurlar, daha önce depresyon geçirmiş, gücü ve sesi çıkmayan, sosyal olmayan kişiler psikolojik şiddet uygulayıcıların hedefi haline gelmektedir (Çıkman, 2019, s. 3-52).

Örgüt içerisinde mağdur olma riski yüksek olan dört farklı karakter (Tınaz,2006, s. 13-28);

- ✓ “Tek başına olanlar,
- ✓ Yeni işe başlayanlar,
- ✓ Başarılı olanlar
- ✓ Başkalarından farklı olanlar” şeklinde açıklanmıştır.

Mağdurlar iki şekilde açıklanmaktadır (Aquino ve Bradfield, 2000, s. 525-537):

- i. *Edilgen Mağdurlar*: İçine kapanık, dışardan gelen darbelere dayanıksız, aktif davranışlar sergileyemeyen ve keline güveni olmayan kişilerdir.
- ii. *Kışkırtan Mağdurlar*: Edilgen mağdurun tam tersi etrafındakileri de kötü davranışlara teşvik eden kişilerdir.

Bir noktayı gözden kaçırmamak gerekmektedir. Sadece mağdur taraf darbe almamaktadır. Örgütteki psikolojik şiddet soncunda dayanamayıp işinden ayrılan kişi ya da kişilerin genellikle başarılı ve örgüte verimlilik kazandırdıkları için boş bıraktıkları koltukların yerine yeni bir personel tedarik edilmemekte, böylece örgütte darbe almaktadır (Karakale, 2011, s. 7-75).

2.4.3.3. Psikolojik Şiddet İzleyicileri

İzleyiciler, örgütte yer alan iş arkadaşları, amirleri, şefleri ya da yöneticileri gibi kişilere yapılan psikolojik şiddetin farkında olup bu sürece ister istemez tanıklık edip, direk ya da endirekt bir şekilde katılım gösteren bireylerdir (Karahan, 2016, s. 5-89).

İzleyici olarak adlandırılan bu bireylerin sessiz kalmasındaki ana nedenler “aman işimden olmayım, bana dokunmayan yılan bin yaşasın, aman etliye sütlüye karışmamak” gibi düşüncesine sahip olanlar bir gün sıra kendilerine de gelir korkusuyla büyük bir vebal altında kalarak adaletten yoksun olan olayları televizyon izler gibi izlemektedirler (Fettahlıoğlu, 2006, s. 9-62).

İzleyici tipleri üç gruba ayrılmaktadır (Tınaz ve Karatuna, 2010, s. 7-110);

- ✓ *Ortaklar*: Psikolojik şiddet uygulayıcılar tarafından sıra onlara da gelir korkusuyla uygulayıcıların yanında yer alırlar ya da sadece mutsuzluktan beslenmekten mutluluk duyarlar.
- ✓ *İlgisizler*: Olan olaylar doğrultusunda suç ortaklığı yapıp sessiz kalarak umursamaz bir tavır takınırlar.
- ✓ *Karşıtlar*: Kargaşayı sevmeyen ve psikolojik şiddet uygulanan kişiye yardımcı olmaya çalışarak bir çıkar yol ararlar ve psikolojik şiddet uygulayıcıların karşı tarafında olurlar.

2.5. Psikolojik Şiddet Türleri

Kişilerin herhangi bir konum da bulunması ve o bulunduğu pozisyona göre verdikleri mesuliyet ve görevler açısından psikolojik şiddet davranışları değişiklik gösterir. Üstün asta yaptığı psikolojik şiddet daha çok hiyerarşi barındırırken, aynı pozisyonda olan kişilerin yaptığı (yatay) psikolojik şiddet daha az olduğu açıklanmaktadır (Yüce Türk, 2005, s. 97-108).

2.5.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet

Yönetim kadrosundaki kişilerin bulunduğu konumdaki yetki ve gücü kullanarak emri altında çalışan kişilere yönelik, ahlak ve etik dışı hareketlerle kişiyi sindirme, toplum içinde küçük düşürme gibi davranışlar sergilemektedir (Çıkman, 2019, s. 3-52; Karsioğlu, 2011, s. 3-43).

Bu alanda yapılan araştırmalara bakıldığında, kamu sektöründeki mevki ve bulunduğu pozisyondan dolayı kaygılandığı için daha çok görülmektedir (Tutar, 2004, s. 101-128).

Üst kademedeki çalışanların, alt kademedeki çalışanlara karşı uyguladıkları kötü davranışların birden fazla sebepleri vardır. Bu sebepler, bulunduğu ortamda yarış içerisinde olduğu kaygısıyla astının başarılı olarak düşünüp kendini geçeceğinden çekindiği için verimini düşürmek, çalışma arkadaşlarıyla izole etme, ağır ithamlarla

sindirmeye çalışma ve kişinin yaşamını zora sokan bir psikolojik şiddet uygulamaktadır (Yılmaz, 2019, s. 247-257). Başka bir neden ise yöneticinin genç ve tecrübesiz oluşundan dolayı emri altında çalışan kişilerin kendinden yaş olarak büyük, bilgili ve deneyimli ise rakip olarak görmesi ya da üyesi olduğu siyasi, dini topluluktan olmadığı için de psikolojik şiddet uygulanmaktadır (Tınaz, 2006, s. 13-28).

2.5.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet

Aşağıdan yukarı psikolojik şiddet yaşamımızda az örnekleri olsa da var olan bir dikey psikolojik şiddet türüdür. İşsizlik sorununun olmadığı ve ekonomik düzeyleri iyi olan ülkelerde daha çok görülmektedir (Tınaz ve Karatuna, 2010, s. 7-110).

İşyerlerinde alt kademedeki çalışanların birçok farklı sebepten ötürü amirlerine, şeflerine ve yöneticilerine uyguladıkları psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 2004, s. 101-128).

Aşağıdan yukarı psikolojik şiddetin, yeni gelen yöneticinin kabul edilmemesi, getirilen konumda başkasının layık görülmesi ve iş yapma becerilerini kabiliyetlerini sorgulanması ile başlamaktadır (Atman, 2012, s. 154-174; Karşlıoğlu, 2011, s. 3-43).

Üst kademedeki çalışan alt kademedeki birden çok çalışanın psikolojik şiddetine maruz kalmaktadır (Tınaz, 2006a, s. 1-14). Üst kademedeki amirlerine bilgi paylaşımı yapılmamakta hatta dışlandığı hissedilsin diye mağdurun amiriyle iletişim halinde olma, üst kademedeki yönetici ile ilgili doğru olmayan söylentiler yayma, verdiği işleri tam zamanında yerine getirmeme gibi birçok davranışlar sergileyerek kendi menfaatleri uğruna işlere haince bir saldırı gerçekleştirmektedir (Uca, 2019, s. 2-47).

2.5.3. Yatay Psikolojik Şiddet

Yatay psikolojik şiddet, çalışma ortamında aynı düzeydeki çalışanlar arasında gerçekleşen ve çok fazla örneği olan bir psikolojik şiddet türüdür. Yatay psikolojik şiddetin nedenleri; kişisel beğenmeme, rakip olarak görme, başarısını hazmedememe, kültür- ırk- dil farklılığı, üyesi olduğu siyasi topluluktan olmama gibi birçok nedenden dolayı gerçekleşmektedir (Tınaz ve Karatuna, 2010, s. 7-110).

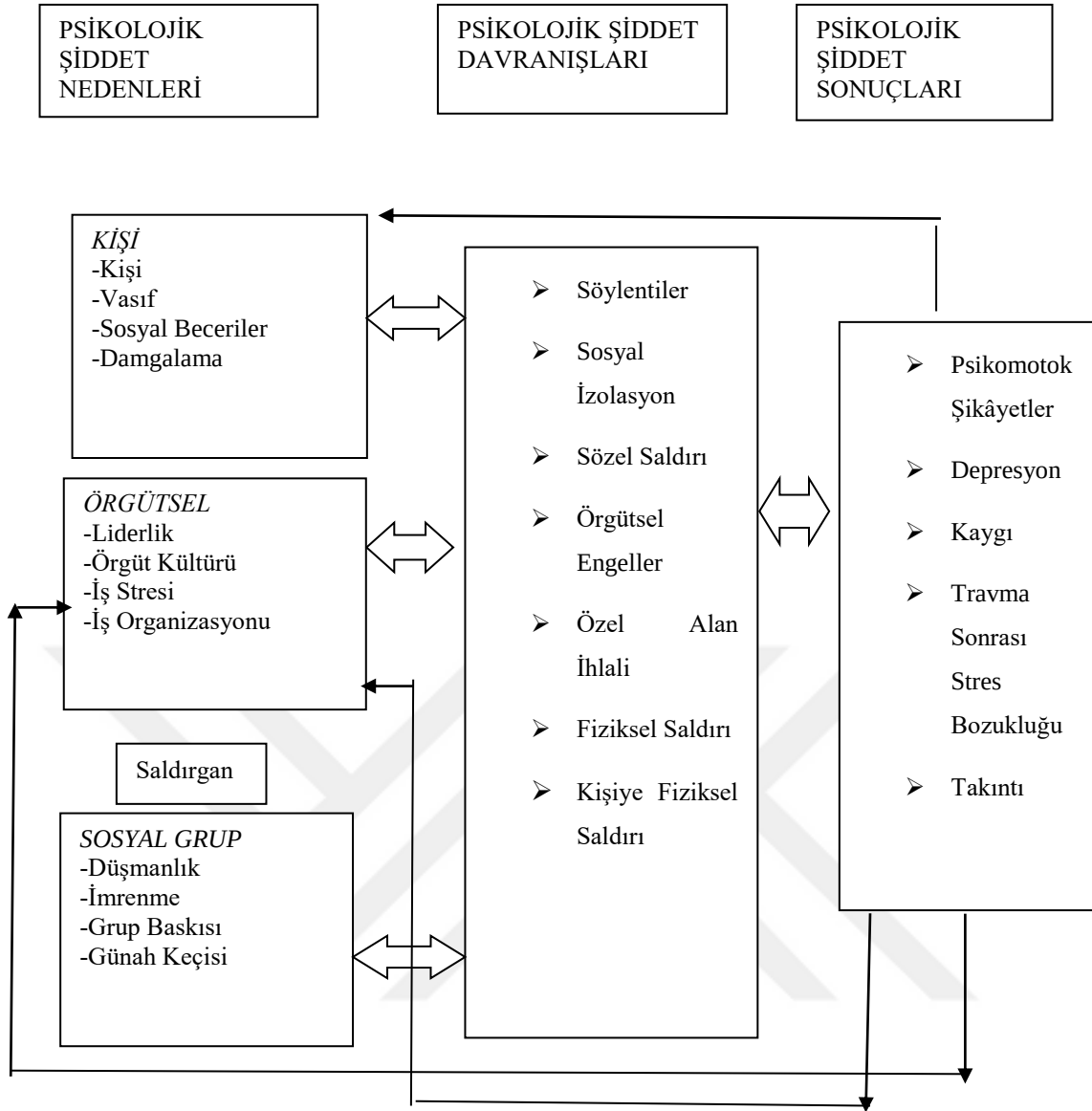
Genellikle işe yeni giren bir kişinin çalışanlardan daha başarılı olması, üstün yeteneklere sahip olması sonucu işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarını korkutur ve kendi

pozisyonlarını korumak için eşit pozisyondaki yeni gelen çalışma personeliyle mücadele edebilmek için psikolojik şiddet uygulamaktadır (Çelebi, 2018, s. 4-17).

Yatay psikolojik şiddet aynı düzeydeki çalışanlar arasında gerçekleşir ve çalışanlar arasındaki bir yarışma olarak görülerek, psikolojik şiddetin olduğu kabul edilmez. Psikolojik şiddete maruz kalan bireyin, yaşadığı kötü olayları psikolojik şiddet olarak tanımlanmamasının altında yatan bazı sebepler vardır. Bu sebepler; mağdurun ve örgütün gelişmesi, daha iyi olması, verimini arttırması gibi örgütün çıkarına yönelik masumane ve haklı gibi gözükmelerini sağlayan nedenler arkasına sığınmaktadır (Tutar, 2004, s. 101-128).

2.6. Psikolojik Şiddet Nedenleri

Bireysel ve örgütsel sebeplerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik şiddet küreselleşmeyle beraber karşılaştığımız ekonomik çöküşler sebebiyle firmaların küçülmeye gitmelerinden doğan işsizlik sorunları ve firma içerisindeki yeni bir kariyer kuramı ile birlikte rekabetin artması gibi nedenlerden psikolojik şiddet davranışları artmaktadır (Rayner, 1997, s. 181-191). Psikolojik şiddet nedenleri, psikolojik şiddet davranışları ve psikolojik şiddet sonuçları arasındaki ilişkiyi anlatan şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Psikolojik Şiddet Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: Zapf, D 1999,s. 70-85

2.6.1. Bireysel Nedenler

Psikolojik şiddet sürecinde iki farklı insan figürü vardır bunlardan ilki psikolojik şiddet uygulayıcısı ikincisi de psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan mağdurdur. Bu iki farklı insan figürlerinin ortaya çıkmasındaki ana unsur, karakter ve kişilik tiplerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Böylelikle bu kötü davranışlara karşı olan tutumları ve davranışları da farklı olmaktadır (Akgeyik, Delen ve Uşen, 2013, s. 15-111).

Psikolojik şiddete maruz kalan kişiler genellikle, işlerini çok iyi yaparlar, iletişimleri güçlü, bilgi paylaşımları olan, amirleri ya da yöneticileri tarafından gözde çalışan, doğru-dürüst ve çalışkan olması, prensip sahibi olması, yeniliğe ve gelişime açık, çevresine karşı saygılı, duyarlı, streslerini yönetebilmeleri ve mükemmeliyetçilikleri gibi olumlu özellikleri vardır. Olumsuz yönlerine bakıldığında ise kendisinin farkında olmaması, içine kapanık olması ve hayır sözcüğünü kullanamamaları gibi özellikler taşımaktadırlar (Çamsarı, 2019, s. 3-25).

Bireyleri psikolojik şiddete götüren (saldırgan) 4 ana unsuru Leymann şöyle açıklamıştır (Özen, 2007, s. 1-24);

- ✓ *Topluluktaki kuralın kabulüne zorlamak:* Zorba topluluğun bütünlüğünün uyum olduğunu düşündüğü için , “kabul etmiyorlarsa gitsinler” görüşüyle hareket ederek çalışanı bu kurala zorlamaktadır.
- ✓ *Zorbanın düşmanlıktan hoşlanması:* İşyerinde bulunulan statünün hiçbir şekilde bir anlamı olmaksızın, zorbanın hoşnut olmadığı kişi ya da kişilerden kurtulmak üzere başlattığı kötü davranışlardır.
- ✓ *Sadist kişiliğin ön plana çıkması:* Zorbanın başkalarına fiziksel ya da ruhsal olarak acı çektirme ve ondan beslenmesi, mutlu olması.
- ✓ *Peşin hükümlülükle gelen ayrımcılık:* Dini, siyasi, ırk ve sosyal gibi üyesi olduğu topluluklardan ötürü uyguladığı psikolojik şiddet sonucunda işyerindeki ayrımcılık.

İşyerinde psikolojik şiddet uygulayıcılar ise genellikle kendisine güveni olmayan, kin besleyen, diğer insanlardan kendilerini yüksekte gören, kendisinden iyi olanı çekemeyen, kendi yanlışlarını kapatmak ve disiplini arttırmak için kendisinden korkulmasını, çekinilmesini istediklerinden ötürü bu davranışı sergilerler (Okutan ve Sütütemiz, 2015, s. 1-14).

Türkiye de finans ve eğitim alanında görev yapan kimseler üstünde yapılan bir çalışmaya göre, psikolojik şiddet mağdurlarının genel özelliği çok bilgili, donanımlı, başarılı, duygusal zekâsı yüksek ve olaylara yaklaşım ve çözüm yöntemleri farklı olan kişiler olduğu ortaya çıkmıştır (Çamsarı, 2019, s. 3-25).

2.6.2. Örgütsel Nedenler

Örgütün katı hiyerarşiye sahip olmasıyla birlikte liderlik vasfı taşımayan yönetici dengesiz davranışlar sergileyerek adaletten yoksun bir ortamın oluşmasına neden olurken, eleman eksiltmeye giderek geri kalan elemanların arasındaki rekabetin kuvvetlenmesine, görev tanımının belirsiz bir hal almasına ve bu kurumlarda psikolojik baskıyı ortaya çıkarmaktadır (Çimen ve Saç 2017, s. 183-191).

Örgütlerdeki psikolojik şiddete neden olan ve devam etmesine sebep olan unsurlar aşağıda sıralanmıştır (Davenport, v.d, 2003, s. 3-50);

- ✓ *Kötü Yönetim:* Kar amacı gütmeyen kuruluşların yönetimlerin de yöneticilikle alakası olmayan kişi ya da kişiler tarafından işletilmesinin sonucunda; iletişim zayıflığı, liderlik vasfı olmayan yönetici kararları ve direkt sonuca odaklı gibi sebeplerden ötürü psikolojik şiddet kaçınılmazdır.
- ✓ *Çalışma Yeri Yoğunluğu:* Üretim alanlarında sıkça görülen yüksek verimlilik ve yüksek üretim hedefine ulaşamayınca strese giren çalışanlar hem aşağıdan yukarı hem de yukarıdan aşağıya psikolojik şiddet uygulanılmaktadır.
- ✓ *Monotonluk:* İşlerin sıradanlığı olarak bilinen sürekli aynı şeylerin tekrarı çalışanları ruhsal anlamda yorarak can sıkıntısına sebep olmaktadır. Bundan sıyrılmak için ise başkalarının canını sıkmaktır.
- ✓ *Yönetimin Psikolojik Şiddeti Kabul Etmemesi:* Kötü davranışların ortaya çıkmasının ve devam etmesinin nedeni ise yöneticilerin psikolojik şiddetin az görüldüğüne hatta var olduğuna inanmamalarıdır.
- ✓ *Küçülme, Yeniden Yapılanma:* Şirket evliliği gibi kararlar iyi düşünülmeyp gerçekleştirilirse psikolojik şiddet davranışları ortaya çıkar. Örneklendirilecek olursak bazı statü kavramları kaldırılabilir, eleman çıkarımları yapılabilir bunu sonucunda yerini korumak isteyen çalışanlar diğer çalışanlara karşı psikolojik şiddet davranışı sergilerler.
- ✓ *Ahlak Dışı Uygulamalar:* Vergi kaçırmak, sıkıntılı mali işler ve çevreye zarar vermek gibi büyük sorunlar kurum içinde bu durum ortaya çıkarsa çalışanları susturmak adına “günah keçisi” belirlemek.

- ✓ *Yatay Organizasyonlar:* Kendi çıkarlarını gözeterek yapılan davranışlardır. Bunlar maddi, statü veya pozisyonunu yükseltme gibi ihtiyaçlar duyan çalışanların kendi şanslarını yükseltmek için kullandıkları kötü davranışlardır.

2.7. Psikolojik Şiddet Sonuçları

Psikolojik şiddetin sonuçları hem bireyi hem de örgütü etkilemektedir.

Psikolojik şiddet zararı en çok maruz kalan birey yaşamaktadır. Bu zarar sonrası hem ruhsal hem de fiziksel yıpranan kişiler ekonomik açıdan (doktor, ilaç, terapiler, v.b.) oluşan masrafları kendileri üstlenmektedirler. Fakat işten ayrılma gerçekleştiği için gelirin olmayışı ise mağduru çıkılmaz bir yola sokmaktadır (Çıkman, 2019, s. 3-52). Sosyal açıdan bakıldığında, davranışlarındaki dengesizlikleri, işyerinde kabul görülmemesi sonucu meslektan soğuyarak mesleki kimliğini kaybetmesi, aile ve arkadaş yaşamından kopması içine kapanık bir şekilde iletişimi kesmesi yani kısacası sosyal imajı zedelenmiş bir birey olmaktadır (Tınaz, 2006a, s. 1-12). Yaşadıkları büyük çaplı stres, mağdurda; baş ağrısı, kalp ritim bozukluğu, odaklanamama, kemik ve kas ağrısı, mide şikâyetleri, uykusuzluk, ani öfkelenme, iştahsızlık, çok yeme hali, izole yaşam hali, ağlama krizleri ve kendine olan güveni kaybetme gibi sonuçlar doğururken, intihar ve bağımlılık (uyuşturucu ve alkol) gibi ciddi sonuçlara da yol açmaktadır (Hacıcaferoğlu, 2013, s. 5-77).

2011-2016 yılları arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi ALO 170 hattını arayarak psikolojik şiddet mağduru olduğunu söyleyen bireylerin verilerini paylaşmıştır. Bilgi edinme ve psikolojik destek görmek isteyen kişilerin toplamı 38 bin 262 mağdurun başvurduğu bunlardan 31 bin 113 kişinin özel sektör alanında, geri kalan 7 bin 149 kişinin kamudan olduğu dikkat çekmiştir. Yıllara göre dağılımını inceleyecek olursak, 2011 yılında 2001 kişi, 2012 yılında 2850 kişi, 2013 yılında 4870 kişi, 2014 yılında 6659 kişi, 2015 yılında 9005 kişi ve son olarak 2016 yılında ise 12877 kişi başvuruda bulunmuştur. Toplam 38 bin 262 mağdurdan, 21 922'si erkek, 16 340 ise kadın çalışan olduğu belirtilmiştir.

Açıklanan verilere göre özel sektör ayrımına bakıldığında 19605 kişi çalıştığı sektörü belirtmemiştir. İlk sırayı 2911 kişi ile sanayi sektörü, ikinci sırayı 2263 kişi mağaza, restoran ve market sektörü, üçüncü sırayı 920 kişi ile hizmet sektörü, dördüncü sırayı 827 ile özel sağlık kurumları en son beşinci sırayı ise 703 ile

turizm sektörü yer almaktadır. Kamu da ise 3353 kişi çalıştığı kurumu belirtmemiştir. Kamuda ilk sırayı 1142 kişi ile Sağlık sektörü, 647 kişi ile Milli Eğitim Bakanlığı, üçüncü sırada 378 kişi ile Üniversite, dördüncü sırada 237 kişi ile Türk Silahlı Kuvvetleri ve son olarak beşinci sırada ise 136 kişi ile Emniyet Genel Müdürlüğüne yer verilmiştir (www.cnnturk.com).

2013 yılında çalışma ortamında zorbalık Enstitüsü'nün yaptığı çalışmaya göre mağdurların en çok karşılaştıkları sağlık sorunları; %76'sı kaygı (anksiyete), %71'i uyku sorunları, %60 duyarlılık ve son olarak %55'i ise baş ağrısı olduğunu belirtilmiştir (Kuşseven, 2016, s. 3-55).

Örgütlerdeki sonuçlarına değinecek olursak, rekabetin bu denli yoğun olduğu çalışma hayatında örgütün belirli bir imajını kaybetmesine sebep olmaktadır (Tetik, 2010). İlk olarak dikkatleri çeken ekonomik zararlar olurken, sosyal açıdan da zarar görmüştür (Tınaz ve Karatuna, 2010, s. 7-110). Psikolojik şiddet örgütlerde “kanser” olarak tabir edilen ve tüm bölümleri ele geçiren ve ilk sonuçları da yoğun stresle birlikte ölümcül bir darbe olacaktır. Şirket bunu erken fark etmeli ve gerekli önlemleri almalı, aksi takdir de iş dünyasından adını sildirecektir (Tutar, 2004, s. 101-128). Psikolojik şiddetin örgüt üzerindeki etkileri; örgütte rahatsız bir ortamın oluşmasından ötürü şirkette psikolojik şiddete sessiz kalmayanların işine son verilir ya da kendisi istifa eder ve şirket genelde en iyi çalışanını kaybetmektedir.

Bu durum da şirket ya içindeki elemanlardan temin eder ki buda genellikle niteliksiz kişiler o statüye gelir ya da dışardan yeni eleman aramaları başlar. Yeni eleman aramaları ise hem zaman kaybına hem de maliyet artışına neden olmaktadır. Örgütteki bu huzursuzluk ortamı devam ederse devamlı izin kullanan personellere, yüksek personel devrine ve örgüte karşı bağlılık zayıflayacak ve böylece, örgütte üretim ve verimlilik düşüşüne sebep olacaktır (Çalışkan ve Samırkaş, 2011, s. 27-37).

Bu sonuçların yanı sıra; örgüte bağlılık, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, iş tatmini, verimsizlik ve örgütsel davranışın kilit noktası olan örgütsel vatandaşlık davranışı gibi sonuçlara da sebebiyet vermektedir (Şahin, 2006, s. 2-46).

Aşağıdaki tablo da psikolojik şiddetin sonuçlarını gösteren özet bir tablo verilmiştir.

Tablo 5

Psikolojik Şiddetin Sonuçları

	Psikolojik Maliyet	Ekonomik Maliyet
Bireysel	-Fiziki problemler -Stres -Kaza -Sakatlık -İzole hissetmek -Ayrılık acıları -İntihar ve cinayet teşebbüsü -Psikolojik problemler -Dost-arkadaş kayıpları -Meslek kimlik kaybı	-Sağlık giderlerinde artış (Doktor, ilaç) -Kaza giderleri -Hukuki giderler -Sigorta primleri -Psikolojik tedavi vs. giderleri -İşsizlik maliyetleri -İş arama -Kapasite altı çalışma
Örgütsel	-Moral bozukluğu -İşletme de kültürel bozulma -Üretkenlikte düşüş -Tazminatlar	-Verimlerde ve iş kalitesinde düşüş -Yüksek personel devri -Yasal işlemler masrafı -Yükselen personel yönetim masrafı -Hastalık izini artışı -Erkenden emeklilik kararı
Ailesel	-Çaresizlik -Aile içinde çatışma -Boşanma -Çocukların olumsuz etkilenmesi	-Boşanma maliyetleri -Aile içi gelirlerin azalması -Psikolojik terapi vs. giderleri
Toplumsal	-Politikaya olan ilgisizlik - Mutsuz kişilerde artış	-Sağlık maliyetleri -Sigorta maliyetleri -Vergi kaybı (işsizlik ya da kapasite altı çalıştırmalardan)

-Devletin yardım desteklerine olan
talep

-Malulen emekli olanlarda artış

Kaynak: Çukur, 2016, s. 3-105.

2.8. Psikolojik Şiddetle Mücadele Yöntemleri

Çalışma hayatında olan her insan hayatının bir bölümünde psikolojik şiddete maruz kalmıştır. Her bireyin farklı karakteristik özellikleri olduğu için, olayları yorumlaması, algılaması, değerlendirmesi, göstereceği tepki her birey de farklıdır ve “aynı psikolojik şiddete iki kez denk gelinmez” (Çabuk, 2010, s. 1-43).

Çobanoğlu'na (2005) göre, işgörenlerin psikolojik şiddete verdikleri tepkiler cinsiyet açısından farklılık göstermektedir. Erkeklerin dışa vurduğu davranışlar ani öfkelenme, yüksek sesle konuşma ve saldırganlık hali şeklindeyken, kadınların ise daha çok duygularını kâğıda dökerek ya da konuşarak olduğunu belirtmiştir (Çobanoğlu, 2005, s. 1-66). Psikolojik şiddet mağduru üç tür tepki vermektedir (Tutar, 2004, s. 101-128);

- ✓ *Sineye çekmek*; davranışın devamlılığı ve şiddeti çok değilse eğer aşırı olmaması için mağdur tarafından sineye çekilmelidir. Eğer davranışın şiddeti ve devamlılığı yoğun bir şekilde ise sineye çekilmemelidir. Aksi takdirde iyi niyetini su istimal ederek şiddetlenmektedir.
- ✓ *Savaş verme*; sinirlerine hâkim olamadan psikolojik şiddet uygulayıcısına karşı bir tepkide bulunmak, mağdur bu esnada sinirlerine hâkim olmalı zorba gibi davranırsa haklıyken haksız konumuna düşer bu yüzden iyi bir strateji geliştirmeli ve planlamalıdır.
- ✓ *Geri çekilme*; mağdur kendindeki gücü yeterli bulmadığı için kaderine razı gelip mücadele etmemesidir.

