

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**İSTİSMARCI DAVRANIŞLAR VE AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE
GÜVENCESİZLİK VE YABANCILAŞMANIN ARACI ARKADAŞLIĞIN
KOŞULSAL ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Vural AKAR

EYLÜL – 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**İSTİSMARCI DAVRANIŞLAR VE AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE
GÜVENCESİZLİK VE YABANCILAŞMANIN ARACI ARKADAŞLIĞIN
KOŞULSAL ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Vural AKAR

EYLÜL – 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**İSTİSMARCI DAVRANIŞLAR VE AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE
GÜVENCESİZLİK VE YABANCILAŞMANIN ARACI ARKADAŞLIĞIN
KOŞULSAL ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Vural AKAR

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK

EYLÜL – 2021

GÜMÜŞHANE

KABUL VE ONAY

Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK danışmanlığında, **Vural AKAR** tarafından hazırlanan “**İstismarcı Davranışlar ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Güvencesizlik ve Yabancılaşmanın Aracı Arkadaşlığın Koşulsal Etkisi**” isimli bu çalışma, 07/09/2021 tarihinde yapılan lisansüstü tez savunma sınavı sonucunda **Oy Birliği** ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

.....
Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK (Danışman/Başkan)

.....
Doç. Dr. Barış SEÇER (Üye)

.....
Doç. Dr. Hakan SEZEREL (Üye)

.....
Dr. Öğr. Üye. Umut DENİZLİ (Üye)

.....
Dr. Öğr. Üye. Selcen SARI AYTEKİN (Üye)

Lisansüstü tez savunma sınavında başarılı bulunarak kabul edilen bu tezin ciltlenmiş hali, ... /..... /..... tarihli ve / sayılı Enstitü Yönetim Kurulu toplantısında görüşülmüş ve tez yazım kılavuzuna uygun bulunarak onaylanmıştır.

Doç.Dr. Serhat DAĞ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Doktora Tezi olarak hazırlamış olduğum “İstismarcı Davranışlar ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Güvencesizlik ve Yabancılaşmanın Aracı Arkadaşlığın Koşulsal Etkisi” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

07 / 09 / 2021

.....
Vural AKAR

ÖNSÖZ

Bireyin, hayatının her anında istismarcı olarak nitelendirilen davranışlara maruz kalabilmesi mümkündür. İstismarcı davranışların gerek günlük hayatta ve gerekse iş hayatında bireyler üzerinde etkileri söz konusu olabilmektedir. Bu çalışmada istismarcı davranışların etkileri araştırılmıştır. Çalışma kapsamında istismarcı davranışın güvencesizlik, yabancılaşma ve kurumdan ayrılma niyeti ile olan ilişkileri incelenmiştir. Bu ilişkilerin bireylerin sahip oldukları arkadaşlık düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusu da bu etkileri daha iyi anlamak için incelenmiştir. Daha açık bir ifade ile çalıştığı kurumda işini yerine getirirken yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalan çalışanların ve üniversitelerinde akademik personellerin olumsuz davranışlarıyla karşı karşıya kalan öğrencilerin, bulundukları ortamlardaki sahip oldukları arkadaşlık ilişkilerine göre sergiledikleri davranışlarda farklılıklar görülebilmekte ve kurumlar açısından da değişik sonuçların ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, istismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik ve yabancılaşma aracılığıyla kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Ayrıca, bu ilişkilerde arkadaşlık düzeyinin koşullu dolaylı etkileri de incelenmiştir.

Bu tezin yürütülmesinde ve oluşturulmasında, katkılarını esirgemeyen ve çalışmama yön verip, bana yol gösteren değerli danışman hocam Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK 'e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın hazırlanmasında katkılarını esirgemeyen değerli arkadaşım Öğr. Gör. Ömer ÇİNTAY'a ve anketleri doldurarak katkıda bulunan Balıkesir, Bursa, Gümüşhane ve Kütahya illerinde çalışan akademik personeller ile üniversite öğrencilerine çok teşekkür ederim.

Bugüne kadar yaptığım çalışmalarda beni her zaman desteklemiş olan, sabır ve şefkatlerini eksik etmeyen anneme, babama, kardeşime ve eşime teşekkür ediyorum.

Gümüşhane - 2021

Vural AKAR

ÖZET

AKAR, Vural. İstismarcı Davranışlar ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Güvencesizlik ve Yabancılaşmanın Aracı Arkadaşlığın Koşulsal Etkisi, Doktora Tezi, 2021, (XX + 215)

Bu çalışmada istismarcı davranışlara maruz kalmanın, kurum içerisindeki arkadaşlık düzeylerine göre bireylerin güvencesizlik algılarını, yabancılaşmalarını ve ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilediği varsayılmaktadır. Bu kapsamda akademik personeller ve öğrenciler üzerinde uygulanan ve iki çalışma olarak gerçekleştirilen bu araştırmada, adalet teorisinden ve benzerliğin çekiciliği teorisinden hareketle bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalmaları ile güvencesizlik algıları, yabancılaşmaları ve ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide arkadaşlık değişkeninin koşulsal rolü araştırılmıştır.

Çalışma 1 de iki farklı zamanda veri toplanarak gerçekleştirilen çalışmayla 241 akademik personele; çalışma 2 de ise senaryo analizi şeklinde 220 öğrenciye anket uygulanmıştır. Verilerin analizlerinde SPSS 21, PROCESS ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak geçerliliklerini ölçmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için korelasyon analizi, hipotezlerin testi için regresyon ve process analizleri ve modelin testini yapmak üzere yapısal eşitlik modeli yapılmıştır.

Çalışma 1 ve çalışma 2 de ulaşılan sonuçlara göre adalet teorisi doğrultusunda bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalmaları ile ayrılma niyetleri arasında pozitif ilişkinin olduğu, bu ilişkide güvencesizlik ve yabancılaşma değişkenlerinin aracı rollerinin bulunduğu ve benzerliğin çekiciliği teorisinden hareketle arkadaşlık değişkeninin de koşulsal etkiye sahip olduğu bulgusuna erişilmiştir. Aynı zamanda istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasında pozitif ilişkinin olduğu, bu ilişkide güvencesizlik değişkeninin aracı rolünün bulunduğu ve arkadaşlık değişkeninin de koşulsal etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra istismarcı

davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik arasında pozitif ilişkinin olduğu, bu ilişkide arkadaşlık değişkenin de koşulsal etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı Yönetim, İşyerinde Arkadaşlık, İş Güvencesizliği, İşe Yabancılaşma, İşten Ayrılma Niyeti



ABSTRACT

AKAR, Vural. Mediator Effect of Insecurity and Alienation and Moderator Effect of Friendship in Relationship Between Abusive Behaviors and Intention to Leave, Ph. D. Dissertation, 2021, (XX + 215)

In this study, it is assumed that exposure to abusive behaviors positively affects individuals' perceptions of insecurity, alienation and intention to leave, according to their friendship levels within the institution. In this context, in this study, which was carried out as two studies on academic staff and students, based on the fairness theory and similarity-attraction theory, the moderator role of the friendship variable in the relationship between individuals' exposure to abusive behavior and their insecurity, alienation and separation intentions was investigated.

In Study 1, 241 academic staff with the study carried out by collecting data at two different times; In study 2, a questionnaire was applied to 220 students in the form of scenario analysis. SPSS 21, PROCESS plug-in and AMOS 20 package programs were used in the analysis of the data. Reliability analyzes of the scales in the study were performed, and explanatory and confirmatory factor analyzes to measure their validity, correlation analysis to see the relationships between variables, regression and process analyzes to test hypotheses, and the structural equation modeling to test the model.

According to the results obtained in study 1 and study 2, it was found that there is a positive relationship between individuals' exposure to abusive behaviors and their intention to leave, in line with the fairness theory, that insecurity and alienation have mediator roles in this relationship, and that friendship variable also has a moderator effect, based on the similarity-attraction theory. At the same time, it was determined that there is a positive relationship between exposure to abusive behaviors and alienation, that the insecurity variable has a mediating role in this relationship, and the friendship variable has a moderator effect. In addition, it was determined that there is

a positive relationship between exposure to abusive behaviors and insecurity, and the friendship variable also has a moderator effect in this relationship.

Keywords: Abusive Management, Friendship at Work, Job Insecurity, Work Alienation, Intention to Leave



İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY III

BİLDİRİM IV

ÖNSÖZ V

ÖZET VI

ABSTRACT VIII

İÇİNDEKİLER X

TABLolar LİSTESİ XVI

ŞEKİLLER LİSTESİ XIX

GRAFİKLER LİSTESİ XX

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 13-31

1.1. İstismarcı Davranışlar 13

1.2. Arkadaşlık 16

1.3. Güvencesizlik 22

1.4. Yabancılaşma 25

1.5. Kurumdan Ayrılma Niyeti 28

İKİNCİ BÖLÜM

2. TEORİ VE HİPOTEZLER	32-67
2.1. Adalet Teorisi	33
2.1.1. Adalet Teorisi ve İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma	36
2.1.2. Adalet Teorisi ve Hipotezlerin İlişkisi	42
2.1.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Ayrılma Niyeti İlişkisi	42
2.1.2.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Güvencesizlik Algısının ve Yabancılaşmanın Aracı Etkileri	45
2.1.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Yabancılaşma İlişkisi	49
2.1.2.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi	52
2.2. Benzerliğin Çekiciliği Teorisi	55
2.2.1. Benzerliğin Çekiciliği Teorisi ve İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma	58
2.2.2. Benzerliğin Çekiciliği Teorisi ve Hipotezlerin İlişkisi	60
2.2.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Arkadaşlığın Rolü	60
2.2.2.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Değişkenleri Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolü	61
2.2.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Yabancılaşma İlişkisinde Arkadaşlığın Rolü	63
2.2.2.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı Aracılığıyla Yabancılaşma Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolü	64
2.2.2.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Güvencesizlik Algısı İlişkisinde Arkadaşlığın Rolü	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	68-78
3.1. Problem Durumu	68
3.2. Konunun Önemi	69
3.3. Araştırmanın Amaçları	70
3.4. Beklenen Faydalar	70
3.5. Araştırmanın Varsayımları	71
3.6. Araştırmanın Kısıtları.....	71
3.6.1. Çalışma 1'in Kısıtları	72
3.6.2. Çalışma 2'nin Kısıtları	73
3.7. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler	74
3.8. Araştırmanın Modelleri	75
3.9. Araştırmanın Kapsamı.....	76
3.10. Araştırmanın Hipotezleri	77
4. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUM.....	78-166
4.1. Kontrol Değişkenleri	79
4.2. Çalışma 1'in Yöntemi	81
4.2.1. Katılımcılar ve Prosedür.....	82
4.2.2. Veri Toplama Araçları	85
4.3. Çalışma 1 Sonuçları.....	87
4.3.1. Faktör Analizi Sonuçları	87
4.3.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	87
4.3.1.2. Arkadaşlık Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	89
4.3.1.3. Güvencesizlik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	90
4.3.1.4. Yabancılaşma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	92

4.3.1.5. Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	93
4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	95
4.3.3. Korelasyon Analizi Sonuçları	95
4.3.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	98
4.3.4.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	98
4.3.4.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşmanın Aracılık Etkilerinin Sonuçları.....	99
4.3.4.1.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları	100
4.3.4.1.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Değişkenleri Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları.....	103
4.3.5. Tamamlayıcı Analizler	105
4.3.5.1. Yapısal Eşitlik Modeli (Destekleyici Analiz)	105
4.3.5.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
4.3.5.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkilerinin Sonuçları.....	109
4.3.5.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları	110
4.3.5.2.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı Aracılığıyla Yabancılaşma Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları.....	113
4.3.5.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Güvencesizlik Algısı Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları.	114

4.3.5.4. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları	119
4.3.6. Çalışma 1'e Yönelik Tartışma.....	120
4.4. Çalışma 2'nin Yöntemi	122
4.4.1. Katılımcılar ve Prosedür.....	122
4.4.2. Veri Toplama Araçları	124
4.4.2.1. Bağımsız Değişkenler	125
4.4.2.2. Bağımlı Değişkenler.....	126
4.5. Çalışma 2 Sonuçları.....	127
4.5.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Analiz Sonuçları.....	128
4.5.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşmanın Aracılık Etkilerinin Sonuçları	129
4.5.1.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları. 130	
4.5.1.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Değişkenleri Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları	135
4.5.2 İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Analiz Sonuçları.....	136
4.5.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkilerinin Sonuçları	138
4.5.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları. 139	
4.5.2.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı Aracılığıyla Yabancılaşma Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları	144
4.5.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Güvencesizlik Algısı Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları	144

4.5.4. Çalışma 2'ye Yönelik Tartışma.....	148
4.6. Genel Tartışma	152
4.6.1. Araştırmanın Teorik Katkıları	152
4.6.2. Uygulamacılara Yönelik Araştırma Sonuçlarının Önemi	158
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	167
KAYNAKÇA	173
EKLER	
EK 1. Çalışma 1 Anket Formu	199
EK 2. Çalışma 2 Anket Formu	203
EK 3. Çalışma 2 Manipülasyonlar	206
EK 4. Etik Kurul Onayı	210
ÖZGEÇMİŞ.....	214

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Üst Tarafından Astına Sergilenen Kötü Niyetli Davranışlar Üzerine Farklı Tanımlamalar	14
Tablo 2. Katılımcılara Yönelik Demografik Özellikler	82
Tablo 3. İstismarcı Davranış Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	87
Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	89
Tablo 5. Arkadaşlık Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	89
Tablo 6. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	90
Tablo 7. Güvencesizlik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	91
Tablo 8. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	92
Tablo 9. Yabancılaşma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	92
Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	93
Tablo 11. Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizinin Sonuçları	94
Tablo 12. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	94
Tablo 13. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	95
Tablo 14. Değişkenlere Ait Güvenilirlikler, Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyonlar	97
Tablo 15. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	99
Tablo 16. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları	100
Tablo 17. Yabancılaşmanın Aracılık Etkisi Sonuçları	100
Tablo 18. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	102
Tablo 19. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik Algısı)	104

Tablo 20. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Yabancılaşma).....	104
Tablo 21. Uyum İyiliği Değerleri	106
Tablo 22. Araştırma Modeline İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları	108
Tablo 23. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 24. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları.....	110
Tablo 25. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 26. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik).....	114
Tablo 27. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Nicel Güvencesizlik Algısı Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	116
Tablo 28. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Nitel Güvencesizlik Algısı Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	118
Tablo 29. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik ve Yabancılaşma).....	120
Tablo 30. Çalışma 1 Hipotezlerin Testi	121
Tablo 31. Katılımcılar İle İlgili Demografik Özellikler.....	123
Tablo 32. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	129
Tablo 33. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları.....	130
Tablo 34. Yabancılaşmanın Aracılık Etkisi Sonuçları.....	130
Tablo 35. Üniversite Öğrencilerinin Ayrılma Niyetlerine Göre Farklılaşmalarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	131
Tablo 36. Üniversite Öğrencilerinin Ayrılma Niyetlerinin İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlık Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Games-Howell Post-Hoc Testi Sonuçları.....	132
Tablo 37. Düşük İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları	134
Tablo 38. Yüksek İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları.....	134
Tablo 39. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik Algısı)	135
Tablo 40. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Yabancılaşma).....	136

Tablo 41. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	138
Tablo 42. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları.....	139
Tablo 43. Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Algılarına Göre Farklılaşmalarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	140
Tablo 44. Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Algılarının İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlık Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Tukey Post-Hoc Testi Sonuçları.....	141
Tablo 45. Düşük İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları	143
Tablo 46. Yüksek İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları.....	143
Tablo 47. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik).....	144
Tablo 48. Üniversite Öğrencilerinin Güvencesizlik Algılarına Göre Farklılaşmalarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	145
Tablo 49. Üniversite Öğrencilerinin Güvencesizlik Algılarının İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlık Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Games-Howell Post-Hoc Testi Sonuçları.....	146
Tablo 50. Düşük İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları	147
Tablo 51. Yüksek İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları.....	148
Tablo 52. Çalışma 2 Hipotezlerin Testi	151

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşyerinde Arkadaşlığa Etki Eden Unsurlar	19
Şekil 2: Seeman'ın Yabancılaşma Boyutları.....	26
Şekil 3. Araştırma Modeli 1	75
Şekil 4. Araştırma Modeli 2.....	76
Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli	107
Şekil 6. Yabancılaşma Üzerine İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma İle Arkadaşlık Etkileşiminin Etkisi.....	113
Şekil 7. Nitel Güvencesizlik Algısı Üzerine İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma İle Arkadaşlık Etkileşiminin Etkisi	119

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğrencilerin Ayrılma Niyeti Üzerinde İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlığın Etkisi	133
Grafik 2. Yabancılaşma Duygusu Üzerinde İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlığın Etkisi.....	142
Grafik 3. Güvencesizlik Algısı Üzerinde İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlığın Etkisi.....	147



GİRİŞ

Bireyin içerisinde yer aldığı kurumda karşı karşıya kalabildiği istismarcı davranışlara maruz kalma durumunun çok sayıda olumsuz etkisi bulunmaktadır. Bu durum günümüz kuruluşlarını rahatsız eden ciddi, giderek büyüyen ve yaygınlık kazanan bir sorundur. Yapılan araştırmalar, çalışanların %16'sının yöneticileri tarafından kurumlarında devamlı olarak istismarcı davranışlara maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır (Tepper vd., 2004: 456). Bu konu üzerine ortaya konulan çalışmanın, teorik ve uygulama açısından önemi vurgulanarak, ilgili literatüre katkıda bulunmak amacıyla (Grant ve Pollock, 2011: 873) araştırmalar gerçekleştirilmiştir.

İstismarcı davranışlar kurumlar açısından güncelliğini koruyan bir konudur. Bu yüzden son zamanlarda bu konunun araştırmacılar tarafından yoğun şekilde ele alındığı gözlemlenmektedir (Tepper, 2000; Ülbeği vd., 2014; Özdevicioğlu vd., 2014; Üçok ve Turgut, 2014; Ay, 2015; Sakal ve Yıldız, 2015; Karagonlar ve Neves, 2016; Sezici, 2016; Sezici ve Güven, 2016). Yöneticinin istismarcı davranışlarına maruz kalan işgörenlerde kaygı, depresyon, işe karşı yabancılaşma gibi bir takım duygular öne çıkmaktadır (Liu vd., 2012). Bunun yanı sıra istismarcı yönetim davranışlarına maruz kalan işgörenlerin de genel olarak depresyon (Kessler vd., 2008), duygusal tükenme (Tepper, 2000; Yagil, 2006; Grandey vd., 2007; Hobman vd., 2009; Wu ve Hu, 2009), sağlık şikâyetleri (Duffy vd., 2002) ve iş tatminsizliği (Tepper, 2000; Tepper vd., 2004; Kessler vd., 2008) yaşadıkları yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bireylerin, çalıştığı kurumda istismarcı davranışlara maruz kalmasının, onlar üzerinde güvencesizlik algısı, yabancılaşma ve ayrılma niyeti gibi etkilere sahip olabileceği ve bu durumun içerisinde yer aldıkları kurumların bulundukları sektöre göre de benzer sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Günümüzde çoğu örgütte rastlanması mümkün olan, kurumlar üzerinde olumsuz etkiler doğurabilen ve bu nedenle araştırmalarda sıklıkla ele alınan istismarcı olarak nitelendirilen davranışların, akademik personeller ve üniversite öğrencileri üzerindeki etkilerini ve bu davranışların örgütsel açıdan hangi süreç ve koşullarda ne gibi sonuçlara yol açacağının daha iyi

anlaşılmasını araştırmadaki değişkenler çerçevesinde ortaya koymak, bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

İstismarcı yönetimin ortaya çıkma nedenleri arasında yöneticilerin işlerinde ve özel yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz deneyimler sayılmaktadır (Zhang ve Bednall, 2015). Kurum içerisinde bir hata söz konusu olduğunda bu hatadan sıyrılmak adına saldırganlık boyutuna odaklanan literatürdeki istismarcı yönetim çalışmalarında genel itibariyle görülmektedir ki, yönetici sinirini kendisine göre daha alt pozisyonlarda yer alan daha zayıf çalışanlara yöneltmektedir. Kurumun ya da yöneticinin elde ettiği yararlarda ortaya çıkabilecek azalmalar, amirin provoke olmasına ve istismar olarak nitelendirilen bir takım davranışlar göstermesine sebep olabilmektedir (Karagonlar ve Neves, 2016: 396-397). İstismarcı yönetim davranışları, hem kurumlar hem de çalışanlar için olumsuz olarak ifade edilen neticeler doğurmaktadır. Bu olumsuz etkiler arasında çalışanlarda duygusal tükenmişliğin artması, kendine saygının azalması (Harvey, vd., 2007), çalışanların işlerine yönelik tutumlarına ve davranışlarına olumsuz etkide bulunması (Tepper, 2000; Tepper vd., 2008) ve onların performanslarında düşüşe yol açması (Zellars vd., 2002; Aryee vd., 2007) sayılabilir.

