
PSİKOLOJİK ŞİDDET VE YABANCILAŞMANIN DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNE ETKİSİ

Ömer Okan FETTAHLIOĞLU*
Hasan Sadık TATLI**

ÖZET

Literatür taramasında psikolojik şiddetin (mobbing) olası olumsuz durumlarla ilişkisi ortaya konmuş ancak psikolojik şiddet nedeniyle çalışanların örgütsel yabancılaşma olgusuyla karşılaşması üzerine çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Örgütsel psikoloji alanında olumsuzlukları yansıtan psikolojik şiddet ve yabancılaşma olgusunun tersine, destekleyici örgütsel iklimin ortaya çıkartılması olumlu unsurları ele alan bir yaklaşım içerisinde yer almaktadır. Destekleyici iklimin oluşturulması ile ortaya çıkabilecek olumsuz tutum ve davranışların önüne geçilebileceği düşünülebilir.

Bu çalışmanın amacı; çalışanlar tarafından örgüt ikliminin olumlu ve destekleyici bir biçimde algılanıyor olup olmamasının bu ilişkide düzenleyici etkisi olup olmadığının araştırılmasıdır.

Çalışmanın kurumsal modelinin test edilmesinde; psikolojik şiddet algılarının ölçümünde Ouine'nin 5 boyutlu ve 20 ifadeden oluşan ölçeği, yabancılaşma algısının ölçümünde Maddi vd (1979)'nin 10 ifadeden oluşan ölçeği ve son olarak destekleyici örgüt ikliminin ölçümünde Stringer'ın geliştirmiş oldukları 30 ifadeden oluşan ölçekler kullanılmıştır.

Çalışma, kamu üniversitesinde çalışan 192 akademik personel ile gerçekleştirilmiştir, SPSS 21 for windows istatistik paket programından yararlanılarak regresyon, korelasyon, faktör, güvenilirlik ve frekans analizleri yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, Yabancılaşma, Örgütsel İklim, Akademik Personel

* Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

**Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AND ALIENATION TO SUPPORTIVE ORGANIZATIONAL CLIMATE

ABSTRACT

Psychological violence (mobbing) in the literature review revealed a possible association with adverse situations but studies which meet with employees' organizational alienation cases is insufficient due to psychological violence. In contrast to cases of psychological violence and alienation reflecting the negativity in the field of organizational psychology, exposing supportive organizational climate in a manner that deals with the positive elements are located. Supportive organizational can be considered that can prevent to negative attitudes and behaviors which may arise with forming climate.

The purpose of this study is investigated whether the regulatory effect in this relationship that organizational climate is ,whether, perceived in a way that is positive and supportive of the absence by employers.

The study of institutional model were used to test the tools and also methods and samples used to that Ouine the 5-dimensional violence and scale consisting of 20 expression to measure psychological perceptions of violence , scale consisting of 10 expression of Maddi et. All to measure the perception of alienation and finally developed scales consisting of 30 expression of Stringer to measure supportive organizational climate.

The study was carried out with the academic staff of 192 employees at public universities. Regression, correlation, factor, reliability and frequency analyzes were performed by utilizing statistical software package SPSS for windows 21.

Keywords: Psychological Violence, Alienation, Organizational Climate, Academic Staff.

GİRİŞ

İnsan faktörünün, iş hayatında ne derece önem taşıdığıının anlaşılmasıyla birlikte, işletmelerde çalışanların duygu, düşünce ve hareket tarzlarını belirlemek ve bu yönde uygulamalar geliştirmek zorunlu hale gelmiştir. Bu yüzden son dönemlerde, özellikle çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalara ağırlık verilmeye başlanmıştır.

Yönetim düşüncesinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, 1930'lara kadar, örgütsel yapıya ve onun işleyişine yol gösteren tek kuramın, klasik yönetim ve örgüt kuramı olduğu düşünülmüştür. 1930'lu yıllarda ise yönetim düşünce sisteminde, insan olgusunun da yer alması gerektiğini savunan insan ilişkileri yaklaşımı oluşmaya başlamıştır (Baransel, 1979:215'den akt. Budak ve Budak, 2004:66). Bu bağlamda gerek psikolojiden, gerek sosyoloji ve gerekse sosyal psikoloji alanlarından yararlanılarak, örgüt içinde bireysel ve/veya grupsal bazda sergilenen insan davranışlarına açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Örgütsel büyüme ve çalışan sayısında meydana gelen artışlarla, çalışanlar arası ilişkilerde, yönetim uygulamalarında ve örgüt yapılarında değişim başlamıştır. Günümüzde post-endüstriyel dönüşüm sürecinde, daha

esnek, dinamik ve yenilikçi bir örgütsel yapı oluşturma zorunluluğu rekabette başarının temel koşulu haline gelmiştir. İmhacı bir hal alan rekabet ortamında pekçok rakip karşısında başarılı olmak isteyen işletmeler, farklı yönetsel ve örgütsel süreçler üzerine yoğunlaşmanın yanında, politika ve stratejilerini de bu doğrultuda seçerek faaliyetini sürdürmektedir (Fettahloğlu, 2008:1).

Çalışanların duygu ve düşüncelerini amaç ve hedefler doğrultusunda yönlendirmek ve verimliliğe katkı sağlayabilmek, hedeflenen ana amaçlardan bir tanesidir. Bu nedenle günümüzde örgütlerin verimli ve etkili olarak faaliyet gösterebilmelerini sağlamak üzere yönetsel/örgütsel alanın çeşitli boyutlarına odaklanan birçok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmaların büyük bir kısmı da örgütsel yapı ve örgütsel davranışlarla ilgilidir (Basım ve Şeşen, 2006:84).

