

MOBBİNG İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Dr. Cem KARABAL
KA Mühendislik,
cmkarabal@gmail.com

Dr. Murat SAĞBAŞ
T.S.K.,
muratsagbass@gmail.com

Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN
Kafkas Üniversitesi İİBF,
erdogankaygin@hotmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla İstanbul’da inşaat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin beyaz yaka çalışanları üzerinde anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Mobbingin alt boyutlarıyla örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında da pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenler açısından mobbing ve alt boyutlarına ilişkin farklı öğrenim seviyesindeki çalışanlar arasındaki tek yönlü varyans analizi sonucunda “Sağlığa yönelik saldırılar” alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Mobbingin Alt Boyutları, Yabancılaşma, Örgütsel Yabancılaşma,

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between mobbing and organizational alienation. In this context, a questionnaire was applied to white-collar employees of companies running in the construction



industry in Istanbul. As a result of analyses carried out, a strong and positive relationship was found between mobbing and organizational alienation. Positive relationships were also determined between subdimensions of mobbing and subdimensions of organizational alienation. In terms of demographic variables, a significant difference was found in the subdimension of “attacks against health” as a result of a one-way variance analysis on employee having different educational levels within the scope of mobbing and its subdimensions.

Keywords: Mobbing, Subdimensions of Mobbing, Alienation, Organizational Alienation

Giriş

Mobbing özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda, gücü elinde bulunduran kişi tarafından grup üzerinde hukuki olmayan bir yol kullanarak hakimiyet kurma çalışması olarak tanımlanabilir. Mobbing uzun süreli ve psikolojik olarak uygulanan bir yıldırma politikası içermektedir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus bu yıldırma politikasının sistematik bir şekilde uygulanmasıdır. Mobbing ile ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde bezdirme, ezme, taciz etme, rahatsız etme, dışlama, hakaret ve fiziksel yönden eziyete kadar uzanan ifadelerle birlikte anıldığı görülmektedir. Mobbing, bir bireyin kurban olarak seçtiği bir bireyi gözden düşürmek için kullandığı farklı bir şiddet türü olarak da ifade edilebilir. Birçok psikolojik çalışmada mobbing kavramı “Psikolojik Terör” olarak nitelendirilmektedir. Psikolojideki tanımına bakıldığında ise psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme, sıkıntı verme ve bezdirme şeklinde ifade edildiğini görülmektedir.

Yabancılaşma ise bir bireyin kişisel bazda kendisinden, değer yargılarından, içinde bulunduğu toplumdan, parçası olduğu örgütlerden veya toplumsal birlikliklerden uzaklaşması durumudur. Örgütler ve toplumsal açıdan yabancılaşmayı ifade edecek olursak çalışanların mevcut örgütsel ve toplumsal koşullara karşı uyumsuzlukları şeklinde ifade edebiliriz.

Her iki olguda çalışanların başarısını etkileyen olumsuz faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Başarıdaki en önemli faktörün insan unsuru olduğu gerçeği göz önüne alındığında bu iki olgunun ele alınması, araştırılması ve çözüm önerilerinin sunulması gerekmektedir. Bu düşünceler doğrultusunda araştırmada mobbing ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ele alınmış ve bu amaçla İstanbul Ticaret Odası’na kayıtlı, Sarıyer ilçesinde bulunan, sermayesi 1.000.000 TL’nin üzerinde olan inşaat sektöründe faaliyet gösteren şirketler üzerinde bir araştırma yapılmıştır.



1. MOBBING

Mobbing kavramı literatürde farklı kelimelerle ifade edilmiş ve benzer tanımlarla anlatılmıştır (Shelton 2011, 6). İş hayatında fiziksel terör veya mobbing; bir kişiye karşı, bir veya birden fazla kişinin doğrudan, düşmanca ve etik olmayan bir şekilde, sistematik olarak ilişkide bulunması olarak ifade edilmektedir (Leymann 1990, 120). Mobbing kelimesi İngiliz ekolojist Konrad Lorenz tarafından hayvanların grup davranışlarının açıklanmasında kullanılmıştır. Daha sonra bu kelime İsveçli bilim adamı Heinemann tarafından çocuk grupların tek bir çocuğa karşı çok yıkıcı davranışları olarak tanımlanmıştır (Leymann 1996, 167). Genel kullanımda mobbing ifadesi, bir çalışanın ki bu müfettiş veya müdür dahi olabilir, başka bir çalışan ast veya üst tarafından sistematik olarak tekrarlanan kötü davranışlarla mağdur edilmesidir. Bu davranışların gerçekleştiği işletmelerde, düşük moral, artan devamsızlık, azalan üretkenlik ve anahtar bireylerin kaybı ile karşılaşmaktadır (Çınar 2015, 84). İş yerlerinde mobbing derhal dikkatle eğilim gerektiren önemli bir problemdir. Mobbingin kurbanlarının yaşamları, depresyon, yetersizlik hissi ve daha fazlasına yönelik etkilere maruz kalmaktadır (Shelton 2011, 17). Kurbanlarında sıklıkla fiziksel ve zihinsel sağlık problemlerine neden olan mobbing, meydana geldiği işyerinde de yıkıcı izler bırakabilmektedir (Duffy ve Sperry 2014, 19). Ayrıca mobbing kavramı ile ilgili olarak bezdirme, yıpratma, ezme, ezikleme, taciz etme, rahatsız etme, dışlama, hakaret ve bazı zamanlarda fiziki yönden eziyet şeklinde literatür bilgisi bulunmaktadır (Sağbaşı, Efe ve Karabal 2015, 61).

Toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında geçmişten günümüze her zaman var olan mobbing; diğer şiddet türlerinin yaygınlığı ve kavramın tanımlanmasındaki güçlükler nedeniyle öne çıkmamıştır. Günümüzde bu denli tartışılmaya başlamasının temel nedeni ise, gerek çalışanların bireysel farkındalıklarının artması, gerekse bu şiddet biçimine dair cezai yaptırımlar içeren düzenlemelerdeki gelişmelerin sağlanmasıdır (Laleoğlu ve Özmete 2013, 10). Cezai yaptırımlar içeren düzenlemelerin ortaya çıkması bu olgunun günümüz yaşamında yaygınlaşması ve önemli bir problem olarak değerlendirilmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmalar mobbing davranışlarının çok sayıda nedeni olduğunu göstermektedir (Zapf 1999, 83). Zapf, Knorz ve Kulla (1996) mobbing için yedi türden bahsetmektedirler. Bunlar: örgütsel ölçümlerle mobbing, sosyal izolasyon, kurbanın özel hayatına saldırı, kurbanın tutumlarına saldırı, fiziksel hakaret, sözlü saldırı ve dedikodudur (Hubert ve van Veldhoven 2001, 416). Mobbing rahatsız



edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşır. Ayrıca süreç içinde rol alan aktörler de belirli gruplar içinde tanımlanmalıdır (Tınaz 2006, 16). Leymann, mobbing sürecinin beş aşamadan oluştuğunu belirtmektedir (Leymann 1996, 171). Bunlar: Anlaşmazlık, saldırı ve kurbanın damgalanması, yönetimin dahil olması ve kurbanı yüklenmesi, mağdurun sorunlu bir kişi olarak etiketlenmesiyle birlikte dışlama, ve işe son vermedir.

İşletmelerde gerçekleşen mobbing faaliyetlerinde üç farklı tip gözlemlenmektedir: Saldırganlar, kurbanlar ve izleyenler (Tınaz 2006, 18). Mobbingden söz edilebilmesi için bir kısım unsurların bir arada bulunması gerekir. Bunlar (Taşkın 2015, 226): Fail, aynı işyerinde işveren veya çalışan olmalıdır, fail bir veya birden fazla gerçek kişidir, eylemler sık, sürekli ve sistematik olmalıdır, mobbingi oluşturan söz ve hareketler belli amaç ve kasıtlı yapılmalıdır, eylem veya davranışlar zarar verici nitelikte olmalıdır, eylemler haksız olmalıdır, güçler arasında denge olmamalıdır.

Mobbing işletmelerde, hem kişilere, hem işletmelere hem de topluma ve ülke ekonomisine zarar vermektedir (Tınaz 2006, 24). Örgütlerde mobbing davranışlarının fark edilmemesi veya bu davranışlara göz yumulması olumsuz sonuçları pekiştirmektedir. Bu yüzden öncelikle, mobbing davranışları tam olarak başlamadan önce yönetim tarafından belirlenerek bu davranışları önleyici politika ve prosedürler geliştirilmelidir (Karsavuran 2014, 291). Bu sayede mobbingin olumsuzlukları azaltılarak veya ortadan kaldırılarak daha istekli işgörenlerle daha etkili ve verimli çalışmalar sağlanabilir.

2.ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Aiken ve Hage örgütsel yabancılaşmayı birbirinden farklı iki gruba ayırmaktadır (Allen ve LaFollette 1977, 334). İşe yabancılaşma kariyer ve profesyonel gelişim ile ilgili bir hayal kırıklığı durumudur ve anlamlı ilişkilerde yabancılaşma da yöneticiler ve diğer çalışanlarla sosyal ilişkilerdeki tatsızlıktır (Aiken ve Hage 1966, 497). Yabancılaşmada bir bireyin kişisel bazda kendisinden, değerlerinden, kurumlardan, örgütlerden veya toplumsal birlikteliklerden uzaklaşması durumu ortaya çıkmaktadır (Şimşek, vd. 2006, 573). Örgütler açısından yabancılaşma ise çalışanların mevcut örgütsel koşullara veya örgüt kültürüne karşı uyumsuzluklarıdır. Çalışanların örgüte yabancılaşması alışlagelmiş bir durum olarak ele alınmamalıdır. Mutlaka bireyi örgüte yabancı kılan faktörlerin



araştırılması veya açığa çıkartılması gerekir (Demirel 2009, 124). Çalışanların kendilerini sadece verilen görevi yerine getirmek zorunda olan bir makine gibi görmeleri, örgütün değerlerini, kurallarını ve inançlarını benimsemeleri yerine onlardan uzaklaşmalarıdır. Bu bağlamda kendilerini yalnız hissetmeleri ile örgütte meydana gelen bazı bölünmeler ve disiplinsizler sonucu bireyin kendisini huzursuz hissetmesidir (Özler ve Dirican 2014, 292). Modern örgütlerle birlikte işgörenlerin yaşadığı yabancılaşma duygusu bireysel, toplumsal ve örgütsel bakımdan pek çok sonuç doğurmaktadır (Turan ve Parsak 2011, 5).

Seeman, örgütsel yabancılaşmanın sınıflandırmasını; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşma şeklinde beş boyutta ifade etmiştir (Seeman 1983, 173):

Güçsüzlük: Bireylerin, olayların kendisini sürüklediği veya olaylara gerçek kimliğini yansıtamadığı duygusuna kapılması durumudur (Seeman 1983, 173, Şimşek, vd. 2006, 574, Sarros, vd. 2002, 287).

Anlamsızlık: Bireyin yapılan işler ile ilgili olarak söz hakkına sahip olmaması sonucu başkasına ait olduğunu düşündüğü kararlarla hareket etmesi ve bu kararlara anlam verememesi şeklinde tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi anlamsızlık, güçsüzlüğün ortaya çıkartmış olduğu bir sonuçtur (Seeman 1983, 176; Özler ve Dirican 2014, 293; Sarros, vd. 2002, 287).

