



İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi

Relationship of Mobbing (Psychological Violence) at Work with Job Satisfaction, Job Alienation and Intention to Quit

Çiğdem İnce Ayaydın^{1*}

* Sorumlu yazar
Corresponding author

¹ Gümüşhane Üniversitesi, Türkiye
Gümüşhane University, Turkey
ak.kardelen@hotmail.com
ORCID ID 0000-0003-4984-8881

Makale geliş tarihi / First received : 10.12.2020

Makale kabul tarihi / Accepted : 28.12.2020

143

Bilgilendirme / Acknowledgement:

Yazar aşağıdaki bilgilendirmeleri yapmaktadır:

- 1-Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında Prof.Dr. M.Ferhat Özbek'in danışmanlığında yazılmış, yayınlanmamış yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.
- 2-Makalenin yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır. Tez çalışmasında danışmanlık yapan Prof.Dr. M.Ferhat ÖZBEK yazarlık hakkından feragat etmiştir.
- 3- Makalemizde etik kurulu izni ve/veya yasal/özel izin alınmasını gerektiren bir durum yoktur. Araştırma 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış olan tez çalışmasından uyarlanmıştır.
- 4-Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

This article was checked by *Turnitin*. Similarity Index 23%

Atıf bilgisi / Citation:

İnce Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 143-176.

ÖZ

Bu çalışmanın amacı işyerinde psikolojik şiddet ile iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu yönüyle çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurması beklenmektedir. Çalışma Trabzon ve Gümüşhane’de 194 çalışan üzerinde anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ve hipotezleri test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları teori ve beklentilerle uyumlu bir şekilde, işyerinde uygulanan psikolojik şiddet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki tespit edildiğini göstermektedir. Çalışma sonuçları ayrıca psikolojik şiddet ile işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile arasında ise istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki tespit edildiğini göstermektedir. Çalışmada iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapısal eşitlik modeli sonuçları psikolojik şiddetin davranışlarının iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracı bir değişken olduğu bulgusuna işaret etmektedir. Bulgular yöneticilerin psikolojik şiddete maruz kalmanın ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçlarını göz önüne alarak, işyerinde psikolojik şiddetin oluşumunu engelleme çabası içerisinde olmaları gerektiğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler

İşyerinde Psikolojik Şiddet, İşten Ayrılma Niyeti, İş tatmini, İşe Yabancılaşma, Yapısal Eşitlik Modeli

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between mobbing at the workplace and job satisfaction, job alienation and intention to quit. In this respect, it is expected this study to fill the gap in the literature. The study was conducted with 194 employees in Trabzon and Gümüşhane through the survey method. In the study, exploratory and confirmatory factor analysis was used, and to test the hypotheses, regression analysis was used. The results of the analysis indicate that in line with the theory and expectations, a statistically significant negative correlation was determined between the mobbing in the workplace and job satisfaction. The study results also show that there is a statistically significant positive relationship between mobbing (psychological violence) and job alienation and intention to quit. In the study, it was found that there is a negative relationship between job satisfaction and job alienation. The results of the structural equation model indicate the finding that job alienation is a mediating variable in the relationship of psychological violence behaviors with job satisfaction. Findings show that administrators should put in effort to prevent the occurrence of psychological violence at the workplace, considering the negative consequences that will occur after being exposed to psychological violence.

Keywords

Workplace Psychological Violence, Intent to Quit, Job Satisfaction, Work Alienation, Structural Equation Model

GİRİŞ

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların iş hayatından şikâyet etme nedenleri arasında, işyeri bağlantılı psikolojik bir davranışsal sorundan bahsedilmektedir (Fitzpatrick vd., 2011, s. 479). Önceleri küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet ortamından kaynaklandığı varsayılan ve geçici bir problem olduğu düşünülen bu olgunun (Tınaz, 2008, s. 7-10), zaman içerisinde örgütleri ve bireyleri derinden etkileyen bir sorun olduğu anlaşılmıştır. Bu sorunun dilimizde en basit şekilde ifadesi “*işyerinde psikolojik şiddet*”tir.

Literatürde “mobbing” ve son zamanlarda ön plana çıkan adı ile “bullying” olarak ifade edilen psikolojik şiddet, giderek tüm dünyada en önemli yönetim sorunlarından biri haline gelmiştir (Fitzpatrick vd., 2011, s. 1-2; Bentley vd., 2012, s. 1-2). Psikolojik şiddetin ne kadar önemli bir sorun olduğu ve hangi boyutlara ulaştığı Batı literatüründeki çalışmalarda ortaya konmuştur (Bjorkqvist vd., 1994, s. 173-184; Einarsen ve Skogstad, 1996, s. 185-201). İş yaşamında değişik biçimlerde ortaya çıkan psikolojik şiddet davranışları, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önemli bir sorundur (Köse ve Uysal, 2010, s. 262). Türkiye’deki literatür incelendiğinde; Tiğrel ve Kokalan (2009, s. 91-99), Öztürk vd. (2008, s. 435-442), Yıldırım ve Yıldırım (2007, s. 1444-1453), Aydın ve Özkul (2007, s. 69-186), Cemaloğlu (2007, s. 77-87), Cemaloğlu ve Ertürk (2007, s. 345-362), Gündüz ve Yılmaz (2008, s. 269-282)’in çalışmaları, psikolojik şiddetin Türkiye’de önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Psikolojik şiddetin bu kadar yaygın olması, çalışma hayatında bireye ve örgüte zarar vermesi, konunun ciddiyetini ortaya koymakta ve onun sonuçları hakkında araştırma yapılması gereğine işaret etmektedir. Çünkü örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet, iş görenleri kısa ve uzun dönemde olumsuz etkilediği gibi, örgütsel faaliyetlerde çalışanlarında verimliliğini ve performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt içerisinde bir veya birden fazla bireye karşı bir kişi veya bir grup tarafından sistematik olarak uygulanan saldırı anlamına gelen psikolojik şiddet (Einarsen, 2000, s.381; Tınaz, 2008, s. 8; Leymann, 1996, s. 165-166), hem bireylere hem de örgütlere zarar vermektedir.

Psikolojik şiddetin örgütler açısından büyük önem taşıması ve çalışma hayatında önemli bir stres kaynağı olarak algılanması (Jiménez vd., 2009, s. 359) onun son on yıldır akademik olarak birçok boyutuyla incelenen bir konu olmasını sağlamış ve pek çok araştırmacı bu konuya ilgi göstermiştir. Bu çalışma ise psikolojik şiddetin iş ile ilgili bireysel etkilerini (iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti) ortaya koymak amacındadır. Bu çalışma *psikolojik şiddetin alt boyutları ile iş tatmini* ile olan ilişkisini teorik temel içerisinde kurmaya çalışarak, daha ileri düzeyde test ederek ve daha önceden inşa edilmiş bir teoriyi geliştirerek (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007, s. 1281-1303) ilgili bilim dalına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada psikolojik şiddetin etkisi olduğu düşünülen diğer bir işle ilgili bireysel sonuç değişkeni *işe yabancılaşmadır*. Yapılan literatür taramasında psikolojik şiddetin işe yabancılaşma ile ilişkisi olduğu konusundaki herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak psikolojik şiddete yakın olarak ifade edilebilecek işyerinde taciz davranışları ile işe yabancılaşmanın semptomları arasındaki ilişkiler araştırılan Camerino vd.’nin (2005, s. 61-66) çalışması literatürde yer almaktadır. Fakat Camerino’nun çalışması psikolojik şiddet ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri doğrudan incelememekte, sadece semptomlar üzerine odaklanmaktadır. Dolayısı ile bu araştırma, *psikolojik şiddet ve işe yabancılaşma* ilişkisini alt boyutları ile ortaya koyarak literatüre katkı sağlama amacındadır.

Bu çalışmada ayrıca psikolojik şiddet ile *işten ayrılma niyeti arasındaki* ilişki araştırılmıştır. Psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyeti ilişkisini açıklayan çalışmalar olmak ile birlikte, *psikolojik şiddetin alt boyutlarından hangisinin neden işten ayrılma niyetli ile ilişkili olabileceğine yönelik literatürde yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır*. Dolayısıyla bu çalışma psikolojik şiddet → işten ayrılma niyeti ilişkisini teorik olarak alt boyutları ile ortaya koyan ve test eden çalışmalardan birisi niteliğini taşımaktadır. İlgili literatür incelemesinde *işe yabancılaşma ile iş tatmini arasındaki ilişkiler* araştırılmış, ancak herhangi bir bulguya ulaşılamamıştır. Dolayısı ile bu çalışma söz konusu ilişkileri test eden araştırmalar arasında gösterilebilir. Bu çalışmada etkisi araştırılan diğer bir ilişki de iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere dir. Yapılan çalışmalar iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Gül vd., 2008, s. 72-83; Scott vd., 2006, s. 519-540; Takase vd., 2005, s. 209-217). Bu çalışma iki değişken arasındaki ilişkileri tekrar test ederek, daha önce yapılmış çalışmalarda elde edilen bulguların geçerliliğini kuvvetlendirmek amacındadır. Son olarak bu çalışmada psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracı (mediatör) rolünün olup olmadığını araştırmaktadır. Bilindiği üzere iki değişken arasındaki ilişki ortaya konulduktan sonra moderatör veya mediatör değişkenlerin araştırılması gerekmektedir (Bono ve McNamara, 2011, s. 657-660). Dolayısı ile bu çalışma söz konusu ilişkileri mantıksal bir çerçeve içerisinde (Whetten, 1989, s. 490-495) araştırmakta ve test etmektedir.

TEORİ VE HİPOTEZLER

Çalışmanın bu bölümünde, psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine yapılan çalışma sonuçlarına değinilmiş ve araştırma modelinde yer alan değişkenlere ilişkin hipotezler geliştirilmiştir.

Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi

Psikolojik şiddetin iş tatmine etkisi üzerine gerçekleştirilen pek çok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda ortaya çıkan ortak sonucun; psikolojik şiddetin iş tatminini azalttığı söylenebilir (Elvira vd., 2003; Einarsen vd., 1994; Zapf vd., 1996). Psikolojik şiddet ile iş tatmini ilişkisini gösteren literatüre bazı örnekler şu şekilde ifade edilebilir: Niedl (1996, s. 239-240) araştırmasında, psikolojik şiddetin iş tatminini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir şekilde, Hoel ve Cooper, 2000, s. 14) psikolojik şiddet ve iş tatminsizliği arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Tınaz (2006, s. 13-28) işyerinde psikolojik şiddet sonucunda, örgüt içinde iş tatmininde azalma olduğunu belirlemişlerdir. Çalışkan (2005) psikolojik şiddet davranışları ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Benzer şekilde, Einarsen vd. (1994, s. 381-401), Zapf vd. (1996, s. 215-237) psikolojik şiddet ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalardan ortaya çıkan ortak sonuç, psikolojik şiddet ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Elvira vd., 2003, s. 1-20). Ancak yapılan çalışmalarda, psikolojik şiddetin alt boyutlarından hangisinin iş tatmini ile ilişkili olduğu konusundaki yeterli sayıda literatür bulunmamaktadır. Bu çalışma ilgili alandaki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. İlgili literatür incelenmesinde Rayner ve Hoel, 1997, s. 183) tarafından tanımlanan beş tür psikolojik şiddet davranışının olabileceği ortaya konulmuştur. Bunlar sırası ile *mesleki statü ile ilgili tehditler, kişisel saygınlık ile ilgili tehditler, dışlanma davranışları, aşırı iş yüküne tabi tutma ve istikrarsızlaştırma davranışlarıdır*. Quine (2001, s. 79) psikolojik şiddetin beş boyutunun iş tatmini ile ilişkisini araştırmıştır. Elde edilen

sonuçlar psikolojik şiddetin beş boyutunun da iş tatmini ile negatif bir ilişkisini göstermektedir. Acaba bu bulgu Türkiye için geçerli midir? Quine (2001, s. 79) yaptığı çalışmada, psikolojik şiddetin istikrarsızlaştırma boyutunun iş tatmini ile ilişkisinin diğer boyutlardan fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Acaba bu sonuç farklı bir örnekleme ve farklı bir kültürde nasıl ortaya çıkmaktadır? Quine (2001, s. 79) ayrıca yaptığı çalışmada regresyon analizi yaparak iş tatmini üzerinde psikolojik şiddetin hangi boyutunun etkili olduğunu araştırmamıştır. Dolayısı ile bu çalışma kendinden önce gelen çalışmaları geliştirici niteliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak, bu çalışma *psikolojik şiddet → iş tatmini* ilişkisini, regresyon analizini kullanarak daha ileri düzeyde test ederek ve daha önceden inşa edilmiş bir teoriyi geliştirerek (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007, s. 1281-1303) ilgili bilim dalına katkı yapmayı amaçlamaktadır. Psikolojik şiddetin alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren hipotezler aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