Örgütlerde ortaya çıkan mobbing ve yabancılaşma olgusu; örgütlere zarar veren, işleyiş biçimlerini aksatan, çözümlenmediği hallerde olası ve tespiti zor sonuçlar doğuran, olumsuzluk halleri ile ilgilidir. Ancak bu tür olumsuzluklarla baş etmek veya ortaya çıkmasını engellemek için örgütsel iklim önemli bir stratejik araç olabilmektedir. Örgütsel iklim olumlu olduğunda olumsuz durumları bertaraf edici, olumsuz olduğu durumlarda da daha büyük problemleri ortaya çıkartıcı bir olgudur. Bu açıdan örgütsel iklim, bir örgütte tüm örgüt üyelerince algılanan önemli bir faktör konumundadır. Örgütlerde örgütsel iklim aracılığıyla, iş tatmininin geliştirilmesi günümüz örgütlerine büyük avantajlar sağlamaktadır (Özdemir, 2006:1).

Bu araştırmamızın amacı, örgütlerdeki psikolojik şiddet ve yabancılaşma algısının örgütsel iklim tarafından etkilenebileceği varsayımlarını test etmektir. Örgütsel iklimin destekleyici olmadığı ya da çalışanlar tarafından olumsuz algılandığı durumlarda, psikolojik şiddet ve yabancılaşma algısının artacağı düşünülebilir. Bu bağlamda örgütsel iklim algısının söz konusu etmeler üzerinde belirleyici bir rol üstlendiğini söylemek mümkündür.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE ve ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

1.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Son yıllarda yönetim psikolojisi ve endüstriyel psikoloji alanında araştırma yapan bilim insanları tarafından özellikle istifa ederek işyerinden ayrılan, beyaz yakalı çalışanlar arasında, başlangıçta işyerinde rekabetin neden olduğu psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ama varlığı ve boyutu daha önce bilinmeyen yeni bir işyerinden uzaklaşma durumu ve işyeri bağlantılı psikolojik bir problem saptanmış ve bu olgu "Psikolojik şiddet (mobbing)" olarak adlandırılmıştır (Tınaz, 2006:7).

Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı kendi etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlama durumlarında mobbing kavramından söz edilebilir. Bu bağlamda psikolojik şiddet (mobbing) kısaca "duygusal bir saldırı" şeklinde özetlenebilir (Davenport, Schwartz and Elliott, 2003:15).

Psikolojik şiddetin günümüzde en yaygın olarak kullanılan tanımı ilk olarak Olweus tarafından yapılmıştır. Güçlü bir mobbing uygulayıcısı veya uygulayıcılarının, güçsüz mobbing mağdurlarına yönelik sözlü veya fiziksel

şekildeki sistematik saldırıları mobbing olarak adlandırılmıştır (Leymann, 1996:165-168). Olweus mobbing davranışlarını (1) taraflar arasında güç dengesizliği ile karakterize edilen insanlar arası bir ilişki olması, (2) bir süreci kapsamaması ve zaman içinde tekrarlanması, (3) saldırgan bir davranış olup, kasti olarak zarar vermeyi amaçlaması açısından üç kıstas ile değerlendirmektedir (Olweus, 1978'den aktaran Cowie vd., 2002:33-51).

Yakın zamanlara kadar İngiliz literatüründe mobbing kavramı kullanılan bir sözcük değildi (Leymann, 1996:167). Mobbing kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz, "Mobbing" kavramını, "Küçük hayvan gruplarının (kuşlar gibi) daha güçlü ve yalnız bir hayvanı (tilki gibi) toplu şekilde atak yaparak uzaklaştırması, ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması" durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Tınaz, 2006:10). Kısaca Lorenz, boyut olarak daha küçük olan hayvanlardan oluşan bir grubun daha büyük bir hayvanı tehdit etmek amacıyla düzenledikleri saldırıları "Mobbing" olarak adlandırmıştır (Lorenz, 1991'den aktaran Leymann, 1996:167). Alman çalışma psikoloğu Harald Ege'e göre mobbing, 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan daha sonraları işletme literatürüne kazandırılan bir terimdir (Tınaz, 2006:10). Bu açıdan mobbing kavramının biyolojiden işletme literatürüne kazandırılan bir kavram olduğunu söylemek mümkündür (Fettahlioğlu, 2008:33).

Amerika'da 2003 yılında yapılan bir araştırmaya göre, sosyo-ekonomik düzey bakımından toplumun alt kesimini oluşturan kişiler, taşradan gelenler ve özellikle de Latin Amerika ya da zenci gençliğin daha çok mobbing tehdidi altında olduklarını ortaya koymuştur (Juvonen, Graham ve Schuster, 2003:1233). Örgüt yapısında yoğun olarak belirsiz koşullar içinde çalışan ve örgütsel sorunlar yaşayan bir çalışana, hata yapma olasılığı fazla olduğundan dolayı mobbing uygulamak oldukça kolaydır. Ayrıca bu tür ortamlarda çalışanlar arasında "günah keçisi" seçme geleneği de varsa, mobbingin ortaya çıkması daha da kolaylaşmaktadır (Zapf, 1999:83). Psikolojik şiddet ile mücadele ortamında taraflardan biri örgüt içinde dezavantajlı konuma düştüğü anda mobbing mağduru olabilmektedir (Einarsen, 1999:23-24).