Daha önceki çalışmalarda istismarcı davranışların yabancılaşma (Boerner, 1998: 72; Liu vd., 2012; Kılıç vd., 2017) ve ayrılma niyeti (Niedl, 1996; Zapf ve Gross, 2001; Tınaz, 2006; Tepper, 2007; Haar vd., 2016) üzerindeki etkileri tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra güvencesizliğin ayrılma niyetine (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Ashford vd., 1989; Lee vd., 2006; Sora vd., 2010; Bernhard-Oettel vd., 2011; Sümer vd., 2013) ve yabancılaşmanın ayrılma niyetine (Tutar, 2010: 173; Ünsar ve Karahan, 2011: 361-378; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Tummers vd., 2015: 596) etkileri de mevcuttur. Araştırmanın konusu literatür üzerinde ayrıntılı olarak incelendiğinde, adalet teorisi kullanılarak istismarcı davranışların güvencesizlik ve yabancılaşma algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ve bu ilişki üzerinde benzerliğin çekiciliği teorisi bağlamında da arkadaşlığın koşulsal rolünü aynı çalışmada ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Türk toplumunda arkadaşlık ilişkileri oldukça önem verilen bir konu olduğundan, bu çalışma daha önce yapılan araştırmalardan farklı olarak kurum içerisinde arkadaşlık gibi bir mekanizmanın ve kurumlarda kurulan arkadaşlıklar çerçevesinde oluşacak ortamın, istismarcı

davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik, yabancılaşma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde nasıl bir rol oynayacağı üzerine odaklanmaktadır. Bu özelliği bakımından çalışmanın geniş bir bakış açısı getirerek ilgili literatüre katkıda bulunabileceği ifade edilebilir. Bunun yanı sıra, ilgili değişkenler arasında güvencesizlik algısı ve yabancılaşmanın aracılık rolünü ortaya koyarak, değişkenler arasındaki kurulan ilişkiler daha açık bir şekilde görülmek istenmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, daha önce ele alınmamış ilişkileri içermesi ve mevcut ilişkilerde koşulsal ve aracı değişkenlerin açığa çıkarılması bakımından teorik katkı yapma amacı taşımaktadır. Ayrıca ulaşılan sonuçların, hem yöneticileri hem de kurumları doğrudan doğruya ilgilendirmesi yönüyle kurumlar ve uygulamacılar için de öneme sahip olabileceği düşünülmektedir.

Kurum içerisindeki arkadaşlık, bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalması ve sonuç değişkenleri arasında kurulan ilişkide koşulsal bir etkiye sahip olduğu düşünülen bir değişken olarak ele alınmıştır. Kurulan arkadaşlıklar, kurumlar için önemlidir. Bu gibi ilişkilerin, kurumun verimlilik ve etkinliği üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. İşyerinde arkadaşlık, çalışan devir hızını saptayarak, işgörenlerin işlerini bırakmak veya bırakmamak konusundaki sahip oldukları sebepleri ortaya koyan unsurlardan biridir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 95). Daha önce yapılan araştırmalarda bağımsız ve aracı değişken olarak ele alınan (Riordian ve Griffeth, 1995; Morrison, 2005; Büyükyılmaz ve Biçer, 2018; Durusu ve Cemaloğlu, 2019) ve bu çalışmada ise koşulsal değişken olarak araştırmaya dahil edilen işyerinde arkadaşlığın, iş tatminini artırdığı (Nielsen vd., 2000: 628), işten ayrılma niyetini azalttığı (Morrison ve Nolan, 2007:33), kurumda yaşanan iş stresinin azalmasını sağladığı, kurulan iletişimi arttırdığı, işgören ve yöneticilere mevcut görevlerinin yapılması ve örgütsel değişimin kabullenilmesi aşamalarında yardımcı olduğu belirtilmiştir (Özyer vd., 2015: 264). Bununla birlikte, bireylerin yaşları ilerledikçe kurumdaki arkadaşlıklara daha çok önem verdikleri de tespit edilmiştir (Toker, 2007: 609). Ancak bu çalışmada koşulsal değişken olarak ele alınan arkadaşlıkla, bireyin sosyalleşme sürecinde daha fazla paylaşımda bulunma isteğinden yola çıkılarak, sorunların paylaşıldıkça azalmayabileceği, hatta daha da artabileceği gözler önüne serilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada istismarcı davranışların güvencesizlik ve yabancılaşma algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerindeki etkileri adalet teorisine ve arkadaşlığın koşulsal rolü ise benzerliğin çekiciliği teorisine dayandırılmaktadır. Adalet teorisi (Folger ve Cropanzano, 2001), bireyin adaletsizlik konusundaki algısının kendisinde kızgınlık ve suçlama gibi duyguları açığa çıkartacağını varsayar (Zapata-Phelan vd., 2009). Benzerliğin çekiciliği teorisi (Byrne, 1971) ise, bireyin çevresindeki kişilerden nasıl ve neden etkilendiği üzerine açıklayıcı ve öngörücü bir çerçeve sunarak, insanların kendi kişilik özelliklerini başkalarında görmekten zevk aldıklarını ve bu kişilere ilgi duyduklarını varsayar.

Çalışmada yer alan aracı değişkenlerden biri bireylerin güvencesizlik algılarıdır. Yapılan araştırmalarda çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algıları sonucu ortaya çıkan uzun süreli kaygı halinin, onlarda stres belirtilerinin ve tükenmişliğin meydana gelmesine neden olduğu ortaya konulmuştur (Dekker ve Schaufeli, 1995). Bunun yanı sıra güvencesizlik algısına sahip kişilerin gösterdiği tepkiler arasında iş için sarf edilen çabada azalma ve değişimlere karşı gösterilen direnç davranışlarında artma durumları da yer almıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Belçika’da yapılan ve 559 işgörenin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, iş güvencesizliğine yönelik çalışan algıları ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Bernhard-Oettel vd., 2011). Çalışanlar yaptıkları işin devamlı olup olmayacağı konusunda bir belirsizlik yaşadıklarında alternatif iş imkânlarını değerlendirmeye başlayacaklardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Bu durum yapılan çalışmalarla da desteklenmiş ve güvencesizlik algısının ayrılma niyeti ile ilişkisinin pozitif yönlü olduğu saptanmıştır (Bernhard-Oettel vd., 2011). Ayrıca yapılan bir başka çalışmaya göre de iş güvencesizliği algısı ile çalışanların iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, kurumlarında kalma istekleri, kurumlarına duydukları güven ve mevcut performans değerlendirmeleri arasındaki ilişkilerin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Lee vd., 2006). Buna rağmen istismarcı davranışların güvencesizlik algısı üzerine, güvencesizlik algısının da ayrılma niyetinin oluşumuna etkisini inceleyen çalışmaların (Bernhard-Oettel vd., 2011) yeterli düzeyde olduğunu ifade etmek mümkün değildir. Bu bakımdan yapılacak yeni araştırmalara ihtiyaç duyulduğu ve istismarcı davranışların bireylerin

güvencesizlik algılarını açıklamada anlamlı bir kavramsal çerçeve ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Araştırmada yer alan bir diğer aracı değişken ise yabancılaşmadır. Karl Marx'ın kapitalist topluma ilişkin ortaya koyduğu yabancılaşma kavramı, kapitalist sistemin üretim ilişkileri içerisinde işçinin isteklerinin göz ardı edilerek, emek gücüne dayatılan işbölümüyle meydana gelir. Marx, yabancılaşmayı işgörenin üretim süreci içerisinde üründen kopması olarak ifade etmektedir (Shantz vd., 2014: 2530). Marx, kapitalist yapının ortaya çıkardığı, çalışanın ürünleri üzerinde sahip olduğu kontrolü yitirmesi, işbölümündeki gelişmelerle çalışanın üretim süreciyle bağının kopması, çalışanlar arasında oluşan rekabet nedeniyle ilişkilerin azalması ve kişinin kendi doğasını tanıyamaz duruma gelmesi olmak üzere dört yabancılaşma türü üzerinde durur (Markovic, 1989). Buna göre çalışanlar yaptıkları işe, emekleri sonucu ortaya koydukları ürüne, diğer çalışanlara ve nihayetinde de öz benliklerine yabancılaşırlar. Marx, yabancılaşmayı bireyin gelişimi önündeki engel olarak nitelendirmektedir. Bu bakımdan, çalışanların sahip oldukları becerileri geliştirememeleri işe karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Shin, 2000: 9). Marx (2016), özel mülkiyete dayanan kapitalist sistemde, yabancılaşmayı kaçınılmaz görmektedir.

Katı ve mutlak kuralların hâkim olduğu yönetim tarzları, kişilerin yabancılaşma duygularını arttırırken, astlarının görüşlerini önemseyen ve kararlara katılmalarına imkân veren yönetim tarzları ise yabancılaşma duygularını azaltır (Soysal, 1997: 58-60). Bu bakımdan kurumda yöneticilik pozisyonuna atanacak kişilerin titizlikle seçilmesi son derece önemlidir. Kurumların başarı yakalayabilmeleri ve bireylerin yabancılaşma yaşamalarının önlenebilmesi için kurum içerisinde güven ortamının kurulması ve kurumda düzgün olarak tasarlanmış bir iletişim ağının olması gerekmektedir (Babür, 2009: 44). Ayrıca, kurumda ortaya çıkabilecek olumsuzlukların giderilip, kurumun amaçlarına erişebilmesi için kurumdaki ortamın kalitesinin yükseltilmesi ve bu sayede de bireylerin yabancılaşma yaşamalarının önüne geçilmesi gerekmektedir (Agarwal, 1993: 721-723). Böylelikle kurum içerisinde arkadaşlıkların geliştirilmesine katkıda bulunulacak ve verimli bir ortamın oluşması sağlanacaktır.

İki farklı çalışma olarak tasarlanan bu araştırma kapsamında çalışma 1'de, istismarcı davranışların, akademik personellerin kurumdaki arkadaşlık düzeylerine göre ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilediği varsayılmaktadır. Bu bağlamda

çalışmada ilk olarak, istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerine etkisi ele alınmıştır. İnsan kaynağının işe alınması kadar işte kalmaya devam etmesini sağlamak da oldukça önemlidir. Bu yüzden hangi sektör olursa olsun yaşanan ayrılmaların, yetişmiş personel kaybına yol açabileceğinden verimlilik ve kârlılık üzerine etki edebileceği düşünülmektedir.

İşten ayrılma niyeti, işletmeler için çok sayıda maliyet unsurunu içerisinde barındırmaktadır. Kurum açısından iyi eğitim almış, alanında uzman bir işgörenin işten ayrılması durumunda, o kişinin yetiştirilmesi sırasında katlanılan maliyetler boş yere harcanılmış olacağından, kurum için zarara dönüşebilmektedir. Bu zararlara yol açabilen maliyetler arasında özellikle personel seçim ve yerleştirim maliyetleri ve eğitim giderleri sayılabilir (Agin, 2010: 28-29). Türkiye İnsan Yönetimi Derneği tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre Genel Çalışan Devir Oranı % 24,45 olarak belirlenmiştir. Bu durum her 100 çalışandan 25'inin mevcut kurumundan ayrıldığını göstermektedir (PERYÖN, 2018). Bunun yanı sıra bu ayrılmaların %15,66'sının istifa ile gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla beraber eğitim sektöründe meydana gelen işten ayrılmaların %11,2'lik bir oranla oldukça yüksek bir düzeyde olduğunu ifade etmek mümkündür. Yapılan çalışmalarda kurumları içerisinde akademik personellerin performans değerlerinin düşürülmesi, iftiraya uğrama, görüş ve önerilerinin dikkate alınmaması, dedikodulara ve hakaretlere maruz kalma, kendi branşları harici işler yapmalarının istenmesi gibi durumlara maruz kalabildikleri bulgulanmıştır (Ulu ve Küsmez, 2020: 119). Bu durum son zamanlardaki çalışmalarda araştırmacılar tarafından örneklem grubu olarak akademik personellerin sıklıkla ele alınmasına yol açmıştır ve akademik personellerin mobbinge maruz kalmaları (Kalay vd., 2014; Öztürk ve Şahbudak, 2017; Öntürk ve Karacabey, 2019), güvencesizlik algıları (Akpolat, 2019; Bakır ve Eroğlu, 2019), yabancılaşma yaşamaları (Aksu ve Güneri, 2011; Aydın ve Özeren, 2019) ve ayrılma niyetleri (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014; Aydın Göktepe ve Keleş, 2019; Güler ve Marşap, 2019; Kulualp ve Karadağ, 2019) üzerine çalışmalar yapılmıştır.

Dünya'da ülkelere göre çalışanların işten ayrılma niyeti oranları incelendiğinde ise bu oranın Fransa'da %17,48, Meksika'da %17,42, Amerika'da %15,08 ve Avustralya'da %14,26 olduğu belirlenmiştir (Yumuşak ve Boz, 2013: 376). Dolayısıyla işten ayrılma eğilimini azaltmak kurumların varlığını sürdürebilmesi için

son derece büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlara çözüm üretebilmek adına ayrılma niyeti, çok sayıda araştırmacı tarafından ele alınarak incelenmiştir (Rusbult vd., 1988; Mobley, 1992; Tett ve Meyer, 1993; Cesur, 1998; Özdevecioğlu, 2004; İşcan ve Naktiyok, 2004; Biçer, 2005; Çekmecelioğlu, 2005; Chang vd., 2006; Hwang ve Kuo, 2006; Sabuncuoğlu, 2007; Bibly, 2008; Lipponen vd., 2008; Poyraz ve Kama, 2008; Demir ve Tütüncü, 2010; Polat ve Meydan, 2010; Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Kaymaz vd., 2014; Jauhar vd., 2017; Bilginoğlu ve Yozgat, 2020; Redondo vd., 2021).

İşgörenlere yapılan her yatırım aynı zamanda geleceğe de yapılan bir yatırımdır, ancak işgörenlerin kurumlarına maliyetlerinin toplam maliyette önemli yer tuttuğu da bir gerçektir (Şahin, 2011: 277). Ayrıca işletmeler için yüksek performansa sahip ve niteliği üst düzeyde olan çalışanların işten ayrılmaları da oldukça önemli maliyet unsurudur (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 194). İşe yeni alınan bir personelin maliyeti ayrılan kişiden daha yüksektir (Singh ve Loncar, 2010: 471). Kurumlarda çalışan devir oranının yüksek olması hem eğitim hem de gelişime yönelik maliyetleri arttırmakta ve planlamalarda zorluklara sebep olmaktadır (Yüksel, 2004: 71). Bu yüzden kurumlar için işten ayrılma niyetine etkisi olan faktörleri anlamak ve bunların farkında olarak bir eylemde bulunmak son derece önemlidir.

Literatürde genel olarak kişiyi kurumunda ayrılmaya iten nedenler; ekonomik durum, refah seviyesindeki artış, diğer iş alanlarının çok daha çekici imkânlar sunması, mevsimlik çalışmalar, işletmelerin kuruluş yerleri, ulaşım olanakları, işin türü, olumsuz örgüt ve iş koşulları, ücretleme sırasında yapılan hatalı değerlendirmeler, çalışanların yaptıkları işlerde aşırı derecede zorlanmaları, stres unsurları nedeniyle yaşanan düşük performans, kötü personel yönetimi uygulamaları, kurumda sosyal hizmetlerin olmaması ya da yetersizliği, başka işlere olan istek, yaşama alışkanlıklarında veya aile ilişkilerinde yaşanan değişimler, yaş ile alakalı ortaya çıkan zorunluluklar, eğitim gereksinimleri, sağlık sorunları ve yapılan işle alakalı ideallerin gerçekleşmemesidir (Kaynak, 1989: 36-40). Bu sayılan nedenler genel olarak kötü bir yönetimi işaret etmektedir. Yönetimlerce çalışanlarının istismarına yönelik kullanılabilen adaletsiz ücret değerlendirmeleri, stres oluşturacak baskılar ve kötü muameleler gibi yöntemler zaman içerisinde çalışanda ayrılma niyetinin oluşmasına ve yeni iş arayışlarına yol açabilecektir.

Bireylerde ortaya çıkan ayrılma niyetinin ve sonrasında gerçekleşebilen kurumdan ayrılmaların nedenlerinin tam olarak araştırılarak belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması ve yönetsel işlevlerin gerçekleştirilmesinde işe ve işgörene ait bilgiler, kurum yönetiminin son derece önemli kaynaklarını oluşturmaktadır. Ayrılmalar ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin kurum yönetimi kişinin ayrılma nedenlerini araştırarak, tümüyle ortaya koymalıdır. Eğer böyle bir araştırmaya girilmezse benzer sorun diğer kişilere de tesir edebilecek ve kurum içerisinde huzursuz bir ortamın ortaya çıkmasına yol açabilecektir. Bunun sonucunda bu durum, bireyin verimliliğinin düşmesi ve dolayısıyla kurumun ekonomik amaçlarına ulaşmasını güçleştirici bir hâl alacaktır (Tütüncü ve Demir, 2002: 50). Tüm bunların yanı sıra istismarcı yönetim davranışlarının işten ayrılma niyetine etkisini inceleyen çalışmaların (Niedl, 1996; Zapf ve Gross, 2001; Tınaz, 2006; Tepper, 2007) yeterli düzeyde olduğu söylenemez. Bu anlamda yapılacak yeni araştırmalara ihtiyaç olduğuna kanaat getirilmiştir.

Bireyin istismarcı davranışlara maruz kalması, kurumundan uzaklaşmasına sebep olarak, ayrılma niyetinin oluşmasına neden olabilir. Bu çalışmada istismarcı davranışlara maruz kalmanın, kişinin ayrılma niyeti ile ilişkisinde arkadaşlık koşulsal değişkeninin etkileri de incelenmiştir. Araştırmaya, bağımlı bir değişken ya da ölçüt ve bağımsız değişken ya da tahminci arasında kurulan ilişkinin yönüne ve/veya kuvvetine etki eden niceliksel ya da niteliksel değişken biçiminde tabir edilen koşulsal (düzenleyici/moderatör) bir değişken (Baron ve Kenny, 1986: 1174) olarak kurum içerisinde arkadaşlık değişkeni eklenmiştir. Literatürde genel olarak moderatör değişken olarak kullanılan kavram, bu çalışmada Türkçe’de kullanımı tercih edilen ifadelerden biri olan koşulsal değişken (Demir ve Okan, 2011; Gürlek ve Uygur, 2019; Wolff ve Demir, 2019) olarak yer almıştır. Bireyde istismarcı davranışlara maruz kalmanın, arkadaşlık ilişkilerinin yüksek olduğu kurumlarda, düşük arkadaşlık ilişkilerinin olduğu kurumlara göre daha çok etkiye sahip olduğu ve bireyin kurumundan ayrılma yönündeki niyetini arttırdığı düşünülmektedir. Çünkü kurum içerisinde kurulan arkadaşlıklarla, karşılıklı destek oluşmakta, olumlu bir çalışma ortamı inşa edilmekte ve görevlerin gerçekleştirilmesinde iş arkadaşlarının daha iyi iletişim kurmasına yardımcı olacak bir ortam oluşmaktadır (Gordon ve Hartman, 2009: 117). Kişiler arasında oluşan arkadaşlıklar ve buna bağlı olarak kurulan iletişim ortamı

sayesinde de kendilerine karşı sergilenen davranışların kurumda bulunan bireyler arasındaki sohbetlere daha fazla konu olacağı, kişilerin bu durumu bir sorun olarak sürekli gündeme getirecekleri ve bu sayede birbirlerini daha kolay etkileyebilecekleri düşünülmektedir.

Değişkenler arasında kurulan ilişki test edildikten sonra, aracı değişkenlerin etkisine de bakılmasının yararlı olabileceği düşünüldüğünden (Bono ve McNamara, 2011: 657 - 660) istismarcı davranışlara maruz kalmanın bireylerin ayrılma niyetleri ile ilişkisinde güvencesizlik algısı ve yabancılaşma aracı değişkenlerinin etkileri de araştırılmıştır. Bu çalışma, bahsi geçen ilişkileri belli bir mantıksal düzen doğrultusunda (Whetten, 1989: 490 - 495) ele alarak, test etmektedir. Bireyin, sahip olduğu göreve yönelik olarak kötü çalışma koşulları, adaletsiz davranışlar gibi algıladığı tehditlerin boyutunun fazlalığına göre güvencesizlikle ilgili algısı da o derece artacaktır (Ashford vd., 1989). Kurumunda edindiği konumuyla, sahip olduğu beklentileri uyuşmayan kişilerde de yabancılaşma meydana gelir (Hoy vd., 1983; 110). İstismarcı davranışlar nedeniyle güvencesizlik ve yabancılaşma yaşayan bir kişinin ise hem geleceğini güvence altına almak hem de içerisinde bulunmaktan zevk alacağı bir kurumda olmak için ayrılma niyeti içerisine girebileceği düşünülmektedir. Bu bakımdan ilgili değişkenlerin bir arada ele alındığı ve açıklandığı yeni çalışmalarla genişletilmesinin yararlı olacağı söylenebilir.