Mesleki statü ile ilgili tehditler ile iş tatmini ilişkisi: Kişinin yaptığı iş sürekli olarak küçümsenmesi, sabote edilmesi ve kişi sürekli olarak haksız yere eleştirilmesi ve gereksiz yere kontrol edilmesi, çalışma ortamında meslektaşları önünde küçük düşürülürse, ona gözdağı verilmesi ve onun baş edemeyeceği bir rekabet ortamı içerisine sürüklenmesi mesleki statü ile ilgili tehditlerdir. Bu tehditler, kişinin onun mevcut işinde hissetmiş olduğu tatminini olumsuz etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından “sürekli hata yapıyorsun, böyle çalışırsan bize katkı sağlaman mümkün değil” gibi sözlerle eleştirilirse bu durum kişinin moralini bozacak, kendisini kötü hissetmesini sağlayacak ve işinden almış olduğu tatmin azalacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse, *mesleki statü ile ilgili tehditler* arttıkça iş tatmini de azalacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 1a: İşyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ve iş tatmini ilişkisi: İşyerinde kişinin dürüstlüğü, doğruluğu konusunda yanlış kanaatler oluşursa, kişiye çalışma arkadaşları önünde iğneleyici ve hakaret edici sözler söylenirse, kişi sözlü ya da sözsüz olarak tehdit edilirse, bu durum onun hem mevcut işindeki kariyer beklentilerinin karşılanmasını zorlaştırabilir ve bu kişinin işinde elinden gelenin en iyisini yapmasının önünde bir engel olarak ortaya çıkar. Örneğin, çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından uygunsuz şakalar yapılarak sürekli rahatsız edilen, kızdırılan ve alay edilen kişi işyerinde kendisini kötü hissedecek ve bu durum kişinin işinden almış olduğu tatmini azaltacaktır. Özetle ifade edilirse, *kişisel saygınlık ile ilgili rahatsız edici davranışlar* arttıkça iş tatmini de azalacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi şu şekildedir;

Hipotez 1b: İşyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler arttıkça iş tatmini azalır.

Dışlanma ve iş tatmini ilişkisi: Kişi çalışma arkadaşları ya da yöneticisi tarafından işi ile ilgili gerekli bilgilere ulaşamıyor ise, dışlandığını, yok sayıldığını ya da görmezden geldiğini düşünüyorsa ve yöneticileri tarafından nedensiz yere işiyle ilgili eğitim görme ve terfi ettirilme isteği reddediliyorsa, bu durum onda değersiz bir çalışan olduğu izlenimi uyandıracak ve işinden almış olduğu tatmin azalacaktır. Bu durumu bir örnek ile açıklamak mümkündür; eğer kişi çalışma arkadaşları önünde yöneticisi tarafından “terfi etme isteğini yöneticisine veya çalışma arkadaşlarına iletğinde olumsuz bir geri bildirim alırsa” bu

durum onun işine yoğunlaşmasını zorlaştıracak, işi için yapacak bir şey olmadığını düşünmeye başlayacak ve dolayısıyla işinden almış olduğu tatmin düzeyi azalacaktır. Özetle, *çalışanlar işyerinde dışlandığını düşündükçe iş tatminleri de azalır*. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir;

Hipotez 1c: işyerinde dışlama davranışları iş tatminini azaltır.

Aşırı çalıştırılma ve iş tatmini ilişkisi: Kişiye normal yaptığı iş dışında olanaksız tarihlere bitirmek üzere fazla iş yüklenirse ya da mevcut yaptığı işi yapması için aşırı baskı uygulanırsa, bu durum kişinin işindeki beklentilerini göz önüne alarak mevcut işiyle tatmin olamamasına yol açabilir. Örneğin, kişi yöneticisi tarafından “işine daha fazla odaklan, işini daha kısa sürede halletmelisin, daha sırada bekleyen çok iş var” gibi sözlerle eleştirilirse, bu durum kişinin moralini bozacak ve işinden almış olduğu tatmin azalacaktır. Özetle söylemek gerekirse, *eğer iş gören gereksiz yere fazla çalıştırıldığını düşünürse, bu durum onun iş tatminini azaltır*. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir;

Hipotez 1d: İş gören gereğinden fazla çalıştırılması onun iş tatminini azaltır.

İstikrarsızlaşma davranışları ve iş tatmini ilişkisi: Kişinin iş ile ilgili göstermiş olduğu çabaları sürekli olarak değersiz görülürse, moralinin bozulması için çaba harcanırsa, buna ilave olarak kişiye danışmaksızın sorumluluk alanları değiştirilirse veya ona haber vermeksizin hedefler değiştirilirse, bu durum kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu tatmini olumsuz yönde etkileyebilir. Bir örnek vermek gerekirse; kişi çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından “hedefine ulaşman gerekir, yoksa bu işte kalman zor” gibi sözlerle eleştirilirse bu durum kişinin moralini bozacak, kendisini kötü hissetmesini sağlayacak ve işinden aldığı tatmin azalacaktır. Kısacası *çalışanı işyerinde istikrarsızlaşma davranışlarına maruz kalması onun iş tatminini azaltır*. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir;

Hipotez 1e: İşyerinde istikrarsızlaşma davranışlarının artması iş tatminini azaltır.

Psikolojik Şiddet ve İşe Yabancılaşma İlişkisi

Psikolojik şiddet nedeniyle çalışanların örgüte karşı bağlılık ve sadakat duyguları kaybolur. Bu nedenle, psikolojik şiddet davranışlarının varlığına müsaade eden işletmeler, yüksek orandaki iş devamsızlığı, istifaların yarattığı maliyetler ve sabotajlar gibi nedenlerle verimliliklerini ve etkinliklerini kaybedecektir (Aydın ve Özkul, 2007, s. 175; Gündüz ve Yılmaz, 2008, s. 273). Böyle bir durumda çalışanlar iş yapmak yerine mesai yapmaya başlarlar. Dolayısı ile psikolojik şiddet, çalışanların işe yabancılaşmaları üzerinde etkili olur. Yapılan literatür taramasında psikolojik şiddete yakın olarak ifade edilebilecek işyerinde taciz davranışları ile işe yabancılaşmanın belirtileri arasındaki ilişkileri araştırılan bir çalışma literatürde tespit edilmiştir. Fakat bu çalışma psikolojik şiddet ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin doğrudan incelememektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular şu şekildedir: Çalışma *işyerinde taciz davranışları* (harassment at work) ile işe yabancılaşmanın belirtileri arasında gösterilen işe karşı gereğinden fazla bağlılık, hastalara karşı muamelede belirsizlik ve işin anlamı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır (Camerino vd., 2010, s. 61-66). Benzer şekilde, Demirel, Ötken ve Kuntay (2012) İstanbul’da farklı şirketlerde çalışan 182 beyaz yakalı çalışan üzerinde yapılan analizler sonucunda psikolojik tacizin işe yabancılaşmayı etkilediği ortaya konulmuştur. Kerse ve Babadag (2019) çalışmasında işyerinde zorbalığın iş yabancılaşması üzerindeki etkisini ve bu etkideki siyasi davranış algısı ve örgütsel yabancılaşmanın rollerini

tanımlamaya çalışmaktadır. Araştırmanın bulguları, işyerinde zorbalığın iş yabancılaşmasına etkisinde siyasi davranış algısının aracılık rolü üstlendiğini, ayrıca örgütsel yabancılaşmanın iş yabancılaşmasına siyasi davranış algısının etkisinde aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Aşağıda psikolojik şiddet ile işe yabancılaşma arasında neden ilişki olduğu mantıksal olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Mesleki statü ile ilgili tehditler ile işe yabancılaşma ilişkisi: Kişinin yaptığı iş küçümsenmesi, onun haksız yere eleştirilmesi ve yöneticisi tarafından gereksiz yere kontrol edilmesi, ilave olarak da kişi çalışma ortamında meslektaşları önünde küçük düşürülmesi, ona gözdağı verilmesi gibi durumlar, onun mevcut işini yapamayacak gibi hissetmesine yol açabilir. Bu durum da beraberinde işe yabancılaşmayı getirebilir. Bir örnek vermek gerekirse kişi çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından “bu işyerine katkı yok, çalışmandan memnun değiliz” gibi sözlerle eleştirilirse bu durum kişinin işindeki coşkuyu ve hevesi azaltacak, onun moralini bozacak ve işini sevmemesine, sadece geçimimi sağlamak için çalışmasına yol açabilecektir. Kısaca ifade edilirse; mesleki statü ile ilgili tehditler arttıkça işe yabancılaşma artacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 2a: İşyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ile işe yabancılaşma ilişkisi: İşyerinde kişiye çalışma arkadaşları önünde iğneleyici ve hakaret edici sözler söylenirse, kişi kendisini aşağılanmış hissedecektir. Bu durum kişinin işine yabancılaşmasına yol açabilir ve işinde elinden gelenin en iyisini yapmaya çabalamamasına sebep olabilir. Örneğin, çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından uygunsuz şakalar yapılarak sürekli rahatsız edilen, kızdırılan ve alay edilen kişinin işindeki coşkuyu ve hevesi azalır. Sonuç olarak kişisel saygınlık ile ilgili rahatsız edici davranışlar arttıkça işe yabancılaşma da artacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 2b: İşyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Dışlama ve işe yabancılaşma ilişkisi: Kişi, çalışma arkadaşları ya da yöneticisi tarafından ihtiyaç duyduğu bilgilere ulaşma konusunda engellendiğini, dışlandığını, yok sayıldığını ya da görmezden gelindiğini düşünürse ve yöneticisi tarafından nedensiz yere işiyle ilgili eğitim görme ve terfi ettirilme isteği reddedilirse, bu durum kişinin yaptığı işin değerli olmadığını düşünmesine yol açabilir. Bu durumu bir örnek ile açıklamak mümkündür; Kişi terfi etme isteğini yöneticisine veya çalışma arkadaşlarına iletğinde bu konuda olumsuz bir geri bildirim alırsa, bu durumda ne kadar çok çalışırsam çalışayım işimdeki amacıma ulaşmam zor gibi bir hissiyata kapılacak, dolayısıyla kişide işe yabancılaşma belirtileri ortaya çıkacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse; çalışanlar işyerinde dışlandıklarını düşündükçe işe yabancılaşma artar. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 2c: Çalışanların işyerinde dışlanma davranışlarına maruz kalmaları, onların işe yabancılaşmasını arttıracaktır.

Aşırı çalıştırılma ve işe yabancılaşma ilişkisi: Kişiye işini yaparken yöneticisi tarafından aşırı baskı uygulanırsa, bu durum kişinin strese girmesine ve işindeki coşkuyu ve hevesi kaybetmesine yol açar. Örneğin, kişi yöneticisi tarafından “işini hemen bitir, yavaş

çalışıyorsun, daha sırada yapacağın çok iş var” gibi bir eleştiriye muhatap olursa bu durum kişide “hem işler bana yaptırılıyor hem de tembel olduğum düşünülüyor” gibi bir izlenime sahip olmasına yol açarak, kişinin yaptığı işin yapılamayacak kadar rahatsız edici olduğunu düşünmesine sebep olacaktır. Kısaca, eğer iş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa, bu durum onun işe yabancılaşmasını artırır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 2d: İş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa, bu durum onun işe yabancılaşmasını artırır.