İşyerinde psikolojik şiddet konusunda araştırmalar ilk olarak; İsveç'te (Leymann, 1990-1996); Norveç'te (Einarsen, 1999-2000; Einarsen ve Skogstad, 1996; Einarsen ve Rakkness, 1997) ve Finlandiya'da (Björkqvist, Österman, Hjett, Böck, 1994) başlamıştır (Zapf ve Gross, 2001:498). Bu araştırmaların başlatılmasındaki asıl neden, 70'li yıllarda özellikle İsveç'te ve daha sonra diğer ülkelerde iş çevrelerini etkileyecek yasal düzenleme ve iş kanunlarının düzenlenmesidir. Bu aşamadan sonra işyerindeki psikolojik etmenlerin ortaya çıkarılma çabaları başlamıştır (Leymann, 1996:168). Ayrıca bu süre içinde mobbing ile ilgili olarak İngiltere'de (Rayner, 1997; Rayner ve Hoel, 1997; Yarnel ve Cooper, 1997 ve Cowie vd. 2000); Danimarka'da (Mikkelsen ve Einarsen, 1999); Avustralya'da (Kırcler ve Long, 1998; Nield, 1995-1996); İsviçre'de (Von-Hoben Beush, Zapf ve Schollberger, 1999); Almanya'da (Zapf, Kronz ve Kulla, 1999, Mackenson Von Astfeld, 2000); Macaristan'da (Kaucsek ve Simon, 1999) ve de Portekiz'de (Cowie, 2000) çeşitli araştırmalar yapılmaya başlamıştır. Bunların yanında Avrupa dışında Amerika'da (Keashly, 1998;

Keashly, Hunter ve Harvey, 1997); Avusturalya'da da (Sheehan, Barker ve Rayner, 1999) konu üzerinde çeşitli araştırmalar yürütülmüştür (Zapf ve Gross, 2001:498).

1.2. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının kökü Latin dillerine dayanmakta olup, Yunanca allosiss ve bundan türetilen Latince alienatio sözcüklerinden türetilmiştir ve esirme, kendinden geçme, benliğinin dışına çıkma anlamlarını taşımaktadır (Demirer ve Özbudun, 1999:10). Kısaca işe yabancılaşma çalışmaya karşı ilgisizlik olarak ifade edilebilir (Hirschfeld ve Hubert, 2000:790). İnsanlık tarihi kadar eski olan yabancılaşma kavramı, felsefi, toplumsal ve ruhsal bağlamda farklı alanlarda başta Hegel olmak üzere; Sokrates, Marx, Goethe, Weber, Durkheim gibi birçok düşünür araştırmacı tarafından yorumlanmış ve tanımlanmıştır (Çelik, 2005:11).

Hegel'e göre yabancılaşma, insanın fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıkmaktadır ve insanın kendisinde ve çevresinde, kendisini düşünen ve hissedilen bir varlık olarak görememesinden kaynaklanmaktadır (Salerno, 2003:53).

Yabancılaşmış insan, yaşamının anlamını ve nedenini kaybetmiş olarak görülür. Psikolojik şiddet sonucunda kurban, örgütsel amaç ve hedeflere karşı ilgisiz kalır ve örgütsel kurallara uyum sağlamada isteksizleşir. Bu durum, çalışanın hem iş tatminini hem de işe bağlılığını azaltır (Tutar, 2004:119-120). Bu nedenle yabancılaşma, kişiliğin parçalanarak kimlik kaybının ortaya çıktığı psikolojik bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003:31). Hoy ve diğerleri ise yabancılaşmayı, kişinin örgütteki istihdam konumu ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığının yarattığı duyguların bir yansıması olarak değerlendirmektedirler (Hoy vd., 1983:110). Yabancılaşma, "Bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgen olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunmasıdır" şeklinde de tanımlanmaktadır (Fromm, 2003:125).

Yabancılaşma konusunda (Seaman, 1959), sosyoloji ve sosyal psikoloji literatüründeki doyumsuzluk, güçsüzlük, yalnızlık gibi toplumsal kökenli duygusal sorunlara ilişkin kavramlardan hareketle; yabancılaşmanın (1) güçsüzlük, (2) anlamsızlık, (3) normsuzluk, (4) izole/tecrit edilme ve (5) kendine yabancılaşma boyutları olmak üzere 5 boyutta ortaya çıktığını belirtmiştir (Halaçoğlu, 2008:29-30).

Yabancılaşma kavramı Hegel ve Marx gibi düşünürler tarafından kullanılmış hatta Hegel'den etkilenen Ludwig Feuerbach, yabancılaşmayı dinsel içerikte ele almıştır. Ancak Karl Marx, yabancılaşma kavramına sosyal, ekonomik ve politik alanda farklı boyutlar kazanmış ve somuta indirmiştir (Durcan 2007:2). Bunlara rağmen, alan yazındaki tanımlarından ve oluşum sürecinden bahsedilen yabancılaşma kavramı konusunda ampirik çalışma yapılması, ilk kez Seeman tarafından gündeme getirilmiştir (Ulusoy, 1988:78). Yabancılaşma kavramı konusunda ilk olarak çalışma yapan kişi, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde duran Neal ve Seeman (1964)'dir. Zurcher, Meadow ve Zurcher (1965), yabancılaşma kavramının değere yönelme ve rol arası ilişkileri irdelemiş ve çalışanın adanmışlığının işgören yabancılaşmana etki ettiği hipotezlerini doğrulamışlardır. Aiken ve Hage

(1966) bu kavrama toplumsal yabancılaşma olgusunu da eklemiştir. Seeman (1967) saldırgan davranışlar konusunu da araştırma kapsamına dahil etmiştir. Bunları destekleyici çalışmalar ise, Weissenberg ve Gruenfeld (1968), Adams (1970), Spilka (1970), Lawler ve Hall,(1970), Urick, (1970), Denhardt (1972), Morgart vd. (1974), Forsyth ve Hoy (1978), Bacharach ve Aiken (1979), Kanungo (1981-1992), Patrick (1984), Walters, (1986), Calabrese ve Adams, 1990), Pugh ve Zhao, (2003), Lindio-McGovern (2004), Camerino vd. (2005) tarafından yapılmıştır (Banai ve Reisel,2007:467). Elde edilen bulgular, işyerinde olumsuz durumlar yaşanması halinde Neal ve Seeman'ın çalışmasında belirtilen yabancılaşma olgusunun artış gösterdiği yönünde bulgulardır.

