



Copyright@Author(s) - Available online at [dergipark.org.tr/en/pub/igusbd](http://dergipark.org.tr/en/pub/igusbd). Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

# Örgütlerde Kaynağın İnsanın Önüne Geçmesi: Örgütsel İnsandışılaştırma Üzerine SistematiK Bir Derleme

## When Resource Precedes Human in Organizational Behaviour: A Systematic Review on Organizational Dehumanization

<sup>1</sup>Semanur OKTAY 

<sup>2</sup>Selma SÖYÜK 

### Öz

Örgütsel insandışılaştırma, çalışanların çalıştığı örgüt tarafından bir insandan ziyade, örgütün kaynağı veya mülkü olarak muamele gördüğüne ilişkin algılarını ifade etmektedir. Bu alışma sistematiK derleme yoluyla, örgütsel insandışılaştırmanın örgüt ve çalışanlara etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, Web of Science, Pubmed, Ulakbim, Science Direct, Springer Link veri tabanlarında Türkçe ve İngilizce dilinde belirlenen anahtar sözcükler taranarak veri toplanmıştır. Araştırma kapsamına 23 çalışma dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda örgütsel insandışılaştırmanın çalışanları ve dolayısı ile örgütleri olumsuz etkilediğı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte çalışmada, ulusal literatürde örgütsel insandışılaştırma konusuna yönelik çalışmaların yok denecek kadar az olduğı görülmüş ve konuya özgü farklı örneKlem gruplarıyla çalışmaların yapılması önerilmiştir.

### Anahtar Kelimeler

Örgütsel İnsandışılaştırma, alışan-Örgüt İlişkisi, alışan Refahı, Örgütsel Davranış, SistematiK Derleme

### Abstract

Organizational dehumanization expresses the perceptions of the employees regarding that fact they are being treated as resources or property of the organization rather than humans by the organization. The present study intended to examine the effects of organizational dehumanization on the organization and its employees through systematic review. In the study, the data was collected by searching the keywords determined in Turkish and English in the Web of Science, Pubmed, Ulakbim, Science Direct, and Springer Link databases. 23 studies were included in the scope of the research. As

<sup>1</sup>Arş. Gör., İstanbul Gelism Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, İstanbul, Türkiye.  
✉ [soktay@gelism.edu.tr](mailto:soktay@gelism.edu.tr)

<sup>2</sup>Do. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye.  
✉ [ssoyuk@iuc.edu.tr](mailto:ssoyuk@iuc.edu.tr)

Geliş/Received: 10.07.2023  
Kabul/Accepted:01.02.2024

Semanur Oktay, Selma SöyüK, "Örgütlerde Kaynağın İnsanın Önüne Geçmesi: Örgütsel İnsandışılaştırma Üzerine SistematiK Bir Derleme", İstanbul Gelism Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (2), Ekim 2024, ss. 820-835.

a result of the study, it was concluded that organizational dehumanization negatively affects the employees and thus the organizations. In addition, the study observed that there were scarcely any studies regarding organizational dehumanization in the national literature, and the performance of studies on the subject with different sample groups was suggested.

### Keywords

Organizational Dehumanization, Employee-Organization Relationship, Employees' Well-Being, Organizational Behavior, Systematic Review

## Giriş

Örgütler belirli bir amacı gerçekleştirmek için iki veya daha fazla kişinin çabalarının birleşmesi sonucu ortaya çıkmaktadır ve çalışanlar da bu söz konusu amaçları gerçekleştirmek için örgüt çatısı altında bir araya gelmektedir. Bu yapı içerisinde bir arada çalışan yönetici ve çalışanlar birbirlerinin tutum ve davranışlarından karşılıklı olarak etkilenmektedir (Ouchi, 1984; Gök, 2009). Söz konusu davranışlar her zaman olumlu sonuçlara sebep olmamaktadır. Hem birey hem de örgütü olumsuz etkileyebilen bu davranışlar, örgütlerin kurulma amaçları olan ortak amaca ulaşmak noktasından saptırıcı etkilerle sonuçlanabilmektedir (Sığır & Gürbüz, 2013).

Örgütsel insandılaşırma, çalışanların örgüt tarafından bir insandan ziyade örgüt amaçlarını yerine getirmek amacıyla çalışan bir araç olarak görüldüğüne dair algılarını ifade etmektedir (Tseng, 2020). Yirmi birinci yüzyılda örgütler ve örgüt yöneticilerinin çalışanları robotlar veya kendi çıkarları ve amaçları için yaratılmış araçlar olarak algılamaları giderek yaygınlaşmaktadır. Bunun sonucunda ise çalışanlar, çalıştıkları kurumun amaçlarına ulaşmada kullanılan araçlar olma durumuna yaklaşmakta ve kendilerini insandılaşırılmış olarak algılamak gibi önemli bir riskle karşı karşıya kalmaktadır (Brisson vd., 2022). Bu kapsamda literatürde yeni ilgi görmeye başlamış olan örgütsel insandılaşırma kavramının sonuçlarının örgütsel amaçlara ulaşma noktasında örgüte ve örgüt çalışanlarına etkilerinin ne yönde olduğunun araştırılması önem arz etmektedir.

Çalışmanın amacı, örgütsel insandılaşırmanın örgüt ve çalışanlara etkisini incelemektir. Bu doğrultuda araştırma sorusu "Örgütsel insandılaşırmanın örgüt ve çalışanlar üzerine etkisi nedir?" şeklinde belirlenmiştir.

## İnsandılaşırma Kavramı

İnsandılaşırma kavramı bir kişiyi insandan daha aşağı olarak algılamak olarak nitelendirilmektedir ve kişinin insandan çok bir hayvan veya makine gibi hissetmesini sağlayan bir sürecin, deneyimin veya tutumun sonucu olarak tanımlanmaktadır. Kavramın kökeni 1970'lere ve psikoloji alanına dayanmaktadır. Söz konusu kavramı sistematik olarak ele alan ilk isimler sosyal psikolog olan Kelman (1976) ve Staub (1989)'dur (Haslam, 2006). Bununla birlikte söz konusu kavram felsefi, ahlaki, sosyolojik ve psikolojik açılardan da ele alınmıştır ve bu farklı bakış açıları insandılaşırma kavramının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına olanak sağlamıştır (Fiorini, 2019).

Haslam (2006), insandılaşırma'yı iki boyutta ele almıştır. Bu boyutlardan ilki insanın benzersizliğine has özelliklerini reddederek kişiyi hayvansılaştırma, başka bir deyişle kişiyi hayvansılaştırarak insandılaşırma boyutudur. Bu insandılaşırma boyutunda insandılaşırılan birey inceliksiz, akılsız, eksik, bilişsel kapasiteden yoksun olarak nitelendirilir. İkinci boyutta ise insanlar hayvansılaştırılmak yerine bir makine olarak görülmekte ve mekanikleştirilmektedir. Mekanik insandılaşırma boyutunda insandılaşırılan birey ise soğuk, katı, düşünce ve duygulardan yoksun, robotlaşmış olarak nitelendirilir. Her iki boyuttaki ortak nokta insani özelliklerin reddedilerek bireyin insandılaşırılmasıdır (Christoff, 2004).