İstikrarsızlaştırma ve işe yabancılaşma ilişkisi: İşyerinde kişinin moralinin bozulması için sürekli çaba harcanırsa, buna ilave olarak kişiye danışmaksızın ona farklı görevler verilirse veya haber vermeksizin hedefler değiştirilirse, bu durum onun mevcut işinde hiçbir söz hakkı olmadığını düşünmesine yol açar. Bunun sonucunda, kişi işinde elinden gelenin en iyisini yapmamaya başlar. Bu durum da beraberinde işe yabancılaşmayı getirebilir. Bir örnek vermek gerekirse, kişi çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından “hedefine ulaşman gerekir, yoksa bu işte kalman zor” gibi sözlerle eleştirilirse ya da kişiyle bu anlamlara gelen başka sözlerle imalı konuşulursa bu durum kişinin “çalışıyorum ama sürekli çalışmalarım değersiz görülüyor, hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum, iş hayatım anlamsız oldu” düşüncelere kapılmasına yol açar. Sonuç olarak da kişi işine yabancılaşmaya başlar. Kısaca ifade etmek gerekirse çalışanlara yönelik işyerinde istikrarsızlaşma davranışlarının artması, işe yabancılaşmayı artırır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 2e: İşyerinde iş görene yönelik istikrarsızlaşma davranışlarının artması, işe yabancılaşmayı artırır.

Psikolojik Şiddet ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yapılan araştırmalarda, işyerinde sistematik psikolojik şiddet sonucunda mağdurlarda büyük ölçüde işten ayrılma niyeti olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Tınaz (2006, s. 13-28), işyerinde psikolojik şiddet sonucunda işgücü devir oranında gözle görülür bir artış olduğunu belirtmektedir. Rayner ve Cooper’in (1997, s. 213) yarı zamanlı çalışan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, katılımcıların yaklaşık olarak %27’sinin işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmaları nedeniyle işten ayrıldıkları saptanmıştır. Zapf ve Gross (2001, s. 497-522) işyerinde psikolojik şiddete maruz kalan mağdurların en sonunda çareyi işten ayrılmakta bulduklarını tespit etmişlerdir. Djurkovic vd. (2004, s. 469-497) işyerinde psikolojik şiddet varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Niedl (1996, s. 239-240), psikolojik şiddetin çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşturduğu, buna bağlı olarak iş gören devir hızını arttırdığı bulgusuna ulaşmıştır. Çalışkan ve Tepeci (2008, s. 135-148)’nin çalışması psikolojik şiddet davranışlarının çalışanların özellikle işte kalma niyeti üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Yukarıda tanımlanmış olan literatür psikolojik şiddet algılamasının çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymaktadır. Psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyetini arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar olmakla birlikte, psikolojik şiddetin alt boyutlarından hangisinin işten ayrılma niyeti ile ilgili olabileceğine yönelik literatürde yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışma *psikolojik şiddet → işten ayrılma niyeti* ilişkisini nedensel bir çerçeve içerisinde alt boyutları ile ortaya koymayı amaçlamaktadır. Aşağıda bu ilişkiler mantıksal bir çerçeve içerisinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Mesleki statü ile ilgili tehditler ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kişinin yaptığı iş küçük görülürse ve işinde yöneticisi tarafından gereksiz yere kontrol edilirse durum onun mümkün olan en kısa zamanda mevcut işinden ayrılmayı düşünmesine ya da her ne olursa olsun işten ayrılma konusunda istekli olmasına sebep olabilir. Bir örnek vermek gerekirse, kişi çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından “sürekli problem çıkarıyorsun, burada olduğun müddetçe bize katkı sağlaman mümkün değil” gibi sözlerle eleştirilirse bu durum kişinin “madem öyle ben de bu işten ayrılalım ya da kendime başka iş bulayım” gibi benzer düşüncelerin oluşmasına yol açacak ve kişinin işten ayrılma niyetini artıracaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse, mesleki statü ile ilgili tehditler arttıkça işe yabancılaşma artacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 3a: İşyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: İşyerinde kişiye çalışma arkadaşları önünde iğneleyici ve hakaret edici sözler söylenirse, bu durum kişinin mevcut işinden ayrılma konusunda istekli olmasına yol açabilir. Örneğin, çalışma arkadaşları veya yöneticisi tarafından uygunsuz şakalar yapılarak sürekli rahatsız edilen, kızdırılan ve alay edilen kişi işyerinde kendisini kötü hissedecek ve bu durum kişide işten ayrılma niyeti uyandıracaktır. Özetle ifade etmek gerekirse kişisel saygınlık ile ilgili rahatsız edici davranışlar arttıkça, işten ayrılma niyeti de artacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 3b: İşyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kişi çalışma arkadaşları ya da yöneticisi tarafından engellendiğini, dışlandığını, görmezden gelindiğini düşünürse ve onlar tarafından yükselme isteği reddedilirse, bu durum kişide işten ayrılma eğilimi uyandırabilir. Bir örnek ile açıklanacak olunursa; kişi terfi etme isteğini yöneticisine veya çalışma arkadaşlarına iletğinde, istediği cevabı alamaz ise veya aldığı cevap kendisinde hayal kırıklığı yaratırsa, kişide işten ayrılma niyeti oluşacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse çalışanlar işyerinde dışlandıklarını düşündükçe, onların işten ayrılma niyeti de bu duruma bağlı olarak artar. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 3c: Çalışanların işyerinde dışlama davranışlarına maruz kalmaları, onların işten ayrılma niyetini artıracaktır.

Aşırı çalıştırılma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kişiyeye normal yaptığı iş dışında fazla iş yüklenirse ya da mevcut yaptığı işi yapması için ona gereğinden fazla baskı uygulanırsa, bu durum kişinin şartlar olgunlaştığında işten ayrılmasına yol açabilir. Örneğin, kişi kasıtlı olarak sürekli geç saatlere kadar çalıştırılırsa, bu durum onda kendisine karşı bir art niyet olduğunu düşünmesine yol açabilir ve kişi de işten ayrılma konusunda bir eğilim ortaya çıkabilir. Sonuç olarak, eğer iş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa durum onun işten ayrılma niyetini artırır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 3d: İş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa, onun işten ayrılma niyetini artırır.

İstikrarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kişinin göstermiş olduğu çabaları önemsenmezse ve kişiye danışmaksızın görev alanları değiştirilirse, bu durum kişinin

mevcut işinden ayrılması için haklı bir gerekçe sayılabilir. Bir örnek vermek gerekirse, kişi geç saatlere kadar çalışır ancak hiçbir olumlu gelir bildirim alamazsa işinden soğumaya başlar ve işten ayrılma isteyebilir. Kısaca ifade edilirse, çalışanı işyerinde istikrarsızlaşma davranışlarına maruz bırakmak, onun işten ayrılma niyetini artırır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 3e: İşyerinde iş görene yönelik istikrarsızlaşma davranışlarının artması, onun işten ayrılma niyetini artırır.

İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi

İşine yabancılaşmış insan, yaşamının anlamını ve nedenini kaybetmiş olarak görür. Bu durum, çalışanın iş tatminini azaltır (Tutar, 2004, s. 119-120). İşe yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisine yönelik literatüre bakıldığında çok az çalışmanın olduğu dikkate çekicidir. Yumuk ve Koyuncu (2011) Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin iş tatminleri üzerine olan etkilerini belirlemek ve çalışanların demografik özellikleri açısından işe yabancılaşma ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda işe yabancılaşmanın alt boyutları ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Eğer çalışan hangi amaç uğruna çalıştığını bilemiyorsa, iş hayatının çoğunun anlamsız aktivitelerle geçtiğini düşünüyorsa, buna ilave olarak çalışan işinde coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorsa bu durum çalışanın işteki mevcut pozisyonunda amacını gerçekleştirmesini zorlaştırır. Bununla birlikte, kişi bir işin yapılamayacak kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorsa, işini sevmiyorsa, sadece geçimini sağlamak için çalıştığını düşünüyorsa, kısacası işine yabancılaşmışsa işinin kariyer beklentilerini karşılayamadığını düşünür ve mevcut işinden tatmin olamaz. Özetle, çalışanın işe yabancılaşma düzeyinin artması iş tatminini azaltır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir;

Hipotez 4: İşe yabancılaşma ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Rusbelt vd. (1988, s. 601)'e göre bireyler iş tatminsizliğine karşı ya negatif bir davranış olan işten ayrılma ya da pozitif bir davranış olan sorunları dile getirme ve çözüm bulma gibi aktif davranışlarda bulunabilirler. Literatürde işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu yönünde hem teorik hem de ampirik bulgular bulunmaktadır. Örneğin, Gül vd. (2008, s. 72-83) sağlık sektöründe yaptıkları çalışmada, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ilave olarak, Scott vd. (2006, s. 519-540), Takase vd. (2005, s. 209-217), Karatepe vd. (2006, s. 547-560), Shalley vd. (2000, s. 215-223) tarafından yapılan çalışmalarda, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranının daha düşük olduğu saptanmıştır. İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi şu şekilde açıklanabilir; eğer kişi işindeki mevcut pozisyonuyla geleceğe dönük olarak amacını gerçekleştirmek açısından tatmin olamıyorsa ya da işinin kariyer beklentilerini karşılayamayacağını düşünüyorsa, bu durum kişinin işten ayrılmayı düşünmesine sebep olabilir. Bu varsayımlar ışığında araştırmanın diğer bir hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Hipotez 5: İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki

bulunmaktadır.

İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İlgili literatür dikkate alındığında, işe yabancılaşma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların az oluşu dikkat çekicidir. Örneğin, Ünsar ve Karahan (2011, s. 361-378)'nin çalışmasında iş görenlerin yabancılaşma duyguları ile işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak burada ifade edilen yabancılaşma, genel anlamda bir yabancılaşma şeklindedir. Bu çalışmada ise incelenen konu işe yabancılaşmadır. Dolayısı ile işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki çok az sayıda çalışmada ortaya konulmuştur. Aşağıda bu iki değişken arasında neden bir ilişki olabileceğine dair hipotez geliştirilmiştir. İş hayatının çoğunun anlamsız aktivitelerle geçtiğini düşünen, ne kadar çok çalışırsa çalışsın işteki amacına ulaşmanın zor olduğunu, işinde coşkulu ve hevesli olamayan çalışanlar bu durumdan kurtulmak için işinden ayrılmayı isteyebilirler. Bu sebeple, işe yabancılaşma duygusu yaşayan çalışanlar, belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma niyetini taşıyabilirler. Buna ilave olarak, normal bir işi yapılamayacak kadar sıkıcı bulan, işini sevmeyen, sadece geçimini sağlamak için çalışan kişilerin işlerinden ayrılma konusunda istekli olmaları beklenebilir. İşine yabancılaşan birey işindeki coşkuyu, hevesi kaybetmiştir, artık işini sevmemekte, işini sadece geçimini sağlayan bir araç olarak görmektedirler. Bu bireyler kendilerine coşku katacak, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılma eğilimine girebilirler. Bu görüşler ışığında işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda çalışmanın altıncı hipotezi şu şekilde kurulabilir;

Hipotez 6: İşe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

153

Psikolojik Şiddetin İş Tatmini ile Olan İlişkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü

Eğer kişi devamlı olarak aşağılanırsa ve kişi devamlı olarak haksız yere tenkit edilirse ve yöneticisi tarafından gereksiz yere kontrol edildiğini düşünürse, ona gözdağı verilirse, bu durum onun işinden soğumasına yol açabilir ve beraberinde kişinin işinde elinden gelenin en iyisini yapmaya uğraşmamasına sebep olabilir. Özetle, psikolojik şiddet ile ilgili tehditler arttıkça işe yabancılaşma artacaktır. İşine yabancılaşmış insan, yaşamının anlamını ve amacını kaybettiği için, onun iş tatminini düşüktür (Tutar, 2004, s. 119-120). Bu durumu şöyle ifade etmek mümkündür: Eğer çalışan hangi amaç uğruna çalıştığını bilemiyorsa, iş hayatının çoğunun anlamsız aktivitelerle geçtiğini düşünüyorsa, buna ilave olarak çalışan işinde istekli olmanın zor olduğunu düşünüyorsa, bu durum onun işinden tatmin olamamasına yol açar. Ayrıca, kişi bir işin çok sıkıcı olduğunu düşünüyorsa, sadece hayatını idame ettirmek için çalışıyorsa, kısacası işine yabancılaşmışsa, mevcut işinde tatmin olamaz. Dolayısıyla psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü var olduğu iddia edilebilir. Diğer bir ifade ile psikolojik şiddet işe yabancılaşmaya yol açarak iş tatminini düşürür. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 7: Psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü vardır.