Kuralsızlık: Literatürde “anomi” olarak da adlandırılan kuralsızlık, toplumda egemen olan kural ve normların reddini içermektedir (Williamson ve Cullingford 1998, 334). Örgütsel anlamda davranışı yöneltecek ilke ve ölçümler bulamamak ve amaca ulaşabilmek için toplumca onanmamış yollara başvurmak şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, et al. 2006, 574).

Sosyal İzolasyon: Sosyal izolasyon durumunda kişi, kültürel değerler dünyasında kendisi için anlam üretmediği gibi, örgütsel ortamda örgüt iklimini yaşanılır bulmamaktadır (Seeman 1983, 178; Tutar 2010, 180).

Kendine Yabancılaşma: Kendine yabancılaşma, iş süreçlerine yönelik olarak, bireyin katkılarının önem arz etmediği ve yabancı bir şey gibi algılandığında ortaya çıkmaktadır. (Seeman 1983, 179; Sarros, vd. 2002, 288)

3.ARAŞTIRMA

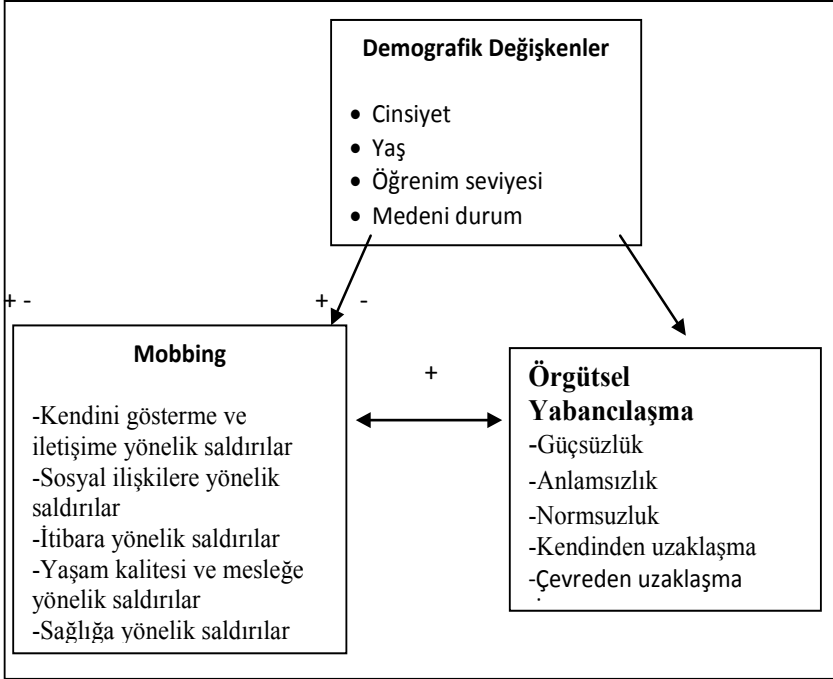
3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı mobbing ile örgütsel yabancılaşıma arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu ana amaca bağlı olarak şu konular üzerinde yoğunlaşmıştır:

- Mobbing, örgütsel yabancılaşıma ve alt boyutlarının düzeylerini ortaya koymak,
- Demografik değişkenler açısından mobbing ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşıma ve alt boyutlarına ilişkin çalışanların algıları bakımından farklılıkları belirlemek.

3.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Mobbing ile örgütsel yabancılaşıma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak geliştirilen bu araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. (Araştırma Modeli)

H₁: Mobbing ile örgütsel yabancılaşıma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Mobbingin alt boyutları ile örgütsel yabancılaşımanın alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Demografik değişkenler açısından Mobbing ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin çalışanların algıları arasında farklılıklar vardır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın ana kümesini İstanbul Ticaret Odası'na kayıtlı, Sarıyer ilçesinde bulunan, sermayesi 1.000.000 TL'nin üzerinde ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren, 46 kodlu inşaat taahhüt, 50 kodlu mekanik tesisat ve 64 kodlu elektrik ekipmanları meslek gruplarında yer alan şirketlerin çalışanları oluşturmaktadır. Belirlenen ana kütlede faaliyet gösteren şirketlerde çalışan beyaz yakalı personel sayısı yaklaşık 400 kişidir. Bu ana kütlede %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek belirlenen örneklem büyüklüğü 196 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Anketler e-posta yoluyla dağıtılmıştır. Daha yüksek bir anket düzeyine ulaşmak için 250 anket dağıtılmış, 178 anket geri dönmüş ve 170 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenlerle ilgili sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde Mobbingi ölçmek için Dr. Heinz Leymann Psikolojik Terör Ölçeği esas alınmıştır. Ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır. “Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar” alt boyutuna ilişkin 9, “sosyal ilişkilere yönelik saldırılar” 5, “itibara yönelik saldırılar” 12, “yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar” 7 ve “sağlığa yönelik saldırılar” alt boyutu 4 madde içermektedir.

Anketin üçüncü bölümü olan “örgütsel yabancılaşma ölçeği” ise, geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış çeşitli ölçeklerden derlenerek Jale Minibaş tarafından oluşturulmuş ve güvenilirliği kendisi tarafından tekrar test edildikten sonra doktora tezinde (1993) kullanılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ölçeğindeki 7 ifade güçsüzlük boyutunu, 7 ifade anlamsızlık boyutunu, 5 ifade normsuzluk boyutunu, 7 ifade kendinden uzaklaşma boyutunu, 5 ifade çevreden uzaklaşma boyutunu, 5 ifade işten uzaklaşma boyutunu ölçmektedir (Günsal, 2010:166).