Kavram hakkında yapılmış olan ilk çalışmalara bakıldığında, özellikle soykırım ve cinsel nesneleştirme, etnik köken, cinsiyet, engellilik, pornografi gibi acımasız ve şiddetli sosyal konulara odaklanıldığı görülmektedir (Hagan & Rymond-Richmond, 2008; Puvia & Vaes, 2013). Ancak insanların insandılaşırılması yalnızca aşırı durumlarda meydana gelmemekte, aynı zamanda basit, sıradan durumlarda da ortaya çıkabilmektedir (Haslam, 2006; Haslam & Stratemeyer, 2016). İnsandılaşırma

kelimesi her ne kadar bireyleri veya insan gruplarını açıkça insandan daha aşağı görmeyi çağırırsa da basit biçimlerinin günlük sosyal etkileşimlerde ortaya çıkabileceği gerçeği, sosyal dışlanma üzerine yapılan araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (Bastian & Haslam, 2010; Fiorini, 2019). Bunun bir sonucu olarak insandılaştırma, kişilerin profesyonel yaşamlarına da nüfuz edebilecek incelikli, güncel ve yaygın bir olgu olarak nitelendirilebilmektedir (Christoff, 2014).

## Örgütsel insandılaştırma

Örgütsel insandılaştırma kavramının kökleri, insandılaştırmaya ilişkin sosyal psikoloji literatürüne dayanmaktadır. Söz konusu kavram yönetim, örgütsel davranış ve insan kaynakları literatüründe son yıllarda ilgi görmeye başlamış bir kavramdır (Haslam, 2006; Bell & Khoury, 2016; Caesens vd., 2017; Väyrynen & Laari-Salmela, 2018). Öyle ki ilgili kavramı örgütlerde ampirik olarak inceleyen çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak örgütsel insandılaştırma literatürde her ne kadar yeni bir kavram olarak görüle de geçmiş ve güncel olaylar bu olgunun organizasyonlarda oldukça yaygın olduğunu göstermektedir (Tseng, 2020).

Günümüzde insanı işlevsellik temelinde değerlendirmek hem örgütlerde hem de toplumda oldukça yaygın bir hale gelmiştir. Kişinin her şeyden önce işe yararlık bazında değerlendirilmesi son derece normal kabul edilmektedir. İnsandılaştırıcı tutum ve davranışlar örgütsel ortamlarda sıklıkla ortaya çıkmaktadır ve genellikle kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmak için gerekli bir strateji olarak görülmektedir (Christoff, 2014). Ancak literatürde yapılmış olan çalışmalar normal olarak kabul edilen bu durumun, çalışanların kendilerini yalnızca örgütün hizmetinde olan bir araç veya makineye indirgenmiş, başka bir ifadeyle örgüt tarafından insandılaştırılmış olarak algılamalarına sebep olmaktadır (Fiorini, 2019; Stinghamer vd., 2022).

Örgütsel insandılaştırma, çalışanların çalıştığı kuruluş tarafından tam bir insandan daha az, onun kaynağı veya mülkü olarak muamele gördüğüne ilişkin algılarını ifade etmektedir (Brison vd., 2022). Başka bir ifadeyle örgütsel insandılaştırma, örgütü tarafından nesneleştirildiğini hisseden, kişisel özelliği reddedilen ve örgütün amaçları için bir araç veya alet gibi hissettirilen bir çalışan deneyimi olarak tanımlanmaktadır (Bell & Khoury, 2016).

Örgütsel insandılaştırma çalışanların, kuruluşlarının kendilerini bir nesneden veya makineden ayıran insani özellikleri reddettiğini ve onlara değiştirilebilir pasif araçlar olarak davranıldığını algıladığında ortaya çıkmaktadır (Bell & Khoury, 2011; Caesens vd., 2017) Ancak söz konusu kavram aslında çok daha geniş bir kapsamda ele alınabilmektedir. Örneğin örgütün “değer” leri olan çalışanlarından “varlık” olarak söz etmeleri, onları “varlık” olarak görmeleri ve bu şekilde davranmaları da örgütsel insandılaştırma olarak nitelendirilmektedir (Fiorini, 2019). Bir yönetici, çalışanlarına saygı duymadığında, onları karar verme kapasitesi olmayan, hissetmekten yoksun varlıklar olarak algıladığında ve çalışanlarıyla bu hislerle iletişim kurduğunda çalışanlarda örgütsel insandılaştırma algısının ortaya çıkması kaçınılmazdır (Arino Mateo vd., 2022).

## Yöntem

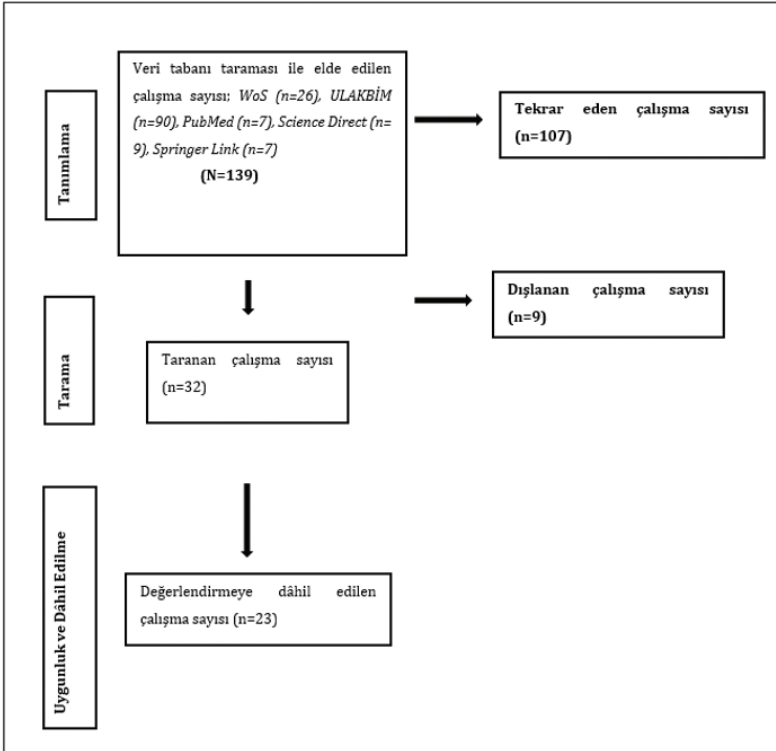
Örgütsel insandılaştırma konusunda ulusal ve uluslararası literatürde Türkçe ve İngilizce dilinde yayımlanan bütün makaleleri incelemek amacıyla nitel araştırma yöntemiyle yürütülen bu çalışmada, sistematik derleme deseni tercih edilmiştir. Sistematik derleme; belirli bir problem durumunda, o alanda yapılmış tüm araştırmaların taranarak, incelemeye dâhil edilecek yayınlanmış ve yayınlanmamış çalışmaların belirlenmesi, çalışmaların dâhil edilmeye uygunluğunun değerlendirilmesi ve derlemeye alınacak çalışmaların bulgularının sentezlenmesidir (Dickersin vd, 1994). Çalışmada yapılan sistematik derleme için Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) kontrol listesi kullanılmıştır (Moher vd., 2009). Bulguların yorumlanması ve analizi için Popay vd. (2006) tarafından geliştirilen “anlatı sentezi” kullanılmıştır. Anlatı sentezi, birden fazla çalışmadan sistematik inceleme ve sentez sonucunda elde edilen bulguların özetlenmesi olarak tanımlanmaktadır.