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın modeli, araştırmanın kapsamı, veri toplama araçları ve yöntem üzerinde durulmuştur.

Problem Durumu

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların iş şikâyet etme nedenleri arasında, işyeri bağlantılı psikolojik bir davranışsal sorundan bahsedilmektedir (Fitzpatrick vd., 2011, s. 479). Önceleri küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet ortamından kaynaklandığı varsayılan ve geçici bir problem olduğu düşünülen bu olgunun (Tınaz, 2008, s. 7-10), zaman içerisinde örgütleri ve bireyleri derinden etkileyen bir sorun olduğu anlaşılmıştır. Bu sorunun dilimizde en basit şekilde ifadesi “işyerinde psikolojik şiddet”tir. Literatürde “mobbing” ve son zamanlarda ön plana çıkan adı ile “bullying” olarak ifade edilen psikolojik şiddet, giderek tüm dünyada en önemli yönetim sorunlarından biri haline gelmiştir (Fitzpatrick vd., 2011, s. 1-2; Bentley vd., 2012, s. 1-2).

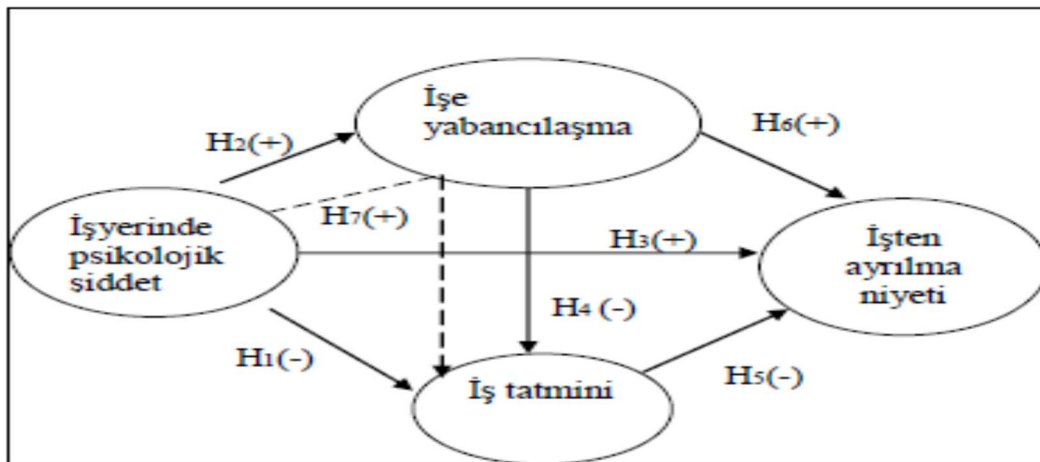
Araştırmanın Amacı

Bu çalışma psikolojik şiddetin iş ile ilgili bireysel etkilerini (iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti) ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma *psikolojik şiddetin alt boyutları ile iş tatmini* ile olan ilişkisini teorik temel içerisinde kurmaya çalışarak, daha ileri düzeyde test ederek ve daha önceden inşa edilmiş bir teoriyi geliştirerek (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007, s. 1281-1303) ilgili bilim dalına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada psikolojik şiddetin etkisi olduğu düşünülen diğer bir işle ilgili bireysel sonuç değişkeni işe yabancılaşmadır. Bu çalışmada ayrıca psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyeti ilişkisini açıklayan çalışmalar olmak ile birlikte, psikolojik şiddetin alt boyutlarından hangisinin neden işten ayrılma niyetli ile ilişkili olabileceğine yönelik literatürde yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Son olarak bu çalışmada psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracı (mediatör) rolünün olup olmadığını araştırmaktadır. Bilindiği üzere iki değişken arasındaki ilişki ortaya konulduktan sonra moderatör veya mediatör değişkenlerin araştırılması gerekmektedir (Bono ve McNamara, 2011, s.657-660). Dolayısı ile bu çalışma söz konusu ilişkileri mantıksal bir çerçevede içerisinde (Whetten, 1989, s. 490-495) araştırmakta ve test etmektedir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada kullanılan teorik model, Şekil 1’de görülmektedir. Araştırma modelinde 4 değişken kullanılmıştır. Bu değişkenler; işyerinde psikolojik şiddet, işe yabancılaşma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleridir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırmanın Kapsamı

Trabzon ve Gümüşhane'deki kamu ve özel sektöre ait işyerlerindeki çalışanlar bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Yer ve zaman kısıtlamalarından dolayı bu şehirler tercih edilmiştir. Bu iş verileri bankacılık, çağrı merkezi alanlarında faaliyet gösteren hizmet sektörüne aittir. Dolayısı ile araştırma verileri hizmet sektöründe çalışan iş görenlerden 06 Mayıs-15 Mayıs 2012 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış olan tez çalışmasından uyarlandığı için geriye dönük etik kurul onayı alınmasına gerek duyulmamıştır.

Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Literatürden elde edilen ölçeklere dayanarak oluşturulan anket formu, ön test amacıyla ilk olarak 50 kişilik bir grup çalışana dağıtılmış ve alınan yanıtlar incelenmiştir. Bazı ifadelerin yeterince anlaşılmadığı yönündeki kanaat üzerine çeviriler tekrar gözden geçirilmiştir. Nihai şekli verilen anket formları 230 kişilik bir örnekleme dağıtılmıştır. Katılımcılar ile ilgili demografik özellikler, Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcılar ile İlgili Demografik Özellikler

	Kisi	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Cinsiyet	194	1	2	1,55	0,49
Yaş	194	19	41	28,17	4,75
Eğitim	194	1	5	2,33	0,89
Çalışma Süresi	194	1	20	4,23	3,30
Statü	194	1	4	1,67	0,88
Yıllık Gelir	194	6000	90000	15811,91	9128,01
Birim	194	1	11	4,88	3,75

Anket verilerinin dağılımına göre katılımcıların %44,8'i (n=87) erkek, %55,2'si (n=107) kadındır. Katılımcıların %20,6'sı (n=40) lise veya yüksekokul mezunu, %32 si (n=62) meslek yüksekokulu mezunu, %41,8 i (n=81) fakülte mezunu, %4,6' sı (n=9) yüksek lisans mezunu ve %1 i (n=2) doktora derecesine sahiptir. Ankete katılanların %60,3'ü (n=117) iş gören, %12,4 ü (n=24) işçi yöneticisi, %26,8 i (n=52) orta kademe yöneticidir. Ankete katılanlara "şirket içerisinde ait olduğunuz birim hangisi? Sorusu yöneltilmiş olup örneğin, araştırma geliştirme, pazarlama/satış, kalite kontrol ve diğer birimlerden birini cevaplaması istenmiştir. Ankete katılanların %1'i (n=2) araştırma-geliştirme, %53,1 i (n=103) pazarlama satış, %4,1 u (n=8) kalite kontrol, %14,4 u (n=28) finans muhasebe, %1'si (n=2) insan kaynakları, %2,1 i (n=4) halkla ilişkiler, %1,0 u (n=2) genel idare yönetim, %23,2 u (n=45) ise diğerleri birimlerinde çalışmaktadırlar.

Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda açıklanmıştır: İşyerinde psikolojik şiddet algılarının ölçümünde Quine (2001, s. 73-84)'nin 5 boyutlu şiddet ve 20 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu psikolojik şiddet boyutları sırası ile mesleki statü ile ilgili tehditler (1-4), kişisel saygınlık ile ilgili tehditler(5-11), dışlama davranışları "izolasyon" (12-14), aşırı iş yüküne tabi tutma (15-16) ve istikrarsızlaştırma davranışlarıdır (17-20). Psikolojik şiddet ölçeğinde yer verilen ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3- Bazen, 4- Sıklıkla, 5- Her zaman) şeklindedir. İşten ayrılma niyeti değişkeninin ölçümü için Kim vd. (1996, s. 947-976)' nin geliştirdiği 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir. *İşe yabancılaşmayı* ölçmek için Maddi vd. (1979, s.73-76) tarafından geliştirilen 10 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan ifadeler (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Biraz Katılmıyorum, 4-Biraz Katılıyorum, 5-Katılıyorum, 6-Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir. *İş tatmininin* ölçümünde Bacharach vd. (1991, s. 39-53)'in geliştirdiği 5 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan ifadeler (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Biraz Katılmıyorum, 4- Kararsızım, 5-Biraz Katılıyorum, 6-Katılıyorum, 7-Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir.

Formların dağıtılması aşamasında yüz yüze görüşme yoluyla katılımcılara ulaşılmıştır. Anket formunda 5 bölümlük sorular bulunmaktadır. Her bir ifadeye ilişkin cevaplar alınmıştır. Anket formunun birinci bölümünde çalışanın *iş tatminine* ilişkin ifadeler, ikinci bölümünde çalışanın *işe yabancılaşmasına* ilişkin ifadeler, üçüncü bölümünde çalışanın *işten ayrılma niyetine* ilişkin ifadeler, dördüncü bölümünde çalışanın *işyerinde psikolojik şiddet algılamasına* ilişkin ifadeler, beşinci bölümünde çalışanların *demografik özelliklerine* ilişkin ifadeler yer almaktadır. Dağıtılan 230 anket formlarından 200 adeti geri toplanmış, yapılan inceleme sonucunda hatalı işaretlendiği veya eksik doldurulduğu belirlenen 6 adet anket formu analiz dışı bırakılmıştır. Analize tabi tutulan nihai anket sayısı 194 adettir (geri dönüş oranı %84).

VERİLERİN ANALİZİ ve BULGULAR

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Buna ilave olarak çalışmanın bu bölümünde elde edilen bulgular yer almaktadır. Bu kapsamda çalışmanın bu bölümünde ölçeklere yönelik *faktör analizi*, hipotezleri test etmek için *regresyon analizi* ve son olarak aracı modeli test etmek için *yapısal eşitlik modeli* sonuçlarına yer verilmiştir.

Faktör Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamında yer alan her bir ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki gösterilmiştir.

İşyerinde Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan işyerinde psikolojik şiddet ölçeğinin varimax rotasyona tabi tutularak temel bileşenler yöntemi ile kullanılarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ilişkin faktör yükleri, açıklanan varyans ve eigenvalue (öz değer) rakamlarını Tablo 2'de görmek mümkündür. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük değerleri 0,5 ve daha altında olan maddeler ölçekten çıkartılmış (Costello ve Osborne, 2005, s. 4) ve bundan sonraki analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır.

Tablo 2. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Bileşenler		
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
PST1			0,811
PST 2			0,839
PST 3			0,572
PST 4			0,587
KST 5			
KST 6	0,613		
KST 7	0,654		
KST 8	0,733		
KST-9	0,854		
KST 10	0,813		
KST 11	0,823		
İZ 12	0,795		
İZ13	0,857		
AÇ15		0,838	
AÇ 16		0,791	
İST 17		0,847	
İST 18		0,652	
İST 19		0,672	
İST 20		0,724	
Açıklanan Varyans	31,297	25,312	17,185
Öz değer	11,351	2,088	1,320
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,959	0,917	0,793
Not: PST: Profesyonel Statü ile ilgili tehditler, KST: Kişisel Saygınlıkla ilgili tehditler, İZ: İzolasyon, AÇ: Aşırı Çalıştırma, İST: İstikrarsızlaştırma			

İşyerinde psikolojik şiddet ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, işyerinde psikolojik şiddeti açıklayan toplam üç adet faktör tespit edilmiştir. Bu üç adet faktör açıklanan toplam varyansın %73,79'unu açıklamaktadır. Faktörlerin açıklanan varyansları sırası ile %31,29, %25,31 ve %17,18 şeklindedir. Öz değerler ise sırasıyla 11,35, 2,09 ve 1,32 şeklinde gerçekleşmiştir. Literatürdeki beş faktör; Profesyonel Statü ile ilgili tehditler (PST), Kişisel Saygınlıkla ilgili tehditler (KST), İzolasyon (İZ), Aşırı Çalıştırma (AÇ), İstikrarsızlaştırma (İST) şeklindedir. Ancak bu çalışmadaki sonuçlar üç faktörün varlığına işaret etmektedir. Elde edilen sonuçlara göre kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon tek faktöre yüklenmiştir. Buna ilave olarak aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma faktörleri de tek bir faktöre yüklenmiştir. Her bir alt faktörün güvenilirliği (Cronbach Alfa değerleri) ise sırasıyla profesyonel statü ile ilgili tehditler: 0,793; kişisel statü ile ilgili tehditler ve izolasyon: 0,959; aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma: 0,917 şeklindedir.