Psikolojik şiddete maruz kalan mağdurun ilk yapacağı iş bu olayı reddetmektir. Sonrasın da ise durumun farkında olmak, sakin kalmak, kendisine karşı yapılan kötü davranışları kayıt altına almak (e-mail, whatsapp yazışmaları, belge, not), çalışma arkadaşlarıyla şahitlik edebilmeleri için görüşmek, yaşadıklarını yakınlarına anlatmak ya da uzman birinden destek almak, gerekirse üst yöneticisi eğer uygulayıcı değilse durumu ona anlatmak böylelikle kendini yalnız hissetmemesini sağlamalıdır (Motin, 2009, s. 291-297).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi’nde” ise “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Bireysel Öneriler” başlığı altında açıklanmıştır (ÇSGB, 2013, s. 9-36);

1) İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.

2) Kişi yaşanan sürecin işyerinde psikolojik taciz olduğu yönünde karara varırsa aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir.

- a) Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
- b) Psikolojik şiddet üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konu üst yönetime uygun bir şekilde iletilmelidir.
- c) Psikolojik şiddete uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeler saklanmalıdır.
- d) Yaşanılan psikolojik şiddet sürecine ilişkin günlük tutulmalıdır.
- e) Yaşanılan sürece şahit olan/olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşülmelidir.
- f) Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- g) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İletişim Merkezi Alo 170’i arayarak, işyerlerinde psikolojik şiddet konusunda uzman psikologlardan destek alınmalıdır.
- h) Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
- i) İşyerlerinde psikolojik şiddete maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.

Kurumsal mücadeleyi açıklayacak olursak, kurumlar da oluşan psikolojik şiddet sadece maruz bırakılan kişi etrafında dönmekte, iş arkadaşlarına da ucu dokunmaktadır (Akar, Anafarta ve Sarvan, 2011, s. 179-191). Sonuçta kurumun gücünü azaltarak hem ekonomik hem sosyal açıdan yıpranmaktadır. Bu duruma bir son vermek için her türlü oluşabilecek psikolojik baskının önüne geçmek gerekmektedir. İlk aşama da yapılacaklar, ortadaki sorunun ne olduğu ve kimler arasında olduğunu bulmak. İkinci aşama da ise psikolojik şiddet olarak görülen etmenleri yok etmek. Sonuçta örgüt ve kurbanlar psikolojik şiddetten kurtulacak huzurlu, canlı bir kuruma geri dönecektir (Tutar, 2004, s. 101-128).

Psikolojik şiddeti azaltma ya da önlenmesini sağlayan, şirketler için maliyetsiz, işe yarayan, mağdur için hukuk mücadelesinde yardıma bulunan, mağduru cesaretlendiren, zorbaların psikolojik şiddet uygulamasından vazgeçiren, şirketteki hoş olmayan davranışları iyi niyetle ortaya çıkaran ve bunları raporlayan etkili bir mücadele yöntemi olarak bilinen “bilgi uçurma (whistleblowing)” ya da ‘açığa çıkarma’ (Özaslan ve Ünal, 2016, s. 321-350) anlamını taşıyan yöntemin var olduğu açıklanmıştır (Karşlıoğlu 2011, s. 3-43).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi’nde” ise “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Kurumsal Mücadele Öneriler” başlığı altında açıklanmıştır (ÇSGB, 2013, s. 9-36);

1) İşyerlerinin sektörel farklılıkları, nitelik ve nicelik itibarıyla farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle psikolojik şiddetle mücadele yöntemleri farklılık gösterir.

2) İşyerleri, işyerinde psikolojik şiddetin unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır ki kamuoyundaki itibarları ve marka değerleri zarara uğramasın.

3) Psikolojik şiddetin işyerlerinde yaşanmaması ve/ veya önlenmesi için aşağıda belirtilen tedbirleri öncelikle hayata geçirilmelidir.

- a. İşyerleri, psikolojik şiddeti önleyici politikalar geliştirmelidir.
- b. İşyerlerinde psikolojik şiddet konusunda tehlikeleri anlatan broşürler dağıtılmalı, işçilere ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.
- c. İşyerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, psikolojik şiddet olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde psikolojik tacize teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır.
- d. İşyerlerinde psikolojik şiddet şikâyetleri dikkate alınmalı ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.
- e. İşyerlerinde psikolojik şiddeti önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında “gizliliğin korunmasına” özel hassasiyet gösterilmelidir.
- f. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır.

Mücadele yöntemlerinden en önemlisi ise psikolojik şiddetin farkında olmaktır. Eğitimler almalı, neyle karşılaşacağımızı bilmeli ve ona göre harekete geçilmelidir.

Bu farkındalığı arttırmak için ise Psikolojik şiddetin ile Mücadele Derneği şubat ayının ilk haftasında Türkiye genelindeki temsilcileri başta olmak üzere birçok kamu kuruluşları, STK ve üniversitelere seminerler, konferanslar düzenlenmiştir. 2019 yılının 4-10 Şubat tarihleri arasında ilk “Psikolojik şiddetin Farkındalık Haftası” etkinliğini gerçekleştirilmiştir. 2021 yılında ise 1-7 Şubat arasında gerçekleştirilmiştir. 190 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesinin imzalanması için çağrıda bulunmuş ve psikolojik şiddette yeni bir sayfa açılacağını açıklamıştır. Mağdurların, kurumların, ülkemizin refahı için önemini de vurgulamıştır (www.mobbing.org.tr).

2.9. Psikolojik Şiddet ile İlgili Güncel Haberler

Psikolojik şiddet gün geçtikçe artarak karşımıza çıkan bir davranış olarak yerini almaktadır. Ne yazık ki bu davranışların çoğu mağdur için hüsrana ile bitmektedir. Bu başlıkta güncel haberler ele alınmaktadır.

-Antalya Kumluca Devlet Hastanesi Başhekim Dr. Ayşegül Alkan'ın 13 Aralık günü görev yerleri kontrolü sırasında iki hemşirenin görev yerlerinde olmadıklarını gören Başhekim iki hemşireyi birim müdürleri olduğu ortamda azarladığını ve 500 defa “ Ben salağım, servisimden başka servise gittim.” Yazmalarını istemiştir (www.hurriyet.com.tr).

-Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde görev yapan asistan Doktor Mustafa Yalçın (35), 16 Şubat sabah 08.00'de “kayak yapmaya gidiyorum” diyerek evden çıkarak haber alınamayınca, yakınları güvenlik güçlerine haber verdi. Genç doktorun cansız bedeni Uludağ yolundaki 1 kilometrelik ormanlık alanda bulunmuştur. Farklı ilaçlarla serum hazırlayıp düzeneğini ağaca asıp, damar yolundan kendine bağladığı ve intihar ettiği belirlenmiştir. Yapılan araştırmalara göre ölmeden önce bir mektup yazdığını ve şu ifadelerle yer vermiştir; “İronik olan şu ki, insanların birbirine tahammül edememesine tahammül edemez oldum. İncir çekirdeğini doldurmayacak sebeplerle birbirine hakaret edenler, birbirini incitenler, kalp kıranlar beni ümitsizliğe sürükledi. Bu tip insanlarla muhatap olmak istemiyorum. Zorba insanlar güçlerini kullanarak korku krallığı kurup kendinden zayıfları tir tir titretiyorlar ve kalkıp da bir şey diyemiyorsun. Çünkü seni de üzüyor. Ezip geçiyor.” Savcılık bu satırlardan sonra sağlık camiasında asistan hekimlere psikolojik şiddet uygulandığı iddiaları ile harekete geçerek çalışan

personellerin ifadeleri alınmıştır. Doktor Mustafa Yalçın'ın hayatını kaybettiği olay da sağlık sektörün de birçok kişinin sosyal medya paylaşımlarının psikolojik şiddete dikkat çekmek amaçlı olduğu ve göz ardı edilen psikolojik şiddet davranışı sonucu intihar ettiğini vurgulamıştır. Vefatı sonrasında derin bir üzüntü bırakan Doktor Mustafa Yalçın birçok meslektaşı tarafından destek gördü ve uğradıkları sistematik psikolojik şiddeti itiraf ettiler. Prof. Dr. Ege Can Şerefoğlu şöyle diyor; “İstanbul Üniversitesi Genel Cerrahi asistanlığı sırasında çok fazla psikolojik şiddet yaşadım. Makalelerime ismini yazmadığım kıdemlilerim, abilerim sürekli beni ameliyatta girmeme izin vermezlerdi. Sürekli beyaz önlük giymeye zorlanırdım. Üst üste 3-5 gün nöbet tuttuğum, yemekhaneye dahi gönderilmediğim zamanlar yaşadım. Başhekim beni semt polikliniğine sürdü. Öyle ki asistan olduğum dönemde gecenin köründe Şehremini sokaklarında mandalina aramışlığım bile var” (www.ntv.com.tr).

-Genç Bilim Akademisi raporuna göre, akademide psikolojik şiddet oranı %76,5 olduğu yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin bazıları yaşadıkları psikolojik şiddet sonucunda akademiyi bırakırken, bazıları ise başka bir alana yönelmektedir. Birçok devlet ve özel üniversite olmak üzere psikolojik şiddet itirafında bulunulmuştur. Bunlardan bir kaçını örnek verilecek olursa,” Hakkâri Üniversitesi’ne akademik kadroya alım sürecinde psikolojik şiddet uygulandı. Kadroya başvurduğumda, akademik faaliyetlerim ya da bilimsel çalışmalarım ile ilgili herhangi bir şey sorulmadı. Sadece nereli olduğum soruldu. Kimliğimden dolayı kadroya alınmadım. Benzer bir olayı da yine başka bir üniversitede yaşadım. Akademik kadro için başvuruda bulunduğumda bana Kürtlerle ilgili herhangi bir yazı ve makale yazmamamı rica ettiler.” Bir başka örnek, “3 yıldır aynı üniversitede asistanlık yapıyorum. Farklı haksızlıkla karşıya karşı kaldığımız çok oldu. Yaşadığımız sıkıntıları bir arkadaşım hepimizin adına dile getirdiğinde de bölüm başkanı tarafından istifaya zorlandı. Son bir yıldır da okulumuza medya merkezi diye bir merkez açıldı. Her gün bir asistanın bu merkeze gitmesi zorunlu hale getirildi. Akademik çalışmalara yoğunlaşmamız gerekirken, hafta da bir gün gidip orada boş boş oturuyoruz. Fakültenin ve üniversitenin bazı işlerini de bizim yapmamızı bekliyorlar ve yaptırıyorlar da. Bazı bölüm hocaları okula bile gelmiyor her şeyi asistanından bekliyor. Buna itiraz etme durumunuz da yok. Danışmanlığınızı bırakmaları durumunda, yeni danışman bulmak zor” (www.milliyet.com.tr).

-Almanya'nın Herne kentin de 2007 yılında bu zamana kadar SPD Herne belediye meclis üyesi olan Nurten Özçelik'in parti içinde yükselişini, kadın oluşunu ve göçmen olması gerekçesiyle psikolojik şiddet uygulanması üyeler tarafından partiden

uzaklaştırması için çalışmaların bulunulması, partiden dışlanması, iftiralar, karalamalar gibi birçok girişimde bulunulduğunu ifade etmiştir. O günlerde her gün kâbus dolu rüyalar gördüğünü ve 30 yıllık işini kaybettiğini sonunda ise dava açarak kazandığını dile getirmektedir (www.hurriyet.com.tr).

-Ünlü Hollywood ve Broadway yapımcısı Scott Rudin, psikolojik şiddet uygulacısı olarak yöneltilen suçlamaları kabul etmeyerek görevinden istifa etti. Çalışanlarına “bardak, patates ve zimba” fırlattığını eski çalışanları tarafından ifade edilmiştir. Bu istifanın gerekli sendikaların çalıştığını gösteren bir adım olduğunu ifade edilmiştir (www.milliyet.com.tr).



BÖLÜM III

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Bu bölümümüzde ise örgütsel yabancılaşma ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. İlk olarak yabancılaşma sözcüğünün anlamı, tarihçesi, özellikleri ve boyutları ele alınmıştır. Örgütsel yabancılaşma kavramı, nedenleri, sonuçları ve yönetimi hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

3.1. Yabancılaşma Kavramının Tanımı ve Tarihçesi

Yabancılaşma kavramı eski yüzyıllardan başlayarak günümüze gelen ve birçok anlamı olan bir terimdir. İlk olarak 1330’lu yıllar da Oxford English Dictionary sözlüğünde farklı bir birey, yer, aile, ırk, din ve buraya ait olmayan gibi kelimelerle açıklanmıştır (Köksal, 2010, s. 107-124). 14.yüzyılda dinsel bir anlam içerirken, 15. yüzyılda ise anlam değişikliğine uğrayarak, sahip olduğun servetin (para, taşınmaz, vb.) başkasına verilmesi ya da el değişikliği anlamına gelmektedir. Günümüzdeki anlamına bakıldığında ise bireyin, dünyadan ruhsal anlamda kopması anlamına gelmektedir (Önal, 2015, s. 4-69). Türk Dil Kurumun da yabancılaşma sözcüğü, “belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik bir biçimde kavranması” şeklinde tanımlanır (TDK, 2021). Latince de yabancılaşma sözcüğü “diğerine ait” anlamında olan “alienus” sözcüğünden köken alır; “alienare” olarak meydana getirilen “yabancılaşma” fiiline karşılık gelmektedir (Güğerçin ve Aksay, 2017, s. 137-154).

Kısaca özetlenecek olunursa, kişilerin belli bir ortamdan, kişilerden ve süreçlere karşı kendini dışarda görmesi olarak denilmektedir.

Günümüze ulaşıncaya kadar yabancılaşmanın, birden çok anlamının olmasının sebebi dünyanın küreselleşmesi, teknolojik gelişim ve sosyal farklılıklar kazanmasından ötürü değişiklik göstermektedir (Büyükyılmaz, 2007, s. 5-73). Ünlü Alman Filozof Hegel yabancılaşmayı terimsel olarak ilk ele alan kişidir. Karl Marx ise yabancılaşmayı, kavramsal yönüyle ele almıştır (Minaslı, 2012, s. 49-112).

Alman filozof Hegel yabancılaşmayı tanımlarken, kendi zihninde şekil verdiği bir dünya oluşturarak yabancılaşmanın bu hayali zihinde olduğunu açıklamıştır. Bu oluşan yenedünya'ya ise "tinsel" terimini kullanmıştır. Bu dünyayı kendi içinde hazmederek kabul etmesidir. Fakat insan kendini dışsallaştırmasından mutluluk duyan ve kendinin dışsallaştırma kurbanıdır (Özturan, 2018, s. 88-117). Yabancılaşma kısaca, hem fiziksel anlamda hem de ruhsal anlamda farklılık halidir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 113-145).

Hegel yabancılaşmayı dinsel açıdan tanımlayarak Tanrı olduğunu açıklamıştır. Feuerbach ise yabancılaşmayı, insan olduğunu açıklamıştır (Osmanoğlu, 2008, s. 13). Din ve Tanrı inancının insanın var olmadığı yerde olmadığını, bu inanışların sadece insana özgün ve ümitlerin gerçekleşmesi için bir dayanak olduğunu belirtmiştir (Babür, 2009, s. 3-67). Durkheim yabancılaşmayı tanımlarken, yeni bir terim ortaya atmıştır. Bu yeni terime ise "anomi" adını vermiş ve yabancılaşmanın temelini oluşturduğunu düşünmektedir. Anomi, uyulması gereken kuralların üyelerini tarafından önemsiz bulunması sonucu belli bir noktadan sonra yabancılaşmaları şeklinde tanımlamıştır (Develioğlu ve Tekin, 2012, s. 121-128).

"İnsanın kendi etkinliğinin ürünlerine, etkinliğinin kendisine içinde yaşadığı doğaya, kendine kendi özsel doğasına, insanlığına, öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir" Karl Marx böyle açıklamasının sebebi ise Marksist bakış açısından dolaydır. Marksist bakış açısı, kapitalist bir üretim şekli benimsendiği sürece çalışanların kafa ve beden gücüyle ortaya koydukları mal ve hizmetin belli bir maddi değer karşılığında satmakta, bunu kontrol edememesi ise çalışanların sadece ürünü üretme sürecinin bir simgesi haline gelmesi anlamında tanımlamıştır (Babür, 2009, s. 3-67).

Yabancılaşmanın merkezi, kişinin doğasıdır. İnsanın doğadan ve kendinden soğumuş, izole yaşam hali ve dışlanması gibi nedenlerden ötürü yabancılaştığını ve hızlı gelişen dünyaya, teknolojiye, değişen toplumsal ve sosyal yapıya ayak uyduramaması sonucu kendini soyutlamıştır (Fettahlıoğlu, 2006, s. 9-62; Mercan, 2006, s. 31-47).

Yabancılaşma kavramı Kohn'a göre, belli bir anlamının olmadığını savunmaktadır. İnsanoğlunun kişilik anlayışları ile dünya görüşlerinin şekli (Kohn 1976,

s. 111-130), Fischer göre, bilim dalları arasında ayrı tanımların yapılmasının anlam karışıklığına sebebiyet verir, kişilerin sosyal ilişkilerindeki olumlu yönleri fark edememesi şeklinde tanımlar (Fischer 1976, s. 35-49) ve son olarak Nettler göre, kişilerin bulundukları toplumdan ve ait oldukları kültüre karşı soğuması şeklinde açıklamıştır (Nettler 1957, s. 670-677).

3.1.1. Yabancılaşma Özellikleri

Yabancılaşmanın özelliklerine değinecek olursak (Salihoğlu, 2014, s. 1-11);

- ✓ İnsan var olduğu sürece var olması,
- ✓ İnsan doğasında olması,
- ✓ Kavramsal açıdan bakıldığında, kişinin kendinden, etrafından ya da bir şeyden kendini soyutlaması, dışlaması,
- ✓ Sosyal çevre ile ilişkili olması,
- ✓ Kişinin yabancılaşma ile ortaya çıkan bazı davranışlarının (kıskançlık, rekabet, saldırganlık, başına buyruk olma gibi) olması,
- ✓ Kişilerin bulundukları toplum ve çevrelerinin de yabancılaşmanın etkisi büyüktür.

3.2. Yabancılaşma Boyutları

Melvin Seeman 1959 yılında yayınladığı “On The Meaning of Alienation” makalesinde yabancılaşmadan bahsetmiştir. Bu makalenin amacı, mantıksal anlamda kullanımının ayırt edilebilirliği ve ortaya çıkan bu beş boyutun uygulayamaya koyulabilirliğini göstermektedir (Seeman, 1959, s. 783-791). Toplumun modernleşmesi ve sanayinin gelişmesi ile birlikte işe yabancılaşma doğal bir sonuçtur. Fakat yabancılaşmanın birden fazla tanımının olması ve geniş bir alanı kapsamamasından dolayı net bir tanımı yoktur. Bu yüzden deneysel çalışmaların sonucu daha güvenilir olduğunu düşünülmektedir. Seeman, kişinin kendine yabancılaşmasını araştırmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 113-145).

Geniş bir alanda incelenen yabancılaşma deneysel çalışmaların sonucunda yabancılaşmayı bu beş boyuta ayırmıştır (Seaman, 1959, s. 783-791);

- ✓ Güçsüzlük (Powerlessness),

- ✓ Anlamsızlık (Meaningless),
- ✓ Normsuzluk (Normlessness),
- ✓ Toplumdan Uzaklaşma (Isolation)
- ✓ Kendine Yabancılaşma (Self- Estrangement)

Aşağıdaki tablo da yabancılaşma kavramının yazarlara göre farklı anlamları verilmiştir.

Tablo 6

Yabancılaşma Kavramının Yazarlara Göre Boyutları

Yabancılaşma Kavramının Farklı Anlamları	
Seeman (1959)	Güçsüzlük Anlamsızlık Normsuzluk Sosyal İzolasyon Kendine yabancılaşma
Dean (1961)	Güçsüzlük Normsuzluk Sosyal İzolasyon
Middleton (1963)	Güçsüzlük Anlamsızlık Normsuzluk Kültürel Yabancılaşma Sosyal Yabancılaşma İşe Yabancılaşma
Burbach (1972)	Güçsüzlük Anlamsızlık Kendine yabancılaşma
Allison (1978)	Güçsüzlük Normsuzluk Sosyal İzolasyon Kendine yabancılaşma
Lambert (1980)	Güçsüzlük Anlamsızlık

Kaynak: Sabah-Kıyan, 2011, s. 85-104.

3.2.1. Güçsüzlük

Yabancılaşmanın ilk kuramı olan güçsüzlük, Marksist görüşe göre kapitalist toplumdaki işçinin durumundan kaynaklanan bir kavramdır. İşçiler, yönetimde olan girişimciler tarafından karar vericilerin ve ayrıcalıkların kamulaştırılması sonucunda yabancılaşma gerçekleşir. Yabancılaşma kavramını adlandırılabilmek için kişinin sosyo-politik olaylar karşısında etik duygusuyla ortaya koyduğu davranışların sonucunda beklentilerinin karşılanamamasıdır (Seeman,1959, s. 783-791). Güçsüzlük, kişinin yaşadığı çevredeki olaylara karşı kontrolünü kaybetmesi ya da kendi başına bir şey yapamama sonucunda başarılı olmama durumudur (Soysal, 1997, s. 5-114; Güler, 2019, s. 19-39).

Kısacası, içinde bulunduğu duruma karışamaması başkasından yardım istemesi ve sonucunda kendinin yetemediğini yani güçsüz hissetmesidir.

3.2.2. Anlamsızlık

Anlamsızlık, güçsüzlük kuramının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Karar verme aşamasında net bir cevap vermede karşılaşılan asgari gereklilikleri karşılayamaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Seeman, 1959, s. 783-791). Kısaca özetleyecek olursak, bireyin hayatında inanacağı bir şeyin kalmadığını, bir anlam ifade etmediğini bir hedefinin olmadığını ya da olan hedefinin anlamsız olduğuna inanarak bir bilgisizlik hali olarak tanımlanmıştır (Bozçalı, 2020, s. 42-65; Parsak, 2010, s. 4-31). Belli bir durumda kişinin hareketlerinde belli bir düşüşün meydana gelmesi ve özgüvensiz davranışının sonucu hiç bir şeyin ifade etmemesidir.

3.2.3. Normsuzluk, Kuralsızlık ve Anomi

Yabancılaşmanın üçüncü kuramı olan kuralsızlık (anomi, normsuzluk), Durkheim'in "anomie" kavramından çıkarılmıştır. Genelde anomie, bireylerin davranışlarını etkileyen sosyal alandaki

toplum kurallarının ya da bireylerdeki davranış kurallarının artık yeteri kadar etki etmediği bir durumdur (Seeman,1959, s. 783-791). Anomi hem yabancılaşma kavramı için hem de daha açıklanacak kavramlar için ayrılmaz bir terim olup, tam olarak neyi ve hangi olayları kastettiği yönünde de bir netlik yoktur.

En sonunda kuralsızlık kavramı hem sosyal hem de ruhsal açıdan incelenmiş; bireysel dağınıklık, kültürel yozlaşma, karşılıklı olarak güvensizlik gibi birçok kavramla genişletilmiştir (Seeman,1959, s. 783-791).

Durkheim anomiyi tanımlamak için üç kıstas açıklamıştır (Uysaler, 2010, s. 27-50; Çilesiz, 2014, s. 3-22);

- ✓ Ekonomik sorunlar ve bundan doğan iflas,
- ✓ İnsan kaynağı emek ile sermayenin menfaatleri yüzünden karşı karşıya gelmeleri,
- ✓ Bilimin gelişmesiyle birçok disiplinin ortaya çıkmasıdır.

Yaşadığımız toplumda belli başlı hedeflere ulaşabilmek için baskı altında bırakılmak ve bazen olması gereken yolu izlemek yerine daha kolay yasal olmayan yollar tercih edilmesi durumunda yasalardaki yetersizlikler normsuzluğa, kuralsızlığa neden olmaktadır (Koyuncu, 2013, s. 4-24). Kısacası kuralsızlık, geçici felçlik anlamına gelmektedir.

3.2.4. Toplumdan Uzaklaşma ile Yalıtılmışlık

İzolasyon, kişinin çevreye karışı sosyal teması, temasın sıklığı, güvenilirliği, yakınlığı ve yoğunluğunun azalması ya da yok olmasıyla gerçekleşen “sosyal uyum eksikliği” olarak da adlandırılmaktadır. Bunun nedeni ise insanların bulundukları çevredeki sosyal yapının ve belli standartların yenilenerek değiştirilmesi sonucunda ayak uyduramayan bireylerin kendilerini toplumdan uzaklaştırmalarıdır (Seeman,1959 s. 783-791).

Özetle, kişilerin kendilerini dış çevreye karşı soyutlaması, tecrit etmesi durumudur.

3.2.5. Kendine Yabancılaşma

Son kavram ise, benlik anlamında yabancılaşmadır. Kendine yabancılaşma, kişinin kendini ödüllendirici faaliyetleri ya da kendini tüketen faaliyetleri bulamaması sonucunda da kendine yabancılaşma gerçekleşmektedir (Seeman, 1959, s. 783-791). Çevredeki insanlarla iletişimsizlik ve bulunduğu toplumda rahat davranamaması sonucunda da kendine yabancılaşmaktadır (Özler ve Dirican, 2014, s. 291-310).

3.3. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

İş hayatı kişinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli ve yaşamının çoğunu iş ortamında geçirmektedir. Çalışan birey hem tüm zamanını burada geçirmesi için hem de sorumlu olduğu işleri layığıyla yerine getirmek için bazı motivasyonlara, tatmin edici etmenlere ihtiyaç duymaktadır. İşyerlerinde böyle motive edici etmenler olmayınca işin gerekliliğini yerine getirirken bazı hissetiklerini bastırarak ruhsal olarak bir yorgunluğa girmektedirler. Bu yorgunluk bir süre sonra “duygusal uyumsuzluk, duygusal yorgunluk, iş memnuniyetsizliği” gibi hissiyatların sonucunda işe yabancılaşma gerçekleşmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013, s. 311-345).

Örgütsel anlamda yabancılaşma, mesleki gereksinimlerini yerini getirememe sonucu oluşan kariyerdeki hayal kırıklığı olarak açıklanmaktadır. Ast ve üst arasındaki güçlü iletişimin ve sosyal ilişkilerin kuvvetini yitirmesinde oluşan memnuniyetsizliğe verilen isim olarak tanımlanmıştır. Yapılan örgütsel yabancılaşma tanımlarının farklı olmasının nedeni örgütteki kurumsallaşma ile örgütteki elemanların karar süreçlerine katılmasından kaynaklanmaktadır (Aiken ve Hage, 1966, s. 497-507).

Başka bir tanıma göre, beraber çalıştığın arkadaşlar ile hem görev farklılığından dolayı hem de statü farklılığında dolayı hüsrana uğrama olarak açıklanmaktadır (Kara, Çelik ve Koçak, 2020, s. 101-118). İş hayatında karşılaştığın iş arkadaşları ve ast-üst ilişkilerinden doğan sorunlar karşısında, kendini ifade edememe, işin gerekliliklerini yerine getirememe, örgütün hedeflerine karşı kendini uzak hissetme, örgüte karşı bağlılığın azalması, kendini çevreye kapatma, dışlanma, soyutlanma gibi ve birçok ruhsal değişikliklerin sonucunda örgütte yabancılaşma meydana gelmektedir (Koç, Kayıklık ve Bir, 2020, s. 701-710).