Verilerin güvenilirliği bilimsel çalışmanın ilk şartı ve veri toplama aracının güvenilirliğinin göstergesi olduğu için anket güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Ortaya çıkan sonuçlar Özdamar'ın ifade ettiği güvenilirlik sonucuna göre değerlendirilmiştir (Özdamar, 2002:673).



Tablo 1. Mobbing ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri	Güvenirlik Sonucu
Mobbing	37	0,941	Yüksek Derecede Güvenilir
Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar	9	0,874	Yüksek Derecede Güvenilir
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	5	0,819	Yüksek Derecede Güvenilir
İtibara yönelik saldırılar	12	0,864	Yüksek Derecede Güvenilir
Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar	7	0,836	Yüksek Derecede Güvenilir
Sağlığa yönelik saldırılar	4	0,765	Oldukça Güvenilir

Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, 37 maddeden oluşan Mobbing ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,941 bulunmuştur. Buna göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing ölçeğinin alt boyutları için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha değerleri 0,765 ile 0,874 arasında değişmekte olup, “kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar”, “sosyal ilişkilere yönelik saldırılar”, “itibara yönelik saldırılar”, “yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar” alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir ve “sağlığa yönelik saldırılar” alt boyutunu ise oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo2. Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri	
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	36	0,971	Yüksek Derecede Güvenilir
Güçsüzlük	7	,881	Yüksek Derecede Güvenilir
Anlamsızlık	7	,904	Yüksek Derecede Güvenilir
Normsuzluk	5	,792	Oldukça Güvenilir
Kendinden Uzaklaşma	7	,925	Yüksek Derecede Güvenilir



Çevreden uzaklaşma	5	,904	Yüksek Derecede Güvenilir
İşten uzaklaşma	5	,953	Yüksek Derecede Güvenilir

Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, 36 maddeden oluşan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,971 bulunmuştur. Buna göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin alt boyutları için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha değerleri 0,792 ile 0,953 arasında değişmekte olup, “güçsüzlük”, “anlamsızlık”, “kendinden uzaklaşma”, “çevreden uzaklaşma”, ve “işten uzaklaşma” alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. “Normsuzluk” alt boyutunun ise oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.4.Bulgular

3.4.1.Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların % 62,9’u erkek % 37,1’i kadındır. Katılanların % 13,5’i 18-25 yaş aralığında iken, % 44,1’i 26-35 yaş aralığında % 35,9’u 36-45 yaş aralığında ve % 5,3’ü 46-55 yaş aralığında bulunmaktadır. Medeni durum bakımından % 51,2’si evli iken %48,8’i bekarıdır. Öğrenim düzeyi bakımından % 4,7’si lise mezunu iken, % 11,2’si Ön lisans, % 55,9’u lisans, % 26,5’i yüksek lisans ve % 1,8’i doktora mezunudur. Araştırmaya katılanların büyük bir kısmının genç yaşta oldukları ve eğitim seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

CİNSİYET	Frekans	Yüzde	MEDENİ DURUM		
Erkek	107	62,9	Evli	87	51,2
Kadın	63	37,1	Bekâr	83	48,8
Toplam	170	100,0	Toplam	170	100,0
YAŞ			ÖĞ.SEVİYESİ		
18-25	23	13,5	Lise	8	4,7
26-35	75	44,1	Ön lisans	19	11,2
36-45	61	35,9	Lisans	95	55,9



46-55	9	5,3	Yüksek Lisans	45	26,5
56 ve üzeri	2	1,2	Doktora	3	1,8
Toplam	170	100,0	Toplam	170	100,0

3.4.2. Mobbing ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Mobbing ve örgütsel yabancılaşmanın düzeylerinin belirlenmesi için ortalamaları belirlenmiştir. İfadelerin yorumlanmasında aşağıdaki ortalama değerleri sınır kabul edilmiştir:

- 1 - 1,79 çok düşük,
- 1,80 – 2,59 düşük,
- 2,60 – 3,39 orta,
- 3,40 – 4,19 yüksek,
- 4,20–5.00 çok yüksek.

Tablo 4. Mobbing ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Mobbing	1,49	0,42
Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar	1,78	0,63
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	1,33	0,54
İtibara yönelik saldırılar	1,41	0,42
Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar	1,58	0,60
Sağlığa yönelik saldırılar	1,13	0,30

Araştırmaya katılan kişilerin mobbing ölçeği ortalaması ($\bar{x}=1,49$) ve standart sapması 0,42 iken, “kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar” alt boyutu ortalaması ($\bar{x}=1,78$) ve standart sapması 0,632’tür. Bu bulgular araştırmaya katılanların mobbing olgusunu ve ifade edilen boyutunu çok düşük olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır. Alt boyutlar içerisinde sağlığa yönelik saldırılar en düşük ortalamaya sahip boyut çıkmıştır ($\bar{x}=1,13$). En yüksek ortalamaya sahip boyut ise ($\bar{x}=1,78$) ortalama



ile kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutu olmuştur.

Tablo 5. Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği	2,54	,89
Güçsüzlük	2,63	,98
Anlamsızlık	2,65	1,02
Normsuzluk	2,64	,87
Kendinden Uzaklaşma	2,34	1,00
Çevreden uzaklaşma	2,23	1,00
İşten uzaklaşma	2,75	1,28

Araştırmaya katılan kişilerin örgütsel yabancılaşma ölçeği ortalaması ($\bar{x} = 2,54$) ve standart sapması 0,89 iken, “güçsüzlük” alt boyutu ortalaması ($\bar{x} = 2,63$) ve standart sapması 0,98’dir. Bu bulgular araştırmaya katılanların örgütsel yabancılaşma olgusunu ve güçsüzlük alt boyutunun düşük düzeyde algıladıklarını ortaya koymaktadır. Alt boyutlar içerisinde çevreden uzaklaşma en düşük ortalama sahip boyut ($\bar{x} = 2,23$) olarak ortaya çıkarken işten uzaklaşma alt boyutu ise en yüksek ortalama sahip boyut ($\bar{x} = 2,75$) olarak tespit edilmiştir.