Çalışma 1’de, ele alınan bir diğer varsayıma göre istismarcı davranışlara maruz kalma, akademik personellerin kurumdaki arkadaşlık düzeylerine göre yabancılaşmaları üzerinde pozitif yönde etkiye sahiptir. Bu doğrultuda çalışma 1 bağlamında son olarak, istismarcı davranışlara maruz kalmanın, çalışanın yabancılaşması üzerine etkisi incelenmiştir. Günümüz insanının ön plana çıkan belirgin özelliklerinden biri, kendi benliğinden giderek uzaklaşmasıdır. Kişi, bir toplumun üyesi olmasına ve bu toplum içerisinde yaşamını devam ettirmesine rağmen, etkileşim içinde olduğu kimselerle herhangi bir bağ kuramayıp, kendine ve topluma karşı yabancılaşabilmektedir. Günümüze kadar varlığını koruyan yabancılaşma üzerine yapılan çalışmaların birçoğu, 1960’larda sanayileşmenin sonrasında fabrikalarda meydana gelen makineleşme faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan işe yabancılaşma davranışına dayanmaktadır (Adya, 2008: 66). Teknolojinin giderek gelişmesi ile birlikte oluşan kültürel açıdan farklılıklar, değer ve tutumlarda ortaya

ıkan değişimler çalışanlar ile yaptıkları işler arasında yabancılaşmanın artmasına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra, kurum içerisinde sınıflama yapılması ve çalışanların alınan kararlara katılamaması da işe karşı yabancılaşmaya yönelik eğilimi beraberinde getirebilir. Kişinin kendine, işine ve içinde yer aldığı topluma yabancılaşmasının neden olduğu, iletişimde kopukluk, karar almaktan, sorumluluktan ve beşeri ilişkilerden kaçma, iş tatminsizliği, yeniliklere karşı direnme ve her şeyden şikyet etme durumu gibi bazı sonuçları vardır (Nef, 1980).

alışan bireyin istismarcı yönetime maruz kalması, bireyin zamanla strese girmesine ve işinden uzaklaşmasına sebebiyet vererek işine karşı yabancılaşmasına neden olabilir. Bu çalışmada istismarcı davranışlara maruz kalmanın, bireyin yabancılaşması ile ilişkisinde arkadaşlık koşulsal değişkeninin etkilerine de bakılmıştır. Birey üzerinde istismarcı davranışlara maruz kalmanın arkadaşlık ilişkilerinin yüksek olduğu kurumlarda, düşük arkadaşlık ilişkilerinin olduğu kurumlara göre daha çok etkiye sahip olduğu ve bireyin yabancılaşma düzeyini arttırdığı düşünülmektedir. Çünkü kurum içerisinde kurulan arkadaşlıklar sayesinde, kurumdaki kişilerin daha iyi iletişim ortamı kurmaları kolaylaşmaktadır (Gordon ve Hartman, 2009: 117). Bireyler arasında oluşan arkadaşlıklar ve buna bağlı olarak kurulan iletişim ortamı sayesinde de kendilerine karşı yöneticileri tarafından sergilenen kötü niyetli davranışların, çalışanlar arasındaki sohbetlere daha fazla konu olacağı, çalışanların bu durumu bir sorun olarak sürekli gündeme getirecekleri ve bu sayede birbirlerini daha kolay etkileyebilecekleri düşünülmektedir.

Değişkenler arasında kurulan ilişki test edildikten sonra, istismarcı davranışlara maruz kalmanın bireylerin yaşadıkları yabancılaşma ile ilişkisinde güvencesizlik algısı aracı değişkeninin etkileri de araştırılmıştır. alışan bireyin, işten çıkarılma ya da maaştan keyfi kesintiler gibi sahip olduğu işin tehdit altında olduğunu düşündüğü yönlerinin fazlalığına göre güvencesizlikle ilgili algısı da o derece artacaktır (Ashford vd., 1989). İstismarcı eylemlere maruz kalma sonucu güvencesizlik yaşayan bir bireyin ise yaptığı işe ve içerisinde yer aldığı kuruma karşı zamanla yabancılaşacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan ilgili değişkenleri bir modelde toplayan ve açıklayan yeni çalışmalar gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır.

Çalışma 2’de bu tez çalışmasının varsayımlarının geçerliliği senaryo analizi şeklinde ikinci bir örneklem üzerinde sınanmıştır. Bu bağlamda niversite öğrencileri

örneklem olarak kullanılmıştır. Çalışma 2’de, istismarcı davranışlara maruz kalmanın, kurum içerisindeki arkadaşlık düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin güvencesizlik algılarını, yabancılaşmalarını ve ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilediği varsayılmaktadır. Bu bağlamda çalışma 2 kapsamında üniversitelerde istismarcı davranışlara maruz kalmanın, öğrencilerin güvencesizliği algıları, yabancılaşmaları ve kurumdan ayrılma niyetleri ile ilişkisinde arkadaşlık koşulsal değişkeninin etkileri de ele alınmıştır. Çünkü bir öğrencinin istismarcı davranışlara maruz kalması, okulundan istemeden uzaklaştırılabileceğine dair güvencesizlik algısına, okul hayatından uzaklaşmasına ve okula devam edip etmeme konusunda karamsarlık yaşamasına sebep olabilir. Araştırmaya, koşulsal bir değişken olarak kurum içi arkadaşlık değişkeni ilave edilmiştir. Öğrencilerin istismarcı davranışlara maruz kalmalarının, arkadaşlıkların yüksek olduğu kurumlarda güvencesizlik algılarını, yabancılaşmalarını ve ayrılma yönündeki niyetlerini arttıracak tahmin edilmektedir. Çünkü sınıflarda oluşan arkadaşlıklar sayesinde, öğretim elemanının sergilediği kötü niyetli davranışların, öğrenciler arasında ilgili akademik personele ve dolayısıyla okula karşı olumsuz duygular oluşmasına ve onlara karşı cephe alınmasına neden olacağı, öğrencilerin birbirlerinin düşüncelerine etki ederek, birbirlerini yönlendirebilecekleri düşünülmektedir.

Örneklem bakımından araştırmanın özgün yanı ise, iki farklı çalışma olarak tasarlanan araştırmanın hem akademisyenler hem de üniversite öğrencileri üzerinde anket ve senaryo analizi uygulamaları gerçekleştirilerek yapılmış olmasıdır. Bu sayede araştırma sonuçlarının genellenilebilirliğine katkı yapmak amaçlanmıştır. Literatürdeki diğer çalışmaların, genel olarak tek bir örneklem grubu üzerinde gerçekleştirildiği için dar bir perspektif ile konuyu ele alıp geniş kapsamlı fikirler sunamamaları ve bu eksiğin giderilmesi hususu çalışmanın yapılma nedenleri arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada kurulan hipotezleri incelemek için seçilen örneklem, üniversitelerdeki akademik personellerden ve öğrencilerden oluşmaktadır. Çünkü kurumlarında çeşitli koşullarda çalışan ve eğitim hayatını sürdüren her bir birey, istismarcı davranışlara maruz kalabilir ve bunun sonucunda güvencesizlik algısında, yabancılaşmasında ve ayrılmaya yönelik niyetinde artış yaşayabilir. Bu çalışmanın verileri ise, Türkiye’nin Balıkesir, Bursa, Gümüşhane ve Kütahya illerindeki

üniversitelerden elde edilmiştir. Yapılan araştırma ile akademik personel ve öğrenci sayıları oldukça yüksek olan bu illerimizde, çalışanlarda ve öğrencilerde güvencesizlik, yabancılaşıma ve ayrılma niyetlerinde artışa sebep olan değişkenlerin tespitine çalışılmıştır.

Bu tez çalışması giriş kısmının yanı sıra dört farklı bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümü işyerlerinde çalışanların maruz kalabildikleri istismarcı davranışlar, güvencesizlik, yabancılaşıma, ayrılma niyeti ve arkadaşlık değişkenlerinin kavramsal çerçevesinden meydana gelmektedir. İkinci bölümde adalet teorisiyle birlikte çalışanların istismarcı bir yönetime maruz kalmaları ve istismarcı bir yönetime maruz kalmanın güvencesizlik algısı, yabancılaşıma ve ayrılma niyeti; benzerliğin çekiciliği teorisi bağlamında da arkadaşlığın koşulsal rolü ile ilgili araştırma bilgileri sunularak, araştırma modelinde yer alan değişkenlere yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın modeli, yararlanılan ölçekler, örneklemin sahip olduğu özellikler, verileri elde etme süreci ve yöntemi üzerinde durulmuştur. Bunların yanında araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapıp geçerliliklerini ölçmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları sunulmuştur. Ayrıca, korelasyon analizi, regresyon analizi, t testi ve ANOVA analizine ait sonuçlara yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, yapılan çalışmanın teorik ve uygulamacılar için katkıları belirtilmiş ve araştırmanın sonuçları ile önerilerinden söz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.İstismarcı Davranışlar

Genel olarak istismarcı davranışlar istismarcı yönetim tarafından sergilenir. Literatürde istismarcı yönetim üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde Tepper (2000) tarafından yapılan ve çalışma 1 kapsamında da ele alınan tanımın yaygın olarak kabul gördüğü belirlenmiştir. Yapılan bu tanıma göre istismarcı yönetim, yöneticileri tarafından işgörenlerin, fiziksel şiddete maruz bırakılmaksızın devamlı olarak sözlü ve sözsüz yollarla düşmanca eylemlerle karşı karşıya kaldıklarına yönelik algılarıdır (Tepper, 2000: 178). Buna göre istismarcı yönetim, alt kademedeki çalışanların gözlemlerine dayanmakta ve bazı ortamlarda işgörenler için istismar olarak algılanabilen bir davranış başka bir ortamda istismar olarak görülmebilmektedir. Başka bir ifadeyle istismarcı yönetim, yöneticilerin ve astların kişisel özelliklerine ve kurumun sahip olduğu şartlara bağlı olarak farklılık gösterebilen bir olgudur. Buradan hareketle çalışma 2 kapsamında istismarcı yönetimden uyarlanan istismarcı öğretim elemanı davranışı ise, üniversitelerinde öğretim elemanı tarafından öğrencilerin, sürekli olarak fiziksel şiddet dışında sözlü ve sözsüz şekillerde maruz kaldıkları davranışlar karşısında sahip oldukları algıları biçiminde ifade edilebilir.

Literatürde üst tarafından sergilenen olumsuz davranışlara yönelik yapılan çalışmalarda bu davranışlar için Tablo 1’de de belirtildiği üzere kullanılan ifadeler oldukça çeşitlilik göstermektedir. Bazı araştırmacıların bu tür davranışları istismarcı yönetim (abusive supervision) (Tepper, 2000), liderliğin karanlık yüzü (Hogan ve Hogan, 2001), baltalayıcı yönetici (supervisor undermining) (Duffy vd., 2002), saldırgan yönetici (supervisor aggression) (Schat vd., 2006), lider zorbalığı (zorlayıcılığı) (Kets de Vries, 1994), caydırıcı liderlik (Thoroughgood vd., 2011), kötü muamelede bulunan yöneticiler (Hornstein, 1996), toksik (zehirleyici) liderlik (Reed, 2004), narsist liderlik (Judge vd., 2006), yıkıcı liderlik (Einarsen vd., 2007), karanlık

liderlik (Takala, 2010), etik dışı liderlik (Eisenbeiß ve Brodbeck 2014) ve pasif agresif lider (Johnson ve Klee, 2007) olarak adlandırdıkları görülmektedir.

Yönetici davranışlarını konu alan çalışmaların çoğunda istismarcı yönetici kavramının tercih edildiği göze çarpmaktadır (Tepper, 2000: 2007). Tüm bunların yanı sıra istismarcı yönetici davranışlarının ifade edilen diğer kavramlarla benzer olarak nitelendirilen davranış kalıplarını kapsamına almasının yanında, kötü muamelelerde bulunan kişinin üst olması, sergilenen davranışların fiziksel ya da cinsel bir şiddet içermemesi ve farklı niyetlerle yapılması da bu kavramın bu şekilde adlandırılması ihtiyacını doğurmuştur (Tepper, 2007). Tepper tarafından ortaya konulan “abusive supervision” kavramı, Türkiye’deki çalışmalarda araştırmacılar tarafından yıkıcı liderlik (Uymaz, 2013; Gündüz ve Dedekorkut, 2014; Aksay ve Güğçerçin, 2016; Kıyıkçı ve Sezici, 2017), karanlık lider (Başar vd., 2016; Kızıldaş, 2017), kötü muamele (Bal Taştan, 2014), kötü niyetli yönetim (Özdevecioğlu vd., 2014; Yılmaz vd., 2020) ve istismarcı yönetim (Ülbeği vd., 2013; Üçok ve Turgut, 2014; Ay, 2015; Baş, 2019; Köksal ve Gürsoy, 2019) olarak Türkçe’ye çevrilerek kullanılmış olup, bu çalışmada da yaygın olarak kullanılan haliyle istismarcı yönetim kavramı tercih edilmiştir.

Tablo 1. Üst Tarafından Astına Sergilenen Kötü Niyetli Davranışlar Üzerine Farklı Tanımlamalar

İstismarcı Yönetim	Keashly vd., 1994; Tepper, 2000; Harris vd., 2007; Ülbeği vd., 2013; Üçok ve Turgut, 2014; Alper Ay, 2015; Baş, 2019; Köksal ve Gürsoy, 2019
Saldırgan Yönetici	Schat vd., 2006
Liderliğin Karanlık Yüzü	Hogan ve Hogan, 2001
Baltalayıcı Yönetici	Duffy vd., 2002
Lider Zorbalığı (Zorlayıcılığı)	Kets de Vries, 1994; Ferris vd., 2007; Gillaspie, 2009
Caydırıcı Liderlik	Thoroughgood vd., 2011
Kötü Muamelede Bulunan Yöneticiler	Hornstein, 1996
Toksik (Zehirleyici) Liderlik	Reed, 2004; Lipman ve Blumen, 2005; Goldman, 2006; Reyhanoğlu ve Akın, 2016; Yavaş, 2016; Okan, 2018
Narsist Liderlik	McIntosh ve Rima, 1997; Judge vd., 2006; Paunonen vd., 2006; Rosenthal ve Pittinsky, 2006; Khoo ve Burch, 2008; Hoffman vd., 2013; Uygur ve Öğretmenoğlu, 2018; Okan, 2018

Tablo 1. (Devamı)

Yıkıcı Liderlik	Einarsen vd., 2007; Krasikova vd., 2013; Uymaz, 2013; Tran vd., 2014; Gündüz ve Dedekorkut, 2014; Sezici, 2016; Aksay ve Güğərçin, 2016; Kıyıkçı ve Sezici, 2017
Karanlık Liderlik	Takala, 2010; Başar vd., 2016; Kızıldaş, 2017
Etik Dışı Liderlik	Eisenbeiß ve Brodbeck 2014; Lasakova ve Remisova, 2015
Pasif Agresif Lider	Johnson ve Klee, 2007

İstismara tüm toplumlarda ve kuruluşlarda rastlamak mümkündür. Sözlükte istismar kavramı iyi niyetin kötüye kullanımı, sömürüsü anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2010). Hukuk, psikoloji vb. birçok farklı disiplinin de kapsamına giren bir kavram olarak suiistimal, mevcut pozisyonun kötüye kullanımı, kötü muamele gibi terimlerle de ifade edilebilmektedir. Bu kavram genel olarak ekonomik, sosyal ya da siyasal gücü elinde bulunduranların diğerlerine karşı suiistimalleri ve keyfi davranışlar göstermeleri olarak kendini göstermektedir. Bu yüzden bireylerin yaşadığı istismarın kendileri üzerinde ruhsal ve fiziksel sorunlara neden olması muhtemeldir.

İşyerinde istismar, çalışanların işlerini yaparken şiddete, saldırıya maruz kaldığı ya da tehdit edildiği durumları içermektedir (Öztunç, 2006). Daha önceleri işyerinde istismar kavramı, işgörenlere yalnızca fiziksel şiddet uygulanması olarak görülürken, sonraki çalışmalarda bu kavram çalışanlara yönelik istenmeyen bir takım davranışları da kapsar nitelik kazanmıştır. Dolayısıyla işyerinde istismar, iş hayatlarında çalışanlara fiziksel ya da duygusal şekilde zarar verdiği düşünülen tehdit edilme, tacize uğrama gibi kaba davranışlar olarak tanımlanabilir. Fiziksel olarak istismar, bedene yönelik verilen zarar, kullanılan kaba kuvvet gibi davranışları içeren olumsuz eylemlerdir. Duygusal olarak istismar ise, günlük hayatta sık sık karşı karşıya kalınan ancak algılanması, tanımının yapılması ve hukuki yollarla kanıtlanması çok güç olan bir istismar çeşididir (Acehan vd., 2013: 596). Cinsel olarak istismar, cinselliğin bir tehdit unsuru ve kontrol etme amacı için kullanılmasıdır (Özcan, 2009: 15). Cinsel şekilde uygulanan istismar hem sözel hem de sözsüz yollarla olmak üzere iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. Çalışanlara yönelik yöneticilerin uyguladıkları olumsuz yaklaşım olarak nitelendirilen istismarcı yönetim tarzı ise, onların verimli ve iyi şekilde çalışmalarında önemli bir tehdit unsurudur ve böyle bir durum modern örgüt yapılarında kaygı verici boyutlara kadar dayanmıştır (Harris vd., 2011: 1010).

İstismarcı davranışlar sergileyen yöneticilerin çalışanlarına karşı tutumları; işgöreni ile dalga geçme, herhangi bir neden olmadan işgörenini suçlama, görmezden gelip yokmuş gibi davranma, işgörene kaba davranışlarda bulunma, çalışana yönelik gösterdikleri öfke patlamaları, başkaları yanında işgörenini eleştirme, çalışana sinirli şekilde bağırma, çalışanın haysiyetini zedeleyici ifadeler kullanma, onu küçük düşürme, hor görme, çalışanına verilen sözleri tutmama, işgörenine sürekli düşmanca bakışlarla bakma, işten atmakla tehdit ederek işgörenin gözünü korkutma gibi davranışlar olarak sayılabilir (Ülbeği vd., 2013: 559; Özdevecioğlu vd., 2014: 2). İstismarcı yönetim kavramı, aktif - saldırgan ve pasif - saldırgan istismarcı yönetim olmak üzere iki şekilde sınıflandırılabilir (Mitchell ve Ambrose, 2007). Aktif - saldırgan istismarcı yönetim, doğrudan doğruya kötü davranışların gösterilmesini belirtmekte ve çalışan ile alay etme, işgörenin duygu veya düşüncelerini küçümseme gibi eylemleri içermektedir. Pasif - saldırgan istismarcı yönetim ise, genellikle dolaylı olarak kötü davranışların sergilenmesiyle alakalıdır ve çalışanın özel hayatına tecavüz, haksız yere suçlamalarda bulunmak ve verilen sözü tutmamak gibi eylemleri kapsamaktadır (Mitchell ve Ambrose, 2007).

İşgörenin, olumsuz şeyler yaşaması için bizzat kendisinin istismar edici bir davranış ile karşı karşıya kalması şart değildir. Bireyin çalışma arkadaşlarına karşı sergilenen kötü davranışlara tanık olması ya da böyle bir davranışın gerçekleştiğine dair duyumlar alması da benzer bir etkiye neden olabilir. Çok sayıda olumsuzluğa yol açmasına rağmen istismarcı yönetimi tam olarak ortadan kaldırmak son derece zordur. İstismarcı yönetimin neden olduğu olumsuz etkilerden kaçınmak için mevcut durumun gerekleriyle uyumlu şekilde yöneticilerin sahip olduğu güç ve yetkiler azaltılmalı, işgörenler güçlendirilmeli ve işgörenlerin kendi kararlarını kendilerinin alabilecekleri merkezi bir yapıya sahip olmayan çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Böylelikle güç ve yetkileri kısıtlanan yöneticilerin, kurum içerisinde istismar edici davranışlar sergilemeleri güçleşmektedir (Özdevecioğlu vd., 2014: 4).

1.2. Arkadaşlık

Arkadaşlık, sınırları belirsiz olan oldukça geniş bir kavramdır. Arkadaşlık genel olarak, gönüllülük bağlamında iki kişi arasında kurulan ve karşılıklı dayanışmayı içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Wright, 1978: 199). Dolayısıyla aralarında

arkadaşlık bağı bulunan kimselerin, birbirlerine destek veren yakın ilişkilere sahip kişiler olduklarını ifade etmek mümkündür.

Bireyler arasında kurulan yakınlıklar, beraber bir şeyleri yaparken kazanılır. Bu bakımdan iş ortamları arkadaşlıkların kurulmasını kolaylaştıran, bireylerin birlikte hareket edebildikleri ve bir şeyler yapmaya çalıştıkları ortamlardır. Aynı işyerindeki çalışanlar birlikte çalışan bireyler olmanın ötesinde arkadaşlık da kurarlar (Sias ve Cahill, 1998: 273-274). Bu tür ortamlar, işle alakalı olabileceği gibi işle alakası olmayan etkileşimlere imkân vermesi sayesinde arkadaşlıkların kurulmasına önayak olur (Mao ve Hsieh, 2012: 487). İnsanların arkadaşlık kurma becerilerine sahip olmaları başka bir ifadeyle, bir arkadaşlığı başlatıp, devam ettirebilme yeteneği sergileyebilmeleri, onların hayatları boyunca kuracakları ilişkilerde mutlu olmalarına ve duygusal olarak doyuma ulaşmalarına yardımcı olur.

Her insan bir çevrenin içine doğar, bu çevrede gelişip, olgunlaşır ve yaşamını sürdürür. Beşeri ilişkiler, insanı sosyal bir varlık haline getiren, onun mutluluğunu etkileyen diğerleriyle kurmuş olduğu etkileşim ve iletişimlerin tümünü kapsar (Gündoğdu, 2003: 15). Arkadaşlık bireyler arasındaki bir ilişki olarak dört temel özelliği bünyesinde barındırır. Bunlar (Yager, 2002: 13):

- 1- En az iki kişinin arasında gerçekleşir,
- 2- İsteğe bağlılık ile gönüllülük esasına dayalıdır,
- 3- Yazılı bir belgeye dayanmaz,
- 4- Kişiler arasında karşılıklı olarak oluşan bir ilişkidir.