Örgütteki yöneticilerin çalışanlarının mesleki olarak gelişimlerinin sonucunda başarılarını ödüllendirilmemesi, takdir edilmemesi ve çalışanın beklentilerini

karşılayamaması sonucunda da örgütsel yabancılaşma oluşmaktadır (Zengin, 2020, s. 680-710).

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için durmaksızın “robot” gibi çalışmaları, yöneticilerinin sert davranış ve kuralları sonucunda örgüte karşı yabancılaşma söz konusu olmaktadır (Parsak, 2010, s. 4-31).

Kısacası, işe olan sadakatin, tutkunun ve hevesin kaybolması durumudur.

3.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Örgütsel yabancılaşmanın birden fazla anlamı olduğu gibi örgütlerin de kültürel farklılığından dolayı ortaya çıkış nedenleri de bir o kadar farklıdır. Örgütler dış dünya ile etkileşim halinde oldukları için çevresel faktörlerde yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Böylelikle örgütsel nedenlerin yanında çevresel nedenler de eklenmiştir.

Yapılan bir çalışmaya göre Türkiye’deki sanayi işletmelerindeki yabancılaşmaya sebep olan faktörlerin; devamlı aynı işi yapmasının yani monotonluk, yönetimdeki kararlara katılmaması ve çalışma koşullarındaki hoşnutsuzluk olarak belirlenmiştir (Ulusoy, 2017, s. 77-84).

Örgütsel yabancılaşma nedeni olarak ele alınan temel unsurlar; çevresel ve örgütsel etmenler olarak sıralanmaktadır.

3.4.1. Çevresel Nedenler

Örgüt rakiplerinin arasında devamlılığını sağlayabilmek için değişen çevre şartlarına karşı uygun adım atması gerekmektedir.

3.4.1.1. Ekonomik Yapı

Ekonomik yapı, örgütün devamlılığını sürdürebilmesi için gerekli olan, ekonomik politikalardan doğan dengesizlikler, durgunluklar, enflasyonlar gibi sorunlara karşı dik duramayan işletmeler yabancılaşmaktadır (Aydın, 2020, s. 163-177). Tüm sistem ekonomik yapı ile alakalıdır. Güçlü bir işletme için, para kazanmanın gerekliliğini iyi bir şekilde kavradıktan sonra ve örgütün bir parçası olan çalışanlarının da bu ekonomik özgürlüğe sahip olmalarını, kendilerini veya ailelerini geçindirmeleri gerektiğini bilmeli

aksi takdir de ekonomik özgürlüğe sahip olmayan bireylerin örgüte karşı yabancılaşması kaçınılmaz olmaktadır (Minaslı, 2012, s. 49-112).

3.4.1.2. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Örgütün içinde bulunduğu toplumsal kurallar ve kültürel yapı farklılarından mütevellit yabancılaşma gerçekleşmektedir. Yabancılaşan toplum, kişinin hareketlerine uzak kalarak ya da topluma ayak uydurmak için kişi davranışını değiştirmesi yabancılaşma kavramını ortaya çıkmaktadır (Çilesiz, 2014, s. 3-22).

Kişilerin beklentileri, hayat görüşleri, gelenek-görenekleri, aile yapısı (modern veya geleneksel), yaşam tarzları gibi faktörlerde sebep olmaktadır (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006, s.569-587). Toplumdaki bireyler kendilerini soyutlar ve topluma karşı yabancılaşır ise bulaşıcı bir hastalık gibi tüm toplumu ele geçirerek, kişinin görüşlerine karşı saygı duymayarak, içine kapanarak ve kendini soyutlayarak, yabancılaşacaktır (Oflluğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 113-145).

3.4.1.3. Sanayileşme, Kentleşme ve Sosyal Dengesizlikler

Sanayi devrimi ile başlayan ve dünya ekonomisini geliştirerek daha da büyüten sanayileşme iş fırsatları açısından ilgi çekici bir hal almaktadır. Özellikle kırsal alandan büyük şehirlere göç eden insanların plansız bir kentleşmeye yol açması ve şehir yaşamına ayak uyduramaması sonucunda ise bulundukları çevreye karşı yabancılaşmalarına sebep olmaktadır (Darıyemez, 2010, s. 7-9). Sanayileşmenin var olduğu toplumlar da kentteki nüfusun artmasıyla çeşit çeşit insanların bir araya gelmesi, değişen toplum kuralları, dengesiz ve birden büyüme sonucu sosyal yapının kişiliğini değiştirerek yabancılaşmaya neden olmaktadır (Önal, 2015, s. 4-69). Sosyal dengesizlikler ise, gelişen ve hızla değişen bu yapı sonucunda işveren ve çalışan olmak üzere toplumda iki farklı sınıf ortaya çıkmaktadır (Babür, 2009, s. 3-67).

Sanayileşme, kentleşme gibi sorunlarda ortaya çıkan yabancılaşma etkenleri (Aydın, 2020, s. 163- 177);

- ✓ Plansız kentleşme,
- ✓ Aşırı gecekondü,
- ✓ Göçle sosyal çözülme,

- ✓ Altyapı sorunları,
- ✓ Doğal dengenin bozulması
- ✓ Ekosistem sorunlarıdır.

3.4.1.4. Teknolojik Yapı

Teknoloji yaşamımızın her anında yer almaktadır. Yabancılaşma ile ilgili kısımda iki farklı görüş mevcuttur. Bunlardan birincisi teknolojinin insan hayatını kolaylaştırdığı ve üretimde insan gücünü azalttığını, ikincisinde ise sürekli değişen bu teknolojiye uyum sağlayabilmek için eğitimler almak hem zaman kaybına hem de şirketi ekonomik olarak zor duruma sokması halini ve insanları robot haline çevirerek duygusal bir boşluğa sürüklemektedir (Bozçalı, 2020, s. 42-65).



Şekil 3: Yabancılaşma ve Teknoloji Düzey İlişkisi

Kaynak: Minası, 2012, s. 49-112.

3.4.1.5. Kitle İletişim Araçları

Kitle iletişim araçları insanların hayatlarına girmesiyle teknoloji gibi bağımlı hayat halini almıştır. Bunun sonucunda bireyler kendi yeteneklerini kullanmaz bir hale gelen ve körelme yaşayan bireylerin yalnız kalma isteği artarak yabancılaşmasına sebep olmuştur (Fettahlıoğlu, 2006, s. 9-62).

3.4.1.6. Politik ve Hukuki Yapı

Merkezi ve yerel yönetimlerin istikrarsız duruşları ya da yönetim değişiklikleri politik belirsizliğe neden olmaktadır. Bireyler adaletsiz bir ortamda hukukun işlemediğini gördü anda hem hukuka hem de politikaya olan ilgilerini kaybederek yabancılaşmaktadır (Önal, 2015, s. 4-69).

3.4.1.7. Sendikal Örgütlenme

Sendika, çalışan ve işveren arasındaki bir bağıdır. Sendikanın amacı iletişimi kuvvetlendirmektir. Fakat menfaatler söz konusu olunca ortaya grevler, toplu iş sözleşmesindeki problemler ve lokavt kararı gibi konuların gelişmesi sonucu yabancılaşma meydana gelmektedir (Şimşek vd, 2006, s. 569-587).

3.4.2. Örgütsel Nedenler

Rekabet yarışında ayakta durabilmek için örgütün kendi içerisindeki oluşan anlaşmazlıklar sonucunda ortaya çıkan sebeplerdir.

3.4.2.1. Yönetim Biçimi ve Örgüt Yapısı

Örgüt içerisindeki katı kuralcılık, dikey hiyerarşi, baskı ve örgüt içi iletişimsizlik gibi sebepler yabancılaşmaya sebep vermektedir (Aydın, 2020, s. 163-177; Turan ve Parsak, 2011, s. 1-20). Örgütler içerisindeki işbirliğini sağlayabilmek için başta iletişim sorunlarını çözmeleri gerekmektedir. Hedeflenen amaçlara yönelmek ve o hedefleri gerçekleştirmek için iletişim önemli bir araç olurken, altyapısını sağlamlaştırmak lazım aksi takdir de yabancılaşma meydana gelmektedir (Bozçalı, 2020, s. 42-65).

3.4.2.2. Örgütsel Büyüklük

Büyüme her koşulda iyi anılsa da bazen çokta iyi olmadığını gösteren bir nedendir. Büyüme ile beraberinde insan sayısının artması, örgütün kalabalıklaşması birçok sorunu da ihtiyacı da beraberinde getirmektedir. Örgüt bu kalabalıklaşmanın altından kalkmasının güç olduğu durumlar da çalışanlar tarafından yabancılaşma meydana gelmektedir.

3.4.2.3. Bilgi Akışı

Örgütün temel yapı taşı iletişim olduğunu iletişimin de bilgi akışından geçtiğini belirtilmektedir. Bilgi akışı, örgütteki çalışma alanlarını, uyulması gereken kuralları, bölümler arası haberleşmeyi, görev tanımlarını ve çalışma arkadaşlarının arasındaki dayanışmayı sağlamaktadır. Tüm bunlar doğru bir şekilde oturtulmaz ise uyumsuzluk oluşacak ve sonucunda yabancılaşma gerçekleşmektedir (Fettahlioğlu, 2006, s. 9-62).

3.4.2.4. Denetim

Denetimlerin sıklığı ve katı hiyerarşi yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yabancılaşmanın verdiği köşeye sıkışma hissiyatı örgütteki çalışanların denetimdeki baskıdan dolayı yanlış yapmamak, kendini net ifade edememek ve kendi yaptıkları işe katılmak için bir ortamın yaratılmaması sonucunda hem sosyal açıdan hem de ruhsal açıdan kendi olamaması yabancılaşmayı doğurmaktadır (Parsak, 2010, s. 4-31). Kendini açık bir şekilde ifade edememenin sonucunda oluşan stresten dolayı isteksizlik de yabancılaştırmaktadır.

3.4.2.5. Makine ve Teknoloji

Teknolojinin gelişmesi örgüt içindeki üretimi arttırdığını ve rahatlığa kavuşturduğunu belirtmektedir. Teknoloji ile birlikte her şeyin otomatikleşmesi, çalışanların inisiyatif kullanımını azaltması, insanın el becerisini köreltmesi ve çalışanların beyinlerini uyuşturup yaratıcılıklarını yok etmesi sonucunda ortaya çıkan ürüne verdiği emeğe karşı yabancılaşma hali görülmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s. 113-145).

3.4.2.6. Üretim Biçimi, İş Bölümü ve Çalışma Koşulları

İşverenin belirlediği ve işgörenin buna uyması gerektiği iş bölümü, yapılması gereken tüm işlerin içinde daha az bölümünü yapması halinde iş bölümü anlamını kaybetmeye başlar ve işgörenin aslında hangi görevi yaptığını hangi görevi yapmayacağını karıştırarak bir kargaşaya yol açar ve anlamsızlıkla birlikte yabancılaşma da ortaya çıkmaktadır (Parsak, 2010, s. 4-31).

İş bölümünün artması sonucunda tam bilgi sahibi olmayan çalışanların kendi yeteneklerini kaybetmesine sebep olmaktadır. Yabancılaşma aynı zaman da örgütün üretim biçimlerine ve çalışma koşullarına da bağlıdır. Seri, birim ya da siparişe dayalı üretim biçimlerinin benimsenmesi ile çalışma koşullarının farklılık gözetmesi ki bunlar; tecrit altında çalışma, mesai, ücret, yoğun, hareketli ve soğuk- sıcak gibi çalışma ortamları da yabancılaşmayı etki eden diğer nedenler arasında sıralanmaktadır (Darıyemez, 2010, s. 7-9; Aydın, 2020, s. 163-177).

3.4.2.7. Monoton Çalışma

Örgütteki çalışanların her birinin birbirinden uzak bir şekilde izole edilerek çalışması ile birlikte devamlı aynı işi yapmaları sonucunda işlerinin tekdüze bir hal alması ve bunaltıcı bir çalışma ortamında işte tatmin olmama duygusunun da ortaya çıkmasıyla yabancılaşma oluşmaktadır (Anaş, 2016, s. 29-35).

3.4.2.8. İnanç, Tutum ve Değerler

İnanç, “bir düşünceye gönülden bağlı bulunma”, tutum ise “tutulan yol, tavır” anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr>). İki terim birbirinden ayrı düşünülmemektedir. Kişilik özellikler ve kişinin içinde bulunduğu toplumun kültürünün sonucunda kişinin inancı oluşmaktadır (Babür, 2009, s. 3-67). Kişinin hedefleri ile örgütün hedeflerinin uymamasından ötürü örgütten uzaklaşma isteği, olaylara karşı eskiden öğrendiği tecrübeler sonucun da takındığı değer ve tutumlar kişinin motivasyonunu ve çalışma isteğini düşürür, kendi inandığı ile dışarıya gösterdiği inançların farklı olması gibi nedenlerden dolayı kişi örgüte karşı kendini uzaklaştırır ve yabancılaşma eylemi ortaya çıkmaktadır (Öz, 2020, s. 41-63).

3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşmanın sonuçlarına bakıldığında en çok kişi kendine zarar verir ve kişi sosyal bir varlık olması nedeniyle de dış çevresine de zararı dokunmaktadır. Kısaca bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ikiye ayrılmaktadır.

Bireysel sonuçları sıralayacak olursak, yaşama isteğinin kaybolması, kişinin yaratıcılığının yok olması, sinirlilik hali, bencil davranışlar, sosyal ilişkilerden kendini

soyutlama, uyulması gerek toplum kurallarına karşı duyarsızlaşma, her olaya karşı gelme, düzensiz yaşam tarzı, intihar, ruhsal ve fiziksel anlamda bazı hastalıkların ortaya çıkması, aşırı tüketim, fazla uyumlu olmak, kötü alışkanlıklar kazanması ve robotlaşma gibi sonuçlara yol açtığı bilinmektedir (Güler, 2019, s. 19-39; Çelik, 2019, s. 42- 65).

Örgütsel anlamda yabancılaşmanın sonuçlarına bakıldığında ise, kişi örgüte olan bağlılığını yitirmesi ve kendini örgüte ait hissetme duygusunu kaybetmesi neticesinde artık yaptığı işin anlamsızlaştığını hissetmesi örgütten uzaklaştıracaktır (Önal, 2015, s. 4-69). Bireyin örgüte karşı yabancılaşmasının yanı sıra diğer tutumları; tükenmişlik, iş tatminsizliği, sorumluluk ve karar almak istememe, motivasyon düşüklüğü, stres, iletişim problemleri, iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, kendini geri çekme, iş performansı gibi sonuçlar sıralanmaktadır (Çelik, 2019, s. 42-65).

“İşten ayrılma niyeti” ile “işe devamsızlık” sebepleri birbirleriyle bağlantı olduğu belirlenmiştir. İşe devamsızlık, yabancılaşma sonrasında gerçek olmayan sebeplerden ötürü işe gelmeme, işe zamanında katılmama, devamlı izin kullanma, yöneticilerin katı kuralları gibi kendini izole eden davranışlar sergilemektedir. İşe devamsızlığın ardından işe karşı soğuyan, uzaklaşan çalışan işten ayrılma niyeti davranışını sergilemektedir. İşten ayrılma niyetin de birey örgüt ile olan bağlarını kesmiş, aidiyet duygusunu kaybetmiş, çalıştığı kurumda ve işte hevesini kaybederek, yetinmeme durumu sonunda işten ayrılma niyeti davranışı göstermektedir (Çalışkan, 2015, s. 231-250).

“Tükenmişlik” kelimesinin anlamı incelendiğinde “gücünü yitirmiş, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/>). Kişinin etrafındaki herkes ile iletişimini koparması hali olarak ta tanımlanmaktadır. Stresin büyük bir etkisinin olduğu tükenmişlikte hem psikolojik hem de fiziksel bir isteksizlik durumudur. Mesleki tükenmişlik, birey örgüte ve işine karşı olan memnun olmama davranışını sergilemektedir. Bu kriz tavrının sürekli devam etmesi, yer etmesi sonucunda yabancılaşma gerçekleşmektedir (Uysaler, 2010, s. 27-50).

“İş doyumsuzluğu”, çalışanın iş kavramı hakkındaki hissettiği olumsuz tutum ve davranışları olarak tanımlanmaktadır. Kısacası, çalışandan çalışana, algılayış biçimine göre, hedef ve beklenti uyumuna, sorumluluk almasına, gelişime ve yeniliğe açık olmasına göre değişmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 271-286). Yapılan bir çalışmada 5 yıl ile 15 yıl arasındaki memnuniyet düzeylerine bakıldığında 15 yıl tecrübesine sahip olan kişinin işini kendi adı ve soyadı gibi bilindiği, başka bir araştırmaya göre ise eğitimin arttıkça memnuniyetin azaldığını, maaşla tatminin ters orantılı olduğunu, büyük ve kurumsal işyerlerinde tatmin seviyesinin daha fazla olduğunu

ve kadınların tatmin seviyelerin erkeklere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Koyuncu, 2013, s. 4-24).

“Çalışma yaşamının kalitesizliği” örgütteki çalışanlarının ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda bunlar hem bedensel hem ruhsal ve psikolojik olarak çalışma koşullarını yeniden düzenlenememesi, çalışmasın da etki sağlayacak direkt ya da indirekt tüm olayların değerlendirilmemesidir (Minaslı, 2012, s. 49-112).

Çalışanlara daha iyi bir çalışma alanı yaratmak daha iyi ürün ve hizmet çıktısı demektir.

3.6. Örgütlerde Yabancılaşma Yönetimi

Örgütlerde yabancılaşma yöntemi bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel olarak incelendiğinde, kişinin kendi farkındalığını fark edip bakış açılarını değiştirmeleri gerekmektedir. İlk olarak kendini tanıma, kişi kendi düşünce ve duyguları ile bir anlam bütünlüğüne varması bireye güç hissi vermektedir. İkinci olarak kendini geliştirmesi, örgüt içerisindeki stres anında kendini yönetebilme, olumsuzluklara karşı çıkabilme ve kendine hâkim olma gibi davranışlar söz konusu olmaktadır (Güler, 2019, s. 19-39). Üçüncü olarak stresle başa çıkabilme yöntemleri (Babür, 2009, s. 3-67);

- ✓ Kendin ol ve kendine saygı duy,
- ✓ Kendine güven, mesleki ve kendi niteliklerini geliştir,
- ✓ Kişisel değerlerine sahip çık ve koru,
- ✓ Hayatının temposuna dikkat et gibi önlemler sıralanmıştır.

Dördüncü olarak karşına çıkan engeller için üzülmemeli ve hoşgörülü olarak karşılama fikri benimsenmiştir (Minaslı, 2012, s. 49-112). Beşincisi, alınan cezayı da ve ödülü de bireyin kendisinden dolayı kaynaklandığını bilmesi gerekmektedir (Terzi, 2011). Son olarak ise, güvenli davranış geliştirme için (Güler, 2019, s. 19-39);

- ✓ Kişinin kendi isteğini bilmesi ve söylemesi
- ✓ Kişinin eleştiriye açık olması fakat karşılık vermemesi
- ✓ Bireyin rahatsızlık duyduğu yönlendirecek davranışları söylemesi şeklinde sıralanmaktadır.

“İş zenginleştirme” çalışanın iş hacmini arttırarak kişisel başarısını, hoşnutluğunu ve işe olan tatmin düzeyini arttırmaktadır. Böylelikle kendini geliştirme fırsatı da elde etmektedir (Çalışkan, 2015, s. 231-250).

“İş genişletme” işe olan tatmini ve motivasyonu arttırmak için yapılan işin yanına ek işler vermek böylelikle şirket kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır (Özturan, 2018, s. 88-117).

“İş değiştirme” devamlı aynı işin tekrarından oluşan sıkılmayı ve tükenmişliği azaltmak için yapılmaktadır. Farklı bölümler arası rotasyon yapılarak kişi, kendini geliştirme imkânı bulur ve tecrübe kazanır böylece kendini daha iyi hissederek yabancılaşma engellenmiş olur. Şirket içi ilişkiler daha anlamlı ve örgüte karşı bağlılık artmaktadır (Babür, 2009, s. 3-67).

“İşin yeniden tasarımı” çalışma alanındaki fiziki koşullarının iş ve çalışan açısından iyileştirilmesidir (Çalışkan, 2015, s. 231-250).

“Yönetime katılma” çalışan işyerinin bir parçası olduğunu hissetmesi, kültür ve bilgi anlamında kendini geliştirmesi için yönetimin vereceği kararlarda söz sahibi olması durumudur (Öz, 2020, s. 41-63).

“Personel güçlendirme” örgütün devamlılığını sağlamak, örgütsel bağlılığı arttırmak, güven duygusunu geliştirmek ve performansı arttırmak için üst yönetimin yetki ve sorumluluklarına çalışanların ortak olmasıdır. Tüm süreç hakkında bilgi sahibi olmak, bilgi alışverişinde bulunmak ve karara katılım alanlarını çoğaltmak aradaki sınırı kaldırarak örgüt içerisindeki yabancılaşmayı engellemektedir (Salha ve Ulema, 2020, s. 439-451).

Personel güçlendirme yapılabilmesi için gerekli bazı şartlar vardır (Büyükyılmaz, 2007, s. 5-73);

- ✓ Çalışanların eğitimlerinin sistemli olması,
- ✓ Çalışanların gelecek hakkında hedefleri olmalı,
- ✓ Çalışanlar ile ortak bir değer olmalı,
- ✓ Gelecek hedefler için ve sahip olunan değerler için sağlanması gereken faydalar açıklanmalı,
- ✓ Üst astına güven duymalı,
- ✓ Örgüt kültürü risk almayı cesaretinde bulunup desteklemeli, şeklinde sıralanmaktadır.

BÖLÜM IV

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölüm işten ayrılma niyetinin detaylı tanımını, işten ayrılma ve işten ayrılma niyetinin arasındaki farkın ne olduğunu ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin neler olduğundan bahsedilmiştir.

4.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı

İşten ayrılma ve işten ayrılma niyeti kavramlarının anlamları farklılık göstermektedir. İşten ayrılma, gerçekleştirilen bir eylem iken işten ayrılma niyeti, henüz davranışa dönüşmemiş fakat bulunduğu iş yerinden rahat olamama ve uzaklaşma isteği olarak tanımlanmaktadır (Kara, Kaya, Başboğan, Güvel, Çelik ve Koçak, 2020, s. 118-138).

Gül ve arkadaşları, işten ayrılma niyetini, işgörenlerin çalışma koşullarında memnuniyetsizlikleri sonucu ortaya çıkan güçlü bir davranış olarak ifade etmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008, s. 1-11).

Bartlett (1999) göre, işten ayrılma (intend to leave) kavramı işyerinde ayrılma kararını bilinçli ve isteyerek bu kararı verip eyleme geçmesi şeklinde tanımlanırken, Mowday ve diğerlerine (1982) göre, örgüte karşı olan bağlılığın zayıf olması şeklinde tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007, s. 613-628).

İşten ayrılma niyeti, “akla dayalı davranış teorisi” ile ele alınmıştır. Bu teoriye bakılırsa, kişi işten ayrılma kararı verirken zor ve karmaşık bir durum içerisinde. Bu karmaşık durumun içersindeyken algıladığı olaylara karşı vereceği davranışın tutum olduğunu vurgulamaktadır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019, s. 215-230).

İşgörenlerin, işten ayrılma niyetlerinin temelinde örgüte karşı bağlılığın zayıflığı, iş tatmininin yeteri kadar olmaması ve alternatif iş bulma süreci yatmaktadır. Çalışanların iş alanında kendilerini gösterebilmek, aldığı emeğin karşılığını ve ödülleri arttırmak için işten ayrıldıklarını belirtilmiştir (Yılmaz, 2018).

Kişinin bulunduğu kuruluştaki çalışmak istememesi belli bir süreci kapsamaktadır. Birey bu süreç içerisinde istekli ya da isteksiz bir şekilde işyerinden ayrılırken aynı zamanda kişi bu isteği sistemli ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirmektedir. Örgüt için kilit ve nitelikli bir personeli kaybetmek, örgütü zarara uğrattırırken tam tersi ise örgüt için daha verimli olacaktır (Yakut, 2020, s. 4070-4100).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işyerinden ve işinden memnun olmama, yaptığı işten zevk alamama, çalıştığı ortamdaki sıkıntıların ve baskıların fazla olması, ortak hedef çatışması, bireyin kendini başına kalması nedeniyle çalışan ile şirket arası bir soğukluk oluşarak işten ayrılma niyeti sonunda eyleme dönüşmektedir (Güvel, 2020, s. 28-34).

Ayrılma niyeti, örgüt tarafından olmamasıyla birlikte öznel bir sebepten dolayı olmaktadır. Li, Kim ve Zhao (2017) göre, çalışanların yaptığı işin karşılığında aldığı bedelin ayrılma niyetinde güçlü bir belirleyici olduğunun ve böyle bir model geliştirildiğinden bahsetmiştir. Acemilerin ayrılma niyetinde, personel yönetimi ve işten beklentileri önemliken iş arkadaşlarının desteği ise önemlilik göstermemektedir. Fakat iş tatmini, iş güvenliği, terfi, eğitim fırsatları ve sık sık iş değiştirme öncülleri ayrılma niyetinde önemli ölçüde ilişkilidir (Dai, Zhuang ve Huan, 2019, s. 69-77).

İşten ayrılma niyeti bir süreçtir. Bu süreç her ne kadar karar verme teorisi gibi gözükse de aslında görüntü teorisidir. İşten ayrılma niyeti görüntü teorisine göre, sebebin ne olduğu ve karar aşamasındaki bireyin verilerini bir takım bilişsel işlemlerden geçirmektedir. Bu sürecin kilit aşaması ise kendi gönül rızasıyla ayrılmaktır. Gönüllü olmayan işten ayrılmalar ise; emeklilik, vefat, örgütte çıkışının verilmesi ya da evde bakılmaya muhtaç bir aile birey için işten ayrılma gerçekleşmektedir (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017, s. 16-31).

İşten ayrılma niyetinin yüksek olmasının sebebi yapılan araştırmalar sonucunda işe memnuniyetsizlik ve doyumsuzluğun yüksek düzeyde olmasıyla açıklanmaktadır. Ancak işgörenin çalışma alanının dar olması, yetenekleri ve yetkinliklerinin yetersiz olması, emek piyasasının iyi durum da olmaması ve piyasanın krizde olmasının sonucunda işe olan memnuniyetsizliği ne kadar yüksek olursa olsun şuan ki işinde kalmayı tercih etmektedir (Uslu ve Aktaş, 2017, s. 141-160).

İşten ayrılma niyeti kasıtlı ve sistemli bir şekilde gerçekleşmektedir. Genel olarak belli bir süre içerisinde (önümüzdeki 6 aylık) işten ayrılma niyet düşüncesi gelişir, işine karşı geri çekilme başlar ve alternatif iş bulma aşaması olarak kayda geçer. Ayrılma niyeti esnasında modellemeye dikkat edilmesi gerekmektedir, çünkü model bize gönüllü bir

biçimde işten ayrılma niyetinin olduğunu ifade etmektedir (Tett ve Meyer, 1993, s. 259-293).