Bu sistematik derleme, örgütsel insandılaştırmanın örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla araştırmaya dâhil edilen çalışmaların seçiminde kullanılan başlıca kriterler Tablo 1.’de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Dâhil etme ve dışlama kriterleri

Dâhil Etme Kriterleri	Dışlama Kriterleri
Konusu örgütsel insandışılaştırma olan makaleler	Derleme, tez, kitap ve editöre mektup şeklinde olan çalışmlar, çalışma protokolleri, rehberler, pilot çalışmlar, kongre bildirileri
Konu ile ilgili yayınlanmış açık erişimli ve tam metni olan çalışmlar	Açık erişim olmayan ve tam metin olarak ulaşılamayan çalışmlar
10.12.2022 yılına kadar yayınlanmış olan makaleler	10.12.2022 tarihinden sonra yayınlanmış makaleler
Türkçe ve İngilizce dilinde olan makaleler	Türkçe ve İngilizce dili dışında yayımlanan makaleler

Bu sistematik derleme, Web of Science, Pubmed, Ulakbim, Science Direct, Springer Link veri tabanları taranarak yürütülmüştür. Taramalar “Örgütsel İnsandışılaştırma” ve “Organizational Dehumanization” anahtar kelimeleriyle gerçekleştirilmiştir. Veri tabanlarının taraması 3 haftalık zaman süresinde gerçekleştirilmiştir. Beş veri tabanı taranarak yürütülen ve detayları Şekil 1’de verilen araştırmada, öncelikle ulaşılan makalelerin (n=139) başlıkları/özetleri incelemeye alınmıştır. Seçilen araştırmalardan çalışmanın amacına uygun olanlar (n=32) belirlenmiştir. Veri tabanı aramaları sonucu elde edilen çalışmların (n=139) başlıkları ve özetleri referans yönetim aracı EndNote X20’a kaydedilmiş ve tekrarlayan çalışmlar (n=107) çıkarılmıştır. Tam metinlerine ulaşılan çalışmlardan dâhil edilme ölçütlerine uygun olanlar seçilmiş ve çalışmaya dâhil edilen çalışma sayısı belirlenmiştir (n=23). Tarama sonucu ulaşılan 139 makalenin, sistematik derlemeye dâhil edilen 23 çalışmaya nasıl indirgendğini gösteren akış diyagramı (PRISMA 2009 Akış Diyagramı) Şekil 1’de gösterilmiştir.

**Şekil 1:** PRISMA akış diyagramı

Bu sistematik derlemede araştırma kriterlerine göre seçilmiş 23 makale incelenmiştir. Araştırmaya dâhil edilen tüm çalışmların yazar adı ve yılı, çalışma yeri ve planı, örnekleme, ölçme aracı, çalışmların amaçları ve sonuçları Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2: Sistemantik derlemeye dâhil edilen çalışmaların gözden geçirilmesi

Yazar/ Yazarlar (Makale No)	Çalışmanın Adı	Çalışma Yeri	Çalışmanın Deseni	Örneklem	Ölçme Aracı	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Sonucu
Bell, CM ve Khoury, C. 2016 (1)	Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice	Kanada	Anket Uygulaması	n=402	Bell ve Khoury (2011) 8 Maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel güçsüzlük ve insandışılaştırma üzerindeki prosedürel adalet etkilerinin kadınlar için erkeklerden daha güçlü olup olmadığını ve sonuç olarak işten ayrılma niyeti üzerindeki aracı etkilerin cinsiyete bağlı olup olmadığını test etmektir.	Cinsiyetin, insandışılaştırma üzerindeki etkisini yumuşattığına ancak yalnızca yumuşatılmış arabuluculuk yolu için destek bulunmuştur. Bununla birlikte, insandışılaştırmanın örgütsel güçsüzlük ile de ilişkili olduğu ve söz konusu kavramın önemli işyeri olaylarıyla bağımsız ilişkileri olduğu bulunmuştur.
Caesens, G. ve ark. 2017 (2)	Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization	Belçika	Karma Yöntem (Deneysel ve Anket uygulaması)	n= 194 (Deneysel çalışma) n= 1209 (Kesitsel çalışma)	Deneysel çalışma laboratuvar ortamında, anket çalışması literatür taraması sonrasında yazarlar tarafından geliştirilen 22 maddelik bir ölçek ile gerçekleştirilmiştir.	Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin insandışılaştırma algısı üzerindeki etkisini incelemektir.	Algılanan örgütsel desteğin çalışanlara örgütte hoş karşılandıklarını ve kabul edilebilirliği işaret ederek, aidiyet ihtiyaçlarını karşıladığı ve çalışanların aidiyet duygularının artmasına katkıda bulunurken, örgütsel insandışılaştırma algısını azalttığı bulunmuştur.
Vayrynen, T ve Laari-Salmela, S. 2018 (3)	Men, Mammals, or Machines? Dehumanization Embedded in Organizational Practices	Finlandiya	Gömülü Teori	n= 188 işten çıkış görüşmesi	İşten çıkış mülakatları incelenmiştir.	Bu çalışmanın amacı, bir kuruluşa istifa etmek üzere olan çalışanlar tarafından tanımlanan farklı kabul edilemez davranış biçimlerini incelemektir. Bu amaçla örgütsel insandışılaştırma kavramı ile örgütsel güven kavramı birlikte araştırılmıştır.	Çalışanların insandışılaştırılma algılarının örgütsel güveni zedeleyeceği sonucuna ulaşılmıştır.
Caesens, G. v e ark. 2019 (4)	Abusive Supervision and Organizational Dehumanization	Belçika	Karma Yöntem (Birinci araştırma deneysel, ikinci araştırma panel tipi, üçüncü araştırma kesitsel)	n= 212 (Birinci Araştırma) n= 431 (ikinci Araştırma) n= 306 (Üçüncü Araştırma)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, istismarcı yönetim ve örgütsel insandışılaştırma algıları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.	Çalışmanın sonuçları istismarcı yönetimin örgütsel insandışılaştırma algısına yol açtığını ve bunun da olumsuz sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra bir yandan istismarcı yönetim ile diğer yandan iş tatmini, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerde örgütsel insandışılaştırmanın dolaylı etkilerinin, algılanan iş arkadaşı desteği tarafından hafifletildiğini göstermiştir.