Literatürde işyerinde arkadaşlık üzerine yapılmış çalışmaları incelediğimizde çeşitli şekillerde tanımlamaların olduğu görülmektedir. Bu tanımların birkaçına aşağıda yer verilmiştir:

- İşyerinde arkadaşlık, karşılıklı kurulan güven, birbirini beğenme, bağlılık ve benzer ilgi alanları ya da değerleri kapsayan gayri resmi işyeri ilişkileridir (Berman, vd., 2002: 218).

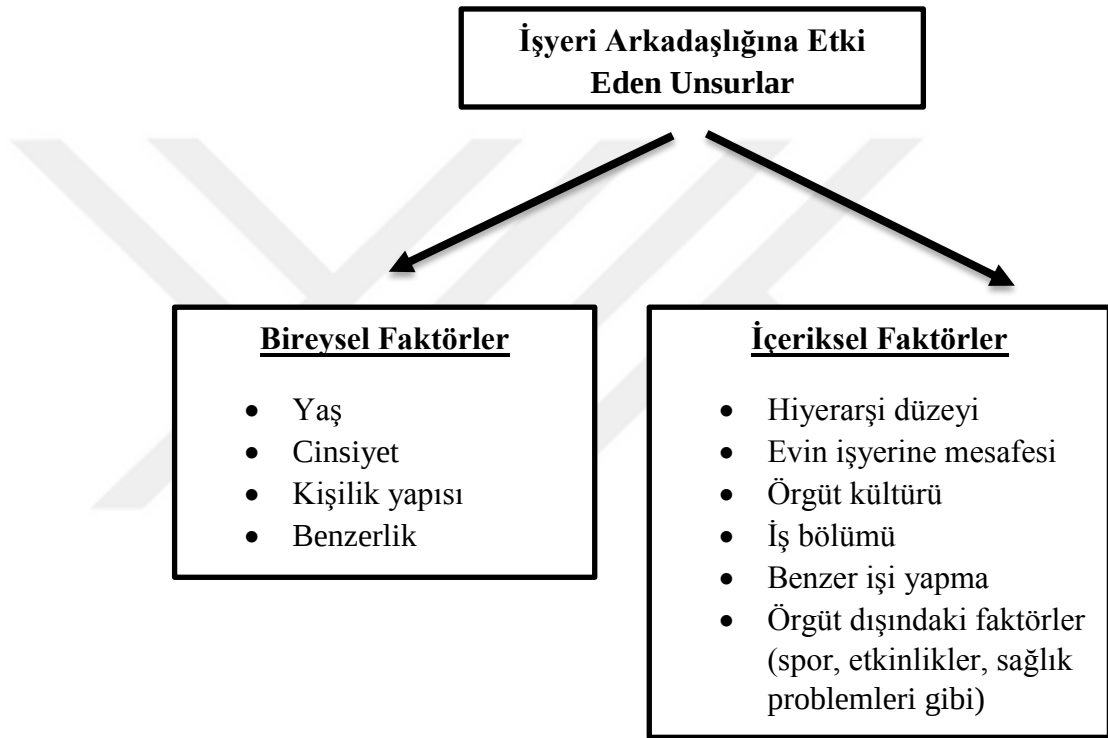
- İşyerinde arkadaşlık, kurumsal roller veya somut olmayan nedenler haricinde, bir takım sebeplere dayanarak kurulan karşılıklı etkileşimlerin özgür şekilde ve gönüllü olarak meydana geldiği arkadaşlık biçimidir (Wright, 1984: 119).
- İşyerinde arkadaşlık, çeşitli seviyelerdeki samimiyet, dostluk düzeyleri, karşılıklı yardımlaşma ve takdire dayalı ilişkiler aracılığıyla, sosyal ve duygusal amaçlara erişebilmek için işyerindeki iki insan arasında kurulan birbirine bağlı, gönüllü bir ilişkidir (Song, 2006: 49).

Yapılan tanımlardan yola çıkarak çalışma 1 kapsamında ele alınan işyerinde arkadaşlığı, iki ya da daha fazla çalışanın işyerinde karşılıklı olarak kurdukları yakın ilişki biçiminde; çalışma 2 kapsamında ele alınan okul arkadaşlığını da öğrencilerin sınıf içerisinde sahip oldukları yakınlık olarak ifade etmek mümkündür. Kurumlarda kurulan arkadaşlıklarla, karşılıklı destek oluşmakta, olumlu bir çalışma ortamı inşa edilmekte ve görevlerin gerçekleştirilmesinde iş arkadaşlarının daha iyi iletişim kurması imkânı oluşmaktadır (Gordon ve Hartman, 2009: 117).

İşyerlerinde arkadaşlığa etki eden unsurlar Şekil 1 de özetlendiği şekilde iki grup içerisinde toplanabilir (Mao vd., 2009: 256). Bu faktörler bireysel ve içeriksel etkenlerdir. Bireysel unsurlar olarak; yaş, cinsiyet (Sias, vd., 2003), kişilik yapısı (Sias, vd., 2004), benzerlik (Sias ve Cahil, 1998) gibi özellikler öne çıkmaktadır. İçeriksel unsurlar ise işyeri etkenleri ve dış etkenler olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılır. İşyeri etkenleri; hiyerarşi düzeyi (Mao vd., 2009), evin işyerine olan yakınlığı (Sias vd., 2004), iş bölümü (Lincoln ve Miller, 1979), benzer işi yapma (Sias ve Cahill, 1998), örgüt kültürü (Boyd ve Taylor, 1998) gibi faktörlerden oluşurken; dış etkenler ise, düzenlenen piknikler, sportif faaliyetler gibi sosyalleşmeye dayalı, dışardaki boş zaman aktiviteleri ve yaşamsal olaylardan oluşmaktadır. Bu etmenlerle beraber çalışma durumunda olanlar, görevlerini yapmak, hedeflerini yakalamak ya da işin stresini üzerlerinden atmak için işleriyle alakalı bilgi ve becerilere gereksinim duyabileceklerdir. İşyerinde kurulan arkadaşlıklar da bireye bu süreçte hem aracılık yapacak hem de duygusal olarak bir destek sunacaktır (Yen vd., 2009: 548). Çünkü işyerindeki arkadaşlıklar bireyler arasında kurulan sıkı bir ilişkidir ve sıcak bir bağ olarak nitelendirilir. İşyeri arkadaşlığı iki açıdan değerlendirilmektedir (Song, 2005: 19):

- 1) İşyerindeki arkadaşlıklarda gönüllülük esastır ve kişiler arasında ortak olan yönler mevcuttur,
- 2) İşyerindeki arkadaşlıklar birey odaklıdır ve kişiler birbirlerini işyerindeki sahip oldukları rolleri yerine, bireysel olarak tanımayı ve buna uygun davranmayı isterler.

Şekil 1. İşyerinde Arkadaşlığa Etki Eden Unsurlar



Kaynak: Mao vd., 2009: 256

Kişiler arasında arkadaşlık kurulması ve bu durumun devamı için genel olarak bireylerin: (a) boş vakitlerini yeni arkadaşlıklar için harcama konusunda istekli olmasının, (b) dostluklar kurmasının, (c) karşılıklı ödünler vermesinin ve (d) samimi şekilde davranmasının icap ettiği ifade edilmektedir (Asher vd., 1996: 366). İşyerinde kurulan arkadaşlıklar diğer arkadaşlık türlerinden farklılık göstermektedir. Beraber çalışma durumunda olan iş arkadaşları, işyerindeki deneyim ve aktivitelerle ilgili sahip oldukları ender bilgileri birbirleriyle paylaşırlar. Bu durum ise, onlara diğer arkadaşlık türlerinde mevcut olmayan işle alakalı konularda detaylı ve etkili bir iletişim kurma imkânı sağlar (Ray, 1987).

İş ortamları arkadaşlıklar kurulmasını kolaylaştıracak bir takım özellikleri barındırır. İşgörenlerin örgütsel alandaki faaliyetlere katılımları ve birbirleriyle iletişim kurma imkânları daha fazla olduğunda, arkadaşlık geliştirme fırsatları da artar (Song, 2006: 49). Takım çalışması şeklinde yürütülen işler, işyerindeki arkadaşlığın daha iyi gelişmesine yardımcı olur (Lin, 2010: 55). Çalışanlar, işleri üzerinde beraber fikir yürüttükleri ya da karşılaşılan sorunlara ortak çözüm bulmaya çalıştıkları sırada birbirlerini daha iyi tanıma fırsatı bularak, birbirlerine yakınlık duymaya başlarlar. Böylece işyerinde karşılıklı arkadaşlıklar kurmanın da yolu açılır. İşyerinde arkadaşlık üç aşamalı bir süreç şeklinde düşünülebilir. Aşamaların ilki tanıdıklıktan arkadaşlığa, ikincisi arkadaşlıktan yakın arkadaşlığa ve üçüncüsü ise yakın arkadaşlıktan dostluğa geçişi ortaya koymaktadır (Sias vd., 2003: 323-324).

İnsanların işyerlerinde arkadaşlıklar kurmalarının sebebi genel olarak altı nedene dayandırılmaktadır. Bu nedenler; iş güvenliği/güven, arzulanan rol, uygunluk testi, işin değerleri/yaşama dair menfaatlerin ortak olması, yakın olmak ve aracı olmak biçiminde sıralanmaktadır. Bireylerin işyerlerinde arkadaşlıklar kurmalarının nedenlerine aşağıda kısa şekilde değinilmiştir (Dotan, 2009: 2):

- *İş güvenliği/güven:* İşle alakalı edinilen tecrübe ve etkenlerle ilgili olarak güveni baz alması nedeniyle birey, iş arkadaşı ile arkadaşlık bağları kurmaktadır.
- *Arzulanan rol:* Arzulanan rol unsuru yapısı itibariyle duygusaldır ve kişiler önemli birine benzetilen ya da hayatlarında rol model olan anne ya da baba figürü gibi bireylerle arkadaşlık ilişkisi kurarlar.
- *Uygunluk testi:* Bu unsur yapısı itibariyle bilişseldir. Kişiler, genel olarak beraber çalıştıkları insanlarla kendi düşünce tarzlarına güven kazandırabilmek, bilişsel anlamda onaylanabilmek, fikirlerinin geçerliğini sağlayabilmek ya da yeterlilik hissine ulaşabilmek için arkadaşlıklar kurarlar.
- *İşin değerleri/yaşama dair menfaatlerin ortak olması:* Kişiler, işin değerlerini ya da yaşama dair menfaatlerinin tümünü ortak bir paydada toplayıp paylaşıyorlarsa, işyerlerinde arkadaşlıklar kurma olasılıkları da artar.

- *Yakın olmak*: Bu unsur arkadaşlık kurulması konusunda durumsal bir etkidir. Kişiler, işyerlerinde birbirleriyle yakın mesafelerde çalışırlarsa yakın arkadaşlık kurma olasılıkları da artabilmektedir.
- *Aracı olmak*: Bu unsur ise bir şeyler kazanabilmek için katlanılması gereken maliyetler olarak ifade edilmektedir. Bireyler, kariyerlerinde ilerleyebilmek, ödül veya primler kazanabilmek ümidiyle beraber çalıştığı çalışma arkadaşlarıyla arkadaşlık ilişkileri kurmaya çabalarlar.

Literatürde arkadaşlık ilişkileri üzerine ortaya konulan teoriler yer almaktadır. Bu kapsamda sosyal destek teorisi ve benzerliğin çekiciliği teorisi ele alınmıştır. Sosyal destek, kişinin sosyal ağlarından ve güvendiği kişilerden resmi ya da gayri resmi temaslarıyla mevcut ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yardım sağlaması olarak ifade edilmektedir (Wallston vd., 1983: 369). Bireyin gereksinim duyduğu destek ailesi, çalışma arkadaşları ve diğer kişiler tarafından sağlanabilir (Cullen, 1994: 531). Sosyal destek teorisi, kişinin sahip olduğu desteğin yaşadığı stresi azaltıcı yönde bir etki yaptığını varsayar (Lakey ve Cohen, 2000: 29). Sosyal desteğin varlığının farkında olan bireyin, ortaya çıkan problemler karşısında duyduğu kaygının azalacağı tahmin edilmektedir. Dolayısıyla bireyin ihtiyaç duyduğu desteği alamamasının, bireyi olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmadaki hipotezler, kurumlarda arkadaşlık ilişkilerinin ani gelişen ve tekrar etmeyen olumsuz durumlar karşısında bireyi yatıştırıcı etkisi üzerinde duran bu teorinin yerine benzer tutum ve davranışlara sahip kişilerin birbirine yakınlık duyduğunu varsayan benzerliğin çekiciliği teorisinden hareketle geliştirilmiştir. Bireyin kurum içerisinde devamlı olarak istismarcı davranışlara maruz kalması durumunda vereceği tepkiler, bireyin benzer durum tutum ve davranışlara sahip arkadaşları ile yaptığı değerlendirmeler neticesinde daha yoğun bir şekilde gerçekleşebilecektir.

Genel itibariyle, arkadaşlık ilişkisi kuracak olan bireylerin birbirleri ile yakın ortamlarda bulunmaları, birbirlerine samimi davranışları, karşılıklı olarak ödünler verebilmeleri ve ilişkileri için vakit ayırabilmeleri, sadık olmaları, karşılıklı güven duymaları, yeri geldiğinde birbirlerini takdir etmeleri ya da gerektiğinde eleştirmeleri, anlayışlı, hoşgörülü ve dinleyen bir yapıya sahip olmaları gibi birçok durum bulunmaktadır.

1.3. Güvencesizlik

Güvencesizlik, kişinin sahip olduğu işin garanti altında olmaması ve işinin beklediğinden daha kısa bir süre zarfında sonlanacağına yönelik algısıdır (Telman, 2004). Bu bakımdan güvencesizliğin, bireye yönelik öznel bir algı, geleceğe yönelik duyulan endişelerle alakalı bir durum, istemlerin dışında gerçekleşen ve bireyin zayıflığıyla ilişkili bir husus olduğu söylenebilir.

İşletmeler rakipleriyle rekabet edebilmek ve hayatta kalmayı sürdürmek için maliyetlerini düşürmeye çalışırlar. Maliyetlerini düşürmenin bir yolu olarak, işletmeler sahip oldukları insan gücünü azaltmaları gerektiğini görmüşlerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010). Böylelikle 1980 ve 1990 yılları arasındaki dönemde işten çıkarmalar oldukça yaygın bir hale gelmiştir (Cascio, 1993). Bu nedenle iş güvencesizliği konusundaki ilk çalışmalar da 1980'lerin sonlarına doğru yapılmaya başlanmıştır. İş güvencesizliği ilk defa bu yıllarda çalışanlar üzerinde strese sebebiyet veren bir faktör olarak ifade edilmiştir (Sverke vd., 2006: 4-5). Bu dönemin en genel özellikleri arasında çoğu ülkede firmaların kapanması, çalışanlarla yapılan geçici iş sözleşmelerinin yaygınlık kazanması ve ekonomik sistemlerde yaşanan değişimler sayılabilir. Böylece iş güvencesizliği kavramı önemli bir konu haline gelmeye başlamıştır (Witte, 2005).

Maslow'a göre iş güvencesi çalışanı motive eden faktörlerden biridir. Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı"nda da iş güvencesi, ücret ve çalışma koşulları gibi diğer faktörlerle beraber, hijyen faktörleri arasında sayılmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 439). İş güvencesizliğinin literatürde çeşitli tanımlamalarının yapıldığı görülmektedir. Tanımlardan birkaçı aşağıdaki gibidir;

- İş güvencesizliği, bireyin işini kaybetmesine yönelik tehdit algısı ve bu durumla alakalı kaygılardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438).
- İş güvencesizliği, tehdit altında bulunan bir işte, göreve yönelik amaçlanan devamlılığa ulaşabilmedeki kontrol eksikliğidir (Hui ve Lee, 2000: 216).
- İş güvencesizliği, mevcut işin kalıcılığı konusunda duyulan güvence eksikliğidir (Sweet, 2007).
- İş güvencesizliği, çalışanın hali hazırdaki işinin sürekliliği hakkında duyduğu olası tehdit algısıdır (Heaney vd., 1994: 1431).

- İş güvencesizliği, bireyin gelecekte mevcut işinin devam edip etmeyeceği konusundaki endişeleridir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587).
- İş güvencesizliği, işin kaybıyla ilgili önemli ve istem dışında gerçekleşen bir olaya yönelik kişisel olarak tecrübe edilen bekleyiştir (Sverke, vd., 2002; 243).
- İş güvencesizliği, bireyin iş kaybıyla alakalı hissettiği tehdit algısı ve bu durumdayken duyduğu kaygılarıdır (Witte, 2005: 1).

Yapılan tanımlardan hareketle çalışma 1 kapsamında ele alınan iş güvencesizliğini, kişinin gelecekte mevcut kurumunda yürütmekte olduğu işinin garanti altında olmadığına ve istemsiz olarak ayrılmak durumunda kalabileceğine dair algısı; çalışma 2 kapsamında ele alınan okul güvencesizliğini de öğrencinin üniversitesinden kendi istemi dışında atılabileceğine yönelik hissettiği kaygı olarak tanımlamak mümkündür.

Güvencesizlik algısı öznel olarak ortaya çıkan, nesnel durum ile öznel özellikler arasında oluşan etkileşimden türeyen çok boyutlu bir olgu olup, çalışanların iyilik halleri ve işe ve kuruma yönelik tutumları için olumsuz bir takım sonuçlar doğurabilen ve bireysel farklılıklar, adalet anlayışları ve sosyal destek gibi bazı olası aracı değişkenlerce de ortaya çıkan sonuçların etkilenebildiği bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Sverke ve Hellgren, 2002: 37). Güvencesizlik algısının neden olduğu sonuçlar ise, bireyin kurumunda güvencesizlikle karşı karşıya geldiği durumlarda verdiği tepkilerden meydana gelmektedir. Bireylerin güvencesizlik yaşadıklarında verdikleri tepkiler arasında; harcadıkları gayrette düşüş, mevcut kurumlarından ayrılma niyetleri ile değişimlere karşı sergiledikleri dirençlerde ise görülen artış sayılabilir. Literatürde iş güvencesizliğine yönelik yapılan çalışmalarda, güvencesizlik algısı ile çalışanların performansı arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Ruvio ve Rosenblatt, 1999; Rosenblatt, vd., 1999). İşlerini kaybetme kaygısı taşıyan işgörenlerin, kurumlarına duydukları bağlılık ile amirlerine sadakatlerinde azalma ortaya çıkmaktadır (Ashford vd., 1989). Bunun yanı sıra iş güvencesizliğine yönelik algının strese yol açmasından dolayı işgörenler, yaşadıkları stresten kaçınabilmek adına işten ayrılma davranışı sergileyebilirler (Ashford vd., 1989). Ashford, Lee ve Bobko (1989)'nın yaptıkları çalışmada, güvencesizlik algısı ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Yine aynı çalışmada, farklı sektörlerden belirlenen bir örneklem

üzerinde uygulanan araştırmanın sonuçlarına dayanılarak işlerine yönelik güvensizlik taşıyan çalışanların, düşük düzeyde iş tatmini yaşadıkları belirlenmiştir (Ashford vd., 1989). Başka bir çalışmada ise güvencesizlik algısının kurumlara olan etkisinden daha fazla, bireylerin sağlıklarında, tutum ve davranışlarında belirgin etkilere sebebiyet verdiği bulunmuştur (Çakır, 2007: 128).

İşine yönelik güvencesizlik duyan çalışanlar, işlerine ilişkin yaşayabilecekleri kayıplar için bir takım olasılıklar düşünmektedirler. İşgörenlerin, mevcut işlerini koruyup koruyamayacaklarını tam olarak tahmin edebilmeleri söz konusu olmayabilir. Böyle bir durum ise gerçek iş kaybı ile iş güvencesizliğini birbirinden ayırmaktadır. Bir işin kaybı kısa sürede gerçekleşebildiği halde, iş güvencesizliği ise geleceğe yönelik belirsizlik halinin devamı olarak gündelik bir deneyimi kapsamı altına almaktadır (Seçer, 2009: 308). İş güvencesizliği ile gerçek iş kaybı arasındaki bir diğer temel ayrım ise, gerçek iş kaybının işgörenin kendi istek ve iradesinin bulunmamasına rağmen gerçekleşmesidir. Kendi isteğiyle işini bırakan bir çalışanın iş güvencesizliği algısına sahip olduğu söylenememektedir. Kişi, işinin kendisine göre önemli olarak gördüğü bazı özelliklerini yitirmiş olsa bile, mevcut işini sürdürmesine karşı herhangi bir engel bulunmadığından iş güvencesizliğini yaşamayacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 441), işin sürekliliğine yönelik algılanan tehdit ile işin özelliklerine yönelik algılanan tehdit arasındaki ayrıma dikkat çekmişlerdir. Bu farklılık, çalışanın tüm istihdamına dönük bir tehdit algısı ya da gelişim imkânı gibi işin sadece önemli görülen belirli niteliklerine ait tehdit algısı olup olmadığını dikkate almaktadır. İşin nitelikleri; statü, kariyer gelişimi, özerklik, gelir akışı, kaynaklar ve topluluk şeklinde değerlendirilmektedir. Blau ve arkadaşları (2004: 32) ise iş niteliklerini, işin şartlarını ortaya koyan iş nitelikleri ile beşeri sermayeyi ortaya koyan iş nitelikleri şeklinde bir ayırım yaparak incelemektedirler. Bu tür bir ayırım, yapılan faktör analizine dayanılarak doğrulanmıştır. Böylece iş niteliklerinin de kendi içinde ikiye ayrılabilceği bulunmuştur.