Açıklayıcı faktör analizinden sonra kavramsal teorik model ile elde edilen veriler arasındaki tutarlılığı görmek ve araştırmada kullanılan ölçeklerinin faktör yapısını ortaya çıkarmak için ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde sırası ile önce bütün gözlenen değişkenler tek bir faktöre yüklenmiş ve uyum indeksi sonuçlarına

bakılmıştır (Model A). Daha sonra ise bütün gözlenen değişkenler iki faktöre yüklenmiş ve uyum indeksi sonuçlarına bakılmıştır (Model B). Son olarak da açıklayıcı faktör analizi sonuçları doğrultusunda gözlenen değişkenler üç faktöre yüklenmiştir (Model C).

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model A (Tek Faktör)	6,964	0,551	0,729	0,730	0,446	0,157	0,176
Model B (İki Faktör)	6,011	0,616	0,773	0,775	0,523	0,156	0,161
Model C (Üç faktör)	2,152	0,897	0,966	0,966	0,824	0,080	0,077

Model A bütün gözlenen değişkenlerin tek bir faktöre nasıl yüklendiğini görebilme imkânını vermektedir. Elde edilen sonuçlar "Model A" ile veri arasında yeterli bir uyum olmadığını göstermektedir ($\chi^2/df=6,964$; GFI=0,551; CFI=0,729; IFI=0,730; AGFI=0,446; RMR=0,157; RMSEA=0,176). "Model B" gözlenen değişkenlerin iki adet faktöre yüklendiği varsayımına dayanmaktadır. Tablo 3'te görüleceği gibi Model B, Model A'ya göre daha iyi uyum endekslerini ortaya koymakla birlikte model ile veri arasında yeterli bir uyum bulunmamaktadır ($\chi^2/df=6,01$, GFI=0,616; CFI=0,773; IFI=0,775; AGFI=0,523; RMR=0,156; RMSEA= 0,161). Model C gözlenen değişkenlerin üç adet faktöre yüklendiği varsayımına dayanmaktadır. Model C, Model B'ye göre daha iyi uyum endekslerini ortaya koymakta ve model ile veri arasında yeterli bir uyuma olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=2.152$; GFI=0,897; CFI=0,966; IFI=0,966; AGFI=0,824; RMR=0,080; RMSEA= 0,077).

İş Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin varimax rotasyona tabi tutularak temel bileşenler yöntemi ile kullanılarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ilişkin faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer rakamlarını Tablo 4'te görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük değerleri 0,5 ve daha altında olan maddeler ölçekten çıkartılmış (Costello ve Osborne, 2005, s.4) ve bundan sonraki analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır.

Tablo 4. İş Tatmini (İŞT) Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
İŞT1	0,821
İŞT2	0,847
İŞT3	0,822
İŞT4	0,867
İŞT5	0,833
Açıklanan Varyans	70,22
Öz değer	3,511
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,894

İş tatmini ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, iş tatminini açıklayan sadece bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan toplam varyansın %70,22'ini açıklamaktadır. Öz değer 3,511 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu faktörün güvenilirliği (Cronbach

Alfa değerleri) ise 0,894 şeklindedir. Açıklayıcı faktör analizinden sonra kavramsal teorik model ile elde edilen veriler arasındaki tutarlılığı görmek ve araştırmada kullanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkartmak için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre Model ile veri arasında yeterli bir uyum olduğu vardır ($\chi^2/df=0,853$; GFI=0,995; CFI=1,00; IFI=1,00; AGFI=0,973; RMR=0,042; RMSEA=0,000).

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	0,853	0,995	1,00	1,00	0,973	0,042	0,000

İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinin varimax rotasyona tabi tutularak temel bileşenler yöntemi ile kullanılarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ilişkin faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer rakamları Tablo 6'da görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yük değerleri 0,5 ve daha altında olan yedinci madde ölçekten çıkartılmış (Costello ve Osborne, 2005, s. 4) ve bundan sonraki analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır.

Tablo 6. İşe Yabancılaşma (İY) Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
İY1	0,558
İY2	0,686
İY3	0,701
İY4	0,701
İY5	0,712
İY6	0,777
İY8	0,677
İY9	0,768
İY10	0,815
Açıklanan Varyans	50,983
Öz değer	4,588
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,877

İşe yabancılaşma ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, işe yabancılaşmayı açıklayan tek faktör vardır. Bu faktör açıklanan toplam varyansın %50,983'ünü açıklamaktadır. Öz değer 4,588 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu faktörün güvenilirliği (Cronbach Alfa değerleri) ise 0,877 şeklindedir.

Açıklayıcı faktör analizinden sonra kavramsal teorik model ile elde edilen veriler arasındaki tutarlılığı görmek ve araştırmada kullanılan ölçeklerinin faktör yapısını ortaya çıkarmak için ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları model ile veri arasında yeterli bir uyum olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=2,056$; GFI=0,950; CFI=0,968; IFI=0,969; AGFI=0,903; RMR=0,108; RMSEA=0,074).

Tablo 7. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	2,056	0,950	0,968	0,969	0,903	0,108	0,074

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeğinin varimax rotasyona tabi tutularak temel bileşenler yöntemi ile kullanılarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ilişkin faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer rakamları Tablo 8’de görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük değerleri 0,5 ve daha altında olan beşinci madde ölçekten çıkartılmış (Costello ve Osborne, 2005, s. 4) ve bundan sonraki analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, işten ayrılma niyetini açıklayan tek faktör bulunmaktadır. Bu faktör açıklanan toplam varyansın %49,696’sını açıklamaktadır. Öz değer 1,988 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu faktörün güvenilirliği (Cronbach Alfa değerleri) ise 0,656 şeklindedir.

Tablo 8. İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
İAN1	0,667
İAN2	0,757
İAN3	0,604
İAN4	0,778
Açıklanan Varyans	49,696
Öz değer	1,988
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,656

Açıklayıcı faktör analizinden sonra kavramsal teorik model ile elde edilen veriler arasındaki tutarlılığı görmek ve araştırmada kullanılan ölçeklerinin faktör yapısını ortaya çıkarmak için ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde sırası ile önce bütün gözlenen değişkenler tek bir faktöre yüklenmiş ve uyum indeksi sonuçlarına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Model ile veri arasında yeterli bir uyum olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=0,700$; GFI=0,998; CFI=1,000; IFI=1,002; AGFI=0,982; RMR=0,021; RMSEA=0,000).

Tablo 9. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	0,700	0,998	1,00	1,00	0,982	0,021	0,000

Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi sonuçları işyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini üzerine etkileri, işyerinde psikolojik şiddetin işe yabancılaşma üzerine etkileri, işyerinde psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri, işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi, iş tatminin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi, işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi başlıkları

altında incelenmiştir. Bu analizlere kontrol değişkenler de dahil edilmiştir.

Psikolojik Şiddetin İş Tatmini Üzerine Etkileri

Aşağıdaki modelde psikolojik şiddetin iş tatmini üzerine etkileri iki adımda araştırılmıştır. Birinci adımda modeldeki bağımsız değişkenler; psikolojik şiddetin alt boyutları olan profesyonel statü ile ilgili tehditler, kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma şeklindedir. Modeldeki bağımlı değişken ise iş tatminidir. İkinci adımda ise kontrol değişkenler olan yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, gelir ve cinsiyet modele dahil edilmiş ve regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Birinci adımda elde edilen çoklu regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,291$, $p=0,001$). VIF değerleri 1,85 ile 3,00 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity (çokludoğrusal bağlantı) problemi bulunmamaktadır. Sonuçlara göre psikolojik şiddet iş tatmini üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 4,10'a göre, psikolojik şiddetin alt boyutu olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon iş tatmini üzerine en fazla etkiyi yapmaktadır (Beta= -0,368; $p=0,001$). Bu sonuca göre araştırmamanın işyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler arttıkça iş tatminini azalır ve çalışanlar işyerinde izole edildiklerini (dışlandığını) düşündükçe iş tatmini azalır şeklindeki *öngörüler doğrulanmıştır*.

Bununla birlikte, mesleki statü ile ilgili tehditler de iş tatmini üzerinde etkilidir (Beta= -0,200; $p=0,017$). Bu sonuca göre araştırmamanın işyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki *öngörü kabul edilmiştir*. Buna karşın aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma davranışları iş tatmini üzerine etki etmekle birlikte, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,806$). Dolayısı ile araştırmamanın eğer işgören gereğinden fazla çalıştırılırsa durum onun iş tatminini azaltır ve İşyerinde istikrarsızlaşma davranışlarının artması iş tatminini azaltır şeklindeki *hipotezler reddedilmiştir*.

Tablo 10. Psikolojik Şiddetin İş Tatmini Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İş tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş tatmini (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Yaş	--	--	--	-0,245	-2,874	0,005
Eğitim	--	--	--	-0,269	-4,340	0,000
Çalışma Süresi	--	--	--	0,129	1,661	0,098
Gelir	--	--	--	0,189	2,798	0,006
Cinsiyet	--	--	--	-0,044	-0,709	0,479
Mesleki Statü ile ilgili tehditler	-0,200	-2,408	0,017	-0,209	-2,647	0,009
Kişisel Saygınlıkla ilgili tehditler ve İzolasyon	-0,368	-3,473	0,001	-0,420	-4,055	0,000
Aşırı Çalıştırma ve İstikrarsızlaştırma	-0,022	-0,246	0,806	-0,021	-0,247	0,805
R^2	0,291		0,000	0,389		0,000

R	0,539	0,623
F	25,973	14,615

Kontrol değişkenlerin dahil edildiği ikinci adımda elde edilen çoklu regresyon analizi sonuçları da göstermektedir ki, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,389$, $p=0,001$). VIF değerleri 1,12 ile 3,22 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Kontrol değişkenler olan yaş, eğitim ve gelir düzeyi iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken diğer kontrol değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Tablo 4,10'a göre, psikolojik şiddetin alt boyutu olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon iş tatmini üzerine en fazla etkiyi yapmaktadır (Beta = -0,420; $p=0,001$). Bu sonuca göre araştırmamızın işyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler arttıkça iş tatminini azalır ve çalışanlar işyerinde izole edildiklerini (dışlandığını) düşündükçe iş tatmini azalır şeklindeki *H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir*. Bununla birlikte, mesleki statü ile ilgili tehditler de iş tatmini üzerinde etkilidir (Beta = -0,209; $p=0,01$). Bu sonuca göre araştırmamızın işyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki *H1a hipotezi kabul edilmiştir*. Buna karşın aşırı çalışma ve istikrarsızlaştırma davranışları iş tatmini üzerine istatistiksel olarak anlamlı etki yapmamaktadır ($p= 0,805$). Dolayısı ile araştırmamızın eğer iş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa durum onun iş tatminini azaltır ve işyerinde istikrarsızlaşma davranışlarının artması iş tatminini azaltır şeklindeki *H1d ve H1e hipotezleri reddedilmiştir*.

Psikolojik Şiddetin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkileri

Aşağıdaki modelde psikolojik şiddetin işe yabancılaşma üzerine etkileri iki adımda araştırılmıştır. Birinci adımda, modelde bağımsız değişkenler psikolojik şiddetin alt boyutları olan profesyonel statü ile ilgili tehditler, kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon, aşırı çalışma ve istikrarsızlaştırma şeklindedir. Modeldeki bağımlı değişken ise işe yabancılaşmadır. İkinci adımda ise modele kontrol değişkenler eklenmiş ve regresyon analizi tekrar yapılmıştır.