Caesens, G ve Stinghamer, F. 2019 (5)	The Relationship Between Organizational Dehumanization and Outcomes The Mediating Role of Emotional Exhaustion	Belçika	Anket Uygulaması	n= 277	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşmanın tükenmişliğin temel boyutu olan duygusal tükenme üzerindeki etkisini incelemektir.	Duygusal tükenmenin bir yandan örgütsel insandışılaşma ile diğer yandan çalışanların sağlık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini göstermiştir.
Stinghamer, F ve ark. 2021 (6)	Leader-member exchange and organizational dehumanization: The role of supervisor's organizational embodiment	Belçika	Anket Uygulaması	n=227 (Birinci örneklem grubu) n= 202 (ikinci örneklem grubu)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, lider- üye etkileşimi ile örgütsel insandışılaşma ilişkisini ve bunun çeşitli sonuçlar üzerindeki sonuçlarını (yani, duygusal tükenme, duygusal örgütsel bağlılık ve ses çıkarma davranışları) analiz etmektir.	İki örneklem genelinde sonuçlar, yüksek kaliteli lider- üye etkileşimi örgütsel insandışılaşma ile negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, örgütsel insandışılaşmanın, lider- üye etkileşimi ile duygusal tükenme, duygusal bağlılık ve ses çıkarma davranışı arasındaki ilişkilere aracılık ettiği bulunmuştur.
Sainz, M. Ve ark. 2021 (7)	The Link Between Authentic Leadership, Organizational Dehumanization and Stress at Work	İspanya	Anket Uygulaması	n= 930 (Birinci örneklem) n= 913 (ikinci örneklem)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, otantik liderlik tarzının örgütsel insandışılaşma ve iş yerindeki strese karşı ne ölçüde koruyucu bir faktör olduğunu analiz etmektir.	Sonuçlar, daha yüksek otantik liderliğin daha düşük örgütsel insandışılaşma ve işteki stresli yordadığını göstermiştir. Dahası, örgütsel insandışılaşmanın, otantik liderlik ile iş yerindeki stres arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.
Ariagada-Venegas, M ve ark. 2021 (8)	The moderating role of organizational dehumanization in the relationship between authentic leadership and organizational citizenship behaviors	Şili	Anket Uygulaması	n= 422	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşmanın otantik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide oynadığı rolü araştırmaktır.	Örgütsel insandışılaşmanın, otantik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ve bu etkinin, yüksek derecede örgütsel insandışılaşma algılandığında ortadan kalktığını bulmuştur.
Sarwar, A ve ark. 2021 (9)	Relationship between organizational dehumanization and nurses' deviant behaviors: A moderated mediation model	Pakistan	Anket Uygulaması	n= 295	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşmanın Pakistan sağlık sektöründe hemşirelerin sapkın davranışları üzerindeki etkisini iş stresi yoluyla doğrudan ve dolaylı olarak araştırmaktır. Çalışma aynı zamanda mesleki öz yeterliliğin örgütsel insandışılaşma ve iş stresi arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici rolünü incelemeyi de amaçlamıştır.	Örgütsel insandışılaşmanın iş stresi aracılığıyla hemşireler arasındaki sapkın davranışları doğrudan ve dolaylı olarak arttırdığı bulunmuştur. Ayrıca, mesleki öz-yeterliliğin düzenleyici bir rol oynadığı ve örgütsel insandışılaşma ile iş stresi arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Muhammad, L ve Sarwar, A. 2021 (10)	When and why organizational dehumanization leads to deviant work behaviors in hospitality industry	Pakistan	Anket Uygulaması	n= 295	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşmanın ne zaman ve neden sapkın iş davranışlarına yol açtığını ortaya koymaktır. Çalışma aynı zamanda, örgütsel insandışılaşmanın algılanan kabalık ve sapkın iş davranışı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçların yanı sıra, psikolojik sermayenin örgütsel insandışılaşma ile algılanan nezaketsizlik arasındaki arabulucu rolünü ve algılanan nezaketsizliğin örgütsel insandışılaşma ile sapkın iş davranışları arasındaki aracılık rolünü saptamayı amaçlamaktadır.	Sonuçlar, örgütsel insandışılaşmanın, algılanan kabalığa yol açtığını ve dolayısıyla, algılanan kabalığın, çalışanlar arasında sapkın iş davranışlarına yol açtığını göstermektedir. Buna ek olarak, çalışan psikolojik sermayesi, örgütsel insandışılaşmanın algılanan kabalık üzerindeki zararlı etkilerini azaltmada koruyucu bir rol oynadığını ortaya koymuştur.
Nguyen, N ve ark. 2021 (11)	Organizational Dehumanization and Emotional Labor: A Cross-Cultural Comparison Between Vietnam and the United Kingdom	Vietnam, Birleşik Krallık	Anket Uygulaması	n= 235 (Vietnam) n= 334 (Birleşik Krallık)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışma, örgütsel insandışılaşma ile hem iş tatmini hem de duygusal emek (yani yüzysel rol yapma) aracılığıyla işten ayrılmaya niyeti arasındaki ilişkilerdeki kültürler arası farklılıkları incelemek amacıyla yapılmıştır.	İlk olarak, bireyin kuruluş tarafından insandışılaştırılma algısının, ülkeden bağımsız olarak yüzysel hareket etme yoluyla dolaylı olarak zayıf iş tatmini ve daha fazla işten ayrılmaya niyetine ilişkin olduğu bulunmuştur. İkinci olarak, hem örgütsel insandışılaşma hem de işle ilgili sonuçlar üzerinde yüzysel hareket etmenin zararlı etkilerinin Vietnam'da Birleşik Krallık'tan daha zayıf olduğu bulunmuştur.
Sainz, M ve Baldissarri, C. 2021 (12)	Abusive leadership versus objectifying job features: Factors that influence organizational dehumanization and workers' self-objectification	Meksika	Karma Yöntem (Anket ve Pilot Çalışma)	n= 208 (Çalışma 1) n= 141 (Çalışma 2)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışma, algılanan kötü niyetli liderlik tarzı ve nesneleştirme ile çalışanların çalışanların örgütün kendilerine davranışını nasıl algıladıklarını (örn. örgütsel insandışılaşma), bu algıyı ne şekilde içselleştirdikleri (yani kendini nesneleştirme) ve son olarak bunun ne ölçüde iş tatminini düşürmeye yol açtığını araştırmaktadır.	Sonuçlar, istismarcı yönetimin örgütsel insandışılaşma ve çalışanların kendini nesneleştirme algılarını, iş özelliklerini nesneleştirmeden daha yüksek düzeyde yordadığını, çalışanların iş ortamının iş özelliklerini nesneleştirme yoluyla daha yüksek düzeyde yordadığını göstermiştir.
Florence S. 2021 (13)	For whom and why organizational dehumanization	Ülke belirtilmemiştir.	Anket Uygulaması	N= 301 (Ç. 1a) N= 150 (Ç. 1b) N= 318 (Ç. 2a) N= 425 (Ç. 2b) N= 397 (Ç. 3)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşma ile çalışanların örgütlerine yönelik sapkın davranışları arasındaki ilişkide etkileşim düşüncelerinin aracı rolünü test etmektir. Bunun yanı sıra çalışma aynı zamanda uyumun düzenleyici rolünü keşfetmek için arabuluculuk modelini genişletmeyi amaçlamaktadır.	Kuruluşları tarafından kötü muameleyle maruz kaldığını hissederek çalışanların zararlı davranışlarda bulunmaya (intikam düşüncesi) daha yatkın olduğuna dair güçlü kanıtlar bulunmuştur. Çalışma aynı zamanda, örgütsel insandışılaşmanın sapkın davranışlara yol açtığını göstererek, örgütsel insandışılaşmanın kuruluşun sağlığını ve verimliliğini de etkileyebileceğini ortaya çıkarmıştır.