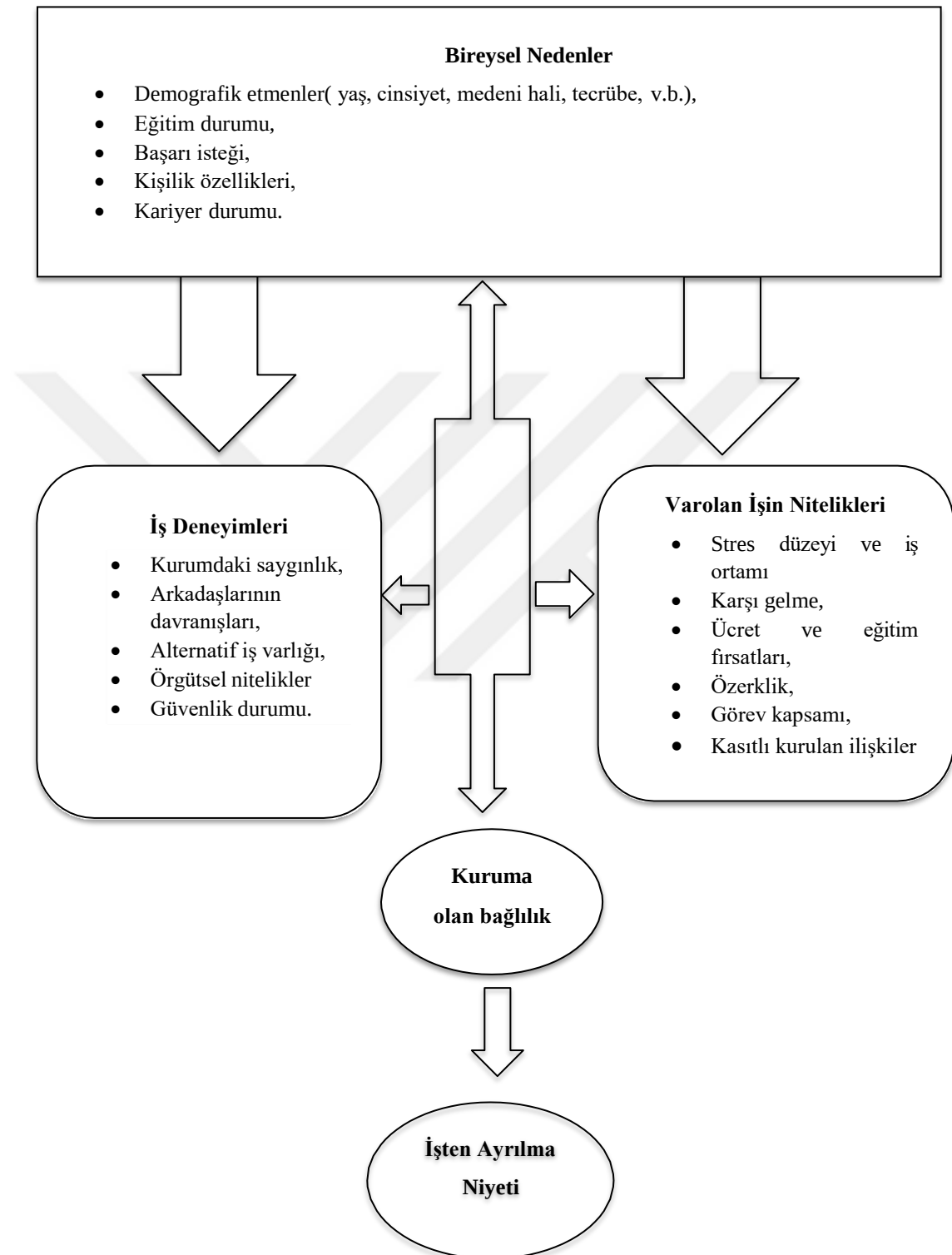
4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Çalışanların, işten ayrılmasında etki eden bazı faktörleri şu şekilde sıralanmaktadır (Aylan, 2012, s. 40-49);

- ✓ İşlerin insanüstü bir yoğunlukta olması,
- ✓ Stres altında çalışması,
- ✓ İletişimsizliği,
- ✓ Yöneticilerin tam performans gösterememesi,
- ✓ İşten memnun olmaması,
- ✓ Emeğinin karşılığını alamaması,
- ✓ Geleceğini şirkette görememesi,
- ✓ Örgüt kültürü,
- ✓ Yönetici ve çalışan arasındaki uyumsuzluğu,
- ✓ Çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin zarar görmesi (Yakut, 2020, s. 4070-4100),
- ✓ Tecrübesi (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017, s. 16-31),
- ✓ Yaş ve eğitimi (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017, s. 16-31),
- ✓ Örgütün hedefleri ile kişisel hedeflerin çatışması,
- ✓ Müşterilerin güvenini kaybetmesi ve rekabetin gerisinde kalınması (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016, s. 143-176).
- ✓ Özel hayatın ve iş hayatındaki dengenin bozulması gibi nedenler ötürü işten ayrılma davranışı sergilenmektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileme de, birçok dışsal faktörün birleşmesiyle birlikte örgütsel faktörde buna bağlı değişkenlik göstererek, çalışanların işyerine karşı tutum ve davranışlarını değiştirirler ve bu değişen tutum ve davranış sonucunda ise işten ayrılma

niyetlerini oluşturduklarını belirtmiştir (Carayon, Hoonakker, Marchand, Schwarz, 2003, s. 58-63).



şekil 4. Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerini Değerlendirmek İçin Bir Model

Kaynak: Uca, 2019, s. 2-47.

İşten ayrılma niyetinin gerçekleşmesinde üç etken vardır. Bunlardan ilki dış etkenler; alternatif iş arayışları, işsizlik maaşı ve işsizlik oranları gibi durumlardır. İkincisi örgütsel etken; yönetimin kendini iyileştirmesi, ücretlendirme ve ödüllendirmedeki değişiklikler gibi durumlardır. Son ve üçüncü olarak kişisel etkenler ise, kişilik özellikleri, yaş, eğitim ve bireyin ekonomik yapısını değerlenmektedir (Tokmak, 2020, s. 429-439).

İşten ayrılma sürecinin psikolojik belirtilerinden ilki; bireyin mevcut işine karşı bir değerlendirme yapması ve tatminsizlik boyutu, alternatif işlerin cazip hale gelmesi ve istemesi, ayrılmanın niyetindeki ifadeler ve son olarak işten istifa etmesi şeklinde tanımlanmıştır (Akbolat, Yılmaz ve Tutar, 2014, s. 1-17).

4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Şirkette, işten ayrılma niyetinin gerçekleşmesi durumunda olumsuz etkinin tepe yönetimden başlayarak en aşağı çalışana kadar sürmektedir. İşten ayrılma niyet halinde ise hem şirket için hem de işten ayrılacak olan kişi için bir moral bozukluğu ve motivasyon kaybı olarak görülmektedir (Kaya, 2016, s. 45-51).

İşten ayrılmanın şirket için dezavantajları (Gümüştas ve Gümüştas 2020, s. 630-644; Aylan, 2012, s. 40-49);

- ✓ Üretim kaybı,
- ✓ Bilgi kaybı ve geride kalma,
- ✓ İşe alım maliyetleri,
- ✓ Eğitim masrafları,
- ✓ Zaman kaybı (oryantasyon, yeni personel iş öğrenme süreci v.b.),
- ✓ Yüksek personel devir hızı,
- ✓ Yetenekli personel kaybı gibi ciddi sonuçlara neden olmaktadır.

Mevcut işinden ayrılan çalışan başka bir firmaya geçmesi nedeniyle organizasyon için rekabet açısından bir dezavantaj olmaktadır (Özkin, 2015, s. 62-65).

İşten ayrılma niyeti, psikolojik sıkıntılar sonucunda depresif davranışlar sergileyerek adım adım işten ayrılmaya götürdüğünü bunun yanı sıra işten ayrılma niyetinden sonra meslekten ayrılma davranışını da sergilenmektedir (Lo, Chien, Hwang, Huang, Chiou, 2018, s. 677-688). Hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan sonuçları şekil 5'te daha açık görülmektedir.

OLASI OLUMSUZ SONUÇLAR		
Örgütsel ➤ Maliyetler (işe alma, eğitim, oryantasyon vb.) ➤ Yeni personel alımı maliyetleri ➤ Sosyal yapının ve iletişim yapısının bozulması ➤ Verimlilik kaybı (yeni personel arama ve eğitimi sürecinde) ➤ Yüksek performans kaybı ➤ İşten ayrılmayan çalışanlarda memnuniyetsizlik ➤ Ayrılanlardan örgütün imajına yönelik olumsuz görüşler	Kişisel (Ayrılan Kişi) ➤ Kıdem kaybı ➤ Edinilmiş faydaların kaybı ➤ Aile ve sosyal destek sistemlerinin bozulması ➤ Yanılgılar ve hayal kırıklığı ➤ Değişime bağlı stres ➤ Eşin kariyer yolunun kesilmesi ➤ Kariyer yolunda gerileme	Kişisel (Kalan Kişi) ➤ Sosyal ve iletişim kalıplarının bozulması ➤ İşlevsel olarak değerli iş arkadaşlarının kaybı ➤ Memnuniyette azalma ➤ Yeni işçi gelene kadarki sürede artan iş yükü ➤ Uyumda azalma ➤ Bağlılıkta azalma
OLASI OLUMLU SONUÇLAR		
Örgütsel ➤ Yeni gelen kişinin daha güçlü performans göstermesi ➤ Yeni gelen kişiyle birlikte gerçekleşen yeni bilgi/teknoloji infüzyonu ➤ Politika ve artan iç hareketlilik fırsatlarına yönelik değişiklikler uygulama konusunda örgütü uyarma ➤ Yapısal esnekliği artırma İşyerinde kalan personeller arasında memnuniyeti artırma ➤ Öteki “geri çekilme” davranışlarını azaltma ➤ Birleştirme, maliyet azaltma için fırsatlar sunma	Kişisel (Ayrılan Kişi) ➤ Kazançlarda artış ➤ Kariyer gelişimi ➤ Kişi-organizasyon uyumunun daha iyi olması ve böylece daha az stres yaşama, daha iyi beceri kullanımı ➤ Yeni ortamda yenilenmenin teşvik edilmesi İş dışındaki değerlerin kazanımı ➤ Gelişmiş öz-yeterlik algıları ➤ Kişisel Gelişim	Kişisel (Kalan Kişi) ➤ Artan iç hareketlilik fırsatı ➤ Yeni işçilerle birlikte çalışmadan doğan artan verimlilik ➤ Artan memnuniyet ➤ Artan uyum ➤ Artan bağlılık

Şekil 5. İşten Ayrılma Niyetinin Olası Sonuçları

Kaynak: Özkin 2015, s. 66.

BÖLÜM V

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜNÜN BELİRLENMESİ

Çalışmanın bu kısmında, örgütlerdeki psikolojik şiddet, örgütsel yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti olan üç değişkenler arasındaki alan yazılar incelenmiş, ilişkilerin ne denli olduğunu görmek için geniş bir literatür taraması yapılmış ve kronolojik sıraya göre sıralanmıştır.

Devam eden bölümde ise çalışmayla ilgili evren, örneklem, anket formu, üç değişken için kullanılan ölçekler, hipotezler, araştırmanın modeli ve yöntem bölümüyle ilgili detaylar verilmektedir.

5.1. Psikolojik Şiddet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki

İnce Ayaydın (2021) tarafında yapılan, Trabzon ve Gümüşhane bölgesindeki 194 çalışan üzerinde yapılan çalışmada Psikolojik Şiddetin ortaya çıkardığı küçümseme, adaletsiz davranışlar ve işyerinde çalışma arkadaşlarının ortasında korkutması, tehdit etmesi örgütsel yabancılaşmayı beraberinde getirmektedir. Başka bir ifadeyle “İşyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki” bulunmaktadır.

Kılıç, Saraçlı, Doğan ve Pelit (2017) çalışmasının amacı, sağlık personellerinin psikolojik şiddet anlayışı ile yabancılaşma seviyelerini belirlemek ve psikolojik şiddetin yabancılaşmaya olan etkisini bulmaktır. Afyonkarahisar il merkezindeki kamu ve özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanları üzerine yapılmış olan analizinde, sağlık çalışanlarının psikolojik şiddet algı seviyesi düşük iken yabancılaşma seviyesi psikolojik şiddet seviyesine oranla yüksek olmasına rağmen orta seviye çıkmıştır.

Zengin ve Kaygın (2016) tarafından yapılan, Kars ili ve ilçesinde bulunan kamu ve özel banka çalışanları üzerine yapılan bir çalışmanın amacı Psikolojik Şiddetin örgütsel yabancılaşma ile olan etkisini belirlemektir. Psikolojik şiddet arttıkça

yabancılaşmanın da doğru orantıda artacağı sonucunu ortaya koymuştur. Psikolojik şiddet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif bir yönde olduğu sonucuna varılmıştır.

Karabal, Sağbaş ve Kaygın (2016) tarafından yapılan çalışmada amacın psikolojik şiddet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ele alınmıştır. İstanbul ilindeki inşaat sektöründe faaliyet gösteren beyaz yaka personelleri üzerinde yapılmıştır. Psikolojik şiddetin ve örgütsel yabancılaşma arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015) tarafından yapılan çalışmada psikolojik şiddet ve örgütsel yabancılaşma kavramlarına destek olarak örgüt iklim kavramı da eklenerek psikolojik ve örgütsel yabancılaşma ile ilgi olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri arasında yapılan analiz sonucunda ise psikolojik şiddetin iklimle bir bağlantısı olmadığı fakat yabancılaşma ile arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Shantz, Alfes ve Truss (2014) tarafından yapılan çalışmaya göre, kapitalist toplumda yabancılaşma modelini oluşturup istihdam ilişkisinde test ederek başka ideolojilerde uygulanmasının olanağını araştıran bir çalışmadır. İngiltere’de faaliyet gösteren üretim tesislerindeki 227 çalışandan aldıkları verilere göre duygusal açıdan tükenmenin yabancılaşma ile ilişkisini incelenmiştir. Bu incelemeye göre, kendi ile iş arasındaki uzaklığın oluşturduğu sürecin sonucu yabancılaşma olduğunu belirtmiş, güçlü ve pozitif bir anlam bulmuştur.

Demirel, Ötken ve Kuntay (2012) tarafından yapılan çalışmada, İstanbul’daki farklı sektörlerde çalışan 182 beyaz yakalı çalışan üzerinde yapılan analizler sonucunda çalışanların kurumlarında psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ve yabancılaşmanın alt boyutları olan anlamsızlık ve güçsüzlük hissettiklerini bunun sonucun da ise, psikolojik şiddetin örgütsel yabancılaşma arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Aksu ve Güneri (2011) yaptığı çalışmada, Akdeniz Üniversitesi fakültesi, meslek yüksekokulu ve diğer yüksekokul da görev yapan 346 öğretim üyesinin katıldığı çalışma sonucunda psikolojik şiddet ve yabancılaşma alt boyutlarının arasındaki ilişkinin yüksek ve anlamlı düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlüğün psikolojik şiddetin tüm alt boyutların da önemli bir yordayıcı değişken olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2. Örgütsel Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Nawafleh ve Qerba (2021) gerçekleştirilen çalışmada asıl amaç, işe yabancılaşmanın çalışan üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ürdün Akabe şehrinde özel ekonomik bölge müdürlüğü çalışanları ele alınmıştır. Katı otorite ve zorluklar içerisinde çalıştıkları sonucuna varılarak, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve yüksek bir ilişki bulunmuştur.

İnce Ayaydın (2021) tarafında yapılan çalışmada, Trabzon ve Gümüşhane bölgelerindeki 194 çalışan ile birlikte yapılan bu araştırma da yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olduğunun bundan dolayı yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tokmak (2020) yapılan çalışmada amaç, örgütsel desteğin yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi saptayabilmek için yapılmıştır. Bursa Karabey ilçesindeki 158 kamu çalışanları ile yapılan araştırma da görev yapan kişilerin yabancılaşma seviyeleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiğini ve gerçekleştirilen korelasyon sonucunda ise yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve yüksek bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Yorulmaz ve Sevinç (2020) yapılan çalışmada amaç, işe yabancılaşma ve işten ayrılma arasında ilişki de kontrol odağının içsel ve dışsal olarak etki düzeyini belirlemektir. Diğer önemli amacı ise, işe yabancılaşmanın ve kontrol odağın işten ayrılma niyeti ile arasındaki bağlantıyı belirlemek adına Marmara, Akdeniz ve Ege’de bulunan 390 ticari yat kaptanı ile yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre ise “Hipotez 1: Yat kaptanlarında işe yabancılaşma, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler” pozitif ve yüksek bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Nadi ve Shojaee (2019) tarafından yapılan çalışmada İran’ın İsfahan şehrinde bulunan altı ortaokul görevli olan tüm lise öğretmenlerine İşyerinde psikolojik şiddet algısı, işin kendine yabancılaşması, işten ayrılma niyetiyle örgütsel destek ve zorunlu vatandaşlık davranışının arasındaki aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. İşe yabancılaşma, işyerindeki çalışanları olumsuz etkilediğinden dolayı işten ayrılma niyetlerini de arttırmaktadır. Kısacası, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gozukara, Mercanlı, Capuk ve Yıldırım (2017) tarafından yapılan çalışmada, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve yalnızlık kavramları arasında ilişkileri inceleme

amacı güdülmüştür. Havacılık sektörün de 440 çalışan ile yapılmıştır. Kolayda örneklem modeli seçilmiştir. Bu araştırma sonucuna göre, işten ayrılmanın niyetini yalnızlık kavramı ile ilişkili olduğu fakat işe yabancılaşma kavramı ortaya çıkması sebebiyle kaybolan bir ilişkilidir. Kısacası işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti eğilimini tetiklemekte ve yapılan çalışmaya göre ise değişkenler arasında anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır.

Taboli (2015) tarafından yapılan bu çalışmada, İran'ın Kirman Şehrin de eğitim veren üniversitenin 210 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen anket çalışmasında işten ayrılma niyetlerinin değişkenleri olan tükenmişlik, işe bağlılık ve işe yabancılaşma kavramlarının arasındaki ilişkiyi tespit edilmesi amaçlanmaktadır. İşe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti doğru orandadır. Sonuç olarak, kişi işe ne kadar çok yabancılaşırsan o kadar çok işten ayrılma niyeti davranışı göstermektedir.

Tuna ve Yeşiltaş (2014) çalışmasında ise, etik iklimin kavramının örgütsel özdeşleşme işten ayrılma ve yabancılaşma kavramları arasındaki ilişkinin tespiti amaçlanmıştır. Ankara ve Antalya'da illerinde varlığını sürdüren beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 385 personelden oluşmaktadır. Yabancılaşma kavramının durumlara göre farklılık göstererek kendini geliştiren bir terim olduğunu otel işletmelerinin yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu yabancılaşmanın sonucu işte ayrılmaların gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tummers ve Den Dulk (2013) çalışmasında, Hollanda'daki ulusal ebelerin işe yabancılaşmalarındaki alt boyutlarını ele almıştır. Bu alt boyutlar güçsüzlük ve anlamsızlık olarak incelendiğin de insanların işlerinde hiçbir etkilerinin olmaması sonucunda güçsüz, yaptıkları çalışmaları değerli olmadığını hissettiklerinde ise kendilerini anlamsız görmektedirler bu da işten ayrılmalara sebebiyet vermemek için yüksek kaliteli iş gücü sağlanmasını vurgulamıştır.

Ünsar ve Karahan (2011) tarafından yürütülen çalışmada çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile kötü bir sonuç olan işten ayrılma düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. İstanbul ilinde konfeksiyon sektöründe faaliyetlerini sürdüren bir fabrika çalışanları üzerine yapılmıştır. Bu çalışmaya göre, belli bir süre görev yapan şirket çalışanları yabancılaşmadan kaynaklı işten ayrılmalar gerçekleştirmiştir. Bu yüzden yabancılaşma işten ayrılma eğilimini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

5.3. Psikolojik Şiddet ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Saeidipour, Akbari ve Alizadeh (2021) çalışmasının asıl amacı, örgütsel sessizlik ve psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini açıklamaktır. İran Kirmanşah şehrinde eğitim veren Payame Noor Üniversitesi'nin 191 çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerinde zayıf, örgütsel sessizliğin psikolojik şiddet üzerinde güçlü ve psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

İnce Ayaydın (2021) çalışmasının amacı, Gümüşhane ve Trabzon ilçelerinde yer alan 194 çalışan ile yapılan psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin hangi yönde olduğunu amaçlanmıştır. Şirketin belirlenen normalden çalışma saatinin dışını çıkarak fazla çalıştırması ve çalışanına karşı dengesiz tavırları işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Belirlenen “ İş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa, onun işten ayrılma niyetini artır.” ve “İşyerinde iş görene yönelik istikrarsızlaşma davranışlarının artması, onun işten ayrılma niyetini artırır.” Hipotezleri kabul edilmiştir. Çalışanların iş ortamların da kendini uzaklaştırması, içine kapanması ya da dışlanması sonucunda ise işten ayrılma niyeti doğru orantı da artış göstermektedir. Sonuç olarak çalışma ortamında mesleki pozisyon ile ilgili tehditler de işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur.

Tilki, Güney ve Metin Camgöz (2021) araştırmasın da, engelli olarak iş yaşamlarını sürdüren çalışanların işyerlerin de uygulanan psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisindeki örgütsel sinizm ve iş doyumundaki seri aracılık rolünün yapılan literatür çalışmasında değinilmemesi sonucunda bu kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklamayı hedeflemiştir. Kamu ve özel sektör de görevlerini sürdüren 184 çalışan üzerinde kartopu örnekleme kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kamu da görev yapan %40 engellilik raporu kriteri esas alınmıştır. Çalışanların fiziksel olarak konuşma, işitme, kronik rahatsızlıklar, öğrenme güçlüğü olan bireyler üzerinde çalışılmıştır. Bu araştırma sonucuna göre işyerlerin de yaşanan yıldırma eyleminin örgütsel sinizme ve iş doyumundaki seri aracılık etkisi ile işten ayrılma üzerinde dolaylı yoldan etkilediği sonucuna varılmıştır.

Atalay ve Doğan (2020) yaptıkları çalışmada, psikolojik şiddet kavramının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracılık rolünü açıklamayı amaçlamaktadır. İstanbul ili kamu ve özel sektör de 238 işgören üzerine yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın temel sonucuna göre psikolojik şiddetin hem işten ayrılma

niyetine hem de depresyonu tetiklediği orta çıkmış, işten ayrılma ve psikolojik şiddet arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitif bir sonucuna ulaşılmış şirket için olumsuz bir sonuç olduğuna karar verilmiştir.

Berber ve Yildiz (2020) incelmesin de, Muğla ve İzmir gençlik ve spor il müdürlüklerinde 140 çalışana dağıtılmış anketten yalnızca 103'ü analiz edilmiştir. Bu kurumda çalışanların algıladıkları psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyetleri arasındaki bağı bulunulması hedeflenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik şiddet davranışları arttıkça işten ayrılma niyet davranışlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Usta ve İrge (2020) yaptığı incelemeye göre, psikolojik şiddetin, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi amaçlanmıştır. İstanbul ilinde faaliyet gösteren konut inşaatı sektöründe 200 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemede psikolojik şiddet arttıkça işten ayrılma niyeti de beraberinde artmaktadır. Analiz sonuçlarına göre elde edilen değer ise, psikolojik şiddet ve işte ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır.

Hsieh, Wang ve Ma (2019) yapılan çalışmadaki amaç, hemşirelere uygulanan psikolojik şiddetin, ruh sağlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve öz yeterliliğin aracı rolünü açıklamaktır. Bu doğrultu da Tayvan'daki 550 hemşire üzerinde anket yapılmıştır. Psikolojik şiddetin ruh sağlığı ve öz yeterlilik ile ilişkisin de negatif iken psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyeti arsında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Turan, Demirel, Çetin ve Gülümoğlu (2019) yaptığı araştırmadaki asıl amaç, özel sektördeki işgörenlerin algıladıkları psikolojik şiddet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Birçok farklı sektördeki 258 çalışan ile gerçekleştirilen anket çalışmasındaki sonuçlara bakıldığında ise psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kulualp (2019) yaptığı çalışmada, iş hayatındaki psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyetinin örgütsel sinizme karşı aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ankara ilindeki 267 otel çalışanına karşı yapılan anket sonucuna göre psikolojik şiddetin işten ayrılma niyetini yüksek bir biçimde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İki kavram arasında anlamlı ve pozitif yönde bir sonuç elde edilmiştir. Ayrıca psikolojik şiddetin ve işten ayrılma niyetinin ise örgütsel sinizme aracılık ettiği sonucuna da ulaşılmıştır.

Tanrıverdi, Koçaslan ve Osmanoğlu (2018) bu çalışmasın da, banka sektöründe yoğun görülen psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantının incelenmesi amaçlanmaktadır. İstanbul merkez il ve Marmara bölgesi' nde şubeleri olan özel katılım

bankasının da çalışan 243 personel ile gerçekleştirilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile psikolojik şiddet arasındaki kavram ilişkisi bağlantılı fakat zayıf düzey olduğu sonucuna varılmıştır. Yıldız (2018) bu araştırmasında da, lider-üye ile psikolojik şiddet arasındaki işten ayrılma niyetinin aracılık rolü amaçlamaktadır. İstanbul ili kamu kuruluşlarındaki spor tesislerinde 300 çalışan üzerinde yapılmıştır. Lider- üye değişimi, psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyetinin anlamlı ve negatif bir ilişkisi olduğunu fakat psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyetinin arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aljawazneh ve Ziad (2017) çalışması, Ürdün'ün Alhasan şehrindeki en önemli sanayi bölgesindeki 34 sanayi şirketinden 93 çalışan ile anket çalışması yapılmıştır. Amaç, işyerinde algılanan zorbalığın işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin açıklanmasıdır. Zorbalıktan dolayı işten ayrılma niyeti davranışı sergileyen sadece % 6,7'si olduğu diğer kalanların ise parasal ya da psikolojik şiddetsiz şirketin varlığına inanmadıkları için işlerini bırakmadıklarını belirtmişlerdir.

Arnejčič (2016) şirkette psikolojik şiddet: seviyeler ve tipoloji çalışmasının, literatür araştırması sonucunda, psikolojik şiddet ile bağlantılı iki yeni kavram bulmuş, bunlardan ilki işten ayrılma ve ikincisi ise örgütsel sessizliktir. İşten ayrılma tanımı, çalıştığı kurumdaki varlığını kendi isteği doğrultusunda bırakması şeklinde açıklanmıştır. Bu araştırma çalışanların işten ayrılmaya iten gücün psikolojik şiddet olduğunu belirtmiştir. Psikolojik şiddet sonucunda işten ayrılma niyetinin en kötü yanı ise; fikirlerin uyumsuzluğu, fikirlerin kısıtlanması ve davranışsal niyetlerin karmaşıklığına sahip olduğunu göstermektedir.

Erdirençelebi ve Filizöz (2016) çalışmasında ise, psikolojik şiddet davranışlarına göre etik iklim ve işten ayrılma niyetlerinin hangi açıdan değiştiğini bulmak için, Konya il merkezindeki çok şube olma özelliği taşıyan 2 özel banka altında 272 personel ile gerçekleştirilmiştir. Kurumlarda psikolojik şiddete uğrayan çalışanların işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, psikolojik şiddet den dolayı işten ayrılma niyeti anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Sökmen ve Mete (2016), Ankara'daki özel bir hastanedeki sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışma ortamında psikolojik şiddet davranışı, personellerin üzerindeki iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki etkiyi ölçmek amaçlanmıştır. Bu araştırma kapsamında var olan kuruluşların kötü davranışlar karşısında bir yaptırımı olması gerektiğini, mağdura karşı destek verilmesi gerektiği ve bu olayları görmezden

gelinmemesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Çünkü analiz sonuçlarında psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki aynı yönlü ve anlamlı bir sonuçla sonuçlanmıştır.