Hellgren ve arkadaşları (1999: 179-182) yaptıkları çalışmada, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)'ın ayırımlarını nitel ve nicel iş güvencesizliği şeklinde ifade etmektedirler. Nitel ve nicel iş güvencesizliği kavramlarının, iş güvencesizliğinin sonuçlarına yönelik farklılıklar sunabileceği ortaya koyulmaktadır. Literatür incelemesi

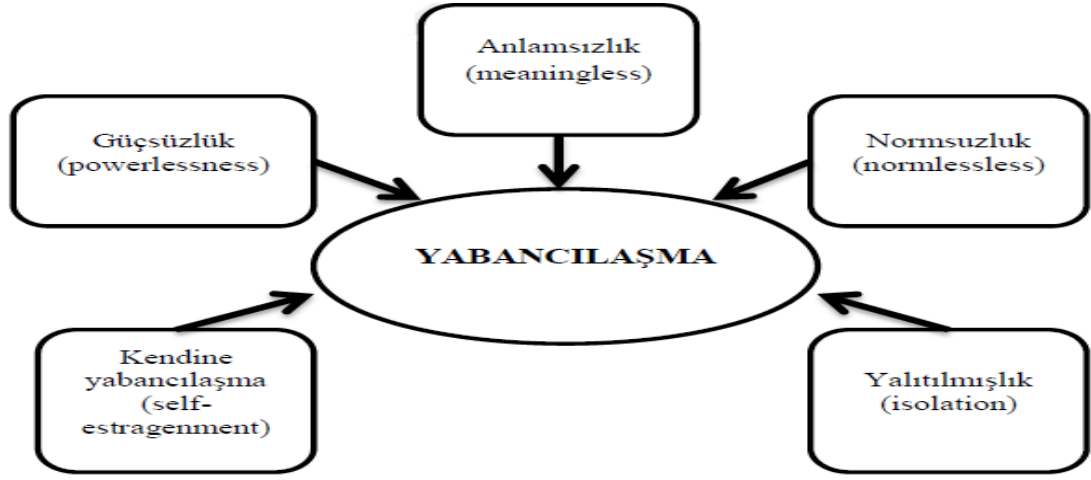
yapıldığında, iş güvencesizliğinin tanımlanması için farklı yaklaşımların bulunduğu belirlenmiştir ancak bu çalışmadaki iş güvencesizliği algısı kavramı, Hellgren ve arkadaşları (1999: 182) tarafından tanımlandığı şekliyle nitel ve nicel iş güvencesizliği olarak, bir iş için algılanan devamlılığın kaybına yönelik iki boyut şeklinde incelenecektir. Nitel anlamda iş güvencesizliği algısı çalışma şartlarındaki olumsuzluklar, giderek düşen ücret artışı ve sunulan kariyer imkânlarının yetersizliği gibi istihdama yönelik algılanan kaliteyi düşüren tehditleri ortaya koyarken, nicel anlamda iş güvencesizliği algısı ise, hâlihazırdaki işin geleceğine ilişkin kaygıları belirtmektedir.

1.4. Yabancılaşma

Yabancılaşma, bireyin kurumunda edindiği konumuyla, beklentilerinin uyuşmadığı durumlarda ortaya çıkan duygularının ifadesidir (Hoy vd., 1983; 110). Başka bir deyişle yabancılaşma, bireyin, kurumun amaçlarına ve ortaya koyduğu kurallara, kurum içerisinde meydana gelen olaylara, kurumdaki mevcut ortamlara ve arkadaşlarına karşı kayıtsız olması şeklinde ifade edilebilir.

Yabancılaşma terimi kelime olarak Latince “Alination” kelimesinden gelmektedir. Bu kavram, bireylerin mevcut olan toplumsal yapılara bağlı olarak oluşturdıkları beklentilerden, değerlerden, kurallardan ve ilişkilerden kendisini soyutlaması olarak ifade edilebilir (Ergil, 1980). Bireyin kendisini toplumun sahip olduğu değerlerden, çalışma ve sosyal çevresinden kopmuş hissetmesi yabancılaşmaya sebep olur (Ankony ve Kelley, 1999: 121). Seeman yaptığı çalışmada Şekil 2 de sunulduğu haliyle güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, normsuzluk ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş çeşit yabancılaşma boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

Şekil 2: Seeman'ın Yabancılaşma Boyutları



Kaynak: Seeman, 1959: 783

1. Güçsüzlük: Bireyin olaylara hâkimiyetini kaybederek, gerçek benliğini yansıtamama hissine kapılmasıdır. Diğer bir deyişle, kişinin beklentileri ile güvendiği olasılıklar üzerinde kendi kontrolünün olmamasıdır (Seeman, 1959: 784).

2. Anlamsızlık: Bireyin toplumsal ve kişisel durumları anlayamayarak sosyal etkinlikleri terk etmesidir. Bir diğer ifade ile kişinin, gösterdiği davranışların doğuracağı sonuçlara yönelik herhangi bir fikre sahip olmamasıdır (Seeman, 1959: 786).

3. Yalıtılmışlık: Bireyin içerisinde yer aldığı toplumdan dışlandığı hissine kapılarak diğer kişilerle iletişim ve etkileşim kurmaktan kaçınmasıdır. Başka bir ifadeyle izolasyon, toplumda yaygın şekilde kabul gören değerlerin reddinin yanı sıra, çoğunlukla ödüllendirilmekte olan amaç veya inançlara pek fazla değer verilmemesidir (Boeree, 1980: 30).

4. Normsuzluk: Amaca ulaşmak için toplumca belirlenen yöntemlerin uygulanmamasıdır. Başa bir ifadeyle, kişisel eylemleri yönlendiren sosyal normların zarar görmesi ya da etkisizleşmesidir (Seeman, 1959: 787). Toplumda yüksek değere sahip olan amaçların ve inançların, kişi açısından bir anlam ifade etmemesidir (Develioğlu ve Tekin, 2012).

5.Kendine yabancılaşma: Bireyin içsel güdüler yaşamadan ve içinden gelmeden davranışlar sergilemesidir. Bir başka ifadeyle kişinin, sahip olduğu değerleri, beklentileri ve istekleri kendi davranışlarına yansıtamama halidir (Tükel, 2012: 40).

Literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde, işe yabancılaşma üzerine birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Yapılan bu çalışmalarda, işe yabancılaşma kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlamalardan bazıları aşağıda verilmiştir;

- İşe yabancılaşma, kişinin sosyal bir yapı içerisine dâhil olurken, kendi değerlerini sınamaya başlaması ve bu değerleri ile sosyal değerler arasında çatışmaz halinin oluşmasıdır (Shepard, 1972: 163)
- İşe yabancılaşma, kişinin yaptığı işe yönelik ilgisinin düşük olduğu, düşük enerji ile işe girdiği ve yalnızca dış ödüller sağlamak amacıyla çalıştığı duygu halidir (Michaels vd., 1988: 378).

Literatürde yer alan tanımlardan yola çıkılarak çalışma 1 kapsamında ele alınan işe yabancılaşma, bireyin içerisinde yer aldığı kurumunda yürütmekte olduğu işe olan ilgisizliği ve isteksiz çalışması; çalışma 2 kapsamında değerlendirmeye alınan okula yabancılaşma ise, öğrencinin üniversitesindeki eğitim-öğretim faaliyetlerine duyarsız olması ve derslerine karşı ilgisizliği olarak ifade edilebilir.

Kurumlarda daha iyi ve etkili iş ortamları oluşturmak adına başvuru alan yeniden yapılandırma çabalarıyla performansı arttırmak için iş değişiklikleri ve çeşitlendirmeleri yapmak, yabancılaşmayı azaltmaya yardımcı yöntemler olarak ifade edilebilir (Cheung, 2005: 372). Bir kurumda istismarcı eylemlere maruz kalan kişinin, bu tür yöntemlere başvurularak farklı bölümlerde değerlendirilmesi hem bireyin olumsuz düşüncelerinin azalmasına hem de kurumun verimliliğinin artmasına yardımcı olacaktır. Kurum içerisinde sahip olunan arkadaşlıklar da kurumun başarısına odaklanan takımların oluşmasını sağlayacaktır.

Kişinin, iç ve dış çevredeki hiçbir şeye karşı tam bir bağlılık hissi geliştirememesi, bu çevrelerde ortaya çıkan gelişmelere aldırmayıp, uzak durması,

kendisini süreçlerin gerisinde tutması ve iletişim kopukluğu yaşaması durumları yabancılaşmanın önemli belirtileri olarak görülmektedir (Ünsar ve Karahan, 2011: 363). Bireyi bu tür davranışlara iten neden kurumunda maruz kaldığı kötü davranışlar sonucu yaşadığı mutsuzluk olarak görülebilir.

Amirlerin, işgörenlere destek olması ve onların bağımsız hareket etme duygularını güçlendirmesi, işe yabancılaşmanın azalmasına etki etmektedir (Boerner, 1998: 72). Yönetim olarak yapılan yardımın ve işgörenlerin kendileriyle aynı düzeydeki diğer işgörenlerden elde ettiği desteğin de yabancılaşmanın önüne geçmede önemli birer faktör oldukları ifade edilmektedir (Çetin vd., 2009). İş arkadaşlarından gelecek destek, işgörenlerin, işlerine karşı kötü duygular beslemelerine engel olurken, kendi yeteneklerine güvenmelerine ve yaptıkları işi kayda değer ve anlamlı görmelerine yardımcı olmaktadır (Demirel vd., 2012: 22). İşgörenlerin, kendi vazifelerinin farkına varmaları için eğitimler verilmesi, belirsizliklerin ve çatışmaların giderilmesi, yeteneklerini geliştirmeleri için araştırmalar gerçekleştirilmesi, fiziki ve mental anlamdaki rahatsızlıkların önlenmesi için iş ortamında iyileştirmeler yapılması, iletişim ve meslekle ilgili oluşabilecek gerginliklerin azaltılmasında örgütsel bağlantıların iletmesi işe yabancılaşmanın önlenmesinde başvurulabilecek başlıca öneriler arasında bulunmaktadır (Valadbigi, 2014: 214-215).

1.5. Kurumdan Ayrılma Niyeti

Kurumdan ayrılma niyetini genel olarak bireylerin içerisinde yer aldıkları kurumlarından memnun olmadıkları bir durumla karşılaştıklarında bu memnuniyetsizlikleri sonucunda kafalarında oluşan bir niyet olarak ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla, ayrılma niyeti, bireyin kurumdaki yürüttüğü çalışmasını fiziksel anlamda sonlandırılmasına neden olabilmektedir (Mobley, 1982: 111).

Alanlarında yetişmiş kişilerin tatminleri ve kuruma olan bağlılıkları sağlanarak, onlarda ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına engel olmak ve bu tür kişilerin kurumda devam etmelerini sağlamak, kurumun verimliliği ve etkinliği bakımından oldukça önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008: 149). Çalışanların işten ayrılmaya yönelik niyetlerinin oluşmasında işin kendisinden, ekonomik koşullarına ve yapılışına kadar etki eden çok sayıda faktör bulunmaktadır ve bu niyet bazı durumlarda artıp bazı durumlar da ise azalabilir. Örneğin, kişinin her an işten çıkarılma korkusu yaşayarak

çalışmasını sürdürmesi hem çalışana hem de kurumuna olumsuz şekilde yansıyabilir ve çalışan işinden beklentilerini karşılayamadığından, çalışanda işine karşı tatminsizlik duygusu meydana gelebilir. Böyle bir durumda çalışanlar ya işten ayrılma yoluna giderek yeni iş aramakta ya da hâlihazırdaki işinde çalışmasını sürdürürken yeni iş arayışına girişebilmektedirler (Tütüncü ve Demir, 2002: 60). Bunun yanında kişinin yaşı ilerledikçe ve kurumunda bulunduğu süre arttıkça ayrılmaya dönük niyeti azalmakta; eğitim ve mesleki anlamda ilerledikçe ayrılmaya yönelik niyeti ise artmaktadır. Ayrıca bekâr kişilerin, evlilere göre daha fazla kurumlarından ayrılma eğiliminde oldukları belirtilmiştir (Weisberg ve Kirschenbaum, 1991: 364-366). Çalışanlara eğitim verilmesi işten ayrılmayı büyük ölçüde azaltabilir. Çünkü bireyler kendilerini geliştirme imkânı buldukları yerde kalmayı tercih edebilirler. Bir işveren işgörenlerinin eğitimine ne ölçüde yatırım yaparsa, bunun işletmeye yansıması çalışanlardan daha fazla verimlilik sağlamak ve çalışanların sadakatini arttırmak olacaktır (Love, 1998: 13).

İşletmeler için maliyet unsuru olan ve zaman kaybına yol açan, bunun yanı sıra kurum içerisindeki sosyal ilişkileri zedeleyerek, işgörenleri moral olarak olumsuz etkileyen ayrılma davranışından bir önceki aşama olarak görülen işten ayrılma niyeti, işgörenin hali hazırdaki işinden henüz ayrılmaması ve kurumda kalıp çalışmasını sürdürmeye devam etmesi bakımından oldukça önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

İşten ayrılma niyeti kavramının işletmeler için dikkate alınması gereken önemli bir noktası, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin bir süreç şeklinde oluştuğu ve bu sürecin yönetilebilir olduğudur (Barutçugil, 2004: 474). İşgörenlerin işten ayrılması problemi, sergiledikleri davranışlar ve bu davranışlara sebep olan unsurlara yönelik birçok araştırma yapılmasına rağmen, kurumlar için hâlâ önemini koruyan bir sorun olmaya devam etmektedir (Çekmecelioğlu, 2005: 84). Çünkü kurum tarafından çalışanın gelişimi için harcanan zaman ve katlanılan maliyetler, yetiştirilen işgörenin ayrılması ile zarar olarak yazılacak, yeni çalışan alımı ile kurum için tekrar aynı süreç ve maliyetler oluşacaktır. Bir çalışanın işten ayrılması durumunda kurumlar açısından ortaya çıkan maliyetler arasında personel seçimi ve yerleştirilmesi maliyeti, eğitim giderleri (Khan vd. 2014: 95), yeni personelin işe alışması aşamasında gereksiz yere ödenen ücretlerin bedeli, işe alışma aşamasında oluşabilecek hasar ve kazaların bedeli,

yeni personel tam kapasiteli çalışabilecek durumu gelinceye kadar geçen sürede diğer çalışanlara ödenen fazla mesai ücretlerinin maliyetleri, yeni personel işe alınması ile eski personelin işten ayrılması süresince ortaya çıkan üretim kaybının bedeli, personelin kendi bölümündeki işlerin aksamasına yol açan olumsuz davranışlarının maliyetleri gibi giderler bulunmaktadır (Agin, 2010: 28-29).

İşten ayrılmaya niyet eden bir işgören, aklını ve enerjisini yeni bir iş aramaya verip mevcut işinde daha az çabalayarak, görevlerini aksatabilir veya girişimci olamaz (Vigoda, 2000: 331). Böylece kurumu için verimli bir çalışan olmaktan çıkar. Bu bakımdan yöneticilerin çalışanlarını kurumda tutacak politikalar izlemeleri ve istismarcı eylemlerden kaçınmaları önemlidir.

Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Yapılan tanımların bazıları aşağıdaki gibidir:

- İşten ayrılma niyeti, işgörenin kurumunda çalışmamaya yönelik isteğidir (Özdevecioğlu, 2004: 98).
- İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin istihdam olanaklarından tatmin olmamaları durumunda ortaya çıkan aktif ve yıkıcı bir davranıştır (Rusbult vd., 1988: 599).
- İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmaya yönelik davranışının en büyük habercisidir (Tett ve Meyer, 1993: 259).
- İşten ayrılma niyeti, işgörenin yakın bir zamanda işini bırakma isteğiyle alakalı düşüncesidir (Şahin, 2011: 277).
- İşten ayrılma niyeti, işgörenin devamlı işini bırakmayı düşünmesi veya farklı iş fırsatlarına yönelmesi olasılığıdır (Tepper vd., 2009: 157).
- İşten ayrılma niyeti, kurumundan ayrılma konusunda alınan bilinçli karar veya düşünülen niyettir (Barlett, 1999: 70).
- İşten ayrılma niyeti, çalışanın kurumundan ayrılmaya yönelik bilinçli ve temkinli olarak verdiği bir karar ve niyetidir (Sabuncuoğlu, 2007: 617).

Yapılan tanımlar doğrultusunda çalışma 1 de ele alınan işten ayrılma niyeti, kişinin mevcut kurumundaki işini bırakmayı düşünmesi ve bu bağlamda oluşan niyeti; çalışma 2 de yer alan okuldan ayrılma niyeti ise, öğrencinin eğitimini sürdürdüğü

mevcut üniversitesinden ayrılma konusundaki düşüncesi ve buna yönelik taşıdığı niyet olarak tanımlanabilir.

Çalışanın işten ayrılmaya yönelik niyeti, gönüllü ve gönülsüz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gönüllü olarak işten ayrılma, işgörenin kendi aldığı kararla farklı bir işletmede çalışmak için yeni bir anlaşma yapmasıyla meydana gelmekteyken; gönülsüz olarak işten ayrılma ise, işgörenin kendisinin aldığı bir kararı olmadan, kurumun talebi ile belirli nedenlerden dolayı mevcut işinden çıkartılmasıdır (Mobley, 1982: 109). Bir başka ifadeyle gönüllü olarak yapılan davranış, çalışanın kendi niyeti ile ilgiliyken, gönülsüz olarak sergilenen davranış ise çalışanın kendi niyeti ile ilgili olmayıp kendisinden talep edilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Kişinin gönüllü olarak işten ayrılmaya yönelik niyeti, kendi inisiyatifi doğrultusunda yer aldığı sosyal yapıdan çıkma olasılığıdır (Price, 1977: 4). Bu kavramlar birbirinden farklı iki durumdur ve gönüllü şekilde işten ayrılma, işgörenin kendi beklentileriyle ilgiliyken, gönülsüz şekilde işten ayrılma ise performans koşullarına bağlı olarak gerçekleşmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986: 62).

Genel olarak işgörenlerin mevcut işlerinden ayrılmalarının, her kurum için önemli bir maliyet unsuru olduğu söylenebilir, çünkü kurumların çalışanlarına yaptıkları yatırımlar aynı zamanda kurumların kendi geleceklerine de yaptıkları bir yatırımdır. Ayrıca işgörenlerin kurumlarına olan maliyetleri toplam maliyetler içerisinde önemli bir yere sahiptir (Şahin, 2011: 277). Finansal kayıpların yanında, nitelikli iş gücünün yitirilmesi veya rakip firmalara kaptırılması ve bununla birlikte diğer çalışanlarda oluşan stres ve moral kaybı da maliyet unsurları arasında sayılabilir. Bunların yanı sıra yeni çalışanlar bulma, bunları işe alırken uygulanan mülakatlar, seçim, eğitim ve yetiştirme maliyetleri de dikkat edilmesi gereken diğer unsurlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. TEORİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın bu bölümünün esas amacı hipotezleri kurmaktır. Bu ise 1) ilgili araştırmalarla ilişkili hipotezleri belirlemeyi, 2) açık ve mantıklı bir fikir ortaya koyarak esas değişkenleri ya da yöntemleri önerilen usullere göre geliştirmeyi, 3) önerilen modeldeki değişkenler ve yöntemler arasında tutarlılık sağlamayı içerir (Sparrowe ve Mayer, 2011: 1098). Buradan hareketle oluşturulan bu bölüm, istismarcı davranışların güvencesizlik ve yabancılaşma algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerindeki etkileri adalet teorisi bağlamında ve arkadaşlığın koşulsal rolü ise benzerliğin çekiciliği teorisi bağlamında kurulan hipotezlerin geliştirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Okurlar, kurulan hipotezlere ulaşana kadar, teori kısmı onlara yol göstermelidir; 1) Hipotezler sürpriz bir şey değildir (çalışmada açık bir şekilde tahmin edilebilmelidir) ve 2) okurlar tam olarak yapılar arasındaki ilişkilerin neden kurulduğunu anlamalıdır (Sparrowe ve Mayer, 2011: 1099). Kilit nokta neden bu değişkenlerin seçildiği sorusuna götürür. Etkili bir teori bölümü, tutarlı bir teorik katkı sağlayan ve seçilen bu teorilerin birbirine nasıl uygun olduğunu açıklamalıdır (Sparrowe ve Mayer, 2011: 1100). Bu doğrultuda iki çalışma şeklinde tasarlanan araştırmanın ilk çalışmasında, istismarcı davranışlara maruz kalmanın çalışanların güvencesizlik algıları, yabancılaşmaları ve kurumdan ayrılma niyetleri üzerine etkileri adalet teorisi bağlamında ele alınmış ve bu ilişkide kurum içi arkadaşlığın koşulsal rolü benzerliğin çekiciliği teorisi çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmanın ikinci çalışmasında ise istismarcı davranışlara maruz kalmanın öğrencilerin güvencesizlik algıları, yabancılaşmaları ve ayrılma niyetleri üzerine etkileri ele alınıp bu ilişkide sahip oldukları arkadaşlıkların koşulsal rolüne bakılarak bu durumlara yönelik hipotezler oluşturulmuştur. Aşağıda adalet ve benzerliğin çekiciliği teorilerinin temel varsayımları incelenmiştir.