Türkiye'deki yazın incelendiğinde 1980'li yıllardan sonra sözkonusu olgu çalışmalara konu olmaya başlamıştır. Aldemir (1983), Ulusoy (1988), Yeniçeri (1987), Minibaş (1993), Aybar (1995), Duru (1995), Hoşgörür (1997), Soysal (1997), Akgün (1999), Bayındır (2002), Elma (2003), Yapıcı (2004), Mercan (2006), Fettahlıoğlu (2006), Celep (2006), Büyükyılmaz (2007), Behar (2007), Halaçoğlu (2008), Babür (2009) Güneri (2010), Tutar (2010), Parsak (2012), Atalay (2013), Ayaydın (2013), Kurt (2013) ve Çalışkan (2014)'ın çalışmaları yabancılaşma olgusunun nedenleri, çözümleri ve olası etkilerinin olduğu kavramlarla ilişkilerini açıklayan çalışmalar şeklindedir.

1.3. Destekleyici Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, çalışan davranışlarını ve tutumlarını etkileyen iş çevresini anlamada taşıdığı potansiyel nedeniyle bir çok araştırmacı tarafından ele alınmış bir kavramdır (Glison, 2000:195'den aktaran Özer vd, 2013:439). Örgütsel iklim, bir örgütle ilgili olarak psikolojik açıdan tanımlanan ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ifade eden bir kavramdır (Katz ve Kahn,1977:123).

Örgüt iklimi kavramı ile ilgili ilk çalışmalar, 1930'lu yılların sonuna dayanmaktadır. 1950'li yıllarda örgüt psikologları tarafından ele alınmış, Lewinian ile 1960'larda, örgüt kuramcıları tarafından konuyla ilgili çalışmalar artarak önem kazanmaya başlamıştır. Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanlar ve yöneticiler tarafından algılanan ve onların davranışını etkileyen, örgüte egemen olan özellikler dizisi olarak tanımlanabilir.

Örgüt iklimine ait en belirgin özellikler; (1) bireylerin diğer bireyler, örgüt politikası, örgüt yapısı ve süreçlerle karşılıklı etkileşiminin sonucu olarak şekillenen örgüt üzerindeki genel izlenimlerinden oluşması, (2) örgüt iş ortamı ile ilgili koşulların algılanmasına dayanır, iş ortamının yorumlanmasına temel oluşturur ve davranış biçimlerinin oluşmasına kaynaklık etmesi, (3) liderlik biçimi ve işle ilgili uygulamalar gibi örgütsel özelliklerden etkilenen, bireyin iş davranışını ve işle ilgili tutumunu etkileyen bir ara değişken olarak görülebilir ve faaliyetleri yönlendiren baskı kaynağı olma özelliği taşıması ve (4) çok boyutlu bir kavram olma özelliği taşıması açısından dört unsura dayandırılmaktadır (Batlis,1980:233-234).

Yazın taramasından hareketle örgüt ikliminin oluşumuna yönelik yaklaşımları; (1) yapısal yaklaşımlar, (2) algısal yaklaşımlar, (3) etkisel yaklaşımlar ve (4) kültürel yaklaşımlar olmak üzere dört sınıfta toplamak mümkündür.

Yabancı yazında yapılmış çalışmalara bakıldığında, örgütsel iklim ile bireysel algılar arası ilişkileri inceleyen çalışmaların Halphin ve Croft (1962),

Prichard ve Karasick (1964), Halpin ve Croft (1966), Litwin ve Stringer (1968), Forehand (1968), Campell, Dunnette, Lawler ve Weick (1970), Waters, Roach ve Batlis (1974), Russel (1976) tarafından yapıldığını söyleyebiliriz.

Bu çalışmalarını desteklemekle birlikte bireysel özellikler yanında örgütsel ve çevresel etmenlerin de etkili olabileceğini ve örgütsel iklim ile bir çok faktörün ilişkili olabileceğini savunan Forehand ve Gilmer (1964), Likert (1967), Taiguri ve Litwin (1968), Taguri (1968), Campell (1970), Lawler (1973), Guion (1973), Bergson, (1979), Landy (1989), Bowditch ve Buono (1990), Koys ve Thomas (1991), Zammuto ve Krackover (1991), Adler ve Borys'a (1996), Kelner (1998), Lussier (2001), Pirola vd., (2002), Patterson vd., (2005), Neal vd., (2005), Schulte vd., (2006), Smith (2008), Schneider vd., (2009). Robbins ve Judge, (2012) gibi yazarların çalışmalarına rastlanmaktadır.

Ulusal yazında ilk olarak Ertekin (1978)'in çalışma yaptığı ve çalışmasında, yabancı yazınları destekleyici bulgulara rastlayarak, örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini ve örgütten ayrılma eğilimleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaştığını söylemek mümkündür. Türkiye'deki araştırmacıların yazınları da örgütsel iklim özelliklerini ortaya koyucu ve ilişkili olabileceği unsurlar üzerine kurgulanmıştır. Peker (1993), Eren ve Çekmecelioğlu (2002), Altun (2003), Barutçugil (2004), Genç (2005), Aksoy (2006), Gürkan (2006), Keleş (2008), Demirel ve Seçkin (2008), Çekmecelioğlu (2008), Yüceler (2009), Erdoğan (2013), Dinçer (2013), Özkul (2013) ..vb araştırmacılar örgütsel iklimin örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve verimlilik gibi örgütsel ve çevresel şartlar ile ilişkisi üzerine araştırma yapmışlardır.