Elçi ve Erdilek Karabay (2016) çalışmasının temel amacı, çalışanların uğradıkları yıldırma eyleminin (psikolojik şiddet) örgütsel sessizlik ve işten ayrılma kavramları arasındaki bağlantıyı bulmaktır. İstanbul ilindeki 23 hizmet sektöründe 607 çalışan üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. İşten ayrılma niyetinin kadınlar da daha fazla görüldüğü ve yaş aldıkça bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti ve yıldırma arasında anlamlı bir sonuca varılmıştır.

Idig Camuroglu ve Minibas Poussard (2015) çalışması, İstanbul ilinde faaliyetlerini sürdüren 164 banka çalışanı ile serbest çağrışım tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Temel amacı ise psikolojik şiddetin ve işten ayrılmanın olumsuz tepkiler arasındaki olumlu sonuçlarını araştırmaktır. Sonuç olarak olumsuz duyguları artan bireylerin psikolojik şiddet seviyelerinin de artmasına ve böylelikle işten ayrılma niyetlerin de artmasına neden olmaktadır. Kısacası anlamlı ve pozitif bir sonuca ulaşılmıştır.

Çınar (2015) çalışmasını Erzurum ilinde yer alan kamu ve özel sektör çalışan üzerine yapmıştır. 171 kişi ile yapılan bu çalışmada amaç, psikolojik şiddetin işten ayrılma ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki bağlantıyı belirlemektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı psikolojik şiddet ve işten ayrılma ile bir ilişki bulunamamış fakat işten ayrılma ve psikolojik şiddet arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akbolat, Yılmaz ve Tutar (2014) çalışması, Ankara'da faaliyetlerini gösteren dört ve beş yıldızlı 253 otel çalışanı ile yapılmıştır. Algılanan psikolojik şiddetin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin bulunması amaçlanmıştır. Gerekli izinler alınarak otel çalışanlarına yüz yüze bir anket uygulaması yapılmıştır. İstatiksel olarak bakıldığında ise kişisel gelişimi engelleme, görevin yerine getirilmesi, özel yaşam ve iletişim kurma gibi psikolojik şiddet etkenlerinde işten ayrılma niyeti ile arasında anlamlı bir sonuç bulunamamış fakat mağduru küçük düşürme, dışlama, sözlü psikolojik şiddet ve fiziksel mobbing faktörleri işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir sonuca ulaşmıştır.

Öcel ve Aydın (2012) incelemesinde, 300 özel sektörde çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, adaletli bir dünya inancının da, işten ayrılma niyeti ile psikolojik şiddetin rolünün belirlenmesidir. İşten ayrılma niyeti ve psikolojik şiddet kavramları arasında pozitif ve anlamlı bir sonuç çıkmıştır.

Djurkovic, McCormack ve Casimir (2008) yapılan çalışmada, 335 öğretmen üzerinde işyerinde algıladıkları örgütsel desteğin, psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyetine etkisi arasındaki bağlantıyı açıklanması amaçlanmıştır. Psikolojik şiddet arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı sonucuna varılmıştır.

5.4. Araştırmanın Örneklemi ve Çalışma Alanı

Çalışma alanı, Adana merkez ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu kurumlarında çalışan personellerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, kolayda örneklem yöntemi ile 310 katılımcıyla oluşmaktadır. Covid-19 pandemisinden ötürü Google Form üzerinden çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada toplamda 342 anket toplanmış olup eksik cevaplanan anketler çıkarıldığında araştırmaya 310 anketten elde edilen veriler ile devam edilmesi kararı alınmıştır.

5.5. Verilerin Toplanması

Bu çalışmaya göre, araştırmadaki modele uygun şekilde hipotezler belirlenmiştir. Belirlenen bu hipotezlere göre ise, veri toplama yöntemi olarak çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Google Form üzerinde yapılan anket için Adana merkez ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel kuruluşlardan gerekli izinler alınmıştır.

Veri toplama süreci Covid-19 pandemi dönemine denk geldiği için çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak Adana merkez ildeki özel ve kamu kuruluşlarında kolayda örneklem yöntemi ile rastgele seçilen kurumlara 342 çevrimiçi anket gönderilmiştir. Bunlardan 310 anket ile analiz gerçekleştirilmiştir. Üç değişkenimiz olan psikolojik şiddet, örgütsel yabancılaşma ve işten ayrılma niyetine uygun yapılan literatür araştırmasında toplanan ölçek bilgilerine göre anket formu hazırlanmıştır. Anket formu toplam 52 maddeden oluşmaktadır. Bunlardan 46 maddesi üç değişkene ait iken, 6 maddesi ise demografik bilgilere aittir.

5.6. Anket Formu ve Kullanılan Ölçekler

Çalışma boyunca çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm kişisel bilgi formu, ikinci bölüm işten ayrılma niyeti,

üçüncü bölüm örgütsel yabancılaşma ve son olarak dördüncü bölümde ise psikolojik şiddet yer almaktadır. Hiçbir zaman, Nadiren, Bazen, Genellikle ve Her zaman olmak üzere beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan çevrimiçi anket formu ise ekler kısmında yer almaktadır.

5.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Anket formundaki ilk bölüm katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmek için düzenlenmiştir. Toplam 6 soruya verilirken içerisinde katılımcıların yaşı, cinsiyet, medeni hali, eğitim düzeyi, bulunduğu kurumdaki çalışma yılı ve çalıştığı kurumdaki unvanı şeklindeki sorulara yer verilmiştir. EK-1 sunulmuştur.

5.6.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çevrimiçi anket formunun ikinci bölümü olan işten ayrılma niyetinin ölçülmesi üzerine Grandey'in (1999) "işten ayrılma niyeti" ölçeğini ortaya çıkardığı bilinilmektedir. Crapanzo, James ve Konovsky (1993) çalışmasında geliştirilen ve bu çalışmayı referans olarak Türkçeye uyarlayan ve aynı zaman da doktora tezinde kullanan Yıldırım (2017) tarafında yapılmıştır (Şendoğdu, Yazgan ve Karadağ, 2021, s. 263-290). Ekler bölümünde çevrimiçi anket içeriğinde yer almaktadır. EK-2 sunulmuştur.

5.6.3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Çevrimiçi anket formunun üçüncü bölümü olan Mottaz (1981)'ın oluşturduğu soru formunda örgütsel yabancılaşma seviyelerini belirlemek için ele alınan "anlamsızlaşma-meaninglessness (7 soru)", "güçsüzleşme/powerlessness (7 soru)" ve "kendine yabancılaşma- self estrangement (7 soru) olarak üç boyuttan ve 21 sorudan oluşmaktadır (Erkılıç, 2012, s. 6-134). Türkçe uyarlamasını ise Uysaler (2010, s. 71) yapmıştır (Yalçın ve Koyuncu, 2014, s. 86-94). EK-3 sunulmuştur.

5.6.4. Psikolojik Şiddet Ölçeği

Formun dördüncü ve son bölümünde yer alan psikolojik şiddet Leyman (1990;1996) saldırı ölçeği kullanılmaktadır. Ölçeğin geçerliliği için Türkiye'de görev

yapan uzman görüşünden destek alınmıştır. 2 Prof. Dr., 2 Doç. Dr., 1 Yard. Doç. Dr. ve 3 Bilim Uzmanından oluşturulan grupta, ölçekteki maddelerin boyutuna, Türk kültürüne ve Türk diline uygunluğu incelenmiştir. İnceleme sonucunda 4 madde çıkarılmıştır. Ölçeğin ilk hali 5 boyut ve 41 maddeden oluşmaktadır (Çögenli ve Asunakutlu, 2014, s. 92-105). Kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırı; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar; özel yaşam, sosyal konuma ve itibara yönelik, yaşam kalitesi ve meslek durumuna yönelik saldırı ve sağlığa yönelik saldırılar olmak üzere 5 boyut 22 sorudan oluşmaktadır (Karahan, 2016, s. 5-89). EK-4 sunulmaktadır.

5.7. Hipotezler

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu çalışmada incelenecek hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

- H1: Psikolojik şiddet işten ayrılmayı anlamlı olarak etkiler.
- H2: Psikolojik şiddet örgütsel yabancılaşmayı anlamlı olarak etkiler.
- H3: Örgütsel yabancılaşma işten ayrılmayı anlamlı olarak etkiler.
- H4: Psikolojik şiddetin işten ayrılma üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü bulunmaktadır.
- H5: İşten Ayrılma Niyeti yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H6: Örgütsel yabancılaşma yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H7: Psikolojik şiddet yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H8: İşten Ayrılma Niyeti cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H9: Örgütsel yabancılaşma cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H10: Psikolojik şiddet cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H11: İşten Ayrılma Niyeti medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H12: Örgütsel yabancılaşma medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H13: Psikolojik şiddet medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H14: İşten Ayrılma Niyeti eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H15: Örgütsel yabancılaşma eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H16: Psikolojik şiddet eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

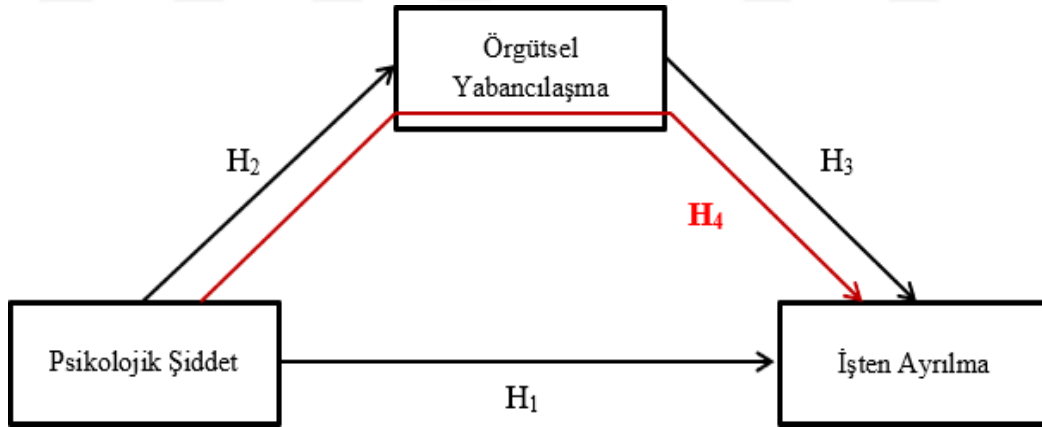
H17: İşten Ayrılma Niyeti işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H18: Örgütsel yabancılaşma işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H19: Psikolojik şiddet işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

5.8. Araştırma Modeli

Örgütlerdeki psikolojik şiddetin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü üzerine yapılan araştırmada kurulan model aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 6: Araştırma Modeli

Şekil 6'daki araştırma modelin de görüldüğü gibi psikolojik şiddet yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi, örgütsel yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi, psikolojik şiddetin işten ayrılma üzerine etkisi ve psikolojik şiddetin işten ayrılma üzerine etkisindeki örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü araştırılmaktadır.

5.9. Yöntem

Verilerin analizi SPSS 25 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Kategorik (nitel) değişkenler için frekans (n) ve yüzde (%), sayısal (nicel) değişkenler için ortalama (X), standart sapma (ss), minimum ve maksimum istatistikleri verilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Ölçekte Birleşik Güvenilirlik (CR) katsayısının 0,700'den, Açıklanan Ortalama Varyansın (AVE) 0,500'den büyük olmalıdır (Büyüköztürk, 2002, s. 470-483).

Ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için yapılan bir işlem çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıdır. Ölçek puanlarından elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Buna göre ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Çalışmada test tekniklerinden Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Ayrıca modelin testi için Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Pearson korelasyon testi bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi kullanılan test tekniğidir.

BÖLÜM VI

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik şiddetin, işten ayrılma niyet, üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracı rolü üzerine yapılan analizlere değinilmiştir. Bölüm içerisinde yer alan psikolojik şiddet, işten ayrılma niyeti, örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin DFA analizleri, demografik bulgulardan, değişkenlerin birbirleri ile karşılaştırmalı analizlerinden, ankete katılan katılımcıların verdikleri cevapların ölçek soruları bazında katılım düzeylerine göre dağılımları, yol analizi, yapısal eşitlik modellemesi ve korelasyon analizi gibi bulunan sonuçlara yer verilmiştir. Aynı zamanda ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri de bu bölümde yer verilmiştir.

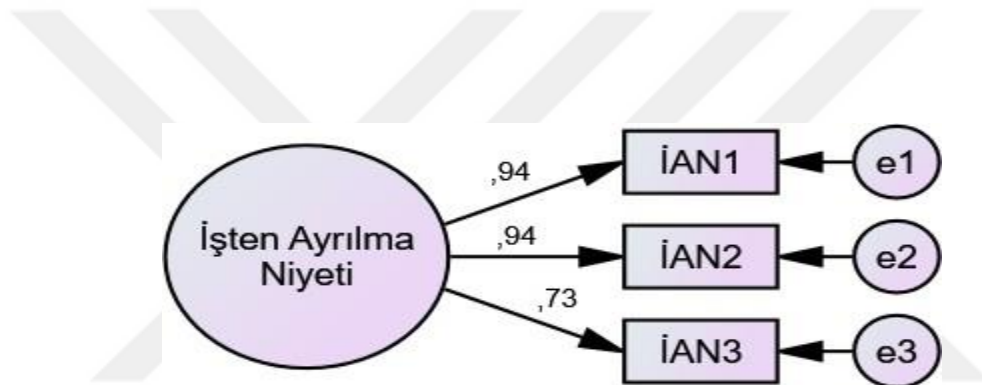
6.1. Ölçeklerin Yapı Geçerliliği ve Güvenirliği

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), kuramsal bir temelden destek alarak pek çok değişkenden oluşturulan faktörlerin (gizil değişkenlerin) gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar. Açıklayıcı faktör analizinde, belirli bir ön beklenti ya da denence olmaksızın faktör yükleri temelinde verinin faktör yapısı belirlenirken DFA, belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanır (Sümer, 2000, s. 49-74). DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir.

Bunlardan en sık kullanılanları (Cole, 1987; Sümer, 2000) Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normleştirilmiş Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü'dür (RMSEA). Çalışmada DFA analizi AMOS 21.0 programı ile yapılmış ve faktör yapıları incelenmiştir.

6.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin DFA diyagramı şekil 7'de verilmiştir.



Şekil 7: İşten ayrılma niyeti ölçeği DFA diyagramı.

İşten ayrılma niyeti ölçeği DFA diyagramında verilmiştir. Şekil 7'de işten ayrılma niyetinin tek boyutlu yapısı olduğunu kesinleşmiştir. Faktör yükleri yüzölçüm ondalık basamak sistemine göre hazırlanmıştır. İşten ayrılma niyeti 0,73 ile 0,94 arasında bir değer alırken, faktör yüklerinin 0,50 üzerinde olması dikkat çekmiştir.

Tablo 7.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İşten Ayrılma Niyeti
X ²	x	x	0,001
sd	x	x	1
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	0,001
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,999
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,999
NFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,999
TLI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,999
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,999
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,001

İşten ayrılma niyeti için DFA yapılmıştır. İşyerinden Ayrılma Niyeti ölçeği için DFA uyum indeksleri ve geçerlilik sağlanmıştır. Herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Uyum indeksleri incelendiğinde tüm koşullar hemen hemen sağlanmıştır. Şekilde faktörlerin maddelerinin standartlaştırılmış regresyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 8

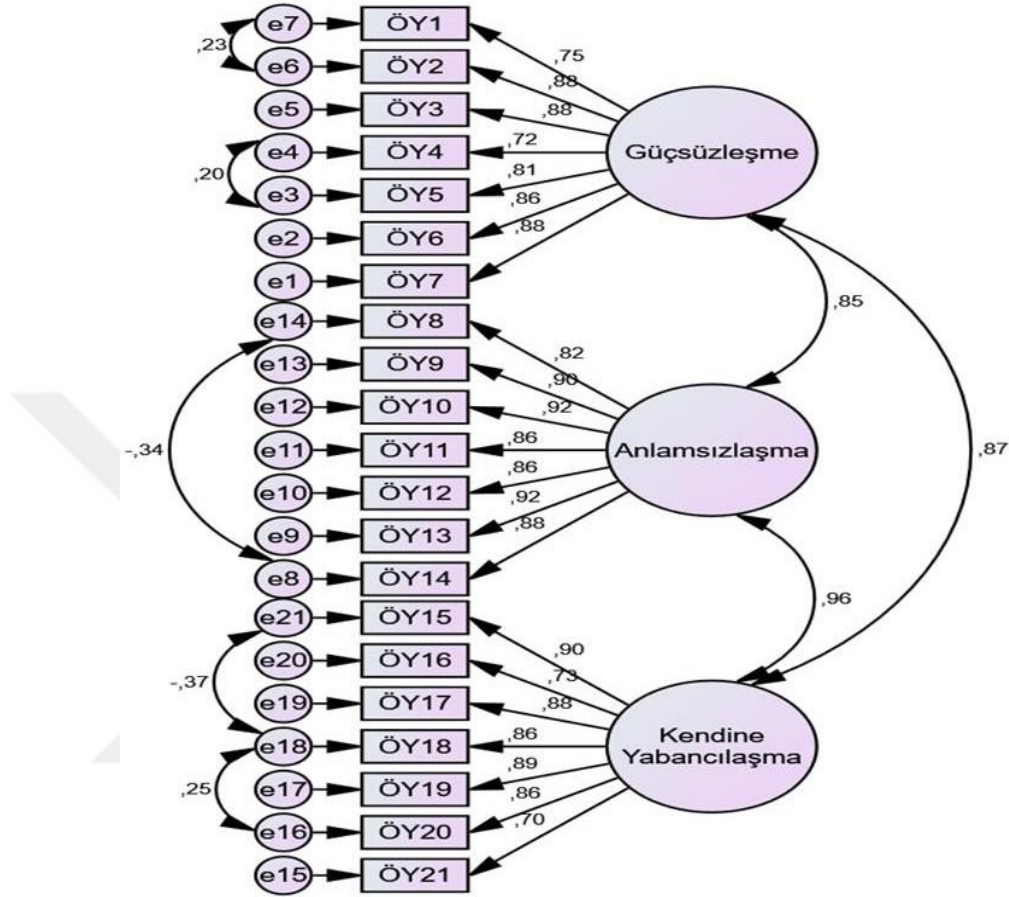
İşten Ayrılma Niyeti Birleşik Geçerlilik, Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	CR	AVE
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,899	0,905	0,763

Tablo 8’de görüldüğü üzere Güvenirliğin güvenilirlik analizi sonucu alfa katsayısı 0,899 olarak elde edilmiştir. Ölçekte Birleşik Güvenilirlik (CR) katsayısının 0,905’den, Açıklanan Ortalama Varyansın (AVE) 0,500’den büyük olarak, 0,763 bulunmuştur. Buna göre kıstasını da sağlanmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliği çok yüksektir. (CA>0,800).

6.3. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

Örgütsel yabancılaşma ölçeği DFA diyagramı şekil 8’de verilmiştir.



Şekil 8: Örgütsel yabancılaşma ölçeği DFA diyagramı

Şekil 8’de görüldüğü üzere, DFA sonucunda faktörün yükleri yüzlük ondalık basamak sistemine göre gösterilmektedir. Güçsüzleşme boyutu 0,72 ile 0,88 arası, anlamsızlaşma boyutu 0,82 ile 0,92 arası ve kendine yabancılaşma boyutu ise 0,70 ile 0,90 arasında değişmektedir. Faktör yükleri 0,50 üzerinde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 9

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Örgütsel Yabancılaşma
X ²	x	x	458,957
sd	x	x	180
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	2,55
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,062
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,886
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,853
NFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,937
TLI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,954
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,960
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,071

Örgütsel Yabancılaşma ölçeği için DFA uyum indeksleri (GFI indeksi kabul sınırına oldukça yakındır) ve geçerlilik sağlanmıştır. Herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Tablo 10

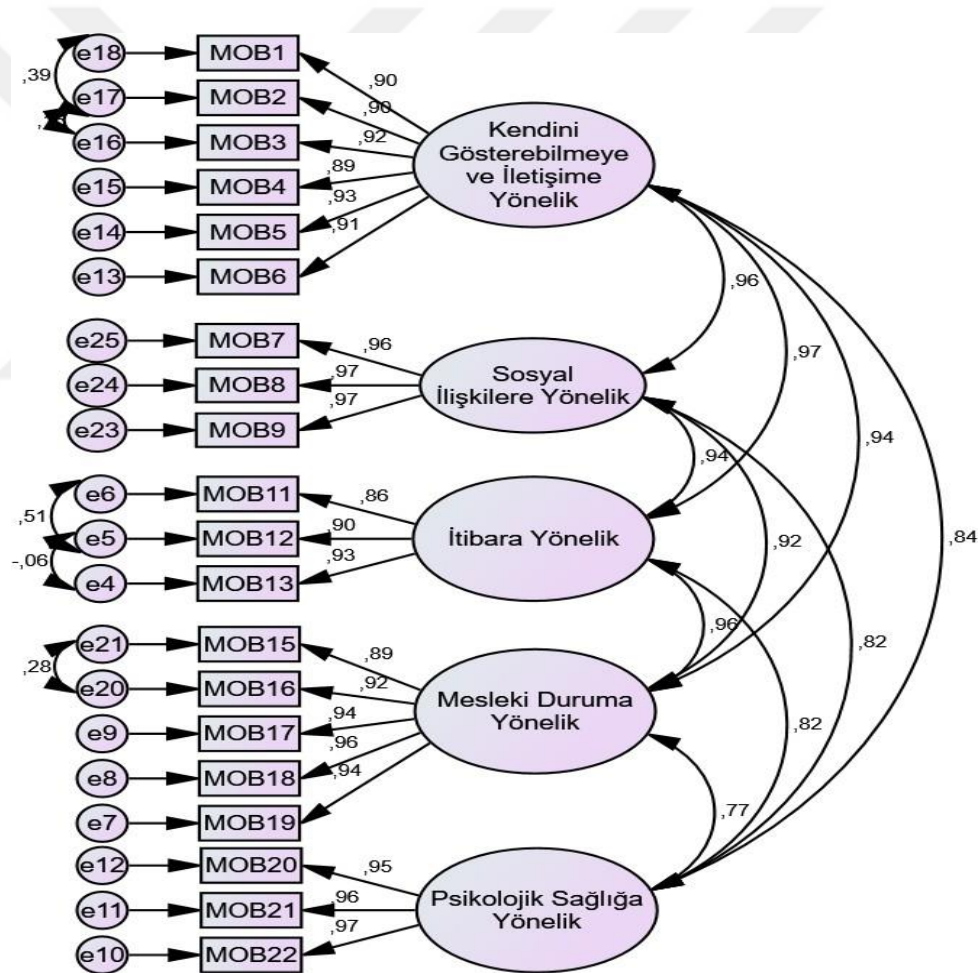
Örgütsel yabancılaşma Birleşik Geçerlilik, Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	CR	AVE
Güçsüzleşme	7	0,940	0,938	0,685
Anlamsızlaşma	7	0,958	0,956	0,772
Kendine Yabancılaşma	7	0,937	0,940	0,695
Örgütsel Yabancılaşma	21	0,976	0,934	0,680

Güvenirliğin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's alfa katsayısı örgütsel yabancılaşma boyutu için 0,976 sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından ilki olan Güçsüzleşme 0,940, anlamsızlaşma 0.958 ve Kendine Yabancılaşma ise 0,937 sonuçları elde edilmiştir. Toplamda Birleşik Güvenirlik (CR) katsayısının 0,700'den ve Açıklanan Ortalama Varyansın (AVE) 0,500'den büyük olması kıstasına da uymaktadır. Böylelikle alt boyutlar ve ölçek toplamının güvenilirliği yüksektir. ($CA > 0,800$)

6.4. Psikolojik Şiddet Ölçeği

Psikolojik şiddet ölçeği DFA diyagramı şekil 9'da verilmiştir.



Şekil 9: Psikolojik şiddetin DFA diyagramı

Şekil 9’da görüldüğü üzere, DFA sonucunda faktörün yükleri yüzlük ondalık basamak sistemine göre gösterilmektedir. Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik boyutu 0,89 ile 0,93 arası, sosyal ilişkilere yönelik boyutu 0,96 ile 0,97 arası, itibara yönelik boyutu 0,86 ile 0,93 arası, mesleki duruma yönelik boyutu 0,89 ile 0,96 arası ve psikolojik sağlığa yönelik boyutu ise 0,95 ile 0,97 arasında değişmektedir. Faktör yükleri 0,50 üzerinde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 11

Psikolojik Şiddet Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Psikolojik Şiddet
X ²	x	x	468,626
sd	x	x	155
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	3,023
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,054
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,882
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,843
NFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,955
TLI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,903
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,970
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,079

Tablo 11’de psikolojik Şiddet ölçeği için DFA uyum indeksleri (GFI, AGFI indeksi kabul sınırına oldukça yakındır) ve geçerlilik sağlanmıştır. İndeksler ilk aşamada düşük olup modifikasyonlar ile birlikte başka ölçekler ile yüksek kovaryansı bulunan 10. ve 14. maddelerin çıkarılması ile yükselmiştir.

Tablo 12

Psikolojik Şiddet Ölçeklerinin Birleşik Geçerlilik, Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	CR	AVE
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	6	0,966	0,926	0,827
Sosyal İlişkilere Yönelik	3	0,976	0,969	0,869

İtibara Yönelik	3	0,940	0,972	0,552
Mesleki Duruma Yönelik	5	0,970	0,965	0,823
Psikolojik Sağlığa Yönelik	3	0,972	0,976	0,931
Psikolojik Şiddet	20	0,987	0,968	0,805

Ölçeğin alt boyutlarında ve toplamda Birleşik Güvenilirlik (CR) katsayısının 0,700'den, Açıklanan Ortalama Varyansın (AVE) 0,500'den büyük olmalıdır. Buna göre kriter sağlanmıştır. Ayrıca alt boyutlar ve ölçek toplamının güvenilirliği (Cronbach Alfa) yüksektir. (CA>0,800)

Tablo 13

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	Min	Maks	Ort	ss	Çarpıklık	Basıklık
İşten Ayrılma Niyeti	1	5	3,21	1,29	-0,16	-1,25
Güçsüzleşme	1	5	3,32	1,15	-0,14	-1,25
Anlamsızlaşma	1	5	2,80	1,40	0,19	-1,42
Kendine Yabancılaşma	1	5	3,08	1,27	0,02	-1,36
Örgütsel Yabancılaşma	1	5	3,06	1,21	0,10	-1,35
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	1	5	2,65	1,41	0,33	-1,42
Sosyal İlişkilere Yönelik	1	5	2,60	1,59	0,36	-1,55
İtibara Yönelik	1	5	2,87	1,42	0,06	-1,45
Mesleki Duruma Yönelik	1	5	2,86	1,49	0,10	-1,56
Psikolojik Sağlığa Yönelik	1	5	2,20	1,49	0,78	-1,02
Psikolojik Şiddet	1	5	2,66	1,39	0,29	-1,44

Ölçeklerden hesaplanan puanlara ilişkin betimleyici istatistikler tabloda verilmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için yapılan bir işlem çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıdır. Ölçek puanlarından elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Buna göre ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

6.5. Demografik Bulgular

Çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet tablosu 14 'de verilmiştir.