Nguyen, N. Ve ark. 2022(14)	Emotional Labor: The Role of Organizational Dehumanization	Ülke belirtilmemiştir.	Karma Yöntem (Otobiyografik Hatırlatma ve Çapraz Gecikmeli Panel Tasarımı)	N= 236 (Birinci çalışma) N= 603	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşma deneyimi yaşayan ve bu nedenle benliği tehdit edilen çalışanların, benliklerini "korumak" için yüzyesil davranışlarda bulunup bulunmadıkları ortaya çıkarmaktır.	Bu çalışmada örgütsel insandışılaşmanın sıkıntı yaratıp yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	Çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşmanın sıkıntı yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	Çalışma sonucunda ölçek geçerliliğinin yanı sıra iş tatmini, otantik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel insandışılaşma ile negatif bir ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur.	Çalışanların kuruluşları tarafından insandışılaşma algılarının onları daha derinden değil, yüzyesil rol yapmaya yönlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, derinlemesine hareket etmenin örgütsel insandışılaşmayı azalttığını göstermiştir.
Rubbab, UE. 2022 (15)	Impact of Organizational Dehumanization on Employee Knowledge Hiding	Ülke belirtilmemiştir.	Anket Uygulaması	N= 245	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışma, örgütsel insandışılaşmanın çalışanlar arasında örgüte karşı psikolojik sıkıntı yaratıp yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	Bu çalışma, örgütsel insandışılaşmanın sıkıntı yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	Çalışma sonucunda ölçek geçerliliğinin yanı sıra iş tatmini, otantik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel insandışılaşma ile negatif bir ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur.	Örgütsel insandışılaşmanın psikolojik sıkıntı yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	
Ariño-Mateo, E. ve ark. 2022(16)	Validation of the Organizational Dehumanization Scale in Spanish-Speaking Contexts	Şili	Anket Uygulaması	N= 422	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır ve uyarlanmıştır.	Bu çalışmanın amacı, Caesens, Stinglhamber ve Demoulin'in (2017) örgütsel insandışılaşma ölçeğini İspanyolca konuşan bir örnekleme doğrulamaktır.	Bu çalışmanın amacı, Caesens, Stinglhamber ve Demoulin'in (2017) örgütsel insandışılaşma ölçeğini İspanyolca konuşan bir örnekleme doğrulamaktır.	Çalışma sonucunda ölçek geçerliliğinin yanı sıra iş tatmini, otantik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel insandışılaşma ile negatif bir ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur.	Örgütsel insandışılaşmanın psikolojik sıkıntı yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	
Lagios, C. ve ark. 2022 (17)	Explaining the Negative Consequences of Organizational Dehumanization The Mediating Role of Psychological Need Thwarting	Ülke belirtilmemiştir.	Anket Uygulaması	N= 340(Çalışma 1) N= 603 (Çalışma 2)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışma, örgütsel insandışılaşma ile çalışanların refahı ve tutumları arasındaki ilişkilerde psikolojik ihtiyaçların engellenmesinin aracı rolünü araştırmayı amaçlamaktadır.	Bu çalışma, örgütsel insandışılaşma ile çalışanların refahı ve tutumları arasındaki ilişkilerde psikolojik ihtiyaçların engellenmesinin aracı rolünü araştırmayı amaçlamaktadır.	Çalışma sonucunda örgütsel insandışılaşmanın psikolojik sıkıntı yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	Örgütsel insandışılaşmanın psikolojik sıkıntı yaratmadığını ve bununla birlikte insandışılaşmaya maruz kalan çalışanların bilgi saklama davranışından bulunup bulunmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır.	



Gip, H. ve ark. 2022 (18)	How organizational dehumanization impacts hospitality employees service recovery performance and sabotage behaviors: the role of psychological well-being and sabotage behaviors: the role of psychological well-being and tenure	Türkiye	Anket Uygulaması	N= 200	Caesens ve ark. (2017) 1.1 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, psikolojik iyi oluşun örgütsel insandışılaşma ile hizmet iyileştirme performansını ve hizmet sabotajı değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırma aynı zamanda örgütteki görev süresinin örgütsel insandışılaşma ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi yumuşatıp yumuşatmadığını da araştırmaktadır.	Örgütsel insandışılaşmanın çalışanların psikolojik iyilik halini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte, örgütte daha uzun görev süresine sahip olanlarda, örgütsel insandışılaşmanın çalışanların psikolojik refahı üzerinde daha az olumsuz etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Psikolojik iyi oluşun, örgütsel insandışılaşma ve hizmet iyileştirme performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Son olarak, psikolojik iyi olma, örgütsel insandışılaşma ve hizmet sabotajı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir sonucuna ulaşılmıştır.
Stinghambler, F. 2022 (19)	The Development of Prison Officers' Job Satisfaction and its Impact on Depersonalization of Incarcerated Persons: The Role of Organizational Dehumanization	Belçika	Anket Uygulaması	N=37	Caesens ve ark. (2017) 1.1 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaşmanın cezaevi görevlilerinin iş doyumunu ile bazı çalışma ortamı öncülleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Örgütsel insandışılaşmanın, iş doyumunu ve öncülleri arasında önemli bir açıklayıcı mekanizma olarak hareket ettiği bulunmuştur.
Cheung, F. 2022 (20)	Work-Related Smartphone Use at Night and Job Satisfaction: Testing a Moderated Mediation Model of Emotional Exhaustion and Organizational Dehumanization	ABD	Anket Uygulaması	N= 372	Caesens ve ark. (2017) 1.1 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Stres etkeni-zorlanma-sonuç modeline dayanan bu çalışma, duygusal tükenmenin gece işle ilgili akıllı telefon kullanımını ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini incelemeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda, işle ilgili akıllı telefon kullanımını ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi ve duygusal tükenme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlemede örgütsel insandışılaşmanın rolü incelenmiştir.	Örgütsel insandışılaşma, iş doyumunu engörmede duygusal tükenme ile etkileşime girmiştir. Daha yüksek örgütsel insandışılaşma algısının duygusal tükenme altında daha düşük iş tatminine neden olduğu bulunmuştur.

Valtorta, RR. 2022 (21)	Burnout and workplace dehumanization at the supermarket: A field study during the COVID-19 outbreak in Italy	İtalya	Anket Uygulaması	N= 422	İki ölçek kullanılmıştır. İleri örgüt yöneticilerinin insandışılaştırma algısını ölçen Baldissari ve ark (2014) uyarlanan dokuz ifadeli ölçek. İkincisi müşteriler tarafından insandışılaştırılma algısını ölçen 7 ve 8 maddelik ölçektir.	Bu çalışma, COVID-19 pandemisinin süpermarket sektöründe çalışan işçiler üzerindeki psikolojik etkilerini, tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişlik sendromu ile çalışanların işyeri deneyimlerini arasındaki ilişkiyi analiz ederek araştırmaktadır.	Yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip çalışanların, tükenmişlik düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre, amirler ve müşteriler tarafından insandışılaştırılma algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Lagios, C. ve ark 2022(22)	Dysfunctional rules in organizations: The mediating role of organizational dehumanization in the relationship between red tape and employees' outcomes	Belçika	Karma Yöntem (Anket ve Deneysel)	N= 374 (Çalışma 1) N= 197 (Çalışma 2) N= 479 (Çalışma 3)	Caesens ve ark. (2017) 11 maddelik ölçek kullanılmıştır.	Bu çalışma, gereksiz, etkisiz ve külfetli kurallarla (ör. bürokrasi) karşılaşan çalışanların kuruluşları tarafından ne ölçüde insandışılaştırıldıklarını hissettiklerini araştırır ve böyle bir ilişkinin hem çalışanlar hem de kuruluşlar için sonuçlarını incelemeyi amaçlamaktadır.	Bürokrasinin, örgütün çalışanlarında, örgütsel insandışılaştırma algısını uyandırığını ve dolayısıyla iş tatminini ve duygusal bağlılığı azalttığını ve işten ayrılma niyetlerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.
Bliginoğlu, E. Yozgat, U. 2022 (23)	Örgütsel insandışılaştırma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe angaje olma ve iş tatmininin aracı rolü	Türkiye	Anket Uygulaması	N= 520	Bell ve Khoury (2011) tarafından geliştirilen 8 maddelik "Örgütsel insandışılaştırma Ölçeği" kullanılmıştır.	Bu çalışmanın amacı, örgütsel insandışılaştırmanın işe angaje olma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir.	Örgütsel insandışılaştırmanın çalışanların işe angaje olmaları ve iş tatminleri üzerinde olumsuz, işten ayrılma niyetleri üzerinde ise olumlu etkisi olduğunu, bununla birlikte örgütsel insandışılaştırma ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki ilişkide çalışanların işe angaje olmaları ve iş tatminlerinin aracı role sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Sistematiik derlemeye dâhil edilen çalışmaların 2006 ve 2022 yılları arasında yapılmış olduğu, en çok çalışmanın ise 2022 yılında yapıldığı görülmektedir. Çalışmalardaki rneklem sayısının en az 37 (Makale No: 19), en fazla 1843 olduğu saptanmıştır (Makale No: 7). Çalışmalardaki toplam örneklem sayısı 13574'dir.