Örgüt üyelerinde iyi duygular uyandıran bir ortam olumlu (destekleyici) örgüt iklimi, bunun tam tersi ise olumsuz örgüt iklimidir. Destekleyici iklimin özellikleri arasında açık ilişkiler, dostluk, iş birliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven vardır. Örgüt yönetiminin çalışanlarına verdiği destek, örgütsel çabaların merkezindedir. Çalışanların örgüt tarafından desteklendiklerini algılaması ile sorumluluklarını bilinçli bir biçimde yerine getirmeleri, örgütün amaç ve sorunları ile ilgilenmeleri ve kişisel beklenti ve ödül olmaksızın örgüt için yenilik gayretine girmeleri arasında, pozitif bir ilişki vardır (Özkul, 2013:15).

Destekleyici örgüt ikliminin en belirgin özellikleri; (1) yöneticiler hedeflere ulaşmada performanslarını kullanırken serbest hareket edebilmektedir, (2) örgüt, yönetici konumundaki kişilerden yeni gelişmeleri takip etmesini, yeni bilgiler öğrenmelerini beklemektedir, (3) örgüt, yeni buluş ve deneysel çalışmalara imkan tanımaktadır, (4) üst kademe yöneticiler, alt kademe çalışanların duygu ve düşüncelerine önem vermektedirler şeklinde sıralanmaktadır (Baumgartel vd., 1984:16).

Az sayıda da olsa yabancı ve Türk yazınında psikolojik şiddet ve yabancılaşma kavramlarını bir arada ele alan çalışmalar söz konusu olmasına rağmen, araştırma kapsamı içinde ele alınan psikolojik şiddet, yabancılaşma ve destekleyici örgütsel iklim olguları bir arada ele alınmamıştır. Bu noktadan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli: Psikolojik Şiddet ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimine Etkisi



2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırma Yönetimi ve Tekniği

Araştırma, nicel olarak tasarlanmış daha önce kullanılmış anket tekniği kullanılarak elde edilmiş veriler üzerine yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Ana Kütlesi

Araştırmanın ana kütlesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Avşar Yerleşkesi'nde bulunan fakültelerde görev yapan yaklaşık 390 öğretim üyesi olarak belirlenmiştir. Öğretim üyelerinden oluşan toplam 250 kişiye anket dağıtılmış 192 kişiden geri dönüş (%76,8) sağlanabilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Kişilik Tipi	N	%
Kadın	85	44,3	Sessiz	23	12,0
Erkek	107	55,7	Konuşmayı Seven	77	40,1
Yaş			Gerektiğinde	92	47,9
21-30	91	47,4	Konuşan		
31-40	74	38,5	Ünvan		
41-50	20	10,4	Uzman	25	13,0
51-60	7	3,6	Okutman	7	3,6
Medeni Durum			Arş.Gör.	84	43,8
Evli	101	52,6	Öğr.Gör.	32	16,7
Bekar	91	47,4	Yrd.Doç.Dr.	19	9,9
Eğitim Düzeyi			Doç.Dr	20	10,4
Lisans	35	18,2	Prof. Dr	5	2,6
Yük.Lis.	88	45,8	Akademik Tecrübe		
Doktora	69	35,9	1-5	126	65,6
Kıdem			6-10	31	16,1
1-5 Yıl	123	64,1	11-15	22	11,5
6-10 Yıl	38	19,8	16-20	13	6,8
11-15 Yıl	23	12,0	İdari Görev		
16-20 Yıl	7	3,6	Evet	38	19,8
21-25 Yıl	1	,5	Hayır	154	80,2

Verilere göre araştırmaya katılanların %55,7'si erkek, %44,3'ü kadındır. %50'sine yakını 21-30 yaş aralığındadır. %81,8'i lisans üstü eğitime sahiptir. Çoğunluğu 1-5 yıl arası kıdeme sahiptir. Az sayıda katılımcı kendini sessiz olarak tanımlamaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu araştırma görevlisidir.

1-5 yıl arasında akademik tecrübeye sahip olan katılımcıların oranı %65,6'dır. yaklaşık %80'inin idari görevi yoktur.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Psikolojik şiddet (mobbing) algısını belirlemek amacıyla, Ouine'nin 5 boyutlu şiddet ve 20 ifadeden oluşan ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk 4 sorusu, mesleki statülerle ilgili, 5 ile 11. soruların kişisel ve saygınlıkla ilgili, 12-14. soru aralığının dışlanma davranışları ile ilgili, 15-16. soruların aşırı iş yükü yüklenmesiyle ilgili ve 17-20. soru aralığının istikrarsızlaştırma davranışları ile ilgilidir.

Yabancılaşma algısının ölçümünde Maddi vd (1979)'nin geliştirdiği ve 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Son olarak destekleyici örgüt ikliminin ölçümünde Muchinsky (1976)'nin yaptığı çalışmadan hareketle Stringer (1968) tarafından geliştirilen ve 30 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin ilk 7 sorusu organizasyon yapısı ile ilgili, 8-11. Soru aralığı bireysel sorumlulukla ilgili, 12-17. soru aralığı ödüllendirme ile ilgili, 18-21. Soru aralığı risk alma ile ilgili, 22-25. soru aralığı ılımlı çalışma ortamı ile ilgili ve son olarak 26-30. soru aralığı destek ile ilgilidir.