Tablo 14

Cinsiyete İlişkin Dağılım

		n	%	Geçerli %	Birikimli %
Cinsiyet	Erkek	173	55,8	55,8	55,8
	Kadın	137	44,2	44,2	100,0

Katılımcıların 173'ü erkek olurken, 137'si ise kadın olmaktadır. Toplam 310 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların yaş dağılımları ise tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15

Yaşa İlişkin Dağılım

		n	%	Geçerli %	Birikimli %
Yaş	18-28	116	37,4	37,4	37,4
	29-39	114	36,8	36,8	74,2
	40-50	56	18,1	18,1	92,3
	51-61	18	5,8	5,8	98,1

62 ve üzeri	6	1,9	1,9	100,0
-------------	---	-----	-----	-------

Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde ise, 116 kişi 18-28 (%37,4) yaş aralığında, 114 kişi 29-39 (%36,8) yaş aralığında, 56 kişi 40-50 (%18,1) yaş aralığında, 18 kişi 51-61 (%5,8) yaş aralığında ve son olarak 6 kişi ise 62 ve üzeri (%1,8) yaş aralığında yer almaktadır.

Katılımcıların medeni duruma ilişkin dağılımları tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16

Medeni Duruma İlişkin Dağılım

		n	%	Geçerli %	Birikimli %
Medeni durum	Evli	149	48,1	48,1	48,1
	Bekâr	161	51,9	51,9	100,0

Araştırmaya katılan katılımcılardan 149 kişi (%48,1) evli iken, 161 kişi (%51,9) bekârdır.

Katılımcıların eğitim durumları tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım

		n	%	Geçerli %	Birikimli %
Eğitim durumu	İlköğretim	4	1,3	1,3	1,3
	Ortaokul	8	2,6	2,6	3,9
	Lise	49	15,8	15,8	19,7
	Önlisans	67	21,6	21,6	41,3
	Lisans	150	48,4	48,4	89,7
	Lisansüstü	32	10,3	10,3	100,0

Araştırmaya katılan Kamu ve özel sektör çalışanlardan 150 kişi (%48,4) lisans mezunu, 67 kişi (%21,6) önlisans, 49 kişi (%15,8) lise, 32 kişi (%10,3) lisansüstü, 8 kişi (%2,6) ortaokul ve 4 kişi ise (%1,3) ilköğretim olarak sonuçlanmıştır.

Katılımcıların İşyerinde Çalışma Süresi İlişkin Dağılım tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18

İşyerinde Çalışma Süresi İlişkin Dağılım

		n	%	Geçerli %	Birikimli %
İşyerinde çalışma süresi	1 yıldan az	59	19,0	19,0	19,0
	1-5 yıl	142	45,8	45,8	64,8
	6-10 yıl	57	18,4	18,4	83,2
	11 yıl ve üzeri	52	16,8	16,8	100,0

İşgörenlerin işyerinde çalışma süresine bakıldığında, 1 yıldan az tecrübeye sahip olan sayısı 59 iken(%19,0), 1-5 yıl arası tecrübe 142 kişi (%45,8), 6-10 yıl arası tecrübe 57 kişi (%18,4) ve son olarak ise 11 yıl ve üzeri 52 kişiden (%16,8) oluşmaktadır.

Katılımcıların İşyeri Ünvanına, Pozisyona İlişkin Dağılım tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19

İşyeri Ünvanına, Pozisyona İlişkin Dağılım

		n	%	Geçerli %	Birikimli %
İşyerindeki ünvan, pozisyon	Üst kademe yönetici	24	7,7	7,7	7,7
	Orta kademe yönetici	94	30,3	30,3	38,1
	Mali veya idari personel	51	16,5	16,5	54,5
	Teknik personel	81	26,1	26,1	80,6
	Diğer	60	19,4	19,4	100

Araştırmaya katılanların işyerindeki ünvanı ya da pozisyonunu ele alırsak, 94 kişini (%30,3) orta kademe yönetici, 81 kişinin (%26,1) teknik personel, 60 kişinin (%19,4) diğer, 51 kişinin (%16,5) mali veya idari personel ve 24 kişinin (%7,7) ise üst kademe yönetici olduğu kayda alınmıştır.

6.6. Ölçeklerin Katılım Düzeylerinin Dağılımı

Çalışmamızın bu bölümünde ise, kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanların düzenlenen anket sorularına verdikleri cevapların verilerine göre dağılım şeklini açıklanmaktadır.

Tablo 20’de işten ayrılma niyeti ölçek ifadelerine katılım düzeylerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 20

İşten Ayrılma Niyeti Ölçek İfadelerine Katılım Düzeylerinin Dağılımı

	1	2	3	4	5	Ort	ss
İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.	13,2	20,6	23,9	20,0	22,3	3,17	1,34
Mevcut iş imi bırakmaya niyetliyim.	25,5	15,2	18,7	19,0	21,6	2,96	1,49
Daha iyi bir iş için sürekli araştırma yapıyorum.	13,2	13,2	15,8	25,8	31,9	3,50	1,40

İşten ayrılma niyeti ölçek ifadelerinde ortalamalara bakıldığında 3,50 puanla en yüksek soruyu, “daha iyi bir iş için sürekli araştırma yapıyorum” ifadesidir.

Katılımcıların, örgütsel yabancılaşma ölçek ifadelerine katılım düzeylerinin dağılımı tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21

Örgütsel Yabancılaşma Ölçek İfadelerine Katılım Düzeylerinin Dağılımı

	1	2	3	4	5	Ort	ss
İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.	12,3	15,2	19,7	25,8	27,1	3,40	1,35
İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.	8,7	23,9	20,3	23,2	23,9	3,30	1,30

Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.	15,8	22,3	20,3	21,0	20,6	3,08	1,37
İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.	6,1	17,7	16,5	30,6	29,0	3,59	1,25
İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.	11,3	20,6	15,2	23,9	29,0	3,39	1,38
İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.	14,5	18,1	19,7	23,5	24,2	3,25	1,38
Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.	11,9	23,5	19,0	21,6	23,9	3,22	1,36
Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.	33,5	11,9	14,5	16,5	23,5	2,85	1,60
Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	30,0	15,5	18,4	17,1	19,0	2,80	1,50
Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.	37,1	13,2	10,6	16,8	22,3	2,74	1,62
Benim yaptığımın işin gerçekten ne önemi olduğunu sorguluyorum.	32,3	14,8	13,5	18,4	21,0	2,81	1,56
Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.	29,0	15,8	16,1	20,3	18,7	2,84	1,50

Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.	35,5	11,6	11,9	19,7	21,3	2,80	1,60
Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.	33,5	16,1	13,5	15,2	21,6	2,75	1,57
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	27,7	13,5	18,7	17,4	22,6	2,94	1,53
Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.	31,0	16,1	10,0	17,4	25,5	2,90	1,61
İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.	21,0	16,5	17,4	22,6	22,6	3,09	1,46
Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.	14,2	17,7	19,0	19,7	29,4	3,32	1,42
İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.	25,2	15,8	17,1	19,7	22,3	2,98	1,50
İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.	19,4	18,1	16,8	21,3	24,5	3,14	1,46
İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.	18,7	16,5	17,7	21,6	25,5	3,19	1,46

Örgütsel yabancılaşma ölçek ifadelerindeki ortalama düzeyi 3,59 ile en yüksek soru, "işimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim." İfadesine yer verilmiştir.

Tablo 22’de ise katılımcıların, psikolojik şiddet ölçek ifadelerine katılım düzeylerinin dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 22

Psikolojik Şiddet Ölçek İfadelerine Katılım Düzeylerinin Dağılımı

	1	2	3	4	5	Ort	ss
İşyerinde yüksek sesle azarlanırım.	42,3	15,2	14,2	14,2	14,2	2,43	1,49
İşyerinde sözüm sürekli kesilir.	30,3	21,9	12,6	16,8	18,4	2,71	1,50
Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir.	31,3	15,8	17,7	13,9	21,3	2,78	1,54
Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim.	30,6	16,5	13,2	17,1	22,6	2,85	1,56
Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim.	36,8	12,6	15,2	16,1	19,4	2,69	1,56
Sözlü tehditler alırım.	44,2	11,9	14,5	15,5	13,9	2,43	1,51
Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir.	41,6	10,6	11,3	16,1	20,3	2,63	1,62
Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur.	43,2	9,0	12,6	14,2	21,0	2,61	1,63
Meslektaşlarımdan benimle diyaloga girmesine engel olunur.	45,5	9,0	10,0	15,5	20,0	2,55	1,64
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir.	47,4	7,1	10,3	17,4	17,7	2,51	1,62
Hakkımda dedikodu yapılır.	26,5	17,1	17,1	17,7	21,6	2,91	1,51
İnsanlar arkamdan kötü konuşur.	31,6	19,0	16,1	17,1	16,1	2,67	1,47
Verdiğim kararlar sorgulanır.	22,6	21,0	12,9	19,0	24,5	3,02	1,51
Yapmam için verilen işler geri alınır.	43,5	9,7	14,8	13,5	18,4	2,54	1,58
Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir.	31,0	16,5	11,6	16,8	24,2	2,87	1,59
Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir.	22,6	20,6	17,1	14,5	25,2	2,99	1,51
Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir.	31,9	16,8	13,5	17,1	20,6	2,78	1,55
Çalışma performansım engellenir.	35,2	11,0	12,6	16,8	24,5	2,85	1,63
Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım.	32,9	13,5	12,3	19,4	21,9	2,84	1,58
Psikoloğa başvurmam için baskı yapılır.	58,1	6,8	10,6	12,3	12,3	2,14	1,51
Siyasi görüşlerimle ile alay edilir.	54,2	10,0	8,1	14,2	13,5	2,23	1,54
Gülünç durumlara düşürülürüm.	54,5	9,0	10,0	12,6	13,9	2,22	1,53

Psikolojik Şiddet Ölçek İfadelerine bakıldığında katılımcıların verdikleri cevaplara göre ortalamalar arasından en yüksek soru 3,02 puanıyla “verdiğim kararlar sorgulanır” ifadesi yer almaktadır.

6.7. Korelasyon Analizi

Coşkun, Altunışık ve Yıldırım (2017)'na göre korelasyon analizi, “aralık ve rasyo seviyesi ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin ya da bağımlılığın şiddetini belirlemeye yarayan bir tekniktir.” Hesaplamalar sonucunda korelasyon katsayısı iki değişken arasında şiddeti ölçtüğü kadar yönünü de belirlemektedir.

Korelasyon katsayısı, “-1 ile +1” arasında bir değer alırlar. Üç farklı sonuç vardır. Bu sonuçlardan ilkinin anlamı, pozitif ve 1 ‘e yaklaştıkça değişkenler arasındaki bağ kuvvetlenirken orantının ise doğru olduğunu, ikincisi negatif bir sonuç olması ise değişkenler arasında güçlü bir bağ var fakat ters orantılı olduğunu ve son olarak ise sonuç “sıfır” ise ilişkinin olmadığını göstermektedir. Örnek verecek olursak, kalite ve fiyat arasındaki ilişki, satış ve şirket karı arasındaki ilişki, spor ve kilo arasındaki ilişki gibi.

Tablo 23

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının İlişkisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
İşten Ayrılma Niyeti (1) p	r	,725*	,728**	,729**	,767**	,742**	,724**	,731**	,768**	,625**	,768**
Güçsüzleşme (2) p		r	,803**	,822**	,916**	,742**	,724**	,715**	,786**	,609**	,767**
Anlamsızlaşma (3) p			r	,913**	,961**	,801**	,781**	,742**	,794**	,741**	,823**
Kendine Yabancılaşma (4) p				r	,964**	,747**	,733**	,716**	,784**	,685**	,782**
Örgütsel Yabancılaşma (5) p					r	,807**	,788**	,765**	,831**	,719**	,836**
Kendini Gösterebilme ve İletişime Yönelik (6) p						r	,930**	,910**	,907**	,817**	,977**
Sosyal İlişkilere Yönelik (7) p							r	,883**	,891**	,799**	,956**
İtibara Yönelik (8) p								r	,897**	,777**	,946**
Mesleki Duruma Yönelik (9) p									r	,748**	,954**

Psikoloji r
k Sağlığa
Yönelik p
(10)
Psikoloji r
k Şiddet p
(11)

,865**

**p<0,01 , *p<0,05 anlamlı ilişki var , p>0,05 anlamlı ilişki yok , Korelasyon katsayısı güç düzeyleri; 0<r<0,299 zayıf, 0,300<r<0,599 orta, 0,600<r<0,799 güçlü, 0,800<r<0,999 çok güçlü. ; Pearson Korelasyon

İşten ayrılma niyeti puanı ile güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik, sosyal ilişkilere yönelik, itibara yönelik, mesleki duruma yönelik, psikolojik sağlığa yönelik, psikolojik şiddet puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma puanları ile kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik, sosyal ilişkilere yönelik, itibara yönelik, mesleki duruma yönelik, psikolojik sağlığa yönelik, psikolojik şiddet puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Ölçekler arası korelasyonlar oldukça yüksek ve anlamlıdır.

6.8. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

Araştırma kapsamında aracılık testi yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modelleri gözlenen değişkenler (observed variable) ve örtük değişkenler (latent variable) arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan istatistiksel bir teknik olup bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için, varyans, kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir. Yapısal eşitlik modellemesi özellikle psikoloji, pazarlama vb. bilimlerde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve modellerin testinde kullanılmaktadır (Tüfekci ve Tüfekci, 2014).

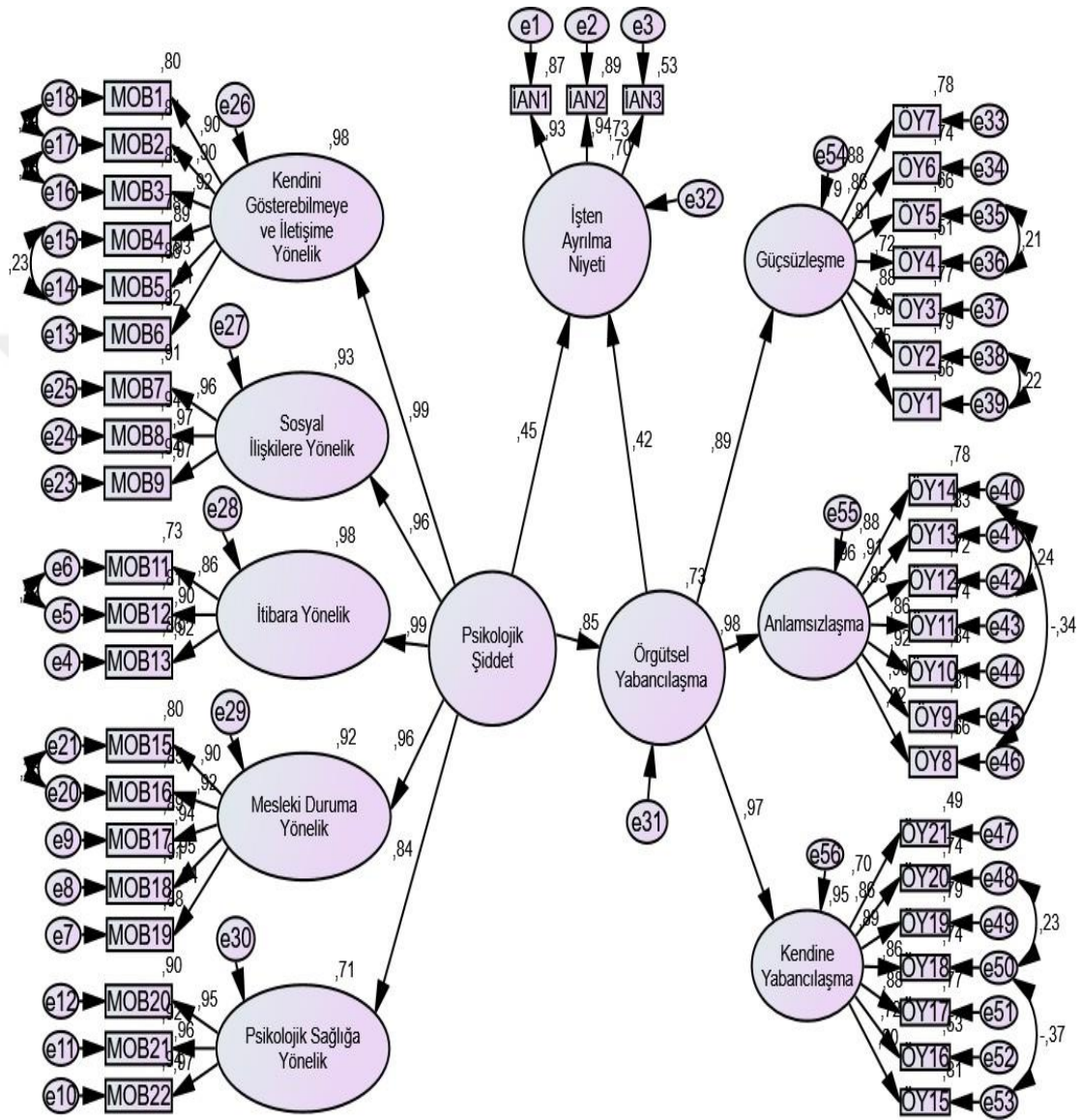
Çalışmada aracılık analizi YEM üzerinde Bootsrap analizi ile yapılmıştır. Dolaylı, doğrudan, toplam etkiler incelenmiştir. Aracılık etkisi için dolaylı etkinin anlamlı olması gerekmektedir. Çalışmanın modeli AMOS 21.0 ile yapılmıştır.

Değişkenler

Bağımsız Değişken: Psikolojik Şiddet,

Aracı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti



Şekil 10. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

Şekil 10'da gösterilen katsayılar standardize edilmiş regresyon katsayılarını göstermektedir. Standardize olmuş regresyon katsayı değerleri 0,50'den büyük veya eşit ise kuvvetli etki, 0,30 ile 0,50 arasında ise orta düzeyde etki, 0,10 ile 0,30 arasında düşük

etki, 0,10'un altında ise etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ifade edilmektedir (Güvel, 2020, s. 6-84).

Tablo 24'te verilen Yapısal eşitlik modeli sonucunda tespit edilen uyum indeksleri verilmiştir.

Tablo 24

YEM Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	YEM
X^2	x	x	2106,584
sd	x	x	879
X^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,397
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,077
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,888
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	0,937
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,896
TLI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,932
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$	0,936
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,067

YEM uyum indeksleri sağlanmıştır. Model geçerlidir. Kurulan aracılık modeli veri ile uyumludur.

Tablo 25'te ise yapısal eşitlik modelinin analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 25

YEM Sonuçları

Test edilen yol	β	Std. Hata	Güven Aralığı	
			Alt Sınır	Üst Sınır
Psikolojik Şiddet -->Örgütsel Yabancılaşma	0,853*	0,018	0,812	0,885
Örgütsel Yabancılaşma -->İşten Ayrılma Niyeti	0,418*	0,073	0,261	0,547
Psikolojik Şiddet -->İşten Ayrılma Niyeti				
Toplam etki	0,810*	0,023	0,764	0,853
Doğrudan etki	0,454*	0,072	0,317	0,653
Dolaylı etki	0,356*	0,064	0,225	0,472

*p<0,05 anlamlı etki, p>0,05 anlamlı etki yok; Bootstrap YEM: n= 2000

Psikolojik Şiddeti, Örgütsel Yabancılaşmayı ($\beta=0,853$: p<0,05), Örgütsel Yabancılaşma, İşten Ayrılma Niyetini ($\beta=0,418$: p<0,05) pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilemektedir. Bağımsız, aracı, bağımlı değişkenler arasındaki etkiler anlamlıdır.

Psikolojik Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki toplam etkisi ($\beta=0,810$: $p<0,05$), doğrudan etkisi ($\beta=0,454$: $p<0,05$), dolaylı etkisi ($\beta=0,356$: $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Bir aracılık etkisinden söz edebilmek için kullanılan yöntemlerden birisi VAF (Variance Accounted For) değeridir. Bu değer $VAF<0,20$ aracılık etkisi yok, $0,20\leq VAF\leq 0,80$ kısmi aracılık etkisi, $VAF\geq 0,80$ tam aracılık ile ifade edilir (Chang, vd., 2019; Yang, vd., 2019; Sarstedt, vd., 2014; Klarner, vd., 2013). YEM sonuçlarına göre hesaplandığında; $VAF_{model}=0,356/(0,356+0,456)=0,440$ 'tır. Buna göre Psikolojik Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinde Örgütsel Yabancılaşma kısmi aracılık etmektedir. Yapısal eşitlik modelinin analiz sonucu H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir.

6.9. Karşılaştırmalı (Farklılık) Analizleri

6.9.1. Yaş Değişkeni Farklılık Analizi

Değişkenlerin yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini görebilmek için varyans analiz testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 26'de verilmiştir.

Tablo 26

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Yaşa göre Karşılaştırılması

		n	Ort	ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	18-28	116	3,13	1,30	2,302	0,102
	29-39	114	3,41	1,21		
	40 ve 80 üzeri		3,05	1,36		
Güçsüzleşme	18-28	116	3,36	1,15	1,225	0,295
	29-39	114	3,39	1,19		
	40 ve 80 üzeri		3,15	1,09		
Anlamsızlaşma	18-28	116	2,85	1,38	0,461	0,631
	29-39	114	2,83	1,49		
	40 ve 80 üzeri		2,67	1,31		
Kendine Yabancılaşma	18-28	116	3,16	1,22	1,354	0,260
	29-39	114	3,14	1,33		
	40 ve 80 üzeri		2,88	1,25		

Örgütsel Yabancılaşma	18-28	116	3,12	1,19	1,033	0,357
	29-39	114	3,12	1,26		
	40 ve 80		2,90	1,15		
	üzeri					
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	18-28	116	2,61	1,41	2,382	0,094
	29-39	114	2,85		1,40	
	40 ve 80		2,41	1,41		
	üzeri					
Sosyal İlişkilere Yönelik	18-28	116	2,56	1,53	1,221	0,296
	29-39	114	2,77	1,64		
	40 ve 80		2,41	1,60		
	üzeri					
İtibara Yönelik	18-28	116	2,86	1,42	1,179	0,309
	29-39	114	3,00	1,41		
	40 ve 80		2,68	1,41		
	üzeri					
Mesleki Duruma Yönelik	18-28	116	2,91	1,45	2,303	0,102
	29-39	114	3,02	1,52		
	40 ve 80		2,57	1,47		
	üzeri					
Psikolojik Sağlığa Yönelik	18-28	116	2,22	1,46	0,435	0,648
	29-39	114	2,26	1,55		
	40 ve 80		2,07	1,43		
	üzeri					
Psikolojik Şiddet	18-28	116	2,66	1,37	1,731	0,179
	29-39	114	2,82	1,41		
	40 ve 80		2,44	1,38		
	üzeri					

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Varyans Analiz testi

Tablo 26’da yaşı farklı olan kişiler arasında işten ayrılma niyeti, örgütsel yabancılaşma, psikolojik şiddet puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05). Analiz sonucu H5, H6 ve H7 hipotezleri reddedilmiştir.

6.9.2. Cinsiyet Değişkeni Farklılık Analizi

Değişkenlerin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini görebilmek için varyans analiz testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması

		n	Ort	ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	173	3,17	1,29	-0,590	0,556
	Kadın	137	3,26	1,28		
Güçsüzleşme	Erkek	173	3,29	1,18	-0,511	0,609
	Kadın	137	3,36	1,12		
Anlamsızlaşma	Erkek	173	2,76	1,41	-0,535	0,593
	Kadın	137	2,84	1,39		
Kendine Yabancılaşma	Erkek	173	3,04	1,28	-0,559	0,577
	Kadın	137	3,13	1,26		
Örgütsel Yabancılaşma	Erkek	173	3,03	1,22	-0,565	0,572
	Kadın	137	3,11	1,19		
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	Erkek	173	2,64	1,46	-0,032	0,975
	Kadın	137	2,65	1,36		
Sosyal İlişkilere Yönelik	Erkek	173	2,67	1,65	0,903	0,367
	Kadın	137	2,51	1,51		
İtibara Yönelik	Erkek	173	2,92	1,48	0,759	0,448
	Kadın	137	2,80	1,33		
Mesleki Duruma Yönelik	Erkek	173	2,83	1,52	-0,434	0,664
	Kadın	137	2,91	1,45		
Psikolojik Sağlığa Yönelik	Erkek	173	2,28	1,59	1,096	0,274
	Kadın	137	2,09	1,34		
Psikolojik Şiddet	Erkek	173	2,68	1,46	0,319	0,750
	Kadın	137	2,63	1,31		

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; t testi

Tablo 27’de erkekler ile kadınlar arasında işten ayrılma niyeti, örgütsel yabancılaşma, psikolojik şiddet puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05). Analiz sonucu H8, H9 ve H10 hipotezleri reddedilmiştir.

6.9.3. Medeni Durum Değişkeni Farklılık Analizi

Tablo 28

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Medeni Duruma göre Karşılaştırılması

		n	Ort	ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	149	3,14	1,31	-0,932	0,352
	Bekâr	161	3,28	1,27		
Güçsüzleşme	Evli	149	3,26	1,18	-0,827	0,409
	Bekâr	161	3,37	1,13		
Anlamsızlaşma	Evli	149	2,73	1,41	-0,766	0,444
	Bekâr	161	2,86	1,39		
Kendine Yabancılaşma	Evli	149	2,99	1,29	-1,178	0,240
	Bekâr	161	3,16	1,25		
Örgütsel Yabancılaşma	Evli	149	3,00	1,23	-0,971	0,332
	Bekâr	161	3,13	1,19		
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	Evli	149	2,66	1,44	0,211	0,833
	Bekâr	161	2,63	1,39		
Sosyal İlişkilere Yönelik	Evli	149	2,65	1,67	0,575	0,566
	Bekâr	161	2,55	1,51		
İtibara Yönelik	Evli	149	2,85	1,45	-0,144	0,885
	Bekâr	161	2,88	1,39		
Mesleki Duruma Yönelik	Evli	149	2,79	1,56	-0,832	0,406
	Bekâr	161	2,93	1,42		
Psikolojik Sağlığa Yönelik	Evli	149	2,22	1,56	0,230	0,818
	Bekâr	161	2,18	1,42		
Psikolojik Şiddet	Evli	149	2,66	1,45	-0,044	0,965
	Bekâr	161	2,66	1,34		

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; t testi

Tablo 28’de evliler ile bekârlar arasında işten ayrılma niyeti, örgütsel yabancılaşma, psikolojik şiddet puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05). Analiz sonucu H11, H12 ve H13 hipotezleri reddedilmiştir.

6.9.4. Eğitim Düzeyi Değişkeni Farklılık Analizi

Değişkenlerin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini görebilmek için varyans analizi testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 29’de verilmiştir.