Çalışmaların yapıldığı ülkelere bakıldığında Belçika'da 6 (Makale No: 2, 4, 5, 6, 19, 22) alışma, Pakistan'da 2 (Makale No: 9, 10) alışma, Şili'de 2 (Makale No: 8, 16) alışma, Türkiye'de 2 (Makale No: 18, 23) alışma, Kanada, Finlandiya, İspanya, Meksika, ABD, İtalya'da 1 (Makale No: 1, 3, 7, 12, 20, 21) alışma ve Vietnam ve Birleşik Karalık'ın birlikte ele alındığı 1 (11) alışma yapıldığı görülmektedir. Geriye kalan 3 (Makale No: 13, 14,15) alışmada çalışmanın yapıldığı ülke konusunda bilgi verilmemiştir. İlgili verilere bakıldığında ulusal literatürde örgütsel insandışılaştırma konusu ile ilgili yalnızca 2 adet çalışmaya rastlandığı görülmektedir.

Sistematiik derlemeye dâhil edilen çalışmalarda örgütsel insandışılaştırmanın belirlenmesi amacıyla beş farklı ölçüm aracının kullanıldığı, bunlardan en fazla kullanılan ölçüm aracının ise Caesens ve arkadaşları tarafından geliştirilen 11 maddelik örgütsel insandışılaştırma leği olduğu görülmektedir.

**Tablo 3:** Sistematiik derlemeye dâhil edilen çalışmalarda en çok tekrar eden konular

Konu	Tezrar Etme Sıklığı
İş Tatmini/ Doyumu	7
İşten Ayrılma Niyeti	6
Tükenmişlik	4
Liderlik	3
Örgütsel Bağlılık	3
Örgütsel Stres	3
Örgütsel Vatandaşlık	2
Yzeyssel Davranış	2
Örgütsel Bağlılık	2

Sistematiik derlemeye dâhil edilen çalışmaların incelediği konulara bakıldığında en çok tekrar eden konuların sırasıyla iş tatmini/ iş doyumunu (Makale No: 4,11,16,19,20,22,23), işten ayrılma niyeti (Makale No: 1,4,5,11,22,23), tükenmişlik (Makale No: 5,6,20,21), liderlik (Makale No: 7,8,16), rgtsel bağlılık (Makale No: 4,6,22), rgtsel stres (Makale No: 7,9,15), rgtsel vatandaşlık (Makale No: 8,16), yzeyssel davranış (Makale No: 11,14) ve örgütsel bağlılık (Makale No: 4,6) konuları olduğu görülmektedir.

## Tartışma

Bu sistematiik derlemede ulusal ve uluslararası literatürde örgütsel insandışılaştırma ile ilgili yapılan makaleler ele alınmış ve "rgtsel insandışılaştırmanın örgüt ve çalışanlar üzerine etkisi nedir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda sistematiik derleme çalışmasına örgütsel insandışılaştırma konusunu ele alan yirmi üç çalışma dâhil edilmiştir.

Literatüre bakıldığında örgütsel insandışılaştırma ile ilgili ilk çalışmaların 2016 yılında yapıldığı ve son yıllarda konuyla ilgili çalışmaların giderek arttığı görülmektedir. Ancak bu çalışmada da görüldüğü üzere hem ulusal hem de uluslararası literatürde örgütsel insandışılaştırma konusunda yapılmış olan çalışmalar oldukça yetersizdir.

Bir sonraki başlıkta sistematiik derlemeye dâhil edilen çalışmaların sonuçlarına bakılarak örgütsel insandışılaştırmanın örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

## Örgütsel insandışılaştırmanın örgüt ve çalışanlar zerine Etkisi

Çalışanlar, rgtleri tarafından kendilerine bir insandan ziyade mekanik bir robot muamelesi yapıldığını algıladıklarında, örgütün kötü muamelesine karşılık veren robotlar gibi davranmaya

başlayacaklardır. (Rubbab vd., 2022). Söz konusu kötü davranışlar ise örgütü olumsuz yönde etkileyecektir.

Örgütsel insandışılaştırmanın örgüt açısından en önemli sonuçlarından biri çalışanlarda sapkın iş davranışlarına sebep olmasıdır (Makale No: 9, 10, 13). Sapkın iş davranışları, örgütsel normları ihlal eden ve dolayısıyla örgütün, üyelerinin veya her ikisinin refahını tehdit eden gönüllü bir eylem olarak tanımlanmaktadır ve örgütsel başarı için bir tehdit olarak kabul edilmektedir (Robinson & Bennett, 1995). Bu nedenle çalışanların örgütsel insandışılaştırma algısı sonucunda sapkın iş davranışlarına yönelmesi örgüt için istenmeyen bir durumdur.

Örgütsel insandışılaştırmanın örgüt açısından bir diğer önemli sonucu ise çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etki yaratmasıdır (Makale No: 4, 5, 11, 17, 22). Örgütler, göreve başlama, eğitim ve geliştirme açısından çalışanlarına yatırım yapmaktadır. Çalışanlar, örgütler için son derece önemlidir, çünkü örgütler için değerleri esasen soyuttur ve kolayca kopyalanamamaktadır (Ongori, 2007). Bu nedenle yüksek işgücü devri örgütler için bir sorun teşkil etmektedir ve çalışanları insandışılaştırarak işten ayrılma niyetleri beslemelerine yol açmak örgüt için olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır.

Vayrynen ve Laari-Salmela (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel insandışılaştırmanın örgütsel güveni zedeleyeceği sonucuna ulaşılmıştır (Makale No: 3). Örgütsel güven örgüt çalışanlarının örgüte karşı geliştirdiği güven eğilimi olarak tanımlanmaktadır ve ilgili literatür, örgütsel işleyiş ve performans için güvenin sayısız faydasını uzun süredir öne sürmektedir (Zaheer vd., 1998; Kramer & Lewicki, 2010). Bu nedenle örgütsel güvenin zedelenmesi örgütler için istenmeyen bir durumdur ve örgütleri olumsuz olarak etkilemektedir.

Örgütsel insandışılaştırma, çalışanları etkileyen ciddi bir sorundur ve yapılan çalışmalar, örgütsel insandışılaştırmanın çalışanların tutumlarını olumsuz etkileyebileceğini göstermiştir (Sarwar vd., 2021; Muhammed & Sarwar, 2021; Florence, 2022). Örgütsel insandışılaştırmanın çalışanlar açısından en önemli sonuçlarından biri iş tatminini zayıflatmasıdır (Makale No: 4,11,16,19,20,22,23). İş tatmini çalışanın çalışma ortamına karşı duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumudur ve zayıf iş tatmini çalışanla birlikte örgüt için de birçok soruna neden olmaktadır (Ay vd., 2014).

Örgütsel insandışılaştırmanın çalışanlar açısından bir diğer sonucu “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanan tükenmişliğe yol açmasıdır (Makale No: 5,6,20,21) (Sılığ, 2003). Tükenmişlik, çalışanları hem fiziksel hem de psikolojik olarak olumsuz etkilemekte bununla birlikte örgütler için de azalan mesleki başarı, verimsizlik ve iş değiştirme isteği gibi önemli sonuçlara neden olmaktadır (Işıkhan, 2016).