3.4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Mobbing ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasındaki ikili ilişkileri incelemek amacıyla

Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6. Mobbing ve Alt Boyutları ile Örgütsel yabancılaşma ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Mobbing	1												
Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar	,872**	1											
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	,722**	,501**	1										
İtibara yönelik saldırılar	,876**	,618**	,608**	1									
Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar	,891**	,740**	,564**	,705**	1								
Sağlığa yönelik saldırılar	,489**	,326**	,252**	,459**	,385**	1							
Örgütsel Yabancılaşma	,752**	,724**	,526**	,581**	,718**	,235**	1						
Güçsüzlük	,710**	,747**	,489**	,488**	,676**	,207**	,869**	1					
Anlamsızlık	,692**	,662**	,469**	,551**	,661**	,205**	,933**	,781**	1				
Normsuzluk	,541**	,499**	,457**	,417**	,506**	,144	,700**	,542**	,632**	1			
Kendinden Uzaklaşma	,686**	,614**	,473**	,567**	,679**	,209**	,932**	,745**	,853**	,574**	1		
Çevreden uzaklaşma	,527**	,438**	,406**	,480**	,479**	,190**	,764**	,558**	,645**	,406**	,731**	1	
İşten uzaklaşma	,675**	,710**	,425**	,473**	,646**	,240**	,907**	,757**	,819**	,572**	,826**	,626**	1

Düşük Güç: $r < 0,30$, Orta Güç: $0,30 < r < 0,70$, Yüksek Güç: $r > 0,70$
 *: $p < 0,05$, **: $p < 0,01$

Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında (0,752) $p < 0,01$ yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu bulgudan hareketle, “mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirten (H_1) hipotezi kabul edilmiştir.

Mobbing ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında da orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkiler vardır. Mobbingin alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında (0,144) $p < 0,01$ ile (0,747) $p < 0,01$ aralığında değişen oranda pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiler vardır. Dolayısıyla mobbing alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirten (H_2) hipotezi kabul edilmiştir.

3.4.4. Mobbing ve Alt Boyutları ile Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutları İçin Yapılan t Testi Analizlerine İlişkin Bulgular

Mobbing ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları için araştırmaya katılanların cinsiyetleri ve medeni durum arasında farklılık olup olmadığını karşılaştırmak için %95 güvenirlilikte bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Mobbing ve alt boyutlarına ilişkin yapılan t testine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyetler Arasındaki t Testi

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart	T	P
Mobbing	Kadın	63	1,43	,33	-1,528	0,128
	Erkek	107	1,53	,46		
Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar	Kadın	63	1,75	,58	-0,504	0,615
	Erkek	107	1,80	,65		
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	Kadın	63	1,20	,35	-2,491	0,014*
	Erkek	107	1,41	,61		
İtibara yönelik saldırılar	Kadın	63	1,35	,35	-1,512	0,132
	Erkek	107	1,45	,45		
Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar	Kadın	63	1,52	,51	-1,103	0,272
	Erkek	107	1,62	,64		
Sağlığa yönelik saldırılar	Kadın	63	1,08	,20	-1,738	0,084
	Erkek	107	1,16	,34		

“Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar” alt boyutuna erkeklerin katılma düzeyi ($\bar{x}=1,41$) iken kadınların katılma düzeyi ($\bar{x}=1,20$)dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda; kadınlar ile erkekler arasında, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutuna katılma



düzeıı bakımından anlamlı bir fark vardır (t:0014,p<0,05). Mobbing ölçeği ve diğer alt boyutlarda ise herhangi bir anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 8. Mobbing ve Alt Boyutlarına İlişkin Medeni Durum Arasındaki t Testi

	Medeni durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Mobbing	Evli	87	1,54	,41	1,378	0,170
	Bekar	83	1,45	,43		
Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar	Evli	87	1,86	,61	1,664	0,098
	Bekar	83	1,70	,64		
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	Evli	87	1,35	,56	0,436	0,663
	Bekar	83	1,31	,52		
İtibara yönelik saldırılar	Evli	87	1,44	,42	0,824	0,411
	Bekar	83	1,39	,42		
Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar	Evli	87	1,66	,59	1,620	0,107
	Bekar	83	1,51	,59		
Sağlığa yönelik saldırılar	Evli	87	1,13	,29	-0,002	0,999
	Bekar	83	1,13	,30		

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda mobbing ölçeği ve diğer alt boyutlarda medeni durum bakımından herhangi bir anlamlı farklılık yoktur.

Örgütsel Yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin yapılan t testine ilişkin bulgular aşığıda verilmiştir.

Tablo 9.Örgütsel Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyetler Arasındaki t Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	63	2,5176	,79881	-0,240	0,811
	Erkek	107	2,5514	,93563		
Güçsüzlük	Kadın	63	2,6553	,97757	0,264	0,792
	Erkek	107	2,6142	,98315		
Anlamsızlık	Kadın	63	2,6576	,96466	0,111	0,912
	Erkek	107	2,6395	1,06043		



Normsuzluk	Kadın	63	2,6127	,72100	-0,369	0,713
	Erkek	107	2,6636	,94434		
Kendinden Uzaklaşma	Kadın	63	2,2585	,94477	-0,78	0,436
	Erkek	107	2,3832	1,03994		
Çevreden uzaklaşma	Kadın	63	2,1746	,99903	-0,558	0,578
	Erkek	107	2,2636	1,00662		
İşten uzaklaşma	Kadın	63	2,7397	1,13742	-0,057	0,954
	Erkek	107	2,7514	1,36695		