Birinci adımda elde edilen çoklu regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,206$, $p=0,001$). VIF değerleri 1,85 ile 2,99 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Sonuçlara göre, mesleki statü ile ilgili tehditler işe yabancılaşma üzerinde etkilidir (Beta= 0,260; $p= 0,004$). Bu sonuca göre araştırmamızın işyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki öngörüsü doğrulanmıştır. Buna karşın, psikolojik şiddetin alt boyutu olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon işe yabancılaşma üzerine etki etmekle birlikte, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p= 0,131$). Bu sonuca göre araştırmamızın işyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler arttıkça işe yabancılaşma artar ve çalışanlar işyerinde izole edildiklerini (dışlandığını) düşündükçe işe yabancılaşma artar şeklindeki *öngörülerini reddedilmiştir*. Bununla birlikte, aşırı çalışma ve istikrarsızlaştırma davranışları işe yabancılaşma üzerine etki etmekle birlikte, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0,377$). Dolayısı ile araştırmamızın eğer iş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa durum onun işe yabancılaşmasını artırır ve İşyerinde istikrarsızlaşma davranışlarının artması işe yabancılaşmasını artırır şeklindeki *varsayımları reddedilmiştir*.

Tablo 11. Psikolojik Şiddetin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İşe yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşe yabancılaşma (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Yaş	--	--	--	0,113	1,193	0,235
Eğitim	--	--	--	0,008	0,112	0,911
Çalışma Süresi	--	--	--	0,120	1,393	0,165
Gelir	--	--	--	-0,136	-1,812	0,072
Cinsiyet	--	--	--	-0,098	-1,412	0,160
Mesleki Statü ile ilgili Tehditler	0,260	2,944	0,004	0,247	2,813	0,005
Kişisel Saygınlıkla ilgili tehditler ve İzolasyon	0,171	1,517	0,131	0,192	1,671	0,097
Aşırı Çalıştırma ve İstikrarsızlaştırma	0,083	0,885	0,377	0,116	1,240	0,216
R ²	0,206		0,000	0,255		0,000
R	0,453			0,505		
F	16,220			7,796		

İkinci adımda kontrol değişkenler ilave edilerek çoklu regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Kontrol değişkenlerin dahil edildiği ikinci adımda elde edilen çoklu regresyon analizi sonuçları da göstermektedir ki, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,255$, $p=0,001$). VIF değerleri 1.17 ile 3.22 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre hiçbir kontrol değişkenleri bağımlı değişken üzerine anlamlı bir etkide bulunmamaktadır. Kontrol değişkenin ilave edildiği modelde sadece mesleki statü ile ilgili tehditler işe yabancılaşma üzerinde etkilidir (Beta= 0,470; $p= 0,005$). Bu sonuca göre araştırmanın işyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki *H2a hipotezi kabul edilmiştir*. Buna karşın, psikolojik şiddetin alt boyutu olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon işe yabancılaşma üzerine etki etmekle birlikte, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p= 0,097$). Bu sonuca göre araştırmanın *H2b ve H2c hipotezleri reddedilmiştir*. Bununla birlikte, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma davranışları işe yabancılaşma üzerine etki etmekle birlikte, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,216$). Dolayısı ile araştırmanın *H2d ve H2e hipotezleri reddedilmiştir*.

Psikolojik Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri

Aşağıdaki modelde işyerinde psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri iki adımda araştırılmıştır. Birinci adımda, modeldeki bağımsız değişkenler işyerinde psikolojik şiddetin alt boyutları olan profesyonel statü ile ilgili tehditler, kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma şeklindedir. Modeldeki bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir. İkinci adımda ise modele kontrol değişkenleri eklenerek regresyon analizi tekrar yapılmıştır.

Birinci adımda elde edilen çoklu regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız

değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,197$, $p=0,001$). VIF değerleri 1,84 ile 3,00 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Bu sonuçlara göre işyerinde psikolojik şiddet işten ayrılma niyetine üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 12'ye göre, işyerinde psikolojik şiddetin alt boyutu olan mesleki statü ile ilgili tehditler işten ayrılma niyetine en fazla etkiyi yapmaktadır (Beta= 0,228, $p=0,011$). Bu sonuca göre araştırmamızın işyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki varsayım doğrulanmıştır. Bununla birlikte, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma davranışları işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir (Beta=0,187, $p=0,049$). Dolayısı ile araştırmamızın eğer iş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa durum onun işten ayrılma niyetini artırır ve İşyerinde istikrarsızlaşma davranışlarının artması işten ayrılma niyetini artırır şeklindeki varsayım doğrulanmıştır. Buna karşın, psikolojik şiddetin alt boyutu olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon işten ayrılma niyeti üzerine etki etmekle birlikte, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,364$). Bu sonuca göre araştırmamızın işyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler arttıkça işten ayrılma niyeti artar ve çalışanlar işyerinde izole edildiklerini (dışlandığını) düşündükçe işten ayrılma niyeti artar şeklindeki varsayımlar doğrulanmamıştır.

Tablo 12. Psikolojik Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Yaş	--	--	--	0,164	1,734	0,085
Eğitim	--	--	--	-0,061	-0,883	0,379
Çalışma Süresi	--	--	--	-0,077	-0,892	0,374
Gelir	--	--	--	0,155	2,075	0,039
Cinsiyet	--	--	--	0,032	0,469	0,640
Mesleki Statü ile ilgili tehditler	0,228	2,582	0,011	0,260	2,964	0,003
Kişisel Saygınlıkla ilgili tehditler ve İzolasyon	0,102	0,909	0,364	0,103	0,899	0,370
Aşırı Çalıştırma ve İstikrarsızlaştırma	0,187	1,980	0,049	0,186	1,989	0,048
R ²	0,197		0,000	0,248		0,000
R	0,444			0,498		
F	15,545			7,565		

İkinci adımda de elde edilen çoklu regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,248$, $p=0,001$). VIF değerleri 1,15 ile 3,22 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre kontrol değişkenlerinden sadece "gelir" değişkeni bağımlı değişken üzerinde etkilidir. Sonuçlar ayrıca işyerinde psikolojik şiddetin alt boyutu olan mesleki statü ile ilgili tehditler işten ayrılma niyetine en fazla etkiyi yaptığını göstermektedir (Beta= 0,260, $p= 0,003$). Bu sonuca

göre araştırmanın işyerinde mesleki statü ile ilgili tehditler ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki *H3a hipotezi kabul edilmiştir*. İlave olarak, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma davranışları işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir (Beta= 0,186, p = 0,048). Dolayısı ile araştırmanın eğer iş gören gereğinden fazla çalıştırılırsa durum onun işten ayrılma niyetini artırır ve İşyerinde istikrarsızlaşma davranışlarının artması işten ayrılma niyetini artırır şeklindeki *H3d ve H3e hipotezleri kabul edilmiştir*. Buna karşın, psikolojik şiddetin alt boyutu olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon işten ayrılma niyeti üzerine etki etmekle birlikte, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir (p = 0,370). Bu sonuca göre araştırmanın işyerinde kişisel saygınlık ile ilgili tehditler arttıkça işten ayrılma niyeti artar ve çalışanlar işyerinde izole edildiklerini (dışlandığını) düşündükçe işten ayrılma niyeti artar şeklindeki *H3b ve H3c hipotezleri reddedilmiştir*.

Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi

Aşağıdaki modelde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi iki adımda araştırılmıştır. Birinci adımda sadece işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisi incelenirken, ikinci adımda modele kontrol değişkenler eklenmiş ve regresyon analizi tekrar gerçekleştirilmiştir. Birinci adımda elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,343$, $p=0,001$). VIF değeri ise 1,00'dür. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Sonuçlara göre işe yabancılaşma iş tatmini üzerine etki etmektedir.

Tablo 13. İşe Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İş tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş tatmini (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Yaş	--	--	--	-0,102	-1,165	0,246
Eğitim	--	--	--	-0,227	-3,543	0,001
Çalışma Süresi	--	--	--	0,110	1,356	0,177
Gelir	--	--	--	0,108	1,538	0,126
Cinsiyet	--	--	--	-0,215	-3,484	0,001
İşe Yabancılaşma	-0,484	-7,618	0,000	-0,496	-7,993	0,000
R ²	0,343		0,000	0,331		0,000
R	0,484			0,576		
F	58,028			15,205		

Kontrol değişkenlerin modele ilave edildiği ikinci adımda edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,331$, $p=0,001$). VIF değerleri 1,05 ile 2,11 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Kontrol değişkenlerden ise sadece eğitim düzeyi iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sonuçlara göre işe yabancılaşma ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki *H4 hipotezi kabul edilmiştir*.

İş Tatminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Aşağıdaki modelde iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi iki adımda araştırılmıştır. Birinci adımda kontrol değişkenleri yer almazken ikinci adımda kontrol değişkenleri bağımsız değişkenler olarak modele eklenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken iş tatmini ve bağımlı değişken ise işten ayrılma niyettir.

Tablo 14. İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Yaş	--	--	--	0,010	0,110	0,913
Eğitim	--	--	--	-0,203	-2,944	0,004
Çalışma Süresi	--	--	--	0,005	0,063	0,950
Gelir	--	--	--	0,242	3,234	0,001
Cinsiyet	--	--	--	0,054	0,815	0,416
İş Tatmini	-0,415	-6,316	0,000	-0,458	-6,850	0,000
R ²	0,172		0,000	0,245		0,000
R	0,415			0,495		
F	39,897			10,065		

Birinci adımda, lineer regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,172$, $p=0,001$). VIF değeri ise 1,00'dır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. İş tatmini işten ayrılma niyeti üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 14'e göre, iş tatmini işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkilidir (Beta= -0,415 $p = 0,000$). İkinci adımda ise modele kontrol değişkenler eklenerek analiz tekrar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre eğitim (Beta= -0,203) ve gelir (Beta= 0,242) işten ayrılma niyeti üzerinde etkili değişkenlerdir. VIF değerleri 1,10 ile 2,12 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Birinci modelde olduğu gibi iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki devam etmektedir (Beta= -0,458, $p=0,000$). Dolayısıyla iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Aşağıdaki modelde işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkileri iki adımda regresyon analizi yapılarak araştırılmıştır. Birinci adımda, modeldeki bağımsız değişken işe yabancılaşma ve bağımlı değişken ise işten ayrılma niyettir. İkinci adımda ise kontrol değişkenler bağımsız değişken olarak modele eklenmiştir.

Tablo 15. İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Yaş	--	--	--	0,061	0,604	0,546
Eğitim	--	--	--	-0,106	-1,426	0,156
Çalışma Süresi	--	--	--	-0,050	-0,530	0,597
Gelir	--	--	--	0,189	2,315	0,022
Cinsiyet	--	--	--	0,144	2,008	0,046
İşe Yabancılaşma	0,218	3,077	0,002	0,226	3,138	0,002
R ²	0,047		0,002	0,102		0,003
R	0,218			0,320		
F	9,470			3,488		

Erkek=0 ve Kadın= 2 olarak kodlanmıştır.

İkinci adımda ise kontrol değişkenlerden gelir (Beta= 0,189 p = 0,022) ve cinsiyet (Beta= 0,144 p = 0,046) değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerine etki ettikleri görülmektedir. İlave olarak da işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etki ettiği görülmektedir (Beta= 0,226 p = 0,002). Regresyon analizi VIF değerleri 1,05 ile 2,12 arasındadır. Dolayısı ile multicollinearity problemi bulunmamaktadır. Dolayısıyla *İşe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki H6 hipotezi kabul edilmiştir.*

Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki dolaylı ilişkileri görebilmek için yapısal eşitlik modeli kullanılarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde yapılan analizlerin geçerliliği için bazı değerleri elde etmek gerekmektedir. Uyum istatistikleri sonuçlarına göre ki-kare /serbestlik derecesinin 3'ten küçük ve 1'e yakın olması iyi bir uyumu göstermektedir (Reisinger ve Mavondo, 2006, s. 57). GFI (Goodness of Fit Index) değeri ise "sıfır" ile "bir" arasında bir sayıyı ifade eder. Bu değer 0.90 ve üzerinde olması model ile veri arasında kabul edilebilir bir uyumu gösterirken 0.95 ve daha üzeri sonuçlar iyi bir uyum anlamına gelmektedir (Hu ve Bentler, 1998, s.449; Hu ve Bentler, 1999, s.4). Buna ilave olarak AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) değerinin 0.8'den yüksek olması kabul edilebilir değeri gösterirken 0.9'dan büyük olması iyi bir uyumu ifade etmektedir (Hopko, 2003, s. 341). Model ile veri arasındaki uyumda kullanılan diğer bir değer ise Kök Ortalama Kare Artığı "RMR" (Root Mean square Residual) dır. Bu değer sıfıra yaklaşması mükemmel bir uyumu gösterirken, değer 0.05'ten küçük olması iyi bir uyumu göstermekte, 0.08 veya daha küçük olması ise model ile veri arasında kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir.