Örgütsel insandışılaştırmanın çalışanlar üzerindeki negatif etkilerini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Örgütsel insandışılaştırmanın çalışanların örgütsel bağlılığını (Makale No: 4, 17, 22) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltması (Makale No: 8, 16), çalışanları yüzeysel hareket etmeye yönlendirmesi (Makale No: 14), örgütsel stresi (Makale No: 7,9,15) ve nezaketsizlik davranışlarını arttırması (Makale No: 9,10) bu sonuçlardan bazılarıdır. Yukarıda ele alındığı üzere derlemeye dahil edilen birçok çalışmanın sonucu örgütsel insandışılaştırma algısının çalışanlar üzerinde negatif etkileri olduğu yönündedir. Söz konusu sonuçlar aynı zamanda örgütsel insandışılaştırmanın örgütsel verimlilik için zararlı sonuçlara neden olduğu fikrini de desteklemektedir. Bu nedenle ilgili çalışmaların sonuçlarına bakıldığında örgütsel insandışılaştırma kavramının hem çalışan hem de örgüt verimliliği konusunda negatif sonuçlara sebep olacağı ileri sürülebilmektedir.

## Sonuç ve Öneriler

Yapılan sistematik derleme sonucunda örgütsel insandışılaştırmanın çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçları olduğu ve bunun bir sonucu olarak örgütsel insandışılaştırmanın örgütleri de olumsuz olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel insandışılaştırmaya maruz kalan çalışanların yoğun stres yaşadığı, tükenmişlik düzeylerinin arttığı, iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azaldığı, işten ayrılma niyetlerinin arttığı ve bunların sonucunda da sapkın iş davranışlarına yöneldikleri görülmüştür. Yapılan çalışmaların sonuçları örgütü tarafından insandışılaştırılmış hisseden çalışanların

verimli çalışmadığı, sapkın iş davranışlarına yöneldiği ve bunun sonucunda da örgütlerin olumsuz etkilendiklerini ortaya çıkarmıştır. Oysa çalışanların stresli, tükenmişlik seviyesi yüksek, iş tatmini ve bağlılığının düşük ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur. Çünkü modern örgütlerde, çalışanlar örgütlerin en önemli değerleri ve rekabet unsurlarıdır.

Literatürde yapılmış olan çalışmaların birçoğu örgütsel insandılaştırmanın çalışanlar düzeyinde sonuçlarına odaklanmıştır, ancak örgütsel insandılaştırmanın örgütün kendisi için ne gibi sonuçlara neden olduğu doğrudan ele alınmamıştır. Bu anlamda gelecekteki araştırmaların bu konu özelinde yapılması ve örgütsel insandılaştırmanın çalışanı olumsuz olarak etkileyerek örgütü nicel olarak zarara uğratabileceği konusunda somut kanıtlar ortaya koyulması önerilebilir. Buna ek olarak yapılan çalışmalar, örgütsel insandılaştırmanın çalışanlar ve örgütler için birçok istenmeyen sonuçla ilişkili olduğunu açıkça göstermiştir, ancak söz konusu çalışmalar hala yetersizdir. Özellikle bu konu ile ilgili ulusal literatürde daha fazla çalışma yapılması, kavramın Türk çalışanlar açısından nasıl algılandığını anlamak ve sonuçlarını değerlendirebilmek açısından önemlidir.

Bu çalışma ile ulusal ve uluslararası literatürde yer alan örgütsel insandılaştırma alanındaki çalışmaların genel durumunun bütüncül bir fotoğrafı çekilmiştir. Mevcut sistematik derleme çalışması bulguları, örgütsel insandılaştırma konusunda yapılmış çalışmaların çok sınırlı olduğunu ve çok sayıda yeni çalışmaların yapılması gerekliliğini ortaya koymuştur.

## Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu sistematik derlemenin sınırlılığı, İngilizce ve Türkçe dili dışında yapılan çalışmaların kapsam dışı bırakılması, beş veri tabanı taranarak yürütülmesi, sistematik derleme kapsamına alınan çalışmaların etki büyüklüğünün değerlendirilmemesidir.

## Kaynaklar

ARINO-MATEO, E., RAMIREZ-VIELMA, R., ARRIAGADA-VENEGAS, M., NAZAR-CARTER, G., & PEREZ-JORGE, D. (2022). Validation of the Organizational Dehumanization Scale in Spanish-Speaking Contexts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4805- 4819.

AY, F. A., FİLİZÖZ, B., & ÖNCÜL, M. S. (2014). Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Asistraştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 45-61.

BASTIAN, B., & HASLAM, N. (2010). Excluded from humanity: The dehumanizing effects of social ostracism. *Journal of experimental social psychology*, 46(1), 107-113.

BELL, C. M., & KHOURY, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 570-585.

BİLGİNOĞLU, E., & YOZGAT, U. (2022). Örgütsel İnsandılaştırma e İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide, İşe Angaje Olma ve İş Tatmininin Aracı Rolü. *Journal of Management And Economics Research*, 20(1), 1-18.

BRISON, N., STINGLHAMBER, F., & CAESENS, G. (2022). Organizational dehumanization. In Oxford research encyclopedia of psychology.

CAESENS, G., & STINGLHAMBER, F. (2019). The relationship between organizational dehumanization and outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(9), 699-703.

CAESENS, G., NGUYEN, N., & STINGLHAMBER, F. (2019). Abusive supervision and organizational dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, 34, 709-728.

CAESENS, G., STINGLHAMBER, F., DEMOULIN, S., & DE WILDE, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527-540.

CHEUNG, F. (2022). Work-related smartphone use at night and job satisfaction: testing a moderated mediation model of emotional exhaustion and organizational dehumanization. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10674- 10688.

CHRISTOFF, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in human neuroscience*, 8, 748-53.

DICKERSIN, K., SCHERER, R., & LEFEBVRE, C. (1994). Systematic reviews: identifying relevant studies for systematic reviews. *British medical journal*, 309(6964), 1286-1291.

FIORINI, K. (2019). Dehumanization in the workplace. (Doctoral Thesis). Simon Fraser University, Faculty of Education, Kanada.

GIP, H., GUCHAIT, P., PAŞAMEHMETOĞLU, A., & KHOA, D. T. (2023). How organizational dehumanization impacts hospitality employees service recovery performance and sabotage behaviors: the role of psychological well-being and tenure. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(1), 64-91.

GÖK, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.

HAGAN, J., & RYMOND-RICHMOND, W. (2008). The collective dynamics of racial dehumanization and genocidal victimization in Darfur. *American Sociological Review*, 73(6), 875-902.

HASLAM, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and social psychology review*, 10(3), 252-264.

HASLAM, N., STRATEMEYER, M. (2016). Recent research on dehumanization. *Current Opinion in Psychology*, 11, 25-29.

IŞIKHAN, V. (2016). Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. Akciğer kanserinde destek tedavisi içinde (ss. 366-391), TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi, Ankara.

KRAMER, R. M., LEWICKI, R. J. (2010). Repairing and Enhancing Trust: Approaches to Reducing Organizational Trust Deficits. *Academy of Management Annals*, 4(1), 245–277.

LAGIOS, C., CAESENS, G., NGUYEN, N., & STINGLHAMBER, F. (2021). Explaining the Negative Consequences of Organizational Dehumanization. *Journal of Personnel Psychology*. Early View, 21, 86–93.

LAGIOS, C., NGUYEN, N., STINGLHAMBER, F., & CAESENS, G. (2022). Dysfunctional rules in organizations: The mediating role of organizational dehumanization in the relationship between red tape and employees' outcomes. *European Management Journal*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.06.002>.

MOHER, D., LIBERATI, A., TETZLAFF, J., ALTMAN, D. G., & PRISMA GROUP\*, T. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Annals of internal medicine*, 151(4), 264-269.