Tablo 2. Ölçeklerin Faktör Analizi Değerleri

Ölçek	KMO	Barlett	Varyans
Psikolojik Şiddet	,704	,000	75,131
Yabancılaşma	,774	,000	45,538
Örgüt iklimi	,772	,000	66,834

Yapılan faktör analizi ile ölçeklerin KMO değerleri; psikolojik şiddet ,704, yabancılaşma ,774 ve örgüt iklimi ,772 olduğu; Bartlett's sonuçlarının ise ,000 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik şiddet ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %75, yabancılaşma ölçeğinin %45 ve örgüt iklimi ölçeğinin ise %66 olduğu görülmüştür.

Faktör analizi sonucunda ölçeklerin alt boyutlara dağılımı incelendiğinde psikolojik şiddet ölçeği 6 alt boyuta, yabancılaşma ölçeği 2 alt boyuta ve örgüt iklimi ölçeği ise 8 alt boyuta ayrıldığı görülmüştür. Çalışmamızda ise ölçeklerin aslına uygun şekilde (psikolojik şiddet:5, yabancılaşma:1, örgüt iklimi:6) boyutlandırılmıştır.

Tablo 3. Psikolojik Şiddetin Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

Boyut	Önerme	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Mesleki Statü Tehdidi	Mob1	,745	,766
	Mob 2	,676	
	Mob 3	,737	
	Mob 4	,682	
Kişisel Saygınlık Tehdidi	Mob 5	,752	,824
	Mob 6	,772	
	Mob 7	,776	
	Mob 8	,805	
İzolasyon	Mob 12	,700	,811
	Mob 13	,610	
İstikrarsızlaştırma	Mob 19	,180	,881
	Mob 20	,125	

Tablodaki verilerden hareketle; mesleki statü ile ilgili tehditler boyutu ,766, kişisel saygınlık tehdidi ,824, izolasyon ,811, istikrarsızlaştırma ise ,881 düzeyinde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 9,10,11,14,15,16,17,18 numaralı önermeler ise boyutlara ait güvenilirlik değerlerini düşürdüğü için analize dahil edilmemiştir.

Tablo 4. Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

Boyut	Önerme	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Yabancılaşma	Alie 4	,732	,762
	Alie 5	,751	
	Alie 6	,733	
	Alie 7	,736	
	Alie 8	,716	
	Alie 9	,725	
	Alie 10	,735	

Ölçeğe ait güvenilirlik değeri ,762'dir. Elde edilen değer araştırmada kullanılan anketin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ait 1,2,3 nolu sorular ise güvenilirlik değerini düşürdüğü için araştırmaya dahil edilmemiştir.

Tablo 5. Örgüt İklimi Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri

Boyut	Önerme	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha
Organizasyon Yapısı	OrgC 1.	,791	,826
	OrgC 2.	,795	
	OrgC 3.	,808	
	OrgC 4.	,817	
	OrgC 5.	,810	
	OrgC 6.	,803	
	OrgC 7.	,790	
Bireysel Sorumluluk	OrgC 9.	,289	,588
	OrgC 11.	,130	
Ödüllendirme	OrgC 13.	,692	,725
	OrgC 14.	,601	
	OrgC 15.	,645	
	OrgC 16.	,707	
Risk Alma	OrgC 18.	,705	,793
	OrgC 19.	,731	
	OrgC 20.	,718	
İlimli Çalışma Ortamı	OrgC 23.	,526	,570
	OrgC 24.	,561	
	OrgC 25.	,292	
Destek	OrgC 26.	,616	,674
	OrgC 27.	,642	
	OrgC 28.	,529	
	OrgC 29.	,639	

Tablo 5'te örgüt iklimine ait güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Alt boyutların güvenilirlik değerleri; organizasyon yapısı ,826, bireysel sorumluluk ,588, ödüllendirme ,725, risk alma ,793, ilimli çalışma ortamı ,570 ve destek boyutu ise ,674'tür. Ölçekte yer alan 8,10,12,17,20,21,22 ve 30 numaralı sorular güvenilirlik değerlerini düşürdüklerinden dolayı analize dahil edilmemiştir.

2.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında tanımlayıcı bulgular, değişkenler arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular ve psikolojik şiddet ve yabancılaşmanın destekleyici örgüt iklimi üzerine etkisine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

2.4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Tanımlayıcı istatistikler ile ilgili veriler tablo 6'da yer almaktadır. Elde edilen veriler incelendiğinde psikolojik şiddet (Ort: 2,4392), yabancılaşma (Ort: 3,3118) ve destekleyici örgüt iklimi ise (Ort:3,5753) olarak tespit edilmiştir. elde edilen verilerde en yüksek ortalama destekleyici örgüt iklimine aitken en düşük ortalama ise psikolojik şiddet ölçeğine aittir.

Tablo 6. Ölçeklerin Alt Boyutlarının Ortalama Değerleri

	N	Ortalama	Std. sapma
Mesleki Statü Tehdidi	192	1,8060	,61540
Kişisel Saygınlık Tehdidi	192	2,1445	,76508
İzolasyon	192	3,4063	,92185
İstikrarsızlaşma	192	3,3281	1,15620
Yabancılaşma	192	3,3118	,81146
Organizasyon Yapısı	192	3,6957	,87977
Bireysel Sorumluluk	192	2,6528	,97844
Ödüllendirme	192	3,5977	,96769
Risk Alma	192	3,6484	1,11280
İlimli Çalışma Ortamı	192	3,1927	,95532
Destek	192	3,9258	,80819
Psikolojik Şiddet	192	2,4392	,51050
Destekleyici Örgüt İklimi	192	3,5753	,70043
Valid N (listwise)	192		

Elde edilen verilere göre katılımcılar çalıştıkları üniversitede mesleki statüleri ile ilgili olarak bir tehdit yaşamamaktadırlar. Katılımcılar genel olarak kişisel saygınlıkları ile ilgili olarak tehdit yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar izolasyon davranışı yaşayıp yaşamadıkları konusunda kararsız düzeydedirler. Araştırmaya katılan akademisyenlerin istikrarsızlaştırma konusunda kararsız düzeyde cevaplar verdikleri görülmektedir.