Psikolojik Şiddetin İş Tatmini ile Olan İlişkisi

Aracı modeli test etmeden önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkili olduğunun ortaya konulması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1173-1182). Psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisini gösteren model genel uyumu için Ki-kare/serbestlik derecesi=0,572, GFI=0,996, AGFI=0,982 ve RMR=0,030 değerleri hesaplanmıştır. Ortaya çıkan

değerler model ile veri arasında yeterli uyumu göstermektedir. Yapısal eşitlik modelinde örtük değişkenler, psikolojik ve iş tatminidir. Model yolları için standartlaştırılmış değerler, hipotezleri test etmek amacıyla kullanılmış ve standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır. Psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisini araştıran yapısal eşitlik modeli sonuçları göstermektedir ki psikolojik şiddet ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik şiddetin iş tatmini üzerine etkisi “-0,560” olarak gerçekleşmiştir.

Psikolojik Şiddetin İş Tatmini ile Olan İlişkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü

Bu çalışmada test edilen aracı modelin genel uyumu için Ki-kare/serbestlik derecesi=3,000, GFI=0,938, AGFI=0,860 ve RMR=0,079 değerleri hesaplanmıştır. Ortaya çıkan değerler, model ile veri arasında yeterli uyumu göstermektedir. Yapısal eşitlik modelinde örtük değişkenler, psikolojik şiddet, işe yabancılaşma ve iş tatminidir. Model yolları için standartlaştırılmış regresyon değerleri, hipotezleri test etmek amacı ile kullanılmış ve standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları hesaplanmıştır.

Psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolünü araştıran model sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir. Tablo 16’da değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri içeren standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları değerlerini görmek mümkündür. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik şiddetin iş tatmini üzerine toplan etkisi “-0,575” olarak gerçekleşmiştir. Bu etkinin “-,340”ı doğrudan ve “-0,235” kadarı ise dolaylı şekildedir. Psikolojik şiddetin işe yabancılaşma üzerine etkisi ise “0,581” olarak gerçekleşmiştir. İşe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi ise “-0,404” olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 16. Psikolojik Şiddetin İş Tatmini ile Olan İlişkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolüne İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Değişkenler	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Psikolojik şiddet → İş tatmini	-,340**	-0,235**	-0,575**
Psikolojik şiddet → İşe yabancılaşma	,581**	,000	,581**
İşe yabancılaşma → İş tatmini	-0,404**	,000	-,404**

N= 194. * p < .05; ** p < .01

Hem doğrudan hem de aracı model sonuçlar göstermektedir ki, psikolojik şiddet iş tatmini üzerinde etkili bir değişkendir. İşe yabancılaşma ise bu ilişkide aracı bir değişkendir. Dolayısı ile araştırmanın H7 hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA

Çalışmada son olarak tartışma, sonuç ve öneriler üzerinde durulmuştur. Bu bölümde çalışmanın teorik katkıları, çalışma sonuçlarının uygulamacılar açısından önemi ve araştırmanın kısıtları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın Teorik Katkıları

Çalışmanın temel değişkenleri olan psikolojik şiddet, iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti araştırılmış ancak herhangi bir sonuca ulaşılamamıştır. Bu sonuç göstermektedir ki; bu kavramlar arasındaki ilişkileri bir model içerisinde araştıran daha

önceki bir çalışma sosyal bilimler literatüründe yer almamaktadır. Bu sonuçlar yapılan bu araştırmanın literatüre katkısını ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın teorik katkılarını beş ana başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar:

- i. Bilindiği üzere daha önceden araştırılmamış ilişkileri test etmek ilgili bilim dalına yapılacak olan üst düzey katkıyı ifade etmektedir (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007, s. 1281–1303). Buna ilave olarak elde edilen sonuçlara göre mesleki statü ile ilgili tehditler kişinin işine yabancılaşma üzerinde etkili bir değişken iken diğer değişkenler işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir. Neden sadece mesleki statü ile ilgili tehditler işe yabancılaşmaya yol açmıştır? Veya izolasyon, aşırı çalıştırma, istikrarsızlaştırma ve kişisel saygınlıkla ilgili tehditler neden işe yabancılaşma üzerine etkili değildir? Sonuçların neden böyle çıktığı psikolojik şiddetin alt boyutları dikkate alındığında daha iyi anlaşılabilir. Kişisel saygınlıkla ilgili tehditler daha çok kişinin yaptığı işin küçük görülmesi ve değersiz olarak ifade edilmesi ile ilgilidir. Dolayısı ile bu durum kişinin işine yabancılaşmasına yol açan psikolojik şiddetin en önemli ve tek boyutu olması anlaşılabilir bir sonuçtur. Dolayısı ile bu değişkenlerin belki kişide madde kullanımı eğiliminin artması veya depresyona girmesi gibi sonuçlara yol açması söz konusu olabilir. İleride yapılacak çalışmalarda bu konular üzerinde durulabilir.
- ii. Daha önceden ortaya koyulmuş ilişkilere ilave olarak moderatör ve aracı değişken eklemek: Daha önce yapılan çalışmalar göstermektedir ki; psikolojik şiddet ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak bu değişkenler arasındaki ilişkilerde işe yabancılaşmanın aracılık etkisini ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bono ve McNamara'ya göre iki değişken arasındaki ilişki bir defa ortaya konulduktan sonra aracı değişkenler araştırılmalıdır (Bono ve McNamara, 2011, s. 657-660). Böylelikle teori oluşturulmuş, test edilmiş ve genişletilmiş olur. İlgili literatür taramasında psikolojik şiddet iş tatmini ilişkisini araştırmış olmakla birlikte, bu konudaki çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu durum bu iki değişken arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların kıtlığına işaret etmektedir. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkide işe yabancılaşma değişkenlerinin aracı değişkenler olarak araştırılmaması “psikolojik şiddet → işe yabancılaşma → iş tatmini” bu çalışmanın ilgili bilim dalına olan katkısını göstermektedir. Buna ilave olarak Colquitt ve George (2011, s. 432–435) yapılan bir çalışmanın yeni ve araştırılmamış bir konu olmasının araştırmanın değerini ve önemini artıran bir konu olarak görmekteyiz. Bu çalışmada ilgili literatürde sınırlı bir şekilde araştırılan psikolojik şiddet → iş tatmini arasındaki ilişkiye ilave olarak, işe yabancılaşmanın bu ilişkide aracı rolleri ortaya konulmuştur. Bu aracı değişken yeni ve araştırılmamış bir konu olarak ifade edilebilir.
- iii. Daha önceden pek çok bilim adamı tarafından araştırılmış ilişkileri tekrar araştırmak: Yukarıda da belirtildiği gibi işyerinde psikolojik şiddet → iş tatmini ilişkisi daha önceden yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Dolayısı ile bu çalışma var olan ilişkileri yeniden test ederek bu değişkenler arasındaki ilişkileri tekrar ortaya koymuştur. Bu özellikleri ile çalışma bilimsel olarak düşük düzeyde teorik katkı yapmıştır. Bununla birlikte elde edilen sonuçlar göstermektedir ki psikolojik şiddetin mesleki statü ile ilgili tehditler, kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon boyutları iş tatmini üzerinde etkili iken aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma davranışları iş

tatmini üzerinde etkili değildir. Acaba bu sonuçlar nasıl yorumlanabilir? Bu sonuçların yorumlanmasında Türk toplumunun temel kültürel özelliklerine bakılabilir. Kültürel özellikler konusunda en iyi bilenen araştırmacı Hofstede'dir. Hofstede'in araştırmasının sonuçlar göstermektedir ki Türk toplumunda güç mesafesi oldukça yüksektir. Bu demektir ki otorite konumunda olan kişi oldukça yüksek yetkilere sahiptir (Hofstede, 2012) ve ast konumunda olan kişi kendisini güçsüz görür. Bu durum ise normal olarak kabul edilir. Belki de çalışanlar, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma davranışlarını, yöneticilerin hakkı olarak görmekte ve bu durumu doğal olarak kabul etmektedirler. Dolayısı ile bu durum onların iş tatminlilerini olumsuz etkilememektedir.

- iv. İşyerinde psikolojik şiddet → işten ayrılma niyeti ilişkisini araştıran çalışmalara literatürde rastlanmaktadır. Dolayısı ile bu çalışma var olan ilişkileri yeniden test ederek bu değişkenler arasındaki ilişkileri tekrar ortaya koymuştur. Bu özellikleri ile çalışma düşük düzeyde bilimsel teorik katkı yapmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre psikolojik şiddetin alt boyutu olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditler işten ayrılma üzerinde etkili değil iken, mesleki statü ile ilgili tehditler, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma işten ayrılma niyetinin oluşmasında etkili olmaktadır. Acaba bu sonuçlar nasıl yorumlanabilir? Neden kişisel saygınlıkla ilgili tehditler ve izolasyon işten ayrılma niyeti üzerinde etkili değildir? Belki de çalışanlar diğer çalışanların kendisi ile alay etmesini, kendisi de aynı davranışları sergilemekte, onunla şakalar yapmasını doğal olarak görmekte ve bu durum onların işten ayrılma niyetine etki etmemektedir.

Çalışmanın Sonuçlarının Uygulamacılar Açısından Önemi

İşyerinde psikolojik şiddet → iş tatmini ilişkisi: Bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki psikolojik şiddet iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Psikolojik şiddetin iş tatmini üzerine etkilerini alt boyutları açısından incelendiğinde mesleki statü ile ilgili tehditler, kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ve çalışanın dışlanması anlamına gelen izolasyon iş tatmini üzerinde olumsuz etkilere sahip iken aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırmanın iş tatmini üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi saptanamamıştır. Dolayısı ile çalışanlarının iş tatminine önem veren yöneticiler, onların yaptıkları işin asla küçümsenmesine izin vermemeli, onları haksız yere eleştirmemeli, onları diğer çalışanlar önünde küçük düşürmemeli ve onlara gözdağı vermemelidir. Aksi takdirde düşük iş tatminine sahip olan iş görenlerle yüksek başarıları elde etmeleri mümkün görünmemektedir. Aynı şekilde, bu çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların sözlü ve sözsüz olarak tehdit edilmesi, ona iğneleyici sözler söylenmesi ve uygunsuz şakaların yapılması iş görenlerin iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir. Dolayısı ile yöneticiler, eğer çalışanların iş tatmininin yüksek olmasını istiyorlar ise onların kişisel saygınlığını zedeleyici davranışlardan uzak durmalıdırlar. Buna ilave olarak iş görenlerin dışlanması, ihtiyaç duyduğu bilgiye ulaşma imkânının olmaması ve kendini geliştirme ve ilerleme fırsatlarına sahip olamaması onların iş tatminlerini azaltmaktadır. Dolayısı ile yöneticiler çalışanları kendilerini geliştirebilecekleri ortamları yaratmaya özen göstermeli, onlar terfi imkânları sunmalı ve onları asla dışlamamalıdırlar ve psikolojik şiddet davranışlarının diğer çalışanlar tarafından da kurum içerisinde sergilenmesine müsaade etmemelidirler.