2.1. Adalet Teorisi

Adalet, toplumun her kesimi tarafından her alanda tarih boyunca arzulanan kapsamı geniş bir idealdir. Bu nedenle kurumların ve yöneticilerin çalışanlarıyla ilgili verdikleri kararlarda göz önünde bulundurmaları gereken bir kavramdır. Özü itibariyle sosyal bir olgu olan adalet kavramı, hem örgütsel hem de bireysel süreçleri kapsamına alan geniş bir yapıya sahiptir. Toplumsal alan içerisinde adaletle ilgili ortaya çıkan ilkeler, ödül ve cezaların uygulanış biçimini saptamak ve kişilerin sahip oldukları hakları ve sorumlulukları çözümlmek konusunda yarar sağlar (Greenberg, 1990). Bu bakımdan çalışanlara, yöneticilerce sergilenen davranışların adilliğini değerlendirme imkânı sunar.

Adalet kavramı, genel olarak kişinin diğer bireylere karşı sergilediği davranışların eşit olması, bireyler arasında taraf tutmaması, hak ve hukuku göz önünde bulundurması gibi ifadelerle tezahür eden ve kamusal alanda kabul görmüş olan ilkeleri de içerisinde barındıran bir olgudur (Cohen, 1987). Bunun yanı sıra örgütsel adalet ise, bir kurumdaki çalışanlara hak ve hukuk kurallarına riayet edilerek eşit şekilde davranılmasını konu alır. Örgütsel adalet, kurumdaki yönetici ile çalışanlar arasında kurum içi iletişimin etkinliğine katkıda bulunmakta ve uzlaştırıcı bir bakış açısına imkân vermektedir. Ancak bunun tam aksine adaletsizlik ise, kurum içerisindeki mevcut iletişim kanallarına mani olan, bireylerarası bağların kopmasına yol açan ayrıştırıcı bir role sahiptir (Greenberg, 1990). Dolayısıyla bir kurumdaki çalışanların, yöneticileri tarafından kendilerine adil davranılmadığı algısına sahip olmaları halinde, o kurumun olumsuz şekilde etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu bakımdan bir kurumda yer alan çalışanların sahip oldukları adalet algılarının düzeyi, o kurumun başarısı ve etkinliği üzerine tesir edecektir (Colquitt vd., 2001).

Adalet algısının, oluşumunu açıklamayı amaçlayan ilk teori, Adams (1965) tarafından ortaya konulan eşitlik teorisidir. Bu teoriye yönelik yapılan eleştiriler sonucunda bilişsel atıf teorisi (Folger ve Martin, 1986) ortaya çıkmıştır. Adalet teorisi (Folger ve Cropanzano, 2001) ise, bilişsel atıf teorisine getirilen eleştirilerin dikkate alınması sonucunda, bu teorinin eksikliklerini gidermek için bir araya getirilen bazı adalet teorilerinden yola çıkılarak ortaya konulmuştur. Adalet teorisi; eşitlik teorisi (Adams, 1965), göreceli yoksunluk teorisi (Stouffer vd. 1949), Leventhal'ın (1980) altı adalet kuralı, bilişsel atıf teorisi (Folger ve Martin, 1986), etkileşim adaleti (Bies

ve Moag, 1986) ve grup değer modeli (Lind ve Tyler, 1988) ile gruplarda ilişkisel yetki modeli (Tyler ve Lind, 1992) gibi adalete ilişkin yaklaşımları bütünleştiren genel bir teoridir (Chan, 2000: 78). Örgütsel adalet kavramı üzerine yapılan ilk çalışmalarda örgütsel adalet, yalnızca dağıtımsal adalet bağlamında (Lind ve Tyler, 1988), sonraları dağıtımsal ve prosedürel adalet bağlamlarında (Folger ve Cropanzano, 1998; Greenberg, 1990) ele alınıp, bu doğrultuda değerlendirmelere tabi tutulurken, daha sonraki yürütülen çalışmalarda ise iki boyutun yanında etkileşimsel adalet boyutu (Bies ve Moag, 1986) da kavrama dâhil edilmiştir. Fakat örgütsel adalet kavramının, son yıllardaki yapılan çalışmalarda bütünlük içerisinde ele alınma eğiliminin olduğu belirlenmiştir (Yılmaz, 2010). Bu durumun nedeni olarak, yapılan araştırmalarda örgütsel adalet kavramına yönelik ortaya konulan boyutların tam olarak tespit edilmesinde yaşanan güçlükler ve bu yüzden zaman zaman dağıtımsal adalet boyutu ile ilişkili bir eylemin etkileşimsel adalet boyutuyla ilişkilendirilmesi gibi boyutların birbiri yerine kullanılıp iç içe geçmesi ifade edilebilir.

Adalet teorisinin varsayımına göre, bir durumun adil olduğu algısı kişi üzerinde mutluluk hissi gibi olumlu duyguların ortaya çıkmasına katkı sağlarken; adaletsizlik algısı ise öfke ve suçlama gibi olumsuz duygulara neden olmaktadır (Zapata-Phelan vd., 2009). Dolayısıyla adalet algısı bağlamında kurumunda mutlu olan çalışanların, kuruma yönelik düşünce ve davranışlarının daha olumlu; mutsuz olanların ise daha olumsuz olacağı ifade edilebilir. Kurum içerisinde adaletin varlığı kişisel anlamda çalışanların memnuniyetine, güven ve bağlılık duygusuna; kurumsal anlamda ise verimlilik artışına ve iyi bir çalışma ortamına katkıda bulunacaktır.

Güçlü bir teori bölümü oluşturmanın temel unsuru, bir konuda araştırmaya öncülük eden teorilerin olduğu çalışmaları gözden geçirmektir (Sparrowe ve Mayer, 2011: 1098). Yapılan araştırmalar neticesinde bu çalışma kapsamında istismarcı davranışların güvencesizlik ve yabancılaşma algısı aracılığıyla kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine yönelik geliştirilen hipotezler adalet teorisine dayandırılmaktadır. Söz konusu bu teori, kurum içerisinde adaletle ilişkili olarak alınan kararların ortaya çıkardığı yükümlülöklere odaklanmaktadır. Çalışanlar adaletli olmadığını düşündükleri bir durumda genel olarak, kendilerinin mevcut durumuna tehdit oluşturan bir davranış için başka birini sorumlu tutmaktadırlar. Yöneticilerinin istismarcı davranışlarına maruz kalan çalışanların iş güvencesizliği ve işe karşı

yabancılaşma gibi hislere kapılmaları ve işten ayrılmaya yönelik bir niyet taşımaları da bu teorisinin ilgi alanında yer almaktadır.

Adalet teorisinin varsayımlarına göre yaşanan bir durumun adil olmadığı yönünde değerlendirilebilmesi için şart, yapılabilirlik ve gereklilik olmak üzere üç koşul bulunmaktadır. Bu koşullardan ilki, kişinin farklı durumlar karşısında nasıl hissedeceğine dair bilgi sahibi olması gerekliliğidir. Bu durumda kişi, farklı bir durumla karşı karşıya kaldığında nasıl bir hisse sahip olacağına ilişkin değerlendirmelerde bulunur ve kişi, alternatif olarak kurguladığı bir duruma göre dezavantajlı bir durumda olmalıdır. Gerçekleşen durum ile birey tarafından kurgulanan alternatif durum arasındaki ortaya çıkan farkın boyutu, durum karşısında kişinin vereceği tepkinin de şiddetine etki edecektir. Adaletsizlik algısına dair yapılabilirlik olarak nitelendirilen ikinci koşul, kişinin adaletsizliğin kimden kaynaklandığını bilmesi ve onun daha farklı bir eylemde bulunabileceğini değerlendirmesi gerekliliğidir. Üçüncü ve son koşul ise, adaletli olmadığı yönünde değerlendirilen süreçteki, zarar verici davranışların, kişiler arasında kurulan ilişkilerde uyulması gerekli olan etik ilkelerin ihlalinin söz konusu olup olmadığının değerlendirilmesi gerekliliğidir (Folger ve Cropanzano, 2001: 17). Kişilerin karşı karşıya kaldıkları durum, eğer etik anlamda herhangi bir ihlal içermiyorsa adaletsiz olarak nitelendirilmemektedir. Adalet kavramı, başkalarıyla ne türden bir etkileşim içerisinde olmamız gerektiğini ve onlara karşı nasıl davranışlar sergilememizi belirten ahlaki bir olgudur. Kişinin, adalet algısı sahip olduğu ahlaki düşüncenin bir ürünüdür ve örgütsel alanda karşı karşıya kalınan ve adaletsiz olarak yorumlanan olaylar konusunda bireyde, nedensel bir açıklamanın yanı sıra etik anlamda bir açıklama beklentisi de oluşur (Folger, 1998: 35). Başka bir deyişle birey, kurum yaşamında karşılaşılan olayları nedenselleştirme gereksiniminden dolayı, bazı etik ölçütler çerçevesinde değerlendirmede bulunup ahlaki açıdan tasdik edebilir (Folger ve Cropanzano, 2001: 50). Bu nedenselleştirme neticesinde kişi, kurumsal açıdan davranışlarına yön verir (Cropanzano vd., 2001: 165).

Bir davranıştan ötürü bir kişinin sorumlu tutulması adalet algısının temelini oluşturur. Bireyin sergilediği davranış, bu davranışın muhatapları tarafından değerlendirilerek yorumlanır. Adalet, bireylerin yapılan eylemlerden dolayı diğerlerini sorumlu tuttukları ya da hoş gördükleri sosyal bir olgudur. Bu bakımdan mesuliyet

kavramı, adalet açısından önemli bir yere sahiptir. Kişi, ortaya koyduğu eylemin sorumluluğunu yüklenir. Bireyler bir kişinin sergilediği davranışların adilliğine ilişkin karar verirken, kişinin bu eyleminden sorumlu olup olmadığını açıklamak için çaba harcamaktadırlar (Folger ve Cropanzano, 1998).

2.1.1. Adalet Teorisi ve İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma

Adalet teorisine göre, adaletsizlik algısı bireyde kızgınlık ve suçlama gibi bazı olumsuz duyguların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Zapata-Phelan vd., 2009). Bireyin ruhsal halinde değişikliklere sebebiyet verebilen bu durumların da kurumların verimliliği ve güvenilirliğini etkilemesi muhtemeldir.

Çalışmada yer alan güvencesizlik algısı değişkeni bireylerin kurumlarında sahip oldukları adalet algılarına bağlı olarak şekillenebileceği düşünülen bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Çünkü yöneticilerinin istismarcı davranışlarına maruz kalan işgörenlerin, kendilerine adil davranılmadığını ve her an işlerini kaybedebileceklerini düşünmeleri muhtemeldir. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) iş güvencesizliği üzerine yaptıkları çalışmada çalışanların iş güvencesizliği algısına etki eden faktörler arasında işletmenin küçülmesi, yeniden yapılanmaya gitmesi, işletmedeki fiziki tehlike durumları ile teknolojik değişimler gibi kurumsal değişimin öncüleri olan gelişmeler bulunmaktadır. Bireyler kurumlarında meydana gelen bu tür gelişmeleri hali hazırdaki faaliyetlerine yönelik tehdit unsuru olarak görebilirler. Bireyin, mevcut işinden çıkarılma durumu gibi işi konusunda algıladığı tehditlerin fazlalığına göre güvencesizlikle ilgili algısı da artış gösterecektir (Ashford vd., 1989).

Çalışmadaki bir diğer aracı değişken olan yabancılaşma da bireylerin adalet algılarının bir yansıması olarak ele alınabilir. Çünkü bireyler tarafından kendilerine olumsuz davranışlar sergileyen ve bu yüzden adaletsiz olarak değerlendirilen eylemlerde bulunan yöneticiler, bireylerin yabancılaşma yaşamalarına yol açabilir. Kurum içerisinde amirlerin, işgörenlerinin ilgilerini ve ihtiyaçlarını dikkate almaması, yeni fikirlerine destek olmaması ve işgörenleri kurumun amaçları yönünde motive etmemesi kurum içerisinde yabancılaşmanın artmasına neden olmaktadır (Babür, 2009: 33). Bu noktada kurumlar açısından sahip olunan yöneticilerin önemi gözler önüne serilmekte ve bu durum işe alınacak yöneticilerin seçiminde titiz davranılmasını gerekli kılmaktadır. Bunun yanında bireylerin, kurumlarında kendilerini tam olarak

rahat hissedememeleri, yabancılaşmanın ortaya çıkmasında bir diğer neden olarak belirtilmektedir (Aytaç, 2005: 325-326). Çünkü yöneticisi tarafından kötü muamelelere maruz kalanların, yaptıkları işe ve kuruma yönelik iyi duygulara sahip olamayacağı düşünülmektedir.

Bireylerin adalet algıları üzerinde etkiye sahip olabilen kurumlarda yöneticinin sergilediği istismarcı davranışlar, kurum içerisindeki kişilerin davranışları ve performansları üzerinde ve bunlarla ilişkili olarak kurum çıktıları bakımından da negatif etkilere sebebiyet veren bir konudur (Whitman vd., 2014: 38). Hiyerarşik yapıya sahip kurumlarda yönetimin çalışanlarına yönelik yaklaşımları bakımından genellikle otoriter bir yapı ortaya çıkmakta ve böyle bir durum ise psikolojik saldırılara uygun ortamlar hazırlamaktadır. Bu saldırılara maruz kalan bireylerin de zaman içerisinde kurumlarına karşı olumsuz düşüncelere sahip olmaları ve bu yönde davranışlar sergilemeleri kaçınılmaz bir hale gelebilir.

Literatürde istismarcı yönetime yönelik gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğine, genel olarak istismarcı yönetimin iş ortamında ortaya çıkmasına neden olan faktörler üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu faktörlerden biri de yöneticilerin yaşadıkları stres duygusudur. Günümüz iş hayatında yöneticilerin karşı karşıya kaldıkları gerek iş gerekse ekonomik koşullar nedeniyle sıklıkla stres yaşamaları kaçınılmazdır. Böyle bir durumda ise strese giren yöneticilerin, işgörenlerine yönelik tavırları dönüşüme uğramakta ve çalışanlarına karşı olumsuz olarak nitelendirilen davranışlar sergilemektedirler. Başka bir ifadeyle yaşanan stres seviyesindeki artış, istismar edici davranışları da arttırır (Özdevcioğlu vd., 2014: 3). Kendi içerisinde sorunlar yaşayan yöneticilerin de, kurumlarındaki bireylere sergiledikleri eylemlerde bu durumun yansımaları gözlemek mümkündür ve bu doğrultuda bireylerin amirlerine yönelik adalet algıları da şekillenebilir.

Bunların yanı sıra istismarcı davranışlar nedeniyle adaletle dair hisleri zedelenen kişilerde iş ve yaşama yönelik tatminsizlik halleri, devamsızlık yapma, stres yaşama, ayrılma niyeti, moral ve performans olarak düşüş, kurum içerisinde sapkın davranışlar sergileme, içerisinde yer aldığı kurumda ve aile içerisinde çatışmalar yaşama, adaletin olmadığına yönelik düşüncelerin oluşması, kendilerine duydukları saygıdaki azalış ve fiziki ve psikolojik olarak yaşadıkları problemlerde artış gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır (Meglich ve Eesley, 2011: 12; Ülbeği vd., 2013:

559-560; Özdevecioğlu vd., 2014: 3). Ayrıca istismarcı yönetim, işgörenlerin kurumlarına bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık seviyelerinde de azalmalara neden olmaktadır (Ay, 2015: 1117). Böylece kişinin kurumuna karşı soğukluk hissetmeye başlaması söz konusu olabilir. İstismarcı olarak nitelendirilen yönetici davranışları, işgörenlerin iç motivasyonlarını da engellediğinden yaratıcılığı da köreltmektedir (Özdevecioğlu vd., 2014: 3). Dolayısıyla bireyler üzerinde istismarcı davranışlara maruz kalmanın etkilerinin ortaya çıkaracağı sonuçlar, kurum açısından yeni fikirlerin ve gelişimin önüne geçebileceğinden hem ekonomik hem de kuruma duyulan güven bağlamında problemlerin yaşanmasına yol açacaktır.

Günümüz iş ve eğitim hayatında bireyler, yaşamlarının büyük kısmını kurumlarında geçirmekte ve böylece bireyler arasında kurum içi arkadaşlıklar meydana gelmektedir (Lee ve Ok, 2011). Sosyal alanda kurulan etkileşim, genellikle insanların temel bir ihtiyacıdır ve çalışma ortamlarında da görülmektedir (Milner vd., 2010: 204). Birbirine yakın şekilde çalışma, paylaşılan ortak değerler ve hedefler ile birlikte bireyler arasında kurumlar içerisinde arkadaşlıklar oluşmaktadır (Pakeeza ve Sajjad, 2011: 669). Bu tür bir arkadaşlık karşılıklı güven, bağlılık ve bilgilerin paylaşılması üzerine kuruludur ve böylece bireylerin adalet algılarına yönelik birbirlerini etkileyebilmeleri için bir ortam oluşturulmasını da kolaylaştırır. Kurum içi arkadaşlıklar üzerine daha önce yapılan öncül çalışmalar (Fehr, 1996; Sias ve Cahill, 1998), kurulan arkadaşlıkların kurumsal yaşam içerisinde önemli bir yere sahip olan informal ilişkilerin son derece önemli bir parçası olduğunu gözler önüne sermektedir. Kurum içi arkadaşlığın, kurumlardaki stresin azalmasını ve iletişimin artmasını sağladığı, işgörelere ve yöneticilere işlerini yaparken ve örgütsel değişimlerin kabullenilmesi sürecinde de yardımcı olduğu ifade edilebilir (Özyer vd., 2015: 264). Ancak istismarcı yönetim koşullarında arkadaşlar arasında kurulan iletişim ortamlarının aksi yönde etkilerinin olabileceği düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle, genel olarak kurum içi arkadaşlıklar olumlu bir durum olarak nitelendirilir ancak bu tür arkadaşlıklar meydana gelen bazı durumlarda bir takım risklerin ortaya çıkmasına yol açabilir ve bu yüzden görevler ile arkadaşlıklar arasında çizgiye dikkat edilmelidir. Günümüzde bireylerin çalışmakta oldukları kurumların adeta birer parçası halini almaları, kurum içerisinde devam ettirdikleri faaliyetlerin hayatlarında büyük bir yere sahip olması, genel olarak özel hayatları için ayırdıkları zamanın çok daha fazlasını

kurum içerisindeki arkadaşlarıyla geçirmeleri, kişilerin iş ve eğitim hayatlarıyla çok yönlü bir etkileşim içinde olmasına yol açmaktadır. Kurumlarda kurulan arkadaşlıkların çalışanın kurumuna bağlılığını, iş tatminini, iş performansını, kurumun üretkenliğini olumlu şekilde etkilediği; işgörenlerin ve kurumun amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunduğu, işgörenlerin kurumlarına duydukları güveni, saygıyı artırdığı ve güçlü sosyal bir ilişkinin mevcut olmasının işgörenlerin motive olmasını sağladığı konusunda önemli bilimsel kanıtlar mevcuttur (Ömüriş, 2014: 7).

Yöneticilerin sergiledikleri istismarcı davranışların, kurumdaki bireylerin ayrılma niyetlerine yönelik etkisinde güvencesizlik algılarının ve yabancılaşmalarının aracılık etkisi adalet teorisinden (Folger ve Cropanzano, 2001) hareketle açıklanabilir. Adalet teorisi, bireyin mevcut durumuna alternatif olan bir durumun kendisine nasıl hissettireceğinin farkında olması, adaletsizliğin kaynağının kim olduğunu bilmesi ve adaletsizliğe yol açan davranışların etik olarak nitelendirilen ilkeleri ihlali söz konusu olduğunda, adaletsizlik algısının ortaya çıkarak çalışanın tutum ve davranışlarına etki edeceğini ileri sürmektedir (Folger ve Cropanzano, 2001: 17). Çalışan bireyin, işi konusunda gerek olumsuz çalışma koşulları gerekse yetersiz özlük haklar gibi duyumsadığı tehditlerde meydana gelen artışlar, güvencesizlikle ilgili algısını da o derece artıracaktır (Ashford vd., 1989). Bireyde, işinin özellikleri hakkında tehdit algısı oluştuğunda ve algıladığı bu tehdide karşı koyabildiğinde, bireyin halihazırda duyduğu güçsüzlük düzeyi azalacak ve güvencesizliği çok fazla hissetmeyecektir (Ashford vd., 1989). Bireyin güçsüzlüğüne yol açan çok sayıda etken bulunmaktadır. Bu etkenler arasında bireysel faktörler olarak ifade edilen kişinin kontrol odağı, yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi gibi etkenler yer alabileceği gibi mevcut iş sözleşmeleri ve kurum içerisindeki diğer etkenlerden dolayı ortaya çıkabilen örgütsel faktörler de sayılabilir (Keim vd., 2014). Çalışanın kişisel özellikleri ve kurumun sunduğu imkânları doğrultusunda istismarcı yönetim davranışlarına maruz kalmasının adaletle yönelik algısı ve duyduğu güvence üzerinde etkileri de farklı düzeylerde kendisini gösterecektir. Bir diğer aracı değişken olan kurumlarda yabancılaşmanın ortaya çıkmasında en önemli etkiye sahip faktörlerden biri çalışma koşullarıdır (Banai, 2004: 377). Kurum yetkilileri tarafından oluşturulan bu ortamlar, bireylerin memnuniyet durumlarını düşürerek, yabancılaşma yaşamasına neden olabilecektir. Yabancılaşma, günümüz çalışanlarının en büyük sorunlarından biridir ve bireyler üzerinde olumsuz

etkilere sahiptir. Vaktinin çoğunu çalışarak geçiren insanların, işlerine yönelik uyum sağlayabildikleri gibi zamanla işlerine yabancılaştıkları ve işyerlerinde mutsuz oldukları da görülmüştür (Şirin, 2009: 166). Bireyin işe karşı yabancılaşmasına sebep olan unsurlardan biri yönetici tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmadır. Bunun yanı sıra çalışanların iş yerinde alınan kararlara katılmasına müsaade edilmemesi, yapılan işin oldukça rutin olması ve çalışma koşullarından kaynaklanan memnuniyetsizlik de işe karşı yabancılaşmayı artıran faktörler arasında yer almaktadır (Ulusoy, 1988: 83). Çünkü bu tür durumlar kişinin adalet algısını olumsuz yönde etkileyebilir.