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda Örgütsel yabancılaşma ölçeği ve alt boyutlarında cinsiyet bakımından herhangi bir anlamlı farklılık yoktur

Tablo 10. Örgütsel Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Medeni Durum Arasındaki Testi

	Medeni durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Örgütsel Yabancılaşma	Evli	87	2,61	,82	1,066	0,288
	Bekar	83	2,46	,95		
Güçsüzlük	Evli	87	2,72	,90	1,295	0,197
	Bekar	83	2,53	1,05		
Anlamsızlık	Evli	87	2,74	,94	1,276	0,204
	Bekar	83	2,54	1,10		
Normsuzluk	Evli	87	2,69	,85	0,656	0,513
	Bekar	83	2,60	,88		
Kendinden Uzaklaşma	Evli	87	2,38	1,00	0,605	0,546
	Bekar	83	2,29	1,02		
Çevreden uzaklaşma	Evli	87	2,23	,92	-0,009	0,993
	Bekar	83	2,23	1,08		
İşten uzaklaşma	Evli	87	2,88	1,26	1,392	0,166
	Bekar	83	2,61	1,30		

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda Örgütsel yabancılaşma ölçeği ve diğer alt boyutlarında medeni durum bakımından herhangi bir anlamlı farklılık yoktur

3.4.5. Mobbing ve Alt Boyutları ile Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizlerine İlişkin Bulgular

Mobbing ve alt boyutları ile Örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları için araştırmaya katılan kişilerin yaş grupları, öğrenim seviyeleri, arasında farklılık olup olmadığını karşılaştırmak için %95

güvenirlikte tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda fark çıkan gruplarda farkın kaynağını ortaya koymak amacıyla Tukey testi kullanılmıştır.

Mobbing ve alt boyutlarına ilişkin yapılan anova analizine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 11. Mobbing ve Alt Boyutlarına İlişkin Farklı Yaş Gruplarındaki Çalışanlar Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

Alt Boyutlar	Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p.
Mobing	18-25 Arası	23	1,45	,48	,897	,467
	26-35 Arası	75	1,55	,45		
	36-45 Arası	61	1,46	,38		
	46-55 Arası	9	1,36	,33		
	56 ve Üzeri	2	1,27	,04		
Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar	18-25 Arası	23	1,71	,67	,876	,480
	26-35 Arası	75	1,87	,65		
	36-45 Arası	61	1,73	,59		
	46-55 Arası	9	1,69	,59		
	56 ve Üzeri	2	1,28	,24		
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	18-25 Arası	23	1,26	,59	,505	,732
	26-35 Arası	75	1,37	,53		
	36-45 Arası	61	1,34	,58		
	46-55 Arası	9	1,13	,20		
	56 ve Üzeri	2	1,20	,00		
İtibara yönelik saldırılar	18-25 Arası	23	1,36	,50	,813	,518
	26-35 Arası	75	1,47	,46		
	36-45 Arası	61	1,39	,34		
	46-55 Arası	9	1,30	,30		
	56 ve Üzeri	2	1,21	,18		
Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar	18-25 Arası	23	1,54	,56	,641	,634
	26-35 Arası	75	1,66	,66		
	36-45 Arası	61	1,54	,55		
	46-55 Arası	9	1,38	,42		
	56 ve Üzeri	2	1,57	,81		
Sağlığa yönelik saldırılar	18-25 Arası	23	1,15	,42	,415	,798
	26-35 Arası	75	1,15	,31		
	36-45 Arası	61	1,11	,23		
	46-55 Arası	9	1,06	,17		
	56 ve Üzeri	2	1,00	,00		

Uygulanan tekyönlü varyans analizi sonucunda; farklı yaş gruplarındaki kişiler arasında “mobbing ölçeği ve alt boyutuna katılma düzeyi bakımından anlamlı farklılık yoktur

Tablo 12. Mobbing ve Alt Boyutlarına İlişkin Farklı Öğrenim Seviyesindeki Çalışanlar Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

Alt Boyutlar	Öğrenim Seviyesi	N	Orta lama	Standart Sapma	F	P
Mobbing	Lise	8	1,34	,21	1,249	,292
	Ön Lisans	19	1,36	,38		
	Lisans	95	1,54	,45		
	Yüksek	45	1,46	,39		
	Doktora	3	1,63	,60		
Kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar	Lise	8	1,49	,42	1,084	,366
	Ön Lisans	19	1,57	,63		
	Lisans	95	1,83	,61		
	Yüksek	45	1,81	,67		
	Doktora	3	1,74	,71		
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	Lise	8	1,20	,34	,939	,443
	Ön Lisans	19	1,23	,63		
	Lisans	95	1,39	,60		
	Yüksek	45	1,25	,34		
	Doktora	3	1,53	,76		
İtibara yönelik saldırılar	Lise	8	1,40	,36	,964	,429
	Ön Lisans	19	1,28	,31		
	Lisans	95	1,45	,45		
	Yüksek	45	1,38	,41		
	Doktora	3	1,64	,32		
Yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar	Lise	8	1,32	,39		
	Ön Lisans	19	1,47	,49		
	Lisans	95	1,64	,61		
	Yüksek	45	1,54	,59		

	Doktora	3	1,90	1,20		
Sağlığa yönelik saldırılar	Lise	8	1,00	,00	2,859	,025*
	Ön Lisans	19	1,07	,11		
	Lisans	95	1,19	,37		
	Yüksek	45	1,04	,12		
	Doktora	3	1,00	,00		

Mobbing ve alt boyutlarına ilişkin farklı öğrenim seviyesindeki çalışanlar arasındaki tek yönlü varyans analizi sonucunda “sağlığa yönelik saldırılar” alt boyutunda anlamlı farklılık vardır. (F:2,859, p<0,05). Tukey testi sonuçlarına göre farkın kaynağı lisans ile yüksek lisans eğitime sahip kişiler arasında ortaya çıkmıştır. Lisans mezunlarının “sağlığa yönelik saldırılar” alt boyutuna katılma düzeyi yüksek lisans mezunu kişilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Mobbing ölçeği ve diğer alt boyutlarında ise anlamlı farklılık yoktur.

Örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin yapılan anova analizine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 13. Örgütsel Yabancılaşma ve Alt Boyutlarına İlişkin Farklı Öğrenim Seviyesindeki Çalışanlar Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

Alt boyutlar	Yaş Grubu	N	Ortalam	Standar Sapma	F	P
Örgütsel Yabancılaşma	18-25 Yaş Arası	23	2,43	,92	2,01	,095
	26-35 Yaş Arası	75	2,70	,90		
	36-45 Yaş Arası	61	2,46	,85		
	46-55 Yaş Arası	9	2,17	,73		
	56 ve üzeri	2	1,47	,43		
Güçsüzlük	18-25 Yaş Arası	23	2,53	,92	1,21	,307
	26--35 Yaş Arası	75	2,75	1,05		
	36-45 Yaş Arası	61	2,60	,95		
	46-55 Yaş Arası	9	2,25	,61		
	56 ve Üzeri	2	1,64	,30		
Anlamsızlık	18-25 Yaş Arası	23	2,61	1,08	1,74	,143
	26-35 Yaş Arası	75	2,81	1,05		
	36-45 Yaş Arası	61	2,58	,97		
	46-55 Yaş Arası	9	2,11	,86		
	56 ve Üzeri	2	1,57	,81		
Normsuzluk	18-25 Yaş Arası	23	2,47	,84	2,33	,058

	26-35 Yaş Arası	75	2,74	,80		
	36-45 Yaş Arası	61	2,68	,92		
	46-55 Yaş Arası	9	2,40	,94		
	56 ve Üzeri	2	1,10	,14		
Kendinden Uzaklaşma	18-25 Yaş Arası	23	2,24	1,11	1,84	,123
	26-35 Yaş Arası	75	2,53	1,05		
	36-45 Yaş Arası	61	2,25	,90		
	46-55 Yaş Arası	9	1,79	,84		
	56 ve Üzeri	2	1,57	,81		
Çevreden uzaklaşma	18-25 Yaş Arası	23	2,24	1,14	1,29	,276
	26-35 Arası	75	2,39	1,09		
	36-45 Yaş Arası	61	2,06	,84		
	46-55 Yaş Arası	9	2,20	,83		
	56 ve Üzeri	2	1,40	,28		
İşten uzaklaşma	18-25 Yaş Arası	23	2,47	1,29	2,02	,093
	26-35 Yaş Arası	75	3,02	1,30		
	36-45 Yaş Arası	61	2,61	1,26		
	46-55 Yaş Arası	9	2,42	1,07		
	56 ve Üzeri	2	1,40	,00		

Uygulanan tekyönlü varyans analizi sonucunda; farklı yaş gruplarındaki kişiler arasında “örgütsel yabancılaşma ölçeği ve alt boyutuna katılma düzeyi bakımından anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 14. Örgütsel yabancılaşma ve Alt Boyutlarına İlişkin Farklı Öğrenim Seviyesindeki Çalışanlar Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	p.
Örgütsel Yabancılaşma	Lise	8	2,49	,56	1,193	,316
	Ön Lisans	19	2,18	,86		
	Lisans	95	2,59	,90		
	Yüksek Lisans	45	2,57	,87		
	Doktora	3	3,10	1,42		
Güçsüzlük	Lise	8	2,46	,75	1,183	,320
	Ön Lisans	19	2,20	,90		
	Lisans	95	2,68	,99		
	Yüksek Lisans	45	2,70	,98		
	Doktora	3	2,95	1,61		
Anlamsızlık	Lise	8	2,55	,77	,415	,798

	Ön Lisans	19	2,44	1,07		
	Lisans	95	2,69	1,03		
	Yüksek Lisans	45	2,63	1,04		
	Doktora	3	3,14	1,41		
Normsuzluk	Lise	8	2,43	,60	1,249	,292
	Ön Lisans	19	2,46	1,08		
	Lisans	95	2,69	,86		
	Yüksek Lisans	45	2,60	,81		
	Doktora	3	3,53	,42		
Kendinden Uzaklaşma	Lise	8	2,57	,69	1,355	,252
	Ön Lisans	19	1,88	,83		
	Lisans	95	2,37	1,01		
	Yüksek Lisans	45	2,38	1,06		
	Doktora	3	2,86	1,51		
Çevreden uzaklaşma	Lise	8	2,20	,86	1,485	,209
	Ön Lisans	19	1,82	,76		
	Lisans	95	2,28	1,01		
	Yüksek Lisans	45	2,24	1,02		
	Doktora	3	3,13	1,85		
İşten uzaklaşma	Lise	8	2,65	1,14	,912	,458
	Ön Lisans	19	2,24	1,24		
	Lisans	95	2,80	1,32		
	Yüksek Lisans	45	2,84	1,20		
	Doktora	3	3,13	2,01		

Örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin farklı öğrenim seviyesindeki çalışanlar arasındaki tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık yoktur.