Katılımcıların yabancılaşma ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde; işe yabancılaşma konusunda kararsız düzeyde oldukları ifade edilebilir.

Katılımcılar organizasyon yapısından kaynaklı sorun yaşanmadığını düşünmektedirler. Katılımcılar bireysel sorumluluk almamadan kaynaklı olarak meydana gelen problemlerin varlığı konusunda kararsız düzeyde görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar ödüllendirme konusunda olumlu yönde görüş bildirmişlerdir. Araştırmaya katılan akademisyenler uygun şartlar altında risk alınması gerektiği yönünde görüş bildirmektedir. Katılımcıların ılımlı bir çalışma ortamının varlığı konusunda kararsız oldukları tespit edilmiştir. Katılımcılar genel olarak destekleyici bir örgüt ikliminin var olduğunu belirtmişlerdir.

2.4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Tablo 7'de korelasyon analizi sonucunda psikolojik şiddet, yabancılaşma ve destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişkiye ait veriler elde edilmiştir.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

N:192		Kişisel saygınlık tehdidi	İstikrarsızlaştırma	Organizasyon yapısı	Bireysel sorumluluk	Ödüllendirme	Risk alma	İlımlı çalışma ortamı	Destek
Organizasyon yapısı	P.Corr. Sig. (2-tailed)		-,147* ,041						
Risk alma	P.Corr. Sig. (2-tailed)	,148* ,041							
Yabancılaşma	P.Corr. Sig. (2-tailed)			,456** ,000	,318** ,000	,387** ,000	,238** ,001	,860** ,000	,234** ,001

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korelasyon analizi sonucunda psikolojik şiddet, yabancılaşma ve destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişkiye ait veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler sonucunda; örgüt ikliminin organizasyon yapısı alt boyutu ile psikolojik şiddetin istikrarsızlaştırma alt boyutu arasında çok düşük düzeyde ters yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Risk alma ile kişisel saygınlık tehdidi alt boyutları arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca yabancılaşma ile risk alma ve destek alt boyutları arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler, yine yabancılaşma ile organizasyon yapısı, bireysel sorumluluk ve ödüllendirme alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Yabancılaşma ile ılımlı çalışma ortamı arasında ise çok yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

2.4.3. Psikolojik Şiddet ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimi Üzerine Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 8. Yabancılaşma ve Psikolojik Şiddetin Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 ^a	,352	,345	,56701

a. Predictors: (Constant), yabancılaşma, psikolojik şiddet

Regresyon analizi sonucunda Anova ve Coefficients sig. değerleri ,000 düzeyinde anlamlı olarak görülmüştür. Tablo 8’de yabancılaşma ve psikolojik şiddetin örgüt iklimini %35,2 (R²) oranında etkilediği tespit edilmiştir. Yabancılaşma ve psikolojik şiddetin destekleyici örgüt iklim üzerindeki etkisi düşük düzeydedir.

V. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütlerde olumsuz bir kavram olarak ortaya çıkan psikolojik şiddet ve yabancılaşma olguları üzerine bir çok araştırma yapılmıştır. Yazın taramasından da anlaşılacağı üzere bu kavramlar özellikle 1930’lardan sonra gündeme gelen ve özellikle son dönemlerde Türkiye’deki yazın taramalarına da konu olan kavramlardır. Örgütsel davranış alanının son dönemlerde insan faktörünün oldukça önemli olduğu yargısı ile birlikte sürekli gelişme gösterdiği söylenebilir. Ancak yazın taramasında psikolojik şiddet ve yabancılaşma olgusunu bir arada ele alan nadir araştırma söz konusudur. Bu iki kavramla birlikte destekleyici örgüt iklimini bir arada ele alan çalışmaya ise rastlanmamıştır.

Bu çalışmanın asıl amacı, psikolojik şiddet ve yabancılaşma olgularının, destekleyici örgüt iklimi algısı arasında bir etkinin söz konusu olup olmadığını ortaya koymaktır. Destekleyici örgüt ikliminin olumlu algılanması ile birlikte mobbing ve yabancılaşma algılarının negatif yönde etkileneceği düşünülmüştür.

Araştırma sonuçlarında elde edilen bilgiler incelendiğinde yazından beklendiği gibi psikolojik şiddet ile destekleyici örgüt iklimi arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmamıştır. Yabancılaşma ile destekleyici örgüt iklimi arasında ise beklenenin aksine pozitif yönlü ilişkilerin varlığı olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda ise beklendiği üzere işe yabancılaşma ve psikolojik şiddetin destekleyici örgüt iklimi üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen veriler ışığında şu sonuçları sıralamak mümkündür:

- Katılımcılar yabancılaşma algısı konusunda kararsız kalmaktadırlar.
- Çalıştıkları üniversitede mesleki statüleri ile ilgili olarak bir tehdit yaşamamaktadırlar. İzolasyon ve istikrarsızlaştırma konusunda kararsız düzeyde cevaplar verdikleri görülmektedir.