MUHAMMAD, L., & SARWAR, A. (2021). When and why organizational dehumanization leads to deviant work behaviors in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 99, 103044-103055.

NGUYEN, N., BESSON, T., & STINGLHAMBER, F. (2022). Emotional labor: The role of organizational dehumanization. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 179-232.

NGUYEN, N., DAO, Q. A., NHAN, T. L. A., & STINGLHAMBER, F. (2021). Organizational dehumanization and emotional labor: A cross-cultural comparison between Vietnam and the United Kingdom. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(1), 43-60.

ONGORI, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 1(3), 49-54.

OUCHI, W. G., & WILKINS, A. L. (1985). Organizational culture. *Annual review of sociology*, 11(1), 457-483.

POPAY, J., ROBERTS, H., SOWDEN, A., PETTICREW, M., ARAI, L., RODGERS, M., ... & DUFFY, S. (2006). Guidance on the conduct of narrative synthesis in systematic reviews. *A product from the ESRC methods programme Version*, 1(1), 1-92.

PUVIA, E., & VAES, J. (2013). Being a body: Women's appearance related self-views and their dehumanization of sexually objectified female targets. *Sex Roles: A Journal of Research*, 68(7-8), 484-495.

ROBINSON, S. L., BENNETT, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.

RUBBAB, U. E., KHATTAK, S. A., SHAHAB, H., & AKHTER, N. (2022). Impact of organizational dehumanization on employee knowledge hiding. *Frontiers in Psychology*, 13, 803905- 803916.

SAINZ, M., & BALDISSARRI, C. (2021). Abusive leadership versus objectifying job features: Factors that influence organizational dehumanization and workers' self-objectification. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(8), 825-837.

SAINZ, M., DELGADO, N., & MORIANO, J. A. (2021). The link between authentic leadership, organizational dehumanization and stress at work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 85-92.

SARWAR, A., KHAN, J., MUHAMMAD, L., MUBARAK, N., & JAAFAR, M. (2021). Relationship between organisational dehumanization and nurses' deviant behaviours: A moderated mediation model. *Journal of nursing management*, 29(5), 1036-1045.

SİĞRİ, Ü. GÜRBÜZ, S. (Ed.). (2013). Örgütsel davranış. İstanbul: Beta Yayınları.

SILIĞ, A. (2003), Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

STINGLHAMBER, F., CAESENS, G., CHALMAGNE, B., DEMOULIN, S., & MAURAGE, P. (2021). Leader-member exchange and organizational dehumanization: The role of supervisor's organizational embodiment. *European Management Journal*, 39(6), 745-754.

STINGLHAMBER, F., NGUYEN, N., JOSSE, M., & DEMOULIN, S. (2022). The development of prison officers' job satisfaction and its impact on depersonalization of incarcerated persons: The role of organizational dehumanization. *Criminal Justice and Behavior*, 49(11), 1600-1617.

STINGLHAMBER, F., NGUYEN, N., OHANA, M., LAGIOS, C., DEMOULIN, S., & MAURAGE, P. (2021). For whom and why organizational dehumanization is linked to deviant behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 203-229.

TSENG, S. T. (2020). When Resource Precedes Human in Human Resource Management: Organizational Dehumanization and the Roles of HR Attributions and Supervisor Bottom-Line Mentality [Doctoral dissertation, University of Akron]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center.

VALTORTA, R. R., BALDISSARRI, C., & VOLPATO, C. (2022). Burnout and workplace dehumanization at the supermarket: A field study during the COVID-19 outbreak in Italy. *Journal of community & applied social psychology*, 32(4), 767-785.

VAYRYNEN, T., LAARI-SALMELA, S. (2018). Men, mammals, or machines? Dehumanization embedded in organizational practices. *Journal of Business Ethics*, 147(1), 95-113.

VENEGAS, M. A., RAMIREZ, R., & MATEO, E. A. (2021). The moderating role of organizational dehumanization in the relationship between authentic leadership and organizational citizenship behaviors. *UCJC Business & Society Review*, 18(1), 90-127.

ZAHEER, A., MCEVILY, B., & PERRONE, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159.

## Summary

*Mistreatments against employees working in modern organizations are becoming a gradually increasing source of concern. The studies in the literature reveal that the organizations neglect the welfare of their employees, that the employees face numerous physical and psychological problems*

due to the organization they work at, and that as a result, both the organizations and employees suffer. Either intentionally or unintentionally, an organization conveys its values and beliefs to its employees through organizational procedures and practices and creates an organizational climate. And the employees evaluate their organization's procedures and practices within the framework of organizational climate, and as a result of such evaluations, draw conclusions regarding how their organization considers themselves. And one of the inferences in question is organizational dehumanization. Organizational dehumanization is the perception that the employees are being considered by their organization not as unique individuals having different needs and objectives but as means to attaining organizational objectives. The subject of organizational dehumanization is one that has recently been addressed in national and international literature. For that reason, understanding what kind of effect the relevant concept has on employees and organizations was considered important, and examination of the effects of organizational dehumanization on the organization and employees was intended in the present study. Within the scope of this purpose, qualitative research methods were adopted and systematic review patterns were preferred. Systematic review was carried out by searching the databases of Web of Science, Pubmed, Ulakbim, Science Direct, and Springer Link. The searches were performed with the keywords of "Örgütsel İnsandışılaştırma" and "Organizational Dehumanization". The search of the databases was performed over a period of three weeks. Following the searches, 23 articles were included in the scope of the systematic review.

In the present study, which was performed in order to examine the effects of organizational dehumanization on the organization and employees, it was observed that the initial studies with respect to organizational dehumanization were performed in 2016, that the studies on the subject gradually increased in recent years, and that the studies on organizational dehumanization are very insufficient in both national and international literature. Such that only two studies with respect to organizational dehumanization were found in the national literature. In the studies included in the systematic review, it was seen that the most used measurement tool to determine organizational dehumanization was the organizational dehumanization scale developed by Caesens et al. When the subjects in which the studies included in the systematic review were addressed were considered, it was revealed that the subjects addressed the most were job satisfaction, intent of leaving employment, exhaustion, leadership, organizational commitment, organizational stress, organizational citizenship, and superficial behavior, respectively. In the systematic review performed, it was determined that organizational dehumanization has negative consequences for the employees, as a result of which it is also negatively affecting the organizations. It was observed that the employees being exposed to organizational dehumanization are experiencing intense stress, that their exhaustion levels are increasing, that their job satisfaction and organizational commitment are decreasing, that their intent to leave the employment is increasing, and consequently, that they are resorting to erroneous business behaviors. The findings of the study revealed that the employees feeling dehumanized by their organization are not working efficiently, that they are resorting to erroneous business behaviors, and that as a result, the organizations are negatively affected.

Based on the results of the systematic review, some suggestions may be developed for the researchers and executives. Most of the studies have focused on the consequences of organizational dehumanization on the employees, but the kinds of consequences that organizational dehumanization causes for the organization itself have not been directly addressed. In this sense, it may be suggested that future research be performed within the scope of this subject to reveal concrete evidence regarding how organizational dehumanization may quantitatively damage the organization by negatively affecting employees. It was clearly indicated that organizational dehumanization is related to many undesired consequences for employees and organizations, but the studies in question are still insufficient. Especially, the performance of more studies in national literature is important in terms of understanding how the concept is being perceived by Turkish employees and evaluating its consequences. In the present systematic review study, a holistic photograph of the general status of studies in the domain of organizational dehumanization in national and international literature was taken. The findings of the present systematic review study revealed that the studies on the subject of organizational dehumanization are very limited and that it is necessary to perform numerous new studies.