Tablo 29

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının Eğitim Durumuna göre Karşılaştırılması

		n	Ort	ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Lise ve altı	61	3,11	1,38	0,409	0,746
	Önlisans	67	3,35	1,36		
	Lisans	150	3,20	1,20		
	Lisansüstü	32	3,18	1,35		
Güçsüzleşme	Lise ve altı	61	3,48	1,20	0,709	0,547
	Önlisans	67	3,37	1,32		
	Lisans	150	3,24	1,06		
	Lisansüstü	32	3,26	1,07		
Anlamsızlaşma	Lise ve altı	61	2,90	1,45	1,243	0,294
	Önlisans	67	3,04	1,48		
	Lisans	150	2,67	1,34		
	Lisansüstü	32	2,68	1,39		
Kendine Yabancılaşma	Lise ve altı	61	3,15	1,35	1,272	0,284
	Önlisans	67	3,31	1,32		
	Lisans	150	2,97	1,21		
	Lisansüstü	32	2,96	1,27		
Örgütsel Yabancılaşma	Lise ve altı	61	3,18	1,26	1,080	0,358
	Önlisans	67	3,24	1,31		
	Lisans	150	2,96	1,15		
	Lisansüstü	32	2,96	1,16		
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	Lise ve altı	61	2,89	1,54	1,804	0,146
	Önlisans	67	2,80	1,51		
	Lisans	150	2,56	1,32		
	Lisansüstü	32	2,28	1,30		
Sosyal İlişkilere Yönelik	Lise ve altı	61	2,97	1,69	2,913	0,035*
	Önlisans	67	2,75	1,74		
	Lisans	150	2,49	1,48		
	Lisansüstü	32	2,04	1,44		

İtibara Yönelik	Lise ve altı	61	3,14	1,51	1,044	0,373
	Önlisans	67	2,88	1,51		
	Lisans	150	2,78	1,37		
	Lisansüstü	32	2,71	1,24		
Mesleki Duruma Yönelik	Lise ve altı	61	3,05	1,54	1,036	0,377
	Önlisans	67	3,00	1,60		
	Lisans	150	2,79	1,44		
	Lisansüstü	32	2,58	1,32		
Psikolojik Sağlığa Yönelik	Lise ve altı	61	2,57	1,72	2,584	0,053
	Önlisans	67	2,30	1,52		
	Lisans	150	2,08	1,38		
	Lisansüstü	32	1,78	1,27		
Psikolojik Şiddet	Lise ve altı	61	2,93	1,52	1,866	0,135
	Önlisans	67	2,78	1,50		
	Lisans	150	2,57	1,31		
	Lisansüstü	32	2,31	1,19		

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Varyans Analiz testi

Tablo 29’da eğitim durumu farklı olan kişiler arasında işten ayrılma niyeti, örgütsel yabancılaşma ve psikolojik şiddet puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Fark sosyal ilişkilere yönelik puanı için istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Eğitim düzeyi arttıkça sosyal ilişkilere yönelik saldırı algısı düzeyi düşmektedir. Analiz sonucu H14, H15 ve H16 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 30 ‘da eğitim durumu gruplarının grup içi karşılaştırma sonuçları ve anlamlı fark çıkan gruplar belirtilmiştir (*).

Tablo 30

Sosyal İlişkilere Yönelik Puanının Eğitim Durumuna göre Çoklu Karşılaştırılması

	Grup(i)	Grup(j)	p
Sosyal İlişkilere Yönelik	Lise ve altı	Önlisans	0,977
		Lisans	0,290
		Lisansüstü	0,040*
	Önlisans	Lisans	0,875
		Lisansüstü	0,197
	Lisans	Lisansüstü	0,524

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Tamhane testi

6.9.5. İşyerinde Çalışma Süresine Göre Değişkeni Farklılık Analizi

Değişkenlerin işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini görebilmek için varyans analizi testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine göre Karşılaştırılması

		n	Ort	ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	59	2,92	1,26	4,706	0,003*
	1-5 yıl	142	3,39	1,23		
	6-10 yıl	57	3,46	1,31		
	11 yıl ve üzeri	52	2,78	1,34		
Güçsüzleşme	1 yıldan az	59	3,26	1,11	2,813	0,040*
	1-5 yıl	142	3,42	1,21		
	6-10 yıl	57	3,47	1,08		
	11 yıl ve üzeri	52	2,93	1,05		
Anlamsızlaşma	1 yıldan az	59	2,67	1,33	1,673	0,173
	1-5 yıl	142	2,83	1,46		
	6-10 yıl	57	3,09	1,45		
	11 yıl ve üzeri	52	2,52	1,20		
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	59	3,03	1,15	2,210	0,087
	1-5 yıl	142	3,16	1,32		
	6-10 yıl	57	3,28	1,31		
	11 yıl ve üzeri	52	2,71	1,16		
Örgütsel Yabancılaşma	1 yıldan az	59	2,99	1,09	2,302	0,077
	1-5 yıl	142	3,14	1,27		

	6-10 yıl	57	3,28	1,23	
	11 yıl ve üzeri	52	2,72	1,07	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	1 yıldan az	59	2,39	1,35	3,125
	1-5 yıl	142	2,72	1,42	
	6-10 yıl	57	3,03	1,45	
	11 yıl ve üzeri	52	2,32	1,33	
					0,026*
Sosyal İlişkilere Yönelik	1 yıldan az	59	2,30	1,52	1,765
	1-5 yıl	142	2,71	1,58	
	6-10 yıl	57	2,84	1,62	
	11 yıl ve üzeri	52	2,36	1,62	
					0,154
İtibara Yönelik	1 yıldan az	59	2,56	1,33	2,294
	1-5 yıl	142	2,95	1,46	
	6-10 yıl	57	3,16	1,40	
	11 yıl ve üzeri	52	2,65	1,37	
					0,078
Mesleki Duruma Yönelik	1 yıldan az	59	2,77	1,37	1,156
	1-5 yıl	142	2,97	1,53	
	6-10 yıl	57	2,98	1,51	
	11 yıl ve üzeri	52	2,56	1,46	
					0,327
Psikolojik Sağlığa Yönelik	1 yıldan az	59	1,92	1,36	1,955
	1-5 yıl	142	2,23	1,51	
	6-10 yıl	57	2,54	1,56	
	11 yıl ve üzeri	52	2,04	1,42	
					0,121
Psikolojik Şiddet	1 yıldan az	59	2,43	1,30	2,101
	1-5 yıl	142	2,74	1,41	
	6-10 yıl	57	2,93	1,45	
	11 yıl ve üzeri	52	2,39	1,32	
					0,100

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Varyans Analiz testi

Tablo 31’de eğitim durumu farklı olan kişiler arasında İşten Ayrılma Niyeti, Güçsüzleşme, Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). 6-10 yıldır işyerinde çalışanlarda İşten Ayrılma Niyeti (3,46), Güçsüzleşme (3,47), Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik saldırı algısı (3,03) düzeyleri en yüksektir. Fark diğer puanlar için anlamlı değildir ($p>0,05$). Analiz sonucu H17 desteklenmiş olup, H18 ve H19 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo32’de işyerinde çalışma süre gruplarının grup içi karşılaştırma sonuçları ve anlamlı fark çıkan gruplar belirtilmiştir (*).

Tablo 32

İşten Ayrılma Niyeti, Güçsüzleşme, Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine göre Çoklu Karşılaştırılması

	Grup(i)	Grup(j)	p
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	1-5 yıl	0,079
		6-10 yıl	0,106
		11 yıl ve üzeri	0,939
	1-5 yıl	6-10 yıl	0,988
		11 yıl ve üzeri	0,017*
	6-10 yıl	11 yıl ve üzeri	0,030*
Güçsüzleşme	1 yıldan az	1-5 yıl	0,802
		6-10 yıl	0,749
		11 yıl ve üzeri	0,418
	6-10 yıl	6-10 yıl	0,991
		11 yıl ve üzeri	0,040*
	11 yıl ve üzeri	11 yıl ve üzeri	0,063
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik	1 yıldan az	1-5 yıl	0,444
		6-10 yıl	0,069
		11 yıl ve üzeri	0,994
	6-10 yıl	6-10 yıl	0,475
		11 yıl ve üzeri	0,311
	11 yıl ve üzeri	11 yıl ve üzeri	0,043*

* $p<0,05$ anlamlı etki var, $p>0,05$ anlamlı etki yok; Tukey testi

6.9.6. İşyerinde Unvan ve Pozisyona Göre Değişkeni Farklılık Analizi

Değişkenlerin işyerinde unvan ve pozisyona göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini görebilmek için varyans analizi testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 33

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının İşyerindeki Ünvana, Pozisyona göre Karşılaştırılması

		n	Ort	ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Üst kademe yönetici	24	3,11	1,48	2,835	0,025*
	Orta kademe yönetici	94	3,07	1,26		
	Mali veya idari personel	51	3,42	1,31		
	Teknik personel	81	3,52	1,17		
	Diğer	60	2,88	1,30		
Güçsüzleşme	Üst kademe yönetici	24	2,88	1,18	3,738	0,005*
	Orta kademe yönetici	94	3,07	1,10		
	Mali veya idari personel	51	3,64	1,04		
	Teknik personel	81	3,51	1,19		
	Diğer	60	3,35	1,15		
Anlamsızlaşma	Üst kademe yönetici	24	2,58	1,50	2,418	0,049*
	Orta kademe yönetici	94	2,52	1,37		
	Mali veya idari personel	51	3,13	1,34		
	Teknik personel	81	3,02	1,41		
	Diğer	60	2,72	1,37		
Kendine Yabancılaşma	Üst kademe yönetici	24	2,72	1,33	3,428	0,009*
	Orta kademe yönetici	94	2,82	1,23		
	Mali veya idari personel	51	3,48	1,10		
	Teknik personel	81	3,29	1,31		
	Diğer	60	3,01	1,30		
Örgütsel Yabancılaşma	Üst kademe yönetici	24	2,73	1,28	3,412	0,009*
	Orta kademe yönetici	94	2,80	1,19		

		Mali veya idari personel	51	3,42	1,04	
		Teknik personel	81	3,28	1,24	
		Diğer	60	3,03	1,21	
Kendini		Üst kademe yönetici	24	2,38	1,45	2,128
Gösterebilmeye ve		Orta kademe yönetici	94	2,45	1,42	
İletişime Yönelik		Mali veya idari personel	51	2,81	1,31	0,077
		Teknik personel	81	2,97	1,44	
		Diğer	60	2,48	1,39	
Sosyal İlişkilere		Üst kademe yönetici	24	2,36	1,61	2,846
Yönelik		Orta kademe yönetici	94	2,38	1,54	
		Mali veya idari personel	51	2,73	1,62	0,024*
		Teknik personel	81	3,05	1,63	
		Diğer	60	2,31	1,48	
İtibara Yönelik		Üst kademe yönetici	24	2,78	1,43	2,402
		Orta kademe yönetici	94	2,61	1,39	
		Mali veya idari personel	51	3,02	1,39	0,049*
		Teknik personel	81	3,21	1,37	
		Diğer	60	2,71	1,46	
Mesleki Duruma		Üst kademe yönetici	24	2,65	1,58	3,180
Yönelik		Orta kademe yönetici	94	2,51	1,47	
		Mali veya idari personel	51	3,24	1,42	0,014*
		Teknik personel	81	3,15	1,44	
		Diğer	60	2,80	1,48	
Psikolojik Sağlığa		Üst kademe yönetici	24	2,19	1,53	2,001
Yönelik		Orta kademe yönetici	94	2,11	1,51	
		Mali veya idari personel	51	2,03	1,30	0,094
		Teknik personel	81	2,58	1,54	
		Diğer	60	1,96	1,45	
Psikolojik Şiddet		Üst kademe yönetici	24	2,48	1,40	2,450
		Orta kademe yönetici	94	2,43	1,41	0,046*
		Mali veya idari personel	51	2,82	1,28	

Teknik personel	81	3,01	1,40
Diğer	60	2,49	1,37

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Varyans Analiz test

Tablo 33’de işyerindeki ünvanı, pozisyonu farklı olan kişiler arasında İşten Ayrılma Niyeti, Güçsüzleşme, Anlamsızlaşma, Kendine Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma, Sosyal İlişkilere Yönelik, İtibara Yönelik, Mesleki Duruma Yönelik, Psikolojik Şiddet puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Teknik personellerin İşten Ayrılma Niyeti (3,52), Sosyal İlişkilere Yönelik (3,05), İtibara Yönelik (3,21), Psikolojik Şiddet (3,01) saldırı algı düzeyleri en yüksektir. Mali ve idari personellerin Güçsüzleşme (3,64), Anlamsızlaşma (3,13), Kendine Yabancılaşma (3,48), Örgütsel Yabancılaşma (3,42), Mesleki Duruma Yönelik (3,24) saldırı algı düzeyleri en yüksektir. Fark diğer puanlar için anlamlı değildir ($p>0,05$).

Tablo 34

İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Yabancılaşma, Psikolojik Şiddet Puanlarının İşyerindeki Ünvana, Pozisyona göre Çoklu Karşılaştırılması

	Grup(i)	Grup(j)	p		Grup(i)	Grup(j)	p
İşten Ayrılma Niyeti	Üst kademe yönetici	Orta kademe yönetici	1,000	Sosyal İlişkilere Yönelik	Üst kademe yönetici	Orta kademe yönetici	1,000
	yönetici	Mali veya idari personel	0,866			Mali veya idari personel	0,882
		Teknik personel	0,643			Teknik personel	0,328
		Diğer	0,947			Diğer	1,000
	Orta kademe yönetici	Mali veya idari personel	0,518		Orta kademe yönetici	Mali veya idari personel	0,712
		Teknik personel	0,142			Teknik personel	0,041*
		Diğer	0,900			Diğer	0,999
	Mali veya idari personel	Teknik personel	0,992		Mali veya idari personel	Teknik personel	0,778
		Diğer	0,180			Diğer	0,638

	Teknik personel	Diğer	0,030*		Teknik personel	Diğer	0,048*
Güçsüzleşme	Üst kademe yönetici	Orta kademe yönetici	0,953	İtibara Yönelik	Üst kademe yönetici	Orta kademe yönetici	0,985
		Mali veya idari personel	0,054			Mali veya idari personel	0,957
		Teknik personel	0,115			Teknik personel	0,668
		Diğer	0,430			Diğer	1,000
	Orta kademe yönetici	Mali veya idari personel	0,030*		Orta kademe yönetici	Mali veya idari personel	0,448
		Teknik personel	0,069			Teknik personel	0,038*
		Diğer	0,556			Diğer	0,994
	Mali veya idari personel	Teknik personel	0,971		Mali veya idari personel	Teknik personel	0,938
		Diğer	0,651			Diğer	0,765
	Teknik personel	Diğer	0,908		Teknik personel	Diğer	0,211
Anlamsızlaşma	Üst kademe yönetici	Orta kademe yönetici	1,000	Mesleki Duruma Yönelik	Üst kademe yönetici	Orta kademe yönetici	0,993
		Mali veya idari personel	0,484			Mali veya idari personel	0,483
		Teknik personel	0,636			Teknik personel	0,578
		Diğer	0,993			Diğer	0,993
	Orta kademe yönetici	Mali veya idari personel	0,045*		Orta kademe yönetici	Mali veya idari personel	0,035*
		Teknik personel	0,121			Teknik personel	0,031*
		Diğer	0,912			Diğer	0,744
	Mali veya personel	Teknik personel	0,992		Mali veya idari personel	Teknik personel	0,997
		Diğer	0,516			Diğer	0,515

idari personel							
Teknik personel				Teknik personel			
Diğer				Diğer			
0,695				0,619			
Kendine	Üst	Orta kademe	0,997	Psikolojik	Üst kademe	Orta kademe	1,000
Yabancıla	kademe	yönetici		Şiddet	yönetici	yönetici	
şma	yönetici	Mali veya	0,103			Mali veya idari	0,855
		idari				personel	
		personel					
		Teknik	0,297			Teknik	0,465
		personel				personel	
		Diğer	0,867			Diğer	1,000
	Orta	Mali veya	0,021*		Orta	Mali veya idari	0,478
	kademe	idari			kademe	personel	
	yönetici	personel			yönetici		
		Teknik	0,101			Teknik	0,047*
		personel				personel	
		Diğer	0,877			Diğer	0,999
	Mali	Teknik	0,906		Mali veya	Teknik	0,941
	veya	personel			idari	personel	
	idari	Diğer	0,288		personel	Diğer	0,720
	personel						
	Teknik	Diğer	0,708		Teknik	Diğer	0,183
	personel				personel		
Örgütsel	Üst	Orta kademe	0,999				
Yabancıla	kademe	yönetici					
şma	yönetici	Mali veya	0,131				
		idari					
		personel					
		Teknik	0,276				
		personel					
		Diğer	0,833				
	Orta	Mali veya	0,025*				
	kademe	idari					
	yönetici	personel					
		Teknik	0,069				
		personel					
		Diğer	0,783				

Mali	Teknik	0,961
veya	personel	
idari	Diğer	0,417
personel		
Teknik	Diğer	0,737
personel		

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Tukey testi

Tablo 34’de işyerindeki ünvan, pozisyon gruplarının grup içi karşılaştırma sonuçları ve anlamlı fark çıkan gruplar belirtilmiştir (*).

6.10. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumları

Tablo 35

Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumları Tablosu

Hipotez	Kabul durumu
H1: Psikolojik şiddet işten ayrılmayı anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H2: Psikolojik şiddet örgütsel yabancılaşmayı anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H3: Örgütsel yabancılaşma işten ayrılmayı anlamlı olarak etkiler.	Kabul
H4: Psikolojik şiddetin işten ayrılma üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü bulunmaktadır.	Kabul
H5: İşten Ayrılma Niyeti yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H6: Örgütsel yabancılaşma yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H7: Psikolojik şiddet yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H8: İşten Ayrılma Niyeti cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H9: Örgütsel yabancılaşma cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H10: Psikolojik şiddet cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H11: İşten Ayrılma Niyeti medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H12: Örgütsel yabancılaşma medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H13: Psikolojik şiddet medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H14: İşten Ayrılma Niyeti eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H15: Örgütsel yabancılaşma eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret

H16: Psikolojik şiddet eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H17: İşten Ayrılma Niyeti işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H18: Örgütsel yabancılaşma işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H19: Psikolojik şiddet işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada kamu ve özel kurumlar üzerinde psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık rolü test edilmiştir. Belirtilen üç değişken ile ilgili yapılan literatür araştırmasının sonucunda farklı ikili değişkenler ele alınmıştır. Fakat az çalışılmış olması ve üç değişkenli olarak hiç ele alınmamış olması konunun önemini ortaya koymaktadır. Gelecek diğer araştırmalar için fikir verme konusunda önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Bu amaç ile Adana merkez ilinde faaliyetlerini sürdüren özel ve kamu kurumlarında çalışan 310 personelden anket ile veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle araştırma da kullanılan psikolojik şiddet, işten ayrılma niyeti ve örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin yapı ve geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu sebeple doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu bağlamda, psikolojik şiddet, örgütsel yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri sağlanmıştır. Ölçeklerin orijinal yapısı veri ile uyumlu olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, analizler neticesinde, ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenilirliği kriterlerini sağlamakta olduğu tespit edilmiştir.

Bu tez çalışmasında yapılan korelasyon analizleri sonucunda; psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyeti arasında (0,768), örgütsel yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında (0,767) ve psikolojik şiddet ile örgütsel yabancılaşma ile arasında (0,836) pozitif yönlü anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Korelasyon olarak Psikolojik şiddet düzeyi arttıkça örgütsel yabancılaşma düzeyi artmakta, örgütsel yabancılaşma ve psikolojik şiddet düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyeti düzeyi artmaktadır. Her üç ilişkinin literatür açısından desteklenip desteklenmediği literatür taramasıyla belirlenmiştir. Şöyle ki, psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için literatürde yer alan çalışmalar, (Hajiyeva, 2020; Dodanlıoğlu Irmak, 2019; Arslan, 2019; Karaca, 2019; Uca, 2019; Yılmaz, 2018; Aras, 2017; Ülbeği, 2016; Kaya,

2016; Özkin, 2015; Osmanoglu Taştan, 2015; Elmas, 2012; Aylan, 2012) incelendiğinde psikolojik şiddet işten ayrılma niyetini etkilediği konusunda fikir birliğine varılmıştır.

Örgütsel yabancılaşma ile işten ayrılma niyetini arasındaki ilişkiyi belirlemek için literatürde yer alan çalışmalar, (Özçelik Uslu, 2019; Çetinkaya, 2019; Uysaler, 2010) incelendiğinde örgütsel yabancılaşma işten ayrılma niyetini etkilediği konusunda fikir birliğine varılmıştır. Psikolojik şiddet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek için literatürde yer alan çalışmalar, (Güler, 2019; Güven Sarı, 2018; Kazoğlu, 2014;) incelendiğinde psikolojik şiddetin örgütsel yabancılaşmayı etkilediği konusunda fikir birliğine varılmıştır. Dolayısıyla bu tez çalışmasında elde edilen bulgular literatürde yer alan bulgular ile paralellik göstermekte ve elde edilen bulgular literatürde yapılan çalışmalar tarafından desteklenmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerindeki bulguları inceleyecek olursak; yaş aralığının çoğunluğunu 18-28 yaş Aralığı %37,4 (116 kişi) oluştururken devamın da ise % 36,8 (114 kişi) ile 29-39 yaş aralığı takip etmektedir. Katılımcıların %55,8'i (173 kişi) erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Medeni durum hali ise %51,9 (161 kişi) ile bekârlardan oluşmaktadır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde büyük bir kısmını %48,4 ile (150 kişi) lisans oluşturmaktadır. İşyerinde çalışma süresine göre bakılan dağılım da ise büyük bir kısmını %45,8 (142 kişi) 1 ile 5 yıl arasında çalışmaktadır. İşyerinde ünvan/pozisyonun büyük bir kısmını ise %30,3 (94 kişi) ile orta kademe yöneticisi yer almaktadır.

Tez çalışmasının esas amacını oluşturan ve H4 hipotezi olarak gösterilen “Psikolojik Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinde Örgütsel Yabancılaşma aracı role sahiptir” hipotezinin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. YEM analizi sonuçlarına göre doğrudan etki modeli incelendiğinde; bağımsız değişken olan psikolojik şiddet ($\beta=0,810$), bağımlı değişken olan İşten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilemektedir ($p<0,05$). Dolaylı etki modeli incelendiğinde ise; aracı değişken olan örgütsel yabancılaşma, psikolojik şiddet ($\beta=0,853$) değişkeninden pozitif yönlü etkilenmektedir ($p<0,05$). Örgütsel yabancılaşma ($\beta=0,418$), işten ayrılma niyeti pozitif etkilemektedir ($p<0,05$). Dolayısıyla araştırma için aracılık şartı sağlanmıştır. Psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracı rolü anlamlı olarak, kısmi aracılık rolü saptanmıştır (Bootstrap YEM: $n=2000$).

Analiz sonuçlarına göre,

- ✓ 6-10 yıldır işyerinde çalışanlarda işten ayrılma niyeti, yabancılaşmanın (Güçsüzleşme) ve psikolojik şiddet (Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik saldırı) algısı düzeyleri en yüksek olduğuna,
- ✓ Eğitim düzeyi arttıkça, psikolojik şiddet (Sosyal İlişkilere Yönelik saldırı) algı düzeyinde düşüş olduğuna,
- ✓ Teknik personellerin işten ayrılma niyeti, psikolojik şiddet (Sosyal İlişkilere Yönelik, İtibara Yönelik), saldırı algı düzeyleri en yüksek olduğuna,
- ✓ Mali ve idari personellerin ise örgütsel yabancılaşma (Güçsüzleşme, Anlamsızlaşma, Kendine Yabancılaşma) ve psikolojik şiddet (Mesleki Duruma Yönelik) saldırı algı düzeyleri en yüksek olduğu bulunmuştur.

Tez çalışmasındaki tüm ölçekler ve ölçek- alt boyutlar arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik, sosyal ilişkilere yönelik, itibara yönelik, mesleki duruma yönelik, psikolojik sağlığa yönelik, psikolojik şiddet değişkenleri arasındaki ilişki pozitif yönlü, anlamlıdır. Güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, örgütsel yabancılaşma değişkenleri ile kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik, sosyal ilişkilere yönelik, itibara yönelik, mesleki duruma yönelik, psikolojik sağlığa yönelik, psikolojik şiddet değişkenleri arasındaki ilişkiler pozitif yönlü, anlamlıdır.

Model sonuçlarına göre model veri ile uyumlu çalışmıştır. Psikolojik şiddetin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi pozitif yönlü, anlamlıdır. Örgütsel yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi pozitif yönlü, anlamlıdır. Psikolojik şiddetin hem doğrudan hem dolaylı hem de toplam etkisi işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü, anlamlıdır.

Psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşma kısmi aracılık rolündedir.

Bu çalışma bölgesel nitelikte bir araştırma sonuçlarını içermektedir. Sadece özel ve kamu kurumlarında çalışan personelleri üzerine yapılmıştır. Bundan dolayıdır ki analiz sonuçları sadece özel ve kamu kurumları çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Farklı sektörlerde yapılacak olan çalışmalar ile daha farklı sonuçlara ulaşılabilecektir.

Gelecekte konuya yönelik çalışma yapmak isteyen diğer araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Yapılan bu tez çalışması Adana ili özelinde olduğu için belirli bir kısıtı bulunmaktadır. Gelecekte yapılacak olan diğer benzer çalışmalar için bu kısıtlılık genişletilerek farklı iller bazında yapılabilir, iller arası veya bölgeler arası karşılaştırmalar yapılabilir.
- ✓ Psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaştırmanın aracı rolünün, özel ve kamu kurumları arasındaki farklılıkları karşılaştırılabilir.

Psikolojik şiddet ile ilgili birçok kaynağın incelenmesi sonucunda işletmelerdeki yönetim kadrosuna, iş görenlerden sorumlu yöneticilere ve çalışanlar için bazı önerileri şöyle sıralanabilir;

- ✓ Yöneticilerin ve sorumluların, çalışanlarının fikirlerini dinlemesi ve fikirlerine değer verilmesi,
- ✓ Konuyla ilgili bilgi sahibi olabilmek için gerekli eğitimler, seminerler ve konferansların yapılmalı ve hukuki konu hakkında bilgi verilmeli,
- ✓ Çalışma ortamında kişilerin birbirleri ile bağlarını kuvvetlendirecek iletişim halinde olmaları ve birbirlerinin arkasında durabilecek kadar güvenmeleri,
- ✓ Yaşanılan olumsuz olaylarda yöneticilerin çalışanlarına karşı hareket ve aşığılayıcı konuşmaları yerine motive edici yaklaşımlarda bulunmalı,
- ✓ Adaletli iş dağılımları ve iş ortamı yaratılmalı,
- ✓ Sosyal ve yan haklardan faydalanmasını (resmi tatiller, yıllık izinler, mesai ücretleri, sağlık sigorta, başarı ödülleri, tazminat, v.b.) sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, Aug., 1966, Vol. 31, No. 4 (Aug., 1966), s. 497-507.
- Akar, N. Y., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions And Organizational Consequences Of Mobbing: An Empirical Study. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), s. 179-191.
- Akbolat, M., Yılmaz, A., & Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), s. 1-17.
- Akçakanat, T. & Uzunbacak, H.H. (2019). Aşırı İş Yükü Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), s.215-230.
- Akgeyik, T. Delen, M. G. & Uşen, Ş. (2013). Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, s. 15-111.
- Aksakal Kaymakçı, H. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma).
- Aksun, T. & Güneri, B. (2011). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), s.28-43.
- Aljawazneh, B. & Ziad, S. (2017). Workplace Bullying As A Predictor Of Intention To Leave Among Workers At The Industrial Organizations In Jordan. *International Research In Economics And Management Sciences*, 6(1), s.15-39.
- Anaş, K. (2016). “Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, s.29-35.
- Aquino, K. & Bradfield, M. (2000). Perceived Victimization In The Workplace: The Role Of Situational Factors And Victim Characteristics. *Organization Science*, 11(5), s.525-537.