Bağımlı değişken olarak araştırmaya dâhil edilen ayrılma niyeti de bireylerin maruz kaldıkları istismarcı davranışlardan ve bu doğrultuda şekillenen adalet algılarından etkilenebilecek bir değişkendir. Kişilerin içerisinde bulundukları kurumda ayrılma niyeti taşımalarına bireysel özellikleri, iş hayatları veya iş hayatları dışındaki durumları neden olabilir. Ayrılma niyetine yönelik kurumsal nedenler içerisinde çalışanların aşırı iş yükünün olması, iş şartlarının olumsuzluğu, işin zorluğu, izlenen kötü yönetim politikaları, adaletsiz ücretlendirme, sosyal imkânların bulunmaması ve ulaşım sorunları sayılabilir (Kaynak, 1989: 37-38). Bu nedenler işgörenlerin adalet algılarını olumsuz etkileyebileceği gibi her birey üzerinde farklı ölçülerde etkiye sahip olabilir. Çünkü her işletmenin çalışanından ve her çalışanın da işletmesinden birçok beklentisi vardır ve bu beklentiler, kurumdan kuruma ve çalışandan çalışana değişiklik gösterir (Özdevecioğlu, 2004: 97). Ancak kurumdan ayrılmalar nasıl gerçekleşirse gerçekleşsin yöneticiler, kurumdaki bireyleri ayrılmaya götüren faktörleri iyi şekilde araştırmalıdır. Çünkü bu faktörler ne kadar iyi tespit edilebilirse, yaşanan ayrılmalara yönelik o kadar tedbir alınabilir ve böylelikle ayrılma eylemi gerçekleşmeden önce bu durumun tahmini de mümkün olabilir. Dolayısıyla kurumların bünyelerine katacakları yöneticileri seçerken kurum içerisinde yer alanlara destek olup onların gelişimine katkı sağlayabilecek kişileri kuruma kazandırmaları önemlidir. Tüm bu faktörler göz önünde bulundurulduğunda kurumda yöneticisinin istismarcı davranışlar sergilediği algısına sahip olan bir birey, kurumdaki diğer yöneticilerin de eylemlerini gözlemlene imkânı bulduğu için alternatif olarak sergilenen davranışların farkında olarak, istismarcı davranışlarda bulunan yöneticisinin bu davranışlarının kişiler arasında gözetilerek uyulması icap eden etik ilkeleri ihlal ettiği düşüncesinden hareketle

güvencesizlik ve yabancılaşma yaşayabilecek ve ayrılma niyeti içerisine girebilecektir. Dolayısıyla istismarcı davranışların, güvencesizlik algısı ve yabancılaşmayı olumsuz şekilde etkileyeceği; güvencesizlik algısı ve yabancılaşmanın da, bireyler üzerinde zamanla ayrılma niyetinin oluşumuna yol açacağı değerlendirilmektedir.

Tepper'e (2000) göre bir kurum içerisinde çalışanlar, istismarcı yönetim davranışları sergileyen yöneticilerinin kendilerine karşı adil davranmadıkları düşüncesine kapılmakta ve bu yüzden yaşanan bu durum doğrultusunda da kendi tutum ve davranışlarını şekillendirmektedirler. Bu bağlamda istismarcı yönetim davranışlarının olduğu algısına sahip çalışanların davranışları da olumsuz yönde etkilenmektedir (Chan ve McAllister, 2014: 44). Dolayısıyla bireylerin kendilerine karşı sergilenen istismarcı davranışların olduğuna yönelik algılarının yüksek olması durumunda, güvencesizlik algısına kapılmaları, yabancılaşmaları ve mevcut kurumlarından ayrılma niyeti taşımaları olasıdır.

Yapılan daha önceki çalışmalarda, adalet algısı ile çalışanların ayrılma niyetleri ve ayrılmaları arasında negatif anlamda bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Konovsky ve Cropanzano, 1991; Dittrich ve Carell, 1979; akt. Wasti, 2001: 4). Ayrılma niyeti ve bu yönde sergilenen eylemlerin kurumda yer alan kişilerde ortaya çıkmasının nedenleri, kişiden kişiye değişkenlik gösteren bir durumdur. Bireyler mevcut kurumlarından genellikle potansiyellerini daha iyi bir şekilde ortaya koyabilmek, daha verimli olabilmek, olumsuz çalışma ortamından uzaklaşmak, elde ettikleri ücreti ve de kazanımları daha da arttırabilmek için ayrılma yönünde bir girişimde bulunurlar ancak kişide ayrılma davranışı gerçekleşmeden önce çoğunlukla ilk olarak bu yönde bir niyet oluşur. İşten ayrılma niyetinin oluşması da işten ayrılma yönündeki sergilenecek eylemin önemli bir belirtisidir (Griffeth, vd., 2000). Bireylere adil davranılmadığı ve yöneticiler tarafından istismarcı davranışların sergilendiği kurumlarda, ayrılmaya yönelik niyet kişilerin adaleti sağlamak adına kullandıkları bir yöntem olmakla beraber, bu tür durumlarda bireylerin güvencesizlik algısı ve kurumlarında yabancılaşma yaşamaları da muhtemel olduğundan bu konular da, üzerinde düşünülmesi ve dikkate alınması gereken durumlardır.

2.1.2. Adalet Teorisi ve Hipotezlerin İlişkisi

Hipotezler makalenin kalbidir, hipotez kurmak sağlam bir teori oluşturma'nın en önemli görevlerinden biridir (Sparrowe ve Mayer, 2011: 1101). Bu noktada çalışmada ortaya konulan istismarcı davranışlara maruz kalma, güvencesizlik, yabancılaşma algısı ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik ileri sürülen hipotezler Adalet Teorisi bağlamında açıklanmıştır.

2.1.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Ayrılma Niyeti İlişkisi

Kurumdan ayrılma niyeti, kurumdan ayrılma konusunda alınan bilinçli karar veya düşünülen niyettir (Barlett, 1999: 70). Çalışanların mevcut işlerinden ayrılma konusunda taşıdıkları niyet, günümüz iş hayatında yöneticiler ve çalışanlar açısından büyük bir sorun olarak ele alınmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 97-115). Ortaya konulan bu niyet, bilhassa beceriye ve iş deneyimine gerek duyulan işlerde, kurumlar açısından göz ardı edilmemesi gereken bir sorun halini almaktadır. Alanlarında yetişmiş kişilerin tatminleri ve kuruma olan bağlılıkları sağlanarak, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına engel olmak ve bu tür çalışanların kurumda çalışmaya devam etmesini sağlamak, kurumun verimliliği ve etkinliği bakımından oldukça önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

Yapılan araştırmalarda, kurumlarında psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların işgücü devir oranlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tınaz, 2006: 13-28). Başka bir çalışmada da, üstlerin astlarına karşı uyguladıkları psikolojik şiddetin sonucunda, bu davranışa maruz kalanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmaya başladığı saptanmıştır (Tepper, 2000: 178). Sergilenen kötü davranışların, kurum içerisinde bireyin yaşadığı stresin, iş tatminsizliğinin ve kuruma olan düşük bağlılığının da tesiriyle işten ayrılma niyetinde artışa sebep olduğu belirlenmiştir (Ballantyne, 2012: 96). Benzer şekilde, McCormack ve arkadaşları (2006: 31) tarafından yapılan araştırmada, kurum içerisinde psikolojik şiddet ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu sonucuna erişilmiştir. Haar ve arkadaşlarının (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada da istismarcı yönetim davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında kurulan ilişkinin pozitif olduğu bulgulanmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalarda da görüldüğü üzere genel olarak yöneticilerinin kendilerini önemsenmedikleri hissine sahip olan çalışanların mevcut kurumlarında

alışmalarını sürdürme olasılıkları azalmaktadır ve bu durum ise işten ayrılma niyetinde görülen artışla sonuçlanmaktadır (Tepper, 2007). İstismarcı yönetim davranışlarının sonuçlarına dair literatürde yapılan diğerk çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlamak mümkündür (Niedl, 1996; Zapf ve Gross, 2001; Tınaz, 2006). Dolayısıyla yöneticilerce sergilenen istismarcı davranışlara maruz kaldıklarına yönelik bir algıya sahip bireyler, istismarcı davranışların yol açacağı olumsuz etkileri deneyimleyecekler ve bunun sonucunda da kurumdan ayrılma niyetine gireceklerdir.

Bir kurum içerisinde bireye karşı çalışma ortamındaki arkadaşları önünde alaycı, küçük düşürücü ve hakaret edici ifadeler kullanılırsa, birey kendisini değersizleştirilmiş hissedecektir. Böyle bir durum ise kişide, kurumundan ayrılma konusunda bir niyetin oluşmasına yol açabilir ve mevcut görevlerini yerine getirmede çaba harcamasını engelleyebilir. Aynı zamanda birey, kurumundaki yöneticisi tarafından dışlandığını, önemsenmediğini, fikirlerinin dikkate alınmadığını hissettiğinde, çalışmasını baskı altında sürdürdüğünde, talep ettiğı bilgilere ulaşımında engellendiğinde ya da terfi etme isteğı çeşitli bahaneler ne sürülerek reddedildiğinde, kurumu için verdiğı emeklerin karşılığını alamadığını, kariyerinde ilerleme sağlayamadığını ve kendisinin değersizleştirildiğı düşüncesine kapılabilir. Bu durum ise kişiyi yaptığını işte mutsuzluğa sürükleyerek, kişide kurumundaki işinden ayrılma yönünde bir istek uyandırabilir. Tüm bunların yanında çalışana yöneticisi tarafından görev tanımında yer almayan, görevine ek işler yüklenmesi durumunda ya da işi konusunda gereğinden daha fazla baskı uygulanması halinde de birey ayrılma niyeti içerisine girebilir.

Yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalan çalışanların adalete olan inançları kaybolabileceğinden, kurumda kalmak konusunda pek istekli olamayacakları ve ayrılma niyetine girebilecekleri düşünülmektedir. Ayrılma niyetinin de etkileri farklı biçimlerde kendisini gösterecektir. Ayrılma niyetinin sadece kurumlar üzerinde değil aynı zamanda çalışanlar ve ülke ekonomisi açısından da önemli neticeleri vardır. Kurumlar için yeni çalışanlar bulma, yeni çalışanların eğitimleri, kuruma uyum sağlamaları, alışma evresinde yaşanan iş kazaları; ülke ekonomisi için iş ve üretim kaybı biçiminde bir yansıma; çalışanlar açısından ise yeni girecekleri işe uyum sağlama, gelirlerinde aksama, aile sorunları ve yeni bir eğitim gereksinimi şeklinde yansıyan maliyetlere yol açmaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Dolayısıyla bu

maliyetler de hem çalışanların hem de kurumların zarara uğramasına sebebiyet vermektedir. Bu tür maliyet unsurlarının ortaya çıkmaması adına ilgili yöneticilerin gereken tedbirleri almaları, kurumundaki bireylere destek olmaları ve olumsuz eylemlere başvurmamaları üzerinde durulması ve titizlikle incelenmesi önem arz eden konulardır.

Yöneticinin istismarcı davranışlarına maruz kalma çalışanların işinde ve yaşamında tatminsizliklere, hem fiziki hem de psikolojik bakımdan problemlerinin, yaşadığı stresin, işine yaptığı devamsızlığın, ayrılma niyetinin ve kurumunda sergilediği sapkın davranışların artmasına ve bunların yanı sıra işinde ve aile hayatında çatışmaların görülmesi, kendisine adaletsiz şekilde davranıldığı algısı, performans düşüklüğü, moral kaybı ve kendine olan saygısını yitirmesi gibi olumsuzluklara neden olmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2014: 3; Ülbeği vd., 2013: 559-560; Meglich ve Eesley, 2011: 12). Kurum içerisinde yöneticiler tarafından çalışanlara sergilenen istismarcı davranışlar, yöneticilerine yönelik işgörenlerde düşmanca düşüncelerin oluşması ve kızgınlık hissi gibi durumlara sebebiyet vermektedir (Üçok ve Turgut, 2014: 167). Bu bakımdan çalışanların taşıdığı olumlu duygular, onları olumlu eylemler sergilemeye iterken; olumsuz duygular ise olumsuz eylemler sergilemeye yöneltir (Üçok ve Turgut, 2014: 167). Dolayısıyla kurumlarında yöneticisinin istismarcı eylemlerine maruz kalan çalışanların da kurumlarına yönelik olumsuz düşüncelere kapılmaları ve bu yönde davranışlarda bulunmaları olasıdır.

Çalışanların kurumlarından ayrılmaya yönelik niyetlerinin oluşmasında işin kendisinden, ekonomik koşulları ve yapılışına kadar etki eden çok sayıda faktör bulunmaktadır ve bu niyet bazı durumlarda artıp bazı durumlar da ise azalabilir. Örneğin, kişinin her an işten çıkarılma korkusu yaşayarak çalışmasını sürdürmesi hem çalışana hem de kurumuna olumsuz şekilde yansiyabilir ve çalışan mevcut işinden beklentilerini karşılayamadığından dolayı yaptığı işe karşı tatminsizlik duygusu yaşayabilir. Böyle bir durumda çalışanlar ya kurumundan ayrılma yoluna giderek yeni iş aramakta ya da hâlihazırdaki işinde çalışmasını sürdürürken yeni iş arayışına girişebilmektedirler (Tütüncü ve Demir, 2002: 60). Çalışanın, yöneticisi tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmasıyla yaptığı işe yönelik hevesini yitirmeye başlaması ve giderek soğuması kurumdan ayrılma niyetinde artışa yol açacaktır.

Bireylerin kurumlarında yöneticileri tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmaları durumu bireyin ayrılma niyetinde artışa yol açar mı? Bu soruya şu şekilde cevap verilebilecektir: Şayet bir kişi, kurumundaki yöneticisi tarafından kötü muameleye maruz kalırsa ve yöneticisinin herhangi bir desteğini alamaz ise, bu şekildeki bir çalışma ortamı çalışanların ayrılma niyetlerinde artışa neden olabilir. Araştırmada buna yönelik geliştirilip ortaya konulan hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.1.2.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Güvencesizlik Algısının ve Yabancılaşmanın Aracı Etkileri

Güvencesizlik, bireyin işini kaybetmesine yönelik tehdit algısı ve bu durumla alakalı duyduğu kaygıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Güvencesizlik içerisindeki bir çalışan geleceğini güven altına almak adına bir takım davranışlara girer. Güvencesizlik yaşayan çalışanların genellikle kurumlarından ayrılma niyeti içerisine girdikleri daha önce yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Ashford vd., 1989: 804). Örneğin, Sora ve arkadaşları (2010) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmadan ulaşılan bulgular, iş güvencesizliğinin çalışanların kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir artışa yol açtığını ortaya koymaktadır. Çalıştığı işi güvencesiz olarak görenlerin, işini güvenceli olarak algılayan kişilere göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Sümer vd. 2013: 163). Dolayısıyla belirsizlik ve gelecek kaygıları nedeniyle ortaya çıkan güvencesizlik algısının bireyleri mevcut kurumlarından ayrılma eğilimine sürükleyebileceğini ifade etmek mümkündür.

Bireylerin güvencesizlik yaşamaları hem çevresel hem de örgütsel koşullara bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu şartların oluşabilmesi çalışılan sektörle, çalışma koşullarıyla ve çıkarılan hukuki düzenlemelerle ilişki içerisinde. Güvencesizliğe yönelik bireylerin algıları, istismarcı bir yönetim sonucunda kurumlarında yaşayabilecekleri sorunları belirlemeye çalışırken şekillenir. Kurumlarda, örgütsel iletişimin zayıf olduğu algısının bulunması yüksek seviyede

güvencesizlik algısının meydana gelmesine yol açacaktır (Mauno ve Kinnunen, 2002). Kurumsal iletişimin zayıf olduğu kurumlarda, bireyler sağlıklı bir iletişimin bulunmaması nedeniyle tam olarak ne yapmaları gerektiği ve kendilerinden beklenenin ne olduğu konusunda çelişkiler yaşarlar. Kurumda artan stres ile karşı karşıya kalmanın süreklilik arz etmesi durumunda güvencesizlik algısı bireylerin fiziksel sağlığını giderek daha fazla etkileyecektir (Heaney vd., 1994). Yönetim tarafından, kurumdaki kişilere verilmek istenen bilgiler açık ve net olarak aktarılamadığında, kuruma yönelik değişimler konusunda çalışanlar arasında söylentiler çıkacaktır. Bu yüzden çıkan söylentilerden etkilenen kişilerin, iş güvencesizliği algısı yaşayabilecekleri ifade edilebilir. Çünkü bireylerde iş güvencesizliği algısına sebebiyet veren bir belirsizlik hali ve bu durumun getirdiği bir çatışma durumu ortaya çıkacaktır. Bu tür bir belirsizlik halinin ise, işin gerekleri ve yöntemleri konusundaki bilgi eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Ashford vd., 1989).

Yöneticileri tarafından istismara maruz kalan çalışanlar güvencesizlik yaşayabilirler. Bireyin, mevcut işinden ayrılmak zorunda kalabileceği, haksız cezalara maruz kalabileceği gibi algıladığı tehditlerin çok sayıda olması halinde iş güvencesizliğiyle ilgili algısı da o derece artış gösterecektir (Ashford vd., 1989). Güvencesizlik algısının kurumlar açısından olumsuz etkilerinin söz konusu olabileceği, mevcut işini kaybetme yönünde düşünceye sahip her çalışanın işinden ayrılmaya yönelerek kendini korumak isteyeceği ve karşısına çıkan fırsatları değerlendirerek daha iyi bir gelecek sağlamak adına araştırmaya girişeceği düşünülmektedir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996). Dolayısıyla, işini gelecekte kaybedeceği kaygısını taşıyan bir çalışanın, daha güvenceli bir iş bulma umuduyla kendisinin ve ailesinin geleceğini güvence altına almak adına kurumdan ayrılma niyeti düşüncesine sahip olacağı ifade edilebilir. Yapılan çalışmalarda güvencesizlik yaşayan bireylerin, bu durum karşısında ortaya koyabilecekleri en temel tepki olarak kurumdan ayrılma niyeti gösterilmekle (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984) beraber, çalışanların güvencesizlik algısındaki artışa bağlı olarak ayrılma düşüncelerinin de artacağını önceden kestirmenin çok da güç olmayacağı ve kurumunda devam etme konusunda endişeleri bulunan bir bireyin, daha güvenceli kariyer fırsatlarına odaklanmasının akla yatkın bir eylem olduğu ifade edilmektedir. Benzer şekilde Ashford, Lee ve Bobko

(1989) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, güvencesizlik algısı ile çalışanların ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan mevcut işinin tehdit altında olduğu algısına sahip bir bireyin, daha iyi bir gelecek için yeni fırsat arayışları içerisine gireceği ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında, bireylerin kurumlarında yöneticileri tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmalarının, güvencesizlik algıları üzerinden kurumlarından ayrılma niyetlerine nasıl bir etkisi olduğu araştırılmıştır. Yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalması nedeniyle güvencesizlik içerisindeki bir birey, geleceğini güven altına almak adına bir takım davranışlara girişebilecektir. Kısaca ifade etmek gerekirse, istismarcı davranışlara maruz kalma sonucu bireyler güvencesizlik hissine kapılabilirler ve bu durum ise bireyin kurumundan ayrılma niyetinde artışa neden olabilir. Dolayısıyla bireylerin, güvencesizlik algısı seviyelerinin, kurumdan ayrılma niyetlerinin oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşlerini kaybedeceklerine yönelik kaygı duyan bireylerin, kurumlarına hissettikleri bağlılıkları ile yöneticilerine karşı sadakatlerinde azalma olur (Ashford vd., 1989). Bu durum ise bireyin bir geri adım olarak kurumundan ayrılma niyetinde artışa yol açabilir. Yaşanan güvencesizliğin bireylerin kurumdan ayrılma niyetlerine etkisine yönelik yapılan çalışmalar ve ortaya konulan görüşler ışığında araştırmada ileri sürülen hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 2: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki olumlu ilişkide güvencesizlik algısı aracı bir etkiye sahiptir.