Demografik değişkenler açısından mobbing ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına ilişkin çalışanların algıları arasında farklılıklar olduğunu ifade eden H_3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Sonuç

Mobbing ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada cinsiyet bakımından çoğunluğu erkeklerin oluşturduğu, medeni durum bakımından evli ve öğrenim seviyesi bakımından lisans olduğu ve önemli bir kısmının 26-35 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Araştırmada mobbing ortalamalarına ilişkin

bulgulardan mobbingin ve alt boyutlarının çok düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç araştırmaya katılanlar açısından oldukça sevindirici bir sonuçtur. Mobbing oldukça yaygınlaşan, olumsuz sonuçları barındıran ve önemli hale geldiği için cezai yaptırımlar içeren düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden bir durumdur. Dolayısıyla düşük düzeyde çıkması araştırmaya katılanların böyle bir sıkıntıyla başa çıkmak için çok fazla gayret göstermelerine gerek olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılanları örgütsel yabancılaşma düzeylerinin düşük alt boyutları bakımından ise orta düzeyde oldukları tespit edilmiştir. Boyutların en alt düzeyde çıkması istenen bir sonuç olmakla birlikte yüksek çıkmaması da olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Çünkü örgütsel yabancılaşmanın yüksek düzeyde olması, çalışanların kendilerini işe verememeleri ve işten ayrılmalarına neden olabilecek bir durumdur. Orta düzeyde çıkan örgütsel yabancılaşma düzeyinin daha da düşmesi adına yöneticiler gerekli tedbirleri almalarının gerekli olduğu ifade edilebilir. Yöneticiler aynı şekilde mobbing olgusunun örgütsel yabancılaşmayı arttırdığı dolayısıyla mobbingin ortaya çıkarıcı sebepleri önlemek gerektiğinin bilincinde hareket etmeleri gerektiğini söylemek mümkündür. Başarıda insan unsuru en önemli faktör olduğu gerçeği göz önüne alındığında bu unsurları ortadan kaldırmanın önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Farklılıkların olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan analizlerde örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarında demografik değişkenler bakımından farklılıkların olmadığı görülmüştür. Cinsiyet, medeni durum, farklı yaş aralıkları ve öğrenim seviyeleri arasında farklılıkların çıkmamasında çalıştıkları işletmelerde kurumsallaşmanın olduğu, işlerin bireylere bağlı olmadığı ve sistemin işlediği, kuralların kendisini hissettirmesinin etkili olduğu söylenebilir.

Mobbing bakımından kadınlar ile erkekler arasında sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda farklılıkların olduğu ve erkek katılımcıların bayan katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde oldukları görülmüştür. Böyle bir bulgudan erkeklerin mobbinge daha çok maruz kaldıkları söylenebilir.

Mobbing ve alt boyutlarına ilişkin farklı öğrenim seviyelerindeki çalışanlar arasında da sağlığa yönelik saldırılar alt boyutunda anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Buna göre lisans mezunları, yüksek lisans mezunlarının ortalamasından daha yüksek çıkmıştır. Mobbing ve alt boyutlarında medeni durum, farklı yaş grupları açısından herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.



Bu çalışma bir ilçede faaliyet gösteren ve inşaat sektöründe faaliyette bulunan işletmeleri kapsamaktadır. Dolayısıyla ortaya çıkan sonuçlar bu bağlamda değerlendirilmelidir. Daha genelleştirilebilir sonuçlar elde etmek daha büyük örneklemeleri, farklı sektörleri ve bölgeleri gerekli kılmaktadır.

Kaynakça

Ahmet T., (2015),“İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi.”*Çalışma ve Toplum*, s.221-258.

Aiken, M., ve Jerald H. (1966), “Organizational Alienation: A Comparative Analysis” *American Sociological Review*, p.497-507.

Allen, B. H., ve William R. L. (1977), “Perceived Organizational Structure And Alienation Among Management Trainees”, *Academy of Management Journal*, p.334-341.

Çınar, O. (2015), “The Relationships Between Mobbing, Organizational Citizenship Behavior And Turnover Intention: A Survey Study In Erzurum/Turkey”, *Journal of Global Strategic Management*, p.84-95.

Demirel, Y. (2009), “Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.115-132.

Duffy, M, ve Len S. (2014), *Overcoming Mobbing: A Recovery for Workplace Aggression and Bullying*, New York: Oxford University Press.

Günsal, E. (2010), Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Hubert, A. B., ve Marcvan V. (2001),“Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, p.415-424.

Karsavuran, S. (2014),“Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s.271-296.

Laleoğlu, A, ve Emine Ö. (2013), “Mobbing Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Sosyal Politika Çalışmaları*, s.9-31.

Leymann, H. (1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, p.119-126.

Leymann, H. (1996),“The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, p.165-184.



Özdamar, K. (2002), *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1*, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özler, N. D. E., ve Meltem D. (2014), “Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.291-310.

Sağbaş M., Mehmet N. E., ve Karabal C. (2015), “Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu Ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği”, *Uluslararası Hakemli Psikiyatri Ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, s.60-77.

Sarros, J. C., G.A. Tanewski, R.P. Winter, J.C. Santora, ve I.L. Densten (2002), “Work Alienation and Organizational Leadership” *British Journal of Management*, p.285-304.

Seeman, M. (1983), “Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes”, *Social Psychology Quarterly*, p.171-184.

Shelton, T. L. (2011), “Mobbing, Bullying, & Harassment: A Silent Dilemma in the Work place”, *Southern Illinois University Carbondale*, p.1-35.

Şimşek, M.Ş., Çelik A., Akgemci T., Fettahlıoğlu T. (2006), “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması.”14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, s.569-587.

Tınaz, P. (2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),” *Çalışma ve Toplum*, 13-28.

Turan, M., ve Parsak G. (2011), “Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s.1-20.

Tutar, H. (2010), “İşgören Yabancılaşması Ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, s.175-203.

Williamson, I., ve Cullingford C.. (1998), “Adolescent Alienation: its correlates and consequences”, *Educational Studies*, p.333-343.

Zapf, D. (1999), “Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work”, *International Journal of Manpower*, p.70-85.