İşyerinde psikolojik şiddet → işe yabancılaşma ilişkisi: Bu çalışmanın sonuçları psikolojik şiddetin işe yabancılaşmayı artırdığını göstermektedir. Psikolojik şiddetin işe yabancılaşma üzerine

etkilerini alt boyutları açısından incelendiğinde mesleki statü ile ilgili tehditler işe yabancılaşma üzerinde olumsuz etkilere sahip iken, kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ve çalışanın dışlanması anlamına gelen izolasyon ve aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırmanın işe yabancılaşma üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi saptanamamıştır. Dolayısıyla çalışanlarının işe yabancılaşmasını istemeyen yöneticilerin onları yaptığı işi küçümsememeli, onları haksız yere eleştirmemeli, onları çalışma ortamında meslektaşları önünde gözdağı vermemelidir. Bu durum da beraberinde işe yabancılaşmayı getirmektedir. Özetle ifade edilirse; yöneticiler eğer çalışanların işe yabancılaşmasını istemiyor ise onların mesleki statülerini tehdit edici davranışlardan kaçınmaya özen göstermelidirler.

İşyerinde psikolojik şiddet → işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bu çalışmanın sonuçları psikolojik şiddetin işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir. Psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri alt boyutları açısından incelendiğinde, mesleki statü ile ilgili tehditler, aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırma işten ayrılma niyetini artırır iken, kişisel saygınlık ile ilgili tehditler ve çalışanın dışlanması anlamına gelen izolasyon işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi saptanamamıştır. Dolayısı ile özellikle başarılı çalışanlarının işten ayrılmalarını istemeyen yöneticiler, onları yaptıkları işi taklit etmeli, onları haksız yere eleştirmemeli, onları diğer çalışanlar önünde küçük düşürmemeli ve onlara gözdağı vermemelidir. Aksi takdirde yönetimin işten ayrılma niyetine sahip olan iş görenlerle yüksek başarıları elde etmeleri mümkün görünmemektedir. Aynı şekilde, eğer yöneticiler çalışanlarının motivasyonunu düşüren işten ayrılma niyetine taşımamalarını istiyorlarsa; onlara normal yaptığı iş dışında olanaksız tarihlerde bitirmek üzere fazla iş yüklememeli ya da mevcut yaptığı işi yapması için aşırı baskı uygulamamalıdır. Buna ilave olarak, çalışan işyerinde çalışma arkadaşları ya da yöneticisi tarafından dışlanmamalı, yok sayılmamalı ya da görmezden gelinmemeli, nedensiz yere işiyle ilgili istekleri reddedilmemelidir. Çünkü bu durum çalışanın işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

İşe yabancılaşma → işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bu çalışmanın sonuçları işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir. Dolayısı ile çalışanlarının işten ayrılmalarını istemeyen yöneticiler çalışanın iş hayatına anlam kazandırmaya çalışmalı, işinde coşkulu ve hevesli olmasını sağlamalıdır. Çünkü işe yabancılaşma duygusu yaşayan çalışanların belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma niyetini taşımaya başlamaktadırlar. Buna ilave olarak, yöneticileri iş görenlerin sadece geçimini sağlamak çalışması yerine, onlar için işi zevkli hale getirmek için uğraşmalıdır. İşine yabancılaşan bireyler işindeki coşkuyu, hevesi kaybetmiştir. Bu bireyler kendilerine coşku katacak, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılma eğilimine girebilirler. Dolayısıyla yöneticiler çalışanlarının işe yabancılaşmasına sebep olan davranışlardan uzak durmalıdır.

Araştırmanın sınırlılıkları/kısıtları

Bu çalışmanın örneklemini hizmet sektöründe çalışanlarından oluşmuştur. Dolayısı ile ileride yapılacak çalışmalarda psikolojik şiddetin etkileri diğer sektörlerde de araştırılması gerekmektedir. Böylelikle elde edilen bulguların genellenebilirliği arttırılmış olacaktır. Elde edilen veriler bir defa toplanmıştır ve cross-sectional (kesitsel) datadır. Bu özellik çalışma bu eksikliğe karşın araştırma sorularının sonuçlarının genellenebilirliğini ve neden sonuç ilişkilerini test etmede yetersiz kalmaktadır. Bu eksikliğe karşın araştırma sorularını cevaplayan kişilerin genel olarak yeterli eğitim düzeyine sahip oldukları, anlayıp cevaplayacak kadar donanıma sahip oldukları söylenilebilir. Bununla birlikte ileride yapılacak

çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken, demografik faktörlere yönelik güçlü teorilerin geliştirilmesi, psikolojik şiddetin etkilerinin farklı özelliklere sahip olan kişiler için farklı düzeyde olabileceğini ortaya koyacaktır. Bu çalışmadaki veriler kişinin kendisini ifade ettiği (self-reported data) verilerdir. Dolayısı ile kişiler kendilerine ilişkin psikolojik şiddete maruz kalmalarını veya işten ayrılma niyetlerini tam olarak yansıtmamış olabilirler. Bu durum araştırmanın diğer bir kısıtı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada sadece psikolojik şiddet, iş tatmini ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisi araştırılmıştır. İlerde yapılacak çalışmalarda işe yabancılaşmanın dışındaki aracı değişkenlerin de etkilerinin araştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada psikolojik şiddetin bireysel sonuçları üzerinde durulmuştur. İleride yapılacak çalışmalarda psikolojik şiddetin örgütsel sonuçları üzerinde de durulabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşyerinde psikolojik şiddet, iş görenlerin işyerinde birbirlerine yönelik zarar verici, kırıcı ve haksız davranışlarda bulunması çalışma barışını tehdit eden ve örgüt yöneticilerinin çözmek zorunda oldukları önemli bir problemdir. Dolayısıyla yöneticiler, psikolojik şiddete maruz kalmanın ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçların dikkate, onun oluşumunu engelleme çabası içerisinde olmalıdır. Bu çalışma işyerinde *psikolojik şiddet* → *iş tatmini ilişkisini*, *işyerinde psikolojik şiddet* → *işe yabancılaşma ilişkisini*, *işyerinde psikolojik şiddet* → *işten ayrılma niyeti ilişkisini* alt boyutları ile inceleyerek ve test ederek kısıtlı olan literatüre katkı sağlamayı ve ilgili alandaki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki; işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmak iş tatminini olumsuz etkilemektedir. İşyerinde psikolojik şiddetin alt boyutları olan kişisel saygınlıkla ilgili tehditlerin artması ve çalışanın izole edilmesi (dışlanması) ile mesleki statü konusundaki tehditlerin artması iş tatminini azaltmaktadır. Sonuçlara göre işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmak işe yabancılaşmayı artırmaktadır. Psikolojik şiddetin alt boyutu olan mesleki statü ile ilgili tehditlerin artması işe yabancılaşmayı artırmaktadır. Psikolojik şiddetin alt boyutları olan mesleki statü ile ilgili tehditler ile aşırı çalıştırma ve istikrarsızlaştırmanın artması işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Bu bulgulara ilave olarak elde edile sonuçlara göre, işe yabancılaşma iş tatminini azaltmakta ve işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Dolaylı etkiyi araştırmak için yapılan yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analiz sonuçları göstermektedir ki, işyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinde işe yabancılaşma aracı bir değişkendir. Diğer bir ifade ile psikolojik şiddetin iş tatmini ile olan ilişkisinin bir kısmı işe yabancılaşma üzerinden gerçekleşmektedir. Yani, bu çalışma işyerinde *psikolojik şiddet* → *iş tatmini ilişkisinin* bir kısmının, *işyerinde psikolojik şiddet* → *işe yabancılaşma* → *iş tatmini* şeklinde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan diğer sonuçlara göre ise, işe yabancılaşma iş tatminini azaltmakta ve işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

KAYNAKÇA

Aydın, Ş. ve ÖzküL, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 69-186.

Bacharach, S., Bamberger, P. ve Conley, S. (1991). Workhome conflict among nurses and

- engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39–53.
- Baron, R.M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bentley, T. A., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., Driacol, M.P., Dale, A. ve Trenberth, L. (2012). Perceptions of workplace bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management strategies. *Tourism Management*, 33(2), 351-360.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. ve Hielt-Bdck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 20, 173-184.
- Bono J. E. ve Mcnamara, G. (2011). From the editors: publishing in amj— part 2: research design. *Academy of Management Journal*, 54(4), 657– 660.
- Camerino, D., Conway, P.M., Van Der Heijden, B. ve Hasselhorn, H.M. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. *International Congress Series*, 1280, 61– 66.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Colquitt J. A. ve George, G. (2011). From the editors: publishing in amj— part 1: topic choice. *Academy of Management Journal*, 54(3), 432–435.
- Colquitt, J. A. ve Zapata-Phelan, C.P. (2007). Trends in theory building and theory testing: a five-decade study of academy of management journal. *Academy of Management Journal*, 50, 1281–1303.
- Costello A.B. ve Osborne, J.W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Demirel, G., Ötken, B. ve Kuntay, Ö. (2012). Mobbing and Work Alienation: Support from Colleagues as A Moderator. *HÜ. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 2012, 1-28.
- Djurkovic, N., McCormack, D. ve Casimir, G. (2004). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: a test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(4), 469-497.

- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior, 5*(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. ve Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an expletory study. *European Work and Organizational Psychologist, 4*(4), 381-401.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*, 185-201.
- Elvira, K., Filakovıç, P., Muzinic, L., Matek M. ve Vondracek, S. (2003). Mobbing. *Rad sigur, 7*(1), 1-20.
- Fitzpatrick, M., Cotter, E.V., Bernfeld, S.J., Carter, L.M., Kies, A. ve Fouad, A. (2011). The importance of workplace bullying to vocational psychology: implications for research and practice. *Journal of Career Development, 38*(6), 479-499.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 15*, 72-83.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşü (Düzce ili örneği). *Millî Eğitim, 179*, Yaz, 269-282.
- Hoel, H. ve Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST). 12 Mart 2012 tarihinde <http://www.rowleyassoc.com/wp-content/uploads/Conflict-Bullying-at-Work.pdf> adresinden erişildi.
- Hofstede, G. (2012). What about Turkey. 5 Mayıs 2012 tarihinde <http://geert-hofstede.com/turkey.html> adresinden erişildi.
- Hopko, D. R. (2003). Confirmatory factor analysis of the math anxiety rating scale–revised. *Educational and Psychological Measurement, 63*(2), 336- 351.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to under parameterized model misspecification. *Psychological Methods, 3*(4), 424-453.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55.
- Jiménez, B.M., Muñoz, A.R., Pastor, J.S., Vergel, A.I. ve Garrosa, E. (2009). The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences, 46*, 359–364.
- Karatepe, O. M., Uludağ, O., Menevis, İ, Hadzimehmedagic, L. ve Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management, 27*, 547-560.
- Kerse, G. ve Babadag, M. (2019). A path from bullying at work to alienation: a multi-level view. *Management Research Review, 42*(10), 1201-1215.
- Kim, S.W., Price, J.L., Mueller, C.W. ve Watson, T.W. (1996). The determinants of career intent

- among physicians at a U.S. air force hospital. *Human Relations*, 49, 1996, 947-976.
- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma: Manisa tarım il müdürlüğü örneği. *Sosyal Bilimler*, 8(1), 267-276.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Maddi, S., Kobasa, S.C. ve Hoover, M. (1979). An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology*, 19, 73-76.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F. ve Çilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: development of a psychological violence scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20, 435-442.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rayner, C. ve Cooper, C. (1997). Workplace bullying: myth or reality - can we afford to ignore it? *Leadership & Organization Development Journal*, 18(4), 211-214.
- Rayner, C. ve Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191.
- Reisinger, Y. ve Mavondo, F. (2006). Structural equation modeling: critical issues and new developments. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 21(4), s.41-71.
- Rusbult, C., Farrell, D., Roger, D. ve Mainous, A.G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Scott, A., Gravelle, H., Simoens, S., Bojke, C. ve Sibbald, B. (2006). Job satisfaction and quitting intentions: a structural model of British general practitioners. *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), 519-540.
- Shalley, C., Gilson, L.L. ve Blum, T.C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Takase, M, Maude, P. ve Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing and Health Sciences*, 7, 209-217.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Tiğrel, E. Y. ve Kokalan, Ö. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1, 91-99.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet sarmalı*. (1. Baskı). Ankara: Platin Yayınları.

- Ünsar, S. ve Karahan, D. (2011). Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 361-378.
- Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 14(4), 490-495.
- Yıldırım, A. ve Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 1444-1453.
- Yumuk, Y. ve Koyuncu, M. (2011). *Otel işletmelerinde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Zapf, D, Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.
- Zapf, D. ve Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.