- Arnejčič, B. (2016). Mobbing In Company: Levels And Typology. *Organizacija*, (4)49, s. 240-250.
- Aras, E.O. (2017). “Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul*.
- Arslan, Ö. (2019). “Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Eskişehir Özel Sektör Kuruluşlarında Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir*.
- Atalay, E & Doğan, A. (2020). Mobbingin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracı Rolünün İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (6) , s.1729-1741.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), s.157-174.
- Ay, G. & Koç, H. (2014). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), s.67-90.
- Aydın, S. (2020). Örgütsel Davranış Üzerine Güncel Çalışmalar, 1.Baskı, İstanbul, *Hiperyayın Evi*, “Örgütsel Yabancılaşma”, s. 163-177.
- Aylan, S.(2012). “ Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara*, s.40-49.
- Babür, S. (2009). “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya*, s.3-67.
- Bartlett, K. R. (1999). The Relationship Between Training And Organizational Commitment In The Health Care Field. *University Of Illinois At Urbana-Champaign*.
- Bayarçelik, E. B.& Fındıklı, M. M. A. (2017). İş Tatminin, Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), s. 16-31.
- Berber, U.& Yildiz, B. S. (2020). Mobbing And Turnover Intention: A Study From Employees Of The Provincial Directorate Of Youth And Sports In Turkey. *European Journal Of Physical Education And Sport Science*.

- Bozçalı, Ü.C, (2020). “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşmeye ve Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars*, s. 42-65.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32(32), s.470-483.
- Büyükyılmaz, O. (2007). “İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak*, s.5-73.
- Carayon, P., Hoonakker, P., Marchand, S. & Schwarz, J. (2003). Job Characteristics And Quality Of Working Life In The IT Workforce: The Role Of Gender. In *Proceedings Of The 2003 SIGMIS. Conference On Computer Personnel Research: Freedom In Philadelphia-Leveraging Differences And Diversity In The IT Workforce*, s. 58-63.
- Chang, S. H., Shu, Y., Lin, Y. H. & Wang, C. L. (2019). “I Believe”, “I Think”, Then “I Will”? Investigating The Mediator Role Of Ethical Judgment Between Internet Ethical Self-Efficacy And Ethical Behavioral Intention. *Computers In Human Behavior*, 101, s.387-393.
- Cole, D. A. (1987). Utility Of Confirmatory Factor Analysis In Test Validation Research. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 55(4), s.584.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri Spss Uygulamalı. 9.baskı, İstanbul, *Sakarya yayıncılık*, s. 235- 240.
- Çabuk, Ç. (2010), Sıfıra Sıfır Elde Var Mobbing İş Yaşamında Çağdaş Hastalığa İlk Adım, (Ankara) *Elma Yayınevi*, s.1-43.
- Çağlar, F. (2018). “ Mobbingin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü” *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Çalışkan, G. S. C. (2015).”Yabancılaşma” Örgütsel Davranışta Güncel Konular, *Detay Yayıncılık, Ankara*, s. 231-250.
- Çalışkan, O. & Samırkaş, M. (2011). Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (7) , s.27-37.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. *Ankara: Özel Matbaası*, s.9-36.

- Çamsarı, A. (2019). “ İşletmelerde Mobbing’in Çalışanların Öz - Yeterlik Algıları ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması” *Yüksek Lisans, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*, s. 3-25.
- Çelebi, I. (2018). “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Öğrenilmiş Çaresizliğin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması” *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*, s.4-17.
- Çelik, A. (2019). “Örgütsel Yabancılaşmanın Yordayıcısı Olarak Farklılıkların Yönetimi”, *Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, s. 42-65.
- Çetinkaya, M.C. (2019). Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destegın Düzenleyicilik Rolü (Perakende Sektörü Örneği)”, *Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana*.
- Çilesiz, E. (2014). İşgören Yabancılaşması İle Örgütsel Özdeşleme Arasındaki İlişki: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum*, s. 3-22.
- Çimen, H & Saç, F. (2017). Örgüt Başarısızlığının Nedenlerinden Biri: Mobbing. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 33 (33) , s.183-191.
- Çıkman, S. B. (2019). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağdurlarının Benlik Algısı, Kariyer Planlaması, Duygu-Durumları Üzerine Bir Araştırma” *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Çınar, O. (2015). The Relationships Between Mobbing, Organizational Citizenship Behavior And Turnover Intention: A Survey Study In Erzurum/Turkey. *Journal Of Global Strategic Management*, 9(1),s. 87-98.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: *Timaş Yayınları*, s.1-66.
- Çögenli, M. & Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2) , s.92-105.
- Çukur, C. (2016). Türk Hukuku Ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz. *TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No:9*, s. 3-105.

- Darıyemez, K. (2010). “Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi”. *Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*, s. 7-9.
- Dai, Y. D. Zhuang, W. L. & Huan, T. C. (2019). Engage Or Quit? The Moderating Role Of Abusive Supervision Between Resilience, Intention To Leave And Work Engagement. *Tourism Management*, 70, s.69-77.
- Davenport, Schwartz & Elliot (2003), Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, Davenport, Noa, Ruth Schwartz & Gail Elliot, Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. Çev. Osman Cem Önertoy. İstanbul: *Sistem Yayıncılık*, s.3-50.
- De Carlo, L. T. (1997). On The Meaning And Use Of Kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), s. 292.
- Demirel, A, Ötken, A & Kunday, Ö. (2012). Mobbing And Work Alienation: Support From Colleagues As A Moderator. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1) , s.1-28.
- Develioğlu, K. & Tekin, Ö. A. (2012). Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), s.121-128.
- Dodanlıoğlu Irmak, S. (2019). “İşyerinde Psikolojik Taciz İle Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Yönetici Desteği İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul*.
- Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2008). Workplace Bullying And Intention To Leave: The Moderating Effect Of Perceived Organisational Support. *Human Resource Management Journal*, 18(4), s.405-422.
- Elçi, M. & Erdilek Karabay, M. (2016). İşletmelerde Yıldırmaya Maruz Kalma Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisi: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1) , s.125-149.
- Elmas, S. (2012). “İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul*.
- Erdirençelebi, M.& Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), s. 127-139.

- Erkılıç, E. (2012). "Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon*, s. 6-134.
- Eryılmaz, A. & Burgaz, B. (2011). Özel Ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri Levels Of Organizational Alienation Of Private And Public High School Teachers, Eğitim ve Bilim 2011, Cilt 36, Sayı 161 *Education And Science* 2011, Vol. 36, No 16, s. 271-286.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). " Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma". *Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş*, s. 9-62.
- Fettahlıoğlu, Ö & Tatlı, H. (2015). Psikolojik Şiddet ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (1) , s. 55-72
- Fischer, C. S. (1976). Alienation: Trying To Bridge The Chasm. *The British Journal Of Sociology*, C:27, S:1, s. 35-49.
- Gozukara, I., Mercanlı, A., Capuk, S. & Yıldırım, O. (2017). Impact Of Turnover Intention On Loneliness And The Mediating Effect Of Work Alienation. *Business Management And Strategy*, 8(1), s.18-38.
- Göktürk, G. Y. & Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012-1 (24), s.53-70.
- Grandey, A. A. (1999). The Effects Of Emotional Labor: Employee Attitudes, Stress And Performance. *Undergraduate Dissertation. Colorado State University, Colorado*.
- Groeneveld, R. A. & Meeden, G. (1984). Measuring Skewness And Kurtosis. *Journal Of The Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), s.391-399.
- Gül, H., Oktay, E. & Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15, Ekim, 2008, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, s.1-11.
- Güler, D. (2019). "Mobbing Ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma" *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, s. 19-39.
- Gümüştas, C. & Gümüştas, N.K. (2020). Çalışanlar Örgütlerinden Mi Yoksa Yöneticilerinden Mi Ayrılıyor? Kurumsal İtibarın ve Yöneticiye Duyulan

- Güvenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, 28. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 3-5 Eylül 2020 Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü*, s.630-644.
- Güvel, Ş. (2020). “Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolünün Belirlenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi*, Osmaniye, s. 6-84.
- Güven Sarı, E. (2018). “Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi (Munzur Üniversitesi Örneği)”, *Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*, Burdur.
- Güğercin, U. & Aksay, B. (2017). Dean’ın Yabancılaşma Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, 2017 *Int. Journal Of Management Economics And Business*, Vol. 13, No. 1, 2017, s. 137- 154.
- Hacıcaferoğlu, S.(2013). “Futbol Klasman Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi”. *Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ*, s.5-77.
- Hajıyeva, A.(2020). “Otel Çalışanlarında Bezdirinin (Mobbing) İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”. *Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla*.
- Hopkins, K. D.& Weeks, D. L. (1990). Tests For Normality And Measures Of Skewness And Kurtosis: Their Place In Research Reporting. *Educational And Psychological Measurement*, 50(4), s.717-729.
- 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), s.245-254.
- İnce Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), s. 143-176.
- Idig-Camuroglu, M. & Minibas-Poussard, J. (2015). Mobbing At Banks: Moderating Effect Of Negative Emotions On The Relationship Between Mobbing And Turnover Intention. *Australian Journal Of Business And Management Research*.
- Kara, E., Çelik, C. & Koçak, B. (2020). Koronavirüs Sürecinde Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanlarda İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi, Pandemi Döneminde Yönetim Strateji Liderlik, *Ekim, Akademi Titiz Yayınları, İstanbul*, s. 101-118.

- Kara, E., Kaya, A., Başboğa, M. İ., Güvel, Ş., Çelik, C., & Koçak, B. (2020). Paternalist Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), s.118-138.
- Karabal, C., Sağbaş, M., & Kaygın, E. (2016). Mobbing İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), s.140-162.
- Karaca, E.G. (2019). “Hastane Eczacılarında Psikolojik Yıldırma (Mobbing’e) Maruziyetin, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: İzmir İli Kamu ve Üniversite Hastaneleri Örneği, *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara*.
- Karahan, G. (2016). “ Mobbing Problemi’nin Akademik Çalışanlar ve Sosyal Hayatları Üzerindeki Etkileri: Sözleşme Sorunu” *Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*, s. 5-89.
- Karakale, S. B. (2011). Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova*.
- Karşlıoğlu, G. (2011). “İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*, s.3-43.
- Kaya, U. & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), s. 311-345.
- Kaya, N. (2016). “Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul*, s.3-124.
- Kazoğlu, M.A. (2014). “Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma ve İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki”, *Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa*.
- Kılıç, İ., Saraçlı, S., Doğan, İ., & Pelit, E. (2017). Hastane İşletmelerinde Mobbingin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), s.734-747.
- Klarner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M. & Ringle, C. M. (2013). Disentangling The Effects Of Team Competences, Team Adaptability, And Client Communication On The Performance Of Management Consulting Teams. *Long Range Planning*, 46(3), s. 258-286.

- Koç, M., Kayıklı, Y. & Bir, Y. (2020). Kamuda İşgören Yabancılaşması ve Duygusal Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Adana Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği), *28.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 3-5 Eylül 2020 Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü*, s. 701-710.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure And Alienation. *American Journal Of Sociology*, C: 82, S: 1, s.111-130.
- Koyuncu, S. C. (2013). “Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma” *Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde*, s. 4-24
- Köksal, E. (2010). Kurumsal Yabancılaşma. *Polis Bilimleri Dergisi* C:12 (2), s.107-124.
- Kulualp, H. G. (2019). Psikolojik Yıldırma İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), s.2990-3005.
- Kurtulmuş, M. & Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), s. 860-871.
- Kuşseven, A. (2016). “Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*, s. 3-55.
- Leymann, H. (1996). The Content And Development Of Mobbing At Work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), s. 165-184.
- Li, J., Kim, W. G., & Zhao, X. (2017). Multilevel Model Of Management Support And Casino Employee Turnover Intention. *Tourism Management*, 59, s. 193–204.
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., Huang, N. & Chiou, S. T. (2018). From Job Stress To Intention To Leave Among Hospital Nurses: A Structural Equation Modelling Approach. *Journal Of Advanced Nursing*, 74(3), s. 677-688.
- Mercan, M. (2006). “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” *Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, s.31-47.
- Minanlı, A. V. (2012). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma.” *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne*, s. 49-112.
- Moors, J. J. A. (1986). The Meaning Of Kurtosis: Darlington Reexamined. *The American Statistician*, 40(4), s. 283-284.

- Motin, S. H. (2009). Bullying Or Mobbing: Is It Happening In Your Academic Library? s. 291-297.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants Of Work Alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), s. 515-529.
- Mowday, Richard T., Porter, Lyman W., Steers & Richard M. (1982): Employeeorganization Linkages, The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover. *Academic Press, Inc.*: New York.
- Nadi, M. & Shojaee, M. (2019). Relationship Between Perception Of Bullying In The Workplace, Job Self-Alienation, Organizational Support With The Intention To Leave Work And The Role Of Mediator Of Forced Citizenship Behavior. *Journal Of Applied Sociology*, 30(1), s.167-188.
- Nawafleh, S. H., & Qerba, M. K. F. (2021). Impact Of Work Alienation Feelings On Turnover Intention In The Aqaba Special Economic Zone Authority Located In Jordan. *Journal Of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 10(2), s.179-193
- Nettler, G. (1957). A Measure Of Alienation. *American Sociological*, s. 670-677.
- Ofloğlu, G. & Büyükyılmaz, O.(2008). “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”. *Kamu-İş*, 10(1), s.113-145.
- Okutan. E & Sütütemiz N. (2015),"Mobbing (Yıldırma) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi " *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* 10, No. 1, s.1-14.
- Osmanoğlu, Ö. (2008) “Yabancılaşma Üzerine”, *3 Aylık Yaygın Sosyoloji Dergisi*, s.13.
- Osmanoğlu Taştan, N. (2015). “Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul*.
- Öcel, H. & Aydın, O. (2012). Workplace Bullying And Turnover Intention: The Moderating Role Of Belief In A Just World. *International Journal Of Business And Social Science*, 3(13).
- Önal, S. (2015). Örgütsel Sessizlik Yabancılaşma İlişkisi: Çanakkale'deki Orta ve Büyük Ölçekli Oteller Üzerine Bir Araştırma. Edirne: *T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, s.4-69
- Öz, E. (2020). “Örgüt Yapısının, Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarına ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma” *Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar*, s. 41-63.

- Özaslan, G. & Ünal, G. (2016). Öğretmenlerde Açığa Çıkarma Davranışı: Mevcut Durum ve Öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22 (3), s. 321-350.
- Özçelik Uslu, N. (2019). “Duygusal Emek, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Turizm İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma ”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul*.
- Özen, S. (2007). “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”. “*İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), s. 1-24.
- Özkin, F. (2015). “İş–Aile Yaşam Dengesi ve Yıldırmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracılık Rolü”, *Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay*, s.5-131.
- Özler, D. & Dirican, M. (2014). “Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, s.291-310.
- Özturan, M. (2018). “Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin, Yönetim Tarzları ve Örgütsel Yabancılaşma Duyguları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” *Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul*, s. 88-117.
- Parsak, G. (2010). “Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana*, s.4-31.
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997). A Summary Review Of Literature Relating To Workplace Bullying. *Journal Of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), s. 181-191.
- Sabah Kıryan, Ş. (2011). Ekolojik Feminizm Bağlamında Kadınların Tüketici Olarak Pazarda Yabancılaşması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), s.85-104.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Academic Review*, 7(2), s.613-628.
- Saeidipour, B., Akbari, P. & Alizadeh, Z. (2021). The Role Of Organizational Silence & Organizational Mobbing On The Turnover Intention. *International Journal Of Ethics And Society*, 3(1), s. 59-69.
- Salha, H. & Ulema, Ş. (2020). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), s.439-451.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel Yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), s.1-11.

- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning Of Alienation. *American Sociological Review*, s. 783-791.
- Shantz, A., Alfes, K., & Truss, C. (2014). Alienation From Work: Marxist Ideologies And Twenty-First-Century Practice. *The International Journal Of Human Resource Management*, 25(18), s. 2529-2550.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 7(2), s. 1-14.
- Soysal, A. (1997). Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma (*Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*), s.5-114.
- Sökmen, A. & Mete, E. S. (2016). Bezdirinin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara’da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), s. 271-295.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, s.49-74.
- Şahin, N. (2006). “Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, s. 2-46.
- Şendoğdu, A., Yazgan, A. & Karadağ Ak, Ö. (2021). İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), s.263-290).
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlıoğlu, T. (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.15: s.569-587.
- Taboli, H. (2015). Burnout, Work Engagement, Work Alienation As Predictors Of Turnover Intentions Among Universities Employees In Kerman. *Life Science Journal*, 12(9), s.67-74.
- Taşkın, A.(2016). Mobbing Davalarında İspat Sorunu, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. xx, Y. 2016, Sa. 2, s.391-437.

- Tanrıverdi, H, Koçaslan, G & Osmanoğlu Taştan, N. (2018). Psikolojik Şiddet Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25 (1) , s. 113-131.
- TBMM (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Yayınları*, No:6, s.5-19.
- Terzi, A. R. (2011). Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 36(162).
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010 (1), s.81-89.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), s. 259-293
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 11(2), s. 13-28.
- Tınaz, P. (2006a). Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing, *Toprak İşveren Dergisi*, 71, s. 1-14.
- Tınaz, P. & Karatuna, I. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, *Türk-İş, Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara*, s.7-110.
- Tilki, T. Z. O. , Güney, S. & Metin Camgöz, S. (2021). Serial Mediation Effects On Relationships Among Mobbing, Organizational Cynicism, Job Satisfaction And Turnover Intention: Research On Disabled Individuals In Organizations. *Studies In Psychology-Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, Vol.41, No.1, s.199-229.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe Yabancılaşması ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), s.429-439.
- Tummers, L. G. & Den Dulk, L. (2013). The Effects Of Work Alienation On Organisational Commitment, Work Effort And Work-To-Family Enrichment. *Journal Of Nursing Management*, 21(6), s. 850-859.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), s.105-117.

- Turan, E., Demirel, Y., Çetin, S., & Gülümoğlu, G. (2019). Mobbing ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(3), s.1121-1137.
- Turan, M. & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:20, S:2, s.1-20.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), s.85-108.
- Tüfekci, N. & Tüfekci, Ö. K. (2014). Pazarlama Yeniliği İle Pazarlama Performansı İlişkisini Açıklamaya Yönelik Bir Vaka Çalışması: Süleyman Demirel Üniversitesi Olimpik Yüzme Havuzu Örneği ve Bir Model Önerisi
- Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: (1.02.2021).
- Uca, Y. (2019). “Mobbingin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracı Rolü”. *Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van*, s.2-47.
- Ulusoy, H. (2017). Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), s. 77-84.
- Uslu, S. & Aktaş, H. (2017). İşten Ayrılma Niyeti İle Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (1) , s.141-160.
- Usta, F. N. & İrge, N. T. (2020). Mobbingin Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Emlak Konut Şirketi Örneği. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 3(3), s. 237-249.
- Uysaler, A. L. (2010). Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, s.27-50.
- Ülbeği, D. İ. (2016). “Yıldırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Görgül Bir Araştırma”, *Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana*.
- Ünsar, A. S. & Karahan, D. (2011). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), s.361-378.

- Yakut, E. (2020). Örgütsel Destek Algısının İşten Ayrılma Niyeti Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracı ve Düzenleyici Rolü: Tekstil Sektöründe Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(26), s. 4070-4100.
- Yalçın, İ. & Koyuncu, S. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014 (1) , s.86-94.
- Yang, Z., Tian, Y., Fan, Y., Liu, L., Luo, Y., Zhou, L. & Yu, H. (2019). The Mediating Roles Of Caregiver Social Support And Self-Efficacy On Caregiver Burden In Parkinson's Disease. *Journal Of Affective Disorders*, 256, s.302-308.
- Yavuz, E. & Başar, B. (2014). Örgütlerde Psikolojik Şiddet “Mobbing” Kavramı Üzerine Çalışma. *Journal Of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(2), s.68-79.
- Yildiz, S. M. (2018). An Empirical Analysis Of The Leader–Member Exchange And Employee Turnover Intentions Mediated By Mobbing: Evidence From Sport Organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31(1), s.480-497.
- Yılmaz, F. (2018). “Mobbingin Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde*.
- Yılmaz, C. (2019). “Üstlerin Astlardan Algıladıkları Mobbing Üzerine Bir Araştırma.” *27. Uluslararası Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, s. 247-257.
- Yorulmaz, M. & Sevinç, F. (2020). Yat Kaptanlarının İşe Yabancılaşmaları ve İşten Ayrılma Niyetlerinde Kontrol Odağının Düzenleyici Etkisi.
- Yüçetürk, E. E. (2005). Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing). *İktisat İşletme ve Finans*, 20(231), s.97-108.
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work. *International Journal Of Manpower*.
- Zengin, Y. (2020). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (22) , s.680-710.
- Zengin, Y. & Kaygın, E. (2016). Mobbing’in Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma. *In International Turgut Özal Congress On Business, Economics And Political Science–II*, s.55-65.

İnternet Kaynakları:

<https://sozluk.gov.tr/>’ dan (04.01.2021) tarihinden esinlenmiştir.

<https://www.mobbing.org.tr/> ‘den (13.01.2021) tarihinde esinlenmiştir.

www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02 (18.01.2021) tarihinde esinlenmiştir.

<https://www.cnnturk.com/turkiye/32-bin-262-kisi> (27.01.2021) tarihinden esinlenmiştir.

[https://www.mobbing.org.tr,](https://www.mobbing.org.tr/) (29.01.2021)tarihinde esinlenmiştir.

[www.hürriyet.com.tr](http://www.hurriyet.com.tr) (29.01.2021) tarihinde esinlenmiştir.

www.ntv.com.tr (18.02.2021) tarihinde esinlenmiştir.

<https://sozluk.gov.tr> (8.03.2021) tarihinde esinlenmiştir.

www.milliyet.com.tr (4.04.2021) tarihinde esinlenmiştir.

[www.hürriyet.com.tr](http://www.hurriyet.com.tr) (4.04.2021) tarihinde esinlenmiştir.

www.milliyet.com.tr(22.04.2021) tarihinde esinlenmiştir.

<https://sozluk.gov.tr> (19.02.2021) tarihinde esinlenmiştir.

EKLER

Anket Formu

EK-1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

“Örgütlerde Psikolojik Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yabancılaşmanın Aracı Rolünün Belirlenmesi.” konulu bu araştırma Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler enstitüsü Yönetim ve Organizasyon bilim Dalı’nda yüksek lisans tez çalışması ile ilgilidir.

Bu araştırmadan elde edilecek veriler, sadece bilimsel araştırma için kullanılacak olup herhangi bir kurum veya kişi ile paylaşılmayacaktır. Anket sorularını samimiyetle cevaplandırmanız araştırmanın amacına ulaşması için oldukça büyük bir önem taşımaktadır.

Katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Yaşınız:

() 18 - 28 () 29 - 39 () 40 - 50 () 51 - 61 () 62 ve üzeri

Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekâr

Eğitim Düzeyiniz:

() İlköğretim () Ortaokul () Lise () Ön Lisans () Lisans

() Lisansüstü

Bulunduğunuz kurumda çalışma süreniz:

() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 Yıl () 11 yıl ve üzeri

Çalıştığınız kurumda ünvanınız/pozisyon hangisidir?

() Üst kademe yönetici () Orta kademe yönetici () Mali ve idari personel () Teknik personel () Diğer

EK-2

BÖLÜM – 2

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.					
	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1. İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.					
2.Mevcut iş imi bırakmaya niyetliyim.					
3.Daha iyi bir iş için sürekli araştırma yapıyorum.					

EK-3

BÖLÜM- 3

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.					
	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1.İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.					
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.					
3. Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.					
4. İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.					
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.					
6.İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.					
7. Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.					
8.Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.					
9.Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					

10.Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.					
11.Benim yaptığımın işin gerçekten ne önemi olduğunu sorguluyorum.					
12.Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.					
13.Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.					
14.Benim işimin, iş arkadaşlarımla işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.					
15.Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
16.Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.					
17.İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.					
18.Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.					
19.İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.					
20.İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.					
21.İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.					

EK-4

BÖLÜM – 4

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi size en uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.					
	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1.İşyerinde yüksek sesle azarlanırım.					
2.İşyerinde sözüm sürekli kesilir.					
3.Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir.					
4.Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim.					
5.Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim.					
6.Sözlü tehditler alırım.					

7.Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir.					
8.Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur.					
9.Meslektaşlarımdan benimle diyaloga girmesine engel olunur.					
10.İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir.					
11.Hakkımda dedikodu yapılır.					
12.İnsanlar arkamdan kötü konuşur.					
13.Verdiğim kararlar sorgulanır.					
14.Yapmam için verilen işler geri alınır.					
15.Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir.					
16.Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir.					
17.Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir.					
18.Çalışma performansım engellenir.					
19.Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım.					
20.Psikoloğa başvurmam için baskı yapılır.					
21.Siyasi görüşlerimle ile alay edilir.					
22.Gülünç durumlara düşürülürüm.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLERİ

Adı ve Soyadı : Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

EĞİTİM BİLGİLERİ

Yüksek Lisans : Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon,
2019-2021

Lisans : Çukurova Üniversitesi, İşletme, 2016-2019.

Meslek Yüksekokul: Mersin Toros Üniversitesi, Lojistik, 2014-2016

OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA ve YAYIN ETİĞİ KURULU
TOPLANTI KARARI

Karar Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
30.04.2021	3	2021/3/9

Saat: 10.00

Toplantı Yeri: COVID-19 tedbirleri kapsamında, toplantı elektronik ortam üzerinden yapılmıştır.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 30.04.2021 tarihinde elektronik ortam üzerinden toplandı ve aşağıdaki kararı aldı:

Karar 9. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Ceren ÇELİK ALGURDAĞ' ın, 26.04.2021 tarih ve E.14963 kayıt sayılı başvurusuna konu olan “Örgütlerde Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yabancılaşmanın Aracı Rolü” başlıklı tez çalışması hakkında görüşüldü.

Sonuç olarak; Ceren ÇELİK ALGURDAĞ' ın 26.04.2021 tarih ve E.14963 kayıt sayılı başvurusunda belirtilen, “Örgütlerde Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yabancılaşmanın Aracı Rolü” başlıklı tez çalışmasını yapabilmesinin Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine uygun olduğu kanaatine varılarak araştırma için bu belgenin "**Etik Kurul Onay Belgesi**" olarak verilmesine toplantıya katılan üyelerimizin oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Adem TUTAR	Başkan	Kabul
Prof. Dr. Ahmet DEMİRTAŞ	Başkan Yardımcısı	Kabul
Prof. Dr. Mahmut Hamil NAZİK	Üye	Kabul
Prof. Dr. Bülent KIRMIZI	Üye	Kabul
Prof. Dr. Selim COŞKUN	Üye	Kabul
Prof. Dr. Cengiz GÖKŞEN	Üye	Kabul
Prof. Dr. Bülent ÖZ	Üye	Kabul

Prof. Dr. Adem TUTAR
Başkan

Prof. Dr. Ahmet DEMİRTAŞ
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Mahmut Hamil
NAZİK
Üye

Prof. Dr. Bülent KIRMIZI
Üye

Prof. Dr. Selim COŞKUN
Üye

Prof. Dr. Cengiz GÖKŞEN
Üye

Prof. Dr. Bülent ÖZ
Üye



OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

Tarih: 06/07/2021

Tez Başlığı / Konusu: ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜNÜN BELİRLENMESİ

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 123 sayfalık kısmına ilişkin, 06/07/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme tiplerinden biri uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 27 'tir.

Filtreleme Tip 1 (maksimum %30) ☒

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça dâhil,
- 3- Alıntılar dâhil.

Filtreleme Tip 2 (maksimum %10) ☐

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç,
- 3- Alıntılar dâhil,
- 4- 5 Kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

06.07.2021

Adı Soyadı: Ceren ÇELİK ALGURDAĞ

Öğrenci No: 1921501402

Anabilim Dalı: Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Programı: İşletme

Statüsü: ☒ Y.Lisans ☐ Doktora

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

ENSTİTÜ ONAYI

UYGUNDUR.

(Doç. Dr. Ergün KARA)

(Unvan, Ad Soyad, İmza)