- Katılımcılar; organizasyon yapısından kaynaklı sorun yaşanmadıklarını ifade etmişlerdir. Bireysel sorumluluk almamaktan dolayı ortaya çıkan problemlerin varlığı konusunda kararsız kaldıkları, ödüllendirme konusunda ise olumlu yönde görüş bildirdikleri gözlemlenmiştir. Uygun şartlar altında risk alınması gerektiği yönünde ise olumlu görüş bildirmektedir. İlimli bir çalışma ortamının varlığı konusunda kararsız kaldıkları, ancak örgüt ikliminin varlığı konusunda olumlu düşündükleri tespit edilmiştir.
- Korelasyon analizi sonucunda psikolojik şiddet ile destekleyici örgüt iklimi arasında önemli düzeyde ilişkilere ulaşılamamıştır. İşe yabancılaşma ve destekleyici örgüt iklimi arasında ise beklenenin aksine pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.
- Regresyon analizi sonucunda ise yabancılaşma ve psikolojik şiddetin destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisi %35,2 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler kısmen araştırmanın beklentileri ile uyumludur. Boyutlar arasında beklenen ilişkilerin bulunamaması ise akademisyenlerin çalıştıkları örgütün özelliklerinden, soruları algılayış biçimlerinden, konularla ilgili görüş bildirme konusundaki çekincelerinden vs. kaynaklanıyor olabilir. Teoriden beklenen ilişki ve sonuçlara ulaşabilmek için ileride yapılacak çalışmalarda Psiko-analiz testleri ya da mülakat tekniği kullanılabilir. Ayrıca boyutlar arasındaki etkileşimlerin ve ilişkilerin sonuçlarının test edilmesi adına örneklem daha da genişletilebilir ve anketin uygulandığı meslek grubu farklılaştırılabilir.

Çalışanların daha sağlıklı bir örgütte çalışmalarını sağlayamaya yönelik olarak; bireysel ve grupsal olarak iş arkadaşları ile olan ilişkilerin geliştirilmesi, çatışmaya sebep olacak davranışlardan kaçınılmalı ve yüz yüze ilişkilerde oluşan sorunlardan ilgili yöneticilerin haberdar edilmelidir. İş yeri ve iş arkadaşları ile ilgili beklentiler ve elde edilebilecekler sürekli olarak dengede tutulmalıdır.

Yöneticilerin, örgüt içerisinde huzurlu bir ortamı sağlayabilmek için; bireyin yabancılaşmasının engellenmesi, bireyler-gruplar arası psikolojik şiddetin engellenmesi ve çatışmaların en etkin şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Araştırmamızdan elde edilen veriler ışığında yabancılaşmanın algılanan örgüt iklimi üzerinde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşma hakkında alınacak tedbirler olumlu örgüt iklimi açısından etkileyici olacaktır. Yabancılaşmanın en az düzeye indirilmesi için; çalışanların fikirlerine değer verilmesi, karar verme süreçlerine dahil edilmesi, yeterli düzeyde iletişim ağı sağlanması, yeterli sosyal hakların sağlanması, maddi ve manevi çıkarların sağlanması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Akyıldız, H. ve Dulupçu, M.A. (2003). "Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(3):27-48.
- Banai, M. ve Reisel, W.D. (2007). "The Influence Of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A six – Country Investigation", Journal of World Business, 42 (4):463-476.
- Basım, N.H ve Şeşen, H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 61(4):83-102.
- Baumgartel, H.J.; Rukhsana P. ve Badal, R. (1984). "Changes in Organizational Climate and Management Education, 1968-1981", Economic and Political Weekly, sayı:19, cilt:8, s.15-21.
- Batlis. N.C. (1980). "The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave", The Journal of Psychology, 104(2):233-240.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). İşletme Yönetimi, Barış Yayınları, 5. Baskı, İzmir.
- Cowie, H.; Naylor, P.; Rivers, I.; Smith, P.K. ve Pereira, B. (2002). "Measuring Workplace Bullying", Aggression and Violent Behavior, 7(1):33-51.
- Çelik, F. (2005). Orta Öğretim Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Demirer, T. ve Özbudun, S. (1999). Yabancılaşma, Öteki Matbaası, Ankara.
- Devanport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). "Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz", Sistem Yayıncılık, (Çev: Osman Cem Onertoy), 1. Baskı, İstanbul.
- Durcan, N.M. (2007). Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Einarsen, S. (1999). "The Nature and Causes of Bullying at Work", International Journal of Manpower, 20(1/2):16-27.
- Fettahlioğlu, Ö.O. (2008). Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing), Üniversitelerde Bir Uygulama, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Fromm, E. (2003), Özgürlük Korkusu, (Çev: Selma Koçak), Doruk Yayıncılık, Ankara.
- Hallaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi: İstanbul İli Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hirschfeld, R. ve Hubert, F.S. (2000). "Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work", Journal of Organizational Behavior, 21(7):789-800.
- Hoy, W.K.; Blazovsky, R. ve Newland, W. (1983). "Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis." The Journal of Educational Administration, 21(2):109-120.

- Juvonen, J.; Graham, S. ve Schuster, M.A. (2003). "Bullying Among Young Adolescents: The Strong, The Weak and the Troubled", *Pediatrics*, 112(6):1231-1237.
- Katz, D ve Kahn, R. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çev. Halil Can-Yavuz Bayar.) TODAİE Yayınları, No 61, Doğan Basımevi, Ankara.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):165-168.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özer, P.S.; Topaloğlu, T. ve Timurcanday, Ö.N. (2013). "Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(4):437-447.
- Özkul, Y. (2013). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Salerno, R. (2003). "Landscapes of Abandonment Capitalism", *Modernity and Estrangement*, State University of New York Press, New York.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı*, Platin Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Ulusoy, H. (1988). "Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma". *A.Ü.D.T.C.F. Araştırma Dergisi*, 32:77-84.
- Zapf, D. (1999). "Organizational, Work, Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal Manpower*, 20(1/2):70-85.
- Zapf, D. ve Gross, C. (2001). "Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4):497-522.