Kurum içerisinde yabancılaşma, bireyin kurumunda edindiği konumuyla, beklentilerinin uyuşmadığı durumlarda ortaya çıkan duygularının ifadesidir (Hoy vd., 1983; 110). Kurumdaki bireylerde ortaya çıkan yabancılaşma, çalışanların kendilerini yalnızca verilen görevleri yerine getirmekle görevli birer robotlar olarak görmelerine neden olabilir. Genel olarak bireyin çalışma süresi, devamlı aynı işi yapmasından kaynaklı monotonlaşma hali, iş yükünün aşırı oluşu gibi unsurlar işgörenlerde işe yönelik yabancılaşmalara yol açmaktadır (Gürsoy, 2014: 43). Yakınlarını kayırma politikası güden bir işletmede, işe karşı yabancılaşmanın ve örgütsel sessizliğin ortaya çıktığı ve kuruma bağlılık düzeyinde azalmalar yaşandığı belirtilmektedir (Pelit vd.,

2015). Bu tür kötü yönetimler, kişinin kuruma olan güveninde ve adalet algısında azalmaya ve bu yüzden de ayrılma niyetine yol açabilir. Bu durumda ise çalışanlar, işlerinde arzu ettikleri doyuma erişemezler. Kurum içerisindeki yabancılaşmanın önemli bir sonucu olarak bireylerin kendilerini bir parçası olarak düşünmedikleri kurumlarından ayrılmak istemeleri görülmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

Literatür taramasında, yabancılaşma düzeyi ile kurumdan ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkiyi araştıran çalışmaların kısıtlı olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda, kurumlarında mobbinge uğrayanlar ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Kılıç vd., 2017). Kurumdaki bireylerin adeta bir robotmuş gibi görülmesi, yöneticilerin ortaya koydukları katı uygulamalar, şikayetlere bir çözüm yolu bulunamaması, tamamen keyfi ve hususi davranışlar nedeniyle ortaya çıkan düşmanlıklar bireylerin kurumlarına karşı yabancılaşmalarına yol açabilmektedir (Şimşek vd., 2006). Çünkü bu şartlarda çalışanların adalet algıları zedelenebileceğinden yaptıkları işe karşı soğukluk hissedebilir ve dolayısıyla kurumlarında isteksiz davranışlar sergileyebilirler. Çalışma ikliminin iyi olduğu bir kurumda ise, kişilerin sahip oldukları potansiyelleri çok daha yüksek seviyelere çıkabilir. Aksi halde, kurumdaki çalışma ikliminin iyi olmaması durumunda, bireylerin motivasyonları azalabilir (Wu vd., 2008). Kurum içerisinde yabancılaşan bir kişide stres, endişe ve depresyon halleri oluşabilmekte ve bazı zihni hastalıklar görülebilmektedir, işe yönelik bireyin ilgisinin kalmaması nedeniyle üretkenlik azalmakta ve bu yüzden işe gecikme, devamsızlık, işe herhangi bir katkı yapmama ve işe yönelik zararlı davranışlar sergileme gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Farahbod vd., 2012: 8412). Bu bağlamda kurumların da zarara uğramaları söz konusu olabilmektedir. Yabancılaşma içerisine giren bir kişi, diğerlerinin içerisinde yer aldıkları kötü durumlara aldırmamakta ve kendisini bu tür durumlardan soyutlamaktadır. Bunun yanı sıra yabancılaşan kişi diğerlerine karşı kızgınlık hissetmekte ve bu yüzden mutsuzluk yaşamaktadır (Parker, 2007: 4). Bu doğrultuda kişinin yeni arayışlar içerisine girebileceği düşünülmektedir. Ünsar ve Karahan (2011: 361-378) tarafından yürütülen çalışmanın sonuçları da, yabancılaşma ile çalışanların kurumlarından ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermiş ve yabancılaşmanın ayrılma niyetinde artışa yol açtığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Tummers ve arkadaşlarının (2015: 596) araştırması da, çalışanların işe

yabancılaşmaları ile kurumlarından ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu göstermiştir. İstismarcı yönetim davranışlarına maruz kalan ve bu yüzden çalışma hayatında genel olarak işi için verdiği emeğin karşılığını alamayacağını düşünen, işinden memnuniyet duymayan ve yaptığı işin hiçbir faydası olmayan eylemlerle dolu geçtiğini düşünen bireyler, böyle bir durumdan kendilerini sıyırmak adına işlerinden ayrılmak konusunda bir istek duyabilirler. Bu bağlamda, kurumlarında yabancılaşma duygusuna sahip bireylerin, zamanla görev yaptıkları kurumlarından ayrılma niyeti taşıyabilecekleri ifade edilebilir. İşine karşı yabancılaşan bir kişi, sahip olduğu coşkusu ve isteğini yitirmiştir, bu yüzden yaptığı işi yalnızca geçimini sağladığı bir araç olarak görmekte, sıkıcı bulmakta ve hoşnutsuz şekilde sürdürmektedir. Bu durumdaki bireyler, kendilerinde yeniden çalışma isteği uyandıracak, kendilerine yeniden coşku verecek, sıkıcı bulmadıkları ve seyerek yapacakları bir iş bulma düşüncesiyle işten ayrılma niyetine girebilirler.

İstismarcı davranışlara maruz kalan çalışanların, kurumları içerisinde yabancılaşma yaşayacakları ve bu durumun da kurumdan ayrılma niyetinin oluşmasına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir. Özetlemek gerekirse, istismarcı davranışlara maruz kalma sonucu bireyler, yabancılaşma duygusu yaşayabilirler. Yaptıkları işten memnun olmayan, işe karşı yabancılaşan işgörenlerin, kurumlarına hissettikleri bağlılıklarında azalma meydana gelebilir. Bu durum ise çalışanın bir geri adım olarak kurumdan ayrılma niyetinde artışa yol açabilir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Araştırmada bu durumlar için kurulan hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 3: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide yabancılaşma aracı bir etkiye sahiptir.

2.1.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Yabancılaşma İlişkisi

Yabancılaşma, bireyin kurumunda edindiği konumuyla, beklentilerinin uyuşmadığı durumlarda ortaya çıkan duygularının ifadesidir (Hoy vd., 1983: 110). Kişiler, çeşitli gayelerle belirli bir işe ya da kuruma girerler ancak, zamanla sahip oldukları bu amaçlara erişemediklerinde ya da amaçlarını gerçekleştirirken önlerine aşamayacaklarını düşündükleri engeller çıktığında, işe ya da kuruma ilk girişlerinde taşıdıkları hevesi yitirirler. Kurum içerisinde bireyin işine karşı yabancılaşması,

mevcut örgüt ikliminden memnun olmayan kişilerin bir göstergesidir. Yabancılaşma, kurumdaki kişiler ve yöneticileri arasında kurulan ilişkiye bağlı olarak değişim gösterebilmektedir (Özkul, 1997). Bu bakımdan yöneticiler tarafından kurumdaki bireylere yönelik olumlu yaklaşımlarda bulunulduğunda, bireyin işe yabancılaşması söz konusu olmayabilecektir. Bunun tam tersi bir durumda ise yabancılaşmanın ortaya çıkması kaçınılmazdır (Özkul, 1997: 98). Çünkü kurumdaki bireyler ile yöneticileri arasındaki var olan güven yitirilir (Durdağ ve Naktiyok, 2011: 15). Yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalan kişilerde kuruma bağlılık duygusu giderek kaybolur ve bu yüzden birey yaptığı işe karşı isteksiz bir hale gelebilir. Dolayısıyla, istismarcı davranışlara maruz kalma bireylerin işe karşı yabancılaşmalarına etki edebilir.

Aynı zamanda kişi, kurumundaki yöneticisi tarafından dışlandığını, önemsenmediğini, dikkate alınmadığını hissettiğinde, baskı altında çalışmaya devam ettiğinde, talep ettiği bilgilere ulaşım konusunda engellendiğinde ya da terfi isteği herhangi bir neden bulunmamasına rağmen reddedildiğinde, birey verdiği emeklerin karşılığını alamadığı ve kendisinin değersizleştirildiği düşüncesine kapılabilir. İstismarcı yönetim davranışları nedeniyle insanların kurumlarına bağlılıkları ve hissettikleri sadakat kaybolur. Bu yüzden, istismarcı yönetim davranışlarının mevcut olduğu kurumlar, yaşanan yüksek iş devamsızlıkları ve kurumdan ayrılmalar sonucu oluşan maliyetler gibi çeşitli sebeplerden ötürü hem verimliliklerini hem de etkinliklerini yitirecektir (Aydın ve Özkul, 2007: 175; Gündüz ve Yılmaz, 2008: 273). Bu bakımdan istismarcı davranışlara maruz kalma, bireyin kurumunda stres yaşamasına, işine karşı soğumasına ve ilk günkü hevesini yitirmesine sebep olabilir. Böylelikle bireyin kurumun içerisinde yabancılaşma yaşamasına yol açarak, kurumu hakkında olumsuz düşünceler beslemesine ve bu yönde eylemlerde bulunmasına ortam hazırlayabilir.

Kurum içerisinde işe yabancılaşmanın sonuçlardan biri olarak, bireylerin kurumda bulunan azınlık gruplara yönelik sergiledikleri agresif davranışlar ifade edilmektedir (Seeman, 1967). Yöneticisinin kötü davranışlarına maruz kalan kişi, amirine karşı olumsuz bir davranış sergilemekten kaçınarak bu davranışları diğer kişilere karşı sergileyebilir. Kurumunda işine karşı yabancılaşma yaşayan bir kişi, yaptığı işe tam olarak anlam veremediğinden, görevi konusunda da herhangi bir ilgi,

heves ya da coşku duymamaktadır. Bu yüzden, işgören kendi işinden ve işin süreçlerinden uzaklaşmakta başka bir ifadeyle tatminsizlik durumu ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2004). Bunun yanında kurumdaki ilişkiler, yönetim tarafından sergilenen sert tavırlar, hiyerarşi, çalışma şartları, kararlara katılım gibi çok sayıda faktör, bireylerin yabancılaşmalarına sebebiyet vermekte ve bu durumlar da yine onlar üzerinde tatminsizlikler doğurmaktadır (Turan ve Parsak, 2011: 7). Başka bir ifadeyle yöneticisinin adaletsiz davrandığı yönünde algıya sahip olan kişi, kurumuna karşı giderek ilgisiz ve umursamaz bir hale bürünebilir. Dolayısıyla istismarcı davranışlara maruz kalan bireylerde bu durum zamanla bıkkınlığa yol açarak, kendilerini kurumlarından ve icra ettikleri görevlerinden soyutlamaya götürecektir ve onların yabancılaşma yaşamalarını da kaçınılmaz kılacaktır.

Yılmaz ve Sarpkaya (2009) tarafından eğitim kurumlarındaki yabancılaşma üzerine gerçekleştirilen araştırmaya göre, işe yabancılaşmaya yol açan örgütsel unsurlar arasında yöneticilerin yönetim tarzlarının da etkisinin bulunduğu bulgusuna erişilmiştir. Bu bağlamda kurumların yönetiminde yöneticiler tarafından ortaya konulan yönetim tarzı, yöneticiler ile çalışanlarına dair yönetsel süreçleri ifade eden, çalışanların kurumlarına yönelik duygu ve düşünceleri üzerinde değişikliklere sebebiyet verebilen ve bu sayede örgütsel davranış alanında kurum çalışanlarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilen bir unsur olarak görülmektedir (Ogunola vd., 2013). Bu yüzden çalışanlar da mevcut işlerine yönelik olumsuz düşünceler ve umursamazlıklar görülebilir. Dolayısıyla yöneticiler tarafından çalışanlarına sergilenen olumsuz yönetim biçimleri, çalışanların kendilerini önemsiz hissetmelerine sebep olarak, zamanla kendilerine, kurumlarına ve içerisinde yer aldıkları topluma karşı yabancılaşmaya yol açar (Tutar, 2010).

Yapılan bu çalışmada, çalışanların kurumlarında yöneticileri tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmaları durumunun, bireyin işe yabancılaşma yaşamasında artışa yol açıp açmadığı da incelenmiştir. Bir kurum içerisinde bireye karşı çalışma ortamındaki arkadaşları önünde alaycı, küçük düşürücü ve hakaret edici ifadeler kullanılırsa, birey kendisini değersizleştirilmiş hissedecektir. Böyle bir durum ise bireyin kurumu içerisinde yabancılaşma yaşamasına yol açabilir ve mevcut kurumunda daha iyisini yapmak için çaba harcamasına engel olabilir. Şayet bir kişi, kurumundaki yöneticisi tarafından kötü muameleye maruz kalırsa ve

yöneticisinin herhangi bir desteğini alamaz ise, sunulan bu şekildeki bir çalışma ortamı çalışanın yabancılaşma düzeyinde artışa neden olabilir. Araştırmada buna yönelik geliştirilip, ortaya konulan hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 7: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.1.2.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi

Güvencesizlik, bireyin gelecekte mevcut işinin devam edip etmeyeceği konusundaki endişeleridir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587). Bireyin güvencesizlik hissetmesinde etkili olan faktörlerden biri kurumuyla ilgili algılayabildiği tehdidin şiddeti, bir diğeri ise bu tür bir tehdit karşısında duyduğu güçsüzlük halidir. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) güvencesizlik algısı üzerine yaptıkları çalışmada kurum içerisindeki bireylerin güvencesizlik algısına etki eden faktörler arasında mevcut kurumun küçülmesi, yeniden yapılanmaya gitmesi, fiziki tehlike durumları ile teknolojik değişimler gibi kurumsal değişimin öncülleri olan gelişmeler bulunmaktadır. Bireyler kurumlarında meydana gelen bu tür gelişmeleri hali hazırdaki faaliyetlerine yönelik tehdit unsuru olarak görebilirler. Benzer şekilde yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalan kişiler de kurumları içerisindeki faaliyetlerini tehdit altında görerek, güvencesizlik algısı yaşayabilirler. Eğer birey göreviyle alakalı algıladığı tehdidi dikkate değer bir problem olarak değerlendirir ve kötü sonuçlara sebep olabileceğinin kanaatine varırsa, bu durumda muhtemelen daha yüksek bir güvencesizlik algısına sahip olacaktır (Lazarus ve Folkman, 1984; Staufenbiel ve König, 2010; Vander Elst vd., 2014; Urbanavičiūtė vd., 2015). Kurum içerisindeki bireyin sahip olduğu sebepsiz yere işten çıkarılma gibi görevinin tehdit altında olduğunu düşündüğü yönlerinin boyutunun fazlalığına göre güvencesizliğe dair algısı da o derece artacaktır (Ashford vd., 1989). Güvencesizlik içerisindeki bir birey ise, geleceğini güven altına almak adına bir takım davranışlara girişebilecektir. Sora ve arkadaşları (2010) tarafından kurumdaki bireylerin güvencesizlik algılarının sonuçlarına yönelik İspanya'da gerçekleştirilen bir araştırmadan elde edilen bulgular, güvencesizlik algısının bireylerin iş tatminini ve örgütsel bağlılığını olumsuz şekilde

etkilediğini ortaya koymaktadır. Kurum içerisinde kişilerin güvencesiz algıları nedeniyle yaşadıkları bu olumsuzlukların ise yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda da bireyler, içerisinde yer aldıkları kurumlarda ne derece güvende hissederlerse, yabancılaşma düzeylerinde de o derece bir değişim söz konusu olabilecektir.

Kurumdaki bireylerin güvencesizlik duygusunu yaşamaları için illaki gerçek anlamda işlerini kaybetmelerine gerek olmamasıyla beraber, bu durum işgörenlerce işsiz kalmaya yönelik ya da işin bir takım özelliklerinin sona ermesinin bir başlangıcı şeklinde görülmektedir (Jacobson, 1991). Bireyin sahip olduğu vasıflara iş gücü piyasasında duyulan talebin düşük olması, gelirin çoğunu ailesinin geçimini sağlamak için kullanması, yapması gereken yükümlülüklerinin fazlalığı ya da ek bir gelir kaynağına (işsizlik maaşı, emekli aylığı gibi) sahip olmaması hallerinde, mevcut kurumuna zaruri şekilde bağımlılık hissetmesi mümkündür. Böyle bir durum ise iş kaybına yönelik tehdidin şiddetinin ve algılanan güçsüzlük seviyesinin artmasına sebep olarak, yaşanan güvencesizliğin çok daha yüksek düzeylerde hissedilmesine yol açabilecektir.

Bireylerin algıladıkları sosyal desteğin düzeyi, güvencesizlik algılarını düşürmek için tampon etkisi görmektedir. Başkaları tarafından destek gören kişilerin güvencesizlik algısını daha düşük düzeylerde yaşadıkları ifade edilmektedir (Özkaplan, 1994: 75). Bu bakımdan kurum içerisindeki arkadaşlıkların bireylerin güvencesizlik algılarını düşüreceği düşünülmektedir. Ancak yöneticilerin istismarcı davranışlar sergilediği kurumlarda benzer duygu, düşünce, tutum ve davranışlara sahip bireylerin sahip oldukları arkadaşlıklar tam aksine bir etkiye sahip olabilir. Çünkü iletişim ortamının güçlü olması istismarlar karşısında arkadaşların kaygılarını dile getirmelerine ve birbirlerini daha kolay etkilemelerine zemin hazırlayabilir.

Kurum içerisinde yer alan bireylerin, güvencesizlik algısına etki eden kişilik özellikleri arasında kontrol odağı da bulunmaktadır. Kontrol merkezi bireylerin hayatlarında karşı karşıya kaldıkları durumlar ile bu durumların müspet veya menfi sonuçları üzerine sahip oldukları denetimlere yönelik duruşlarını akseder (Çakır, 2007: 122). İçsel bir kontrol odağına sahip olan birey, çalışmaların neticelerine kendi davranışlarının etki edeceğine inanırken, dışsal bir kontrol odağına sahip olan bir birey ise, kendi davranışlarının neticelerinin kendi kontrolünün dışındaki güçlerce

oluşturulduğuna inanır (Bosman vd., 2005: 17). Güvencesizlik algısı ile kontrol odağı arasında ilişkinin bulunup bulunmadığının araştırma konusu yapıldığı birçok çalışma bulunmaktadır (Bobko, 1989; Ashford vd., 1989). Kontrol odağı kavramı, güvencesizlik algısı ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri ele alan araştırmalarda incelenmiştir. Yapılan araştırmaların sonucunda dışsal kontrol odağı olan bireylerin güvencesizlik algılarının çok daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bakımdan dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin, dış etki olarak yöneticinin sergilediği istismarcı davranışları görmeleri ve adalete yönelik inançlarını yitirerek güvencesizlik algısını yoğun olarak hissetmeleri muhtemeldir. Ashford, Lee ve Bobko (1989: 807-817), güvencesizlik algısındaki artış ile dışsal kontrol odağının birbirleriyle ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir. Olumsuz giden olayların nedenini dışarıdaki faktörlere dayandıranların bir diğer ifadeyle dışsal kontrol odağı olan bireylerin güvencesizliğe yönelik algılarının daha yüksek olduğu dile getirilmektedir. Diğer bir ifadeyle dışsal faktörlere odaklananlar, istismarcı yönetimleri güvencesizlik sebebi olarak değerlendirme yoluna girebilirler. Ashford, Lee ve Bobko (1989) ile König ve arkadaşlarının (2010) yapmış oldukları araştırmaların sonuçları incelendiğinde ise içsel kontrol odağı olan bireylerin güvencesizliğe yönelik algılarının daha düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir.

İşe karşı yabancılaşma, yerine getirilmesi gereken görevlere yönelik tepkisiz kalmaya, problemlerin büyümesine göz yummaya, kuruma devamsızlık yapma ya da vaktinde gelmemeye, düşük performans ve yapılan hatalarda artışa sebep olmaktadır. Yabancılaşma da tıpkı stres ve tatminsizlik durumlarında olduğu gibi, başarısızlık, devamsızlık yapma ve kurumdan ayrılma davranışlarına yol açmaktadır. Verimliliğin, motivasyonun, iş ile alakanın, iş tatmininin azalması, yaşanan iş stresinin ve iş gücü devir hızının artması yabancılaşmanın çalışan bireyler üzerinde oluşturduğu etki olarak ifade edilebilir (Tutar, 2010: 173). Dolayısıyla kurumlarında yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalan bireylerin, yöneticisinden gelen psikolojik baskılar sonucunda güvencesizlik algısına sahip olmaları nedeniyle yapılan işe ve kuruma odaklanmakta zorlanabilecekleri, içerisinde yer aldığı kurumun çıkarlarına karşı kayıtsız kalabilecekleri, kurumun kurallarına uyma konusunda gönülsüzleşecekleri ve giderek ilgisiz bir hale bürünüp yabancılaşma duygusu

yaşayacakları ifade edilebilir. Kurum içerisinde işe yabancılaşma yaşayan birey de, hedefini ve gayesini yitirmiş olarak düşünülür.

Bu çalışmada, bireylerin kurumlarında yöneticileri tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmalarının, güvencesizlik algıları üzerinden işe yabancılaşma yaşamaları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu da ele alınmıştır. Literatür taraması sonuçlarına göre daha önce yapılan çalışmalarda istismarcı yönetimin güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma üzerine etkisini ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan araştırmalarda güvencesizlik hissinin kurumlar üzerindeki sahip olduğu etkiden ziyade bireylerin sağlık durumlarına, tutum ve davranışları üzerine açık bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Çakır, 2007: 128). Bu yüzden bireyin yaptığı işten veya kurumundan kendisini soyutlaması ve giderek duyarsız bir hal almaya başlaması muhtemeldir. İstismarcı davranışlara maruz kalan kişilerin, güvencesizlik algılarının olumsuz şekilde etkileneceği ve bunun da yabancılaşma yaşamalarına yol açacağı düşünülmektedir. Özetle yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma sonucu kurum içerisindeki kişiler güvencesizlik algısına kapılabilirler. Kurumlarını ve mevcut işlerini kaybedeceklerine yönelik kaygı duyan kişilerin, kurumlarına hissettikleri bağlılıkları ile yöneticilerine karşı sadakatlerinde azalma meydana gelmektedir (Ashford vd., 1989). Bu durum ise bireyin zamanla kurumuna ve görevlerine karşı yabancılaşmasında artışa yol açabilir. Araştırmada bu durumlar için ortaya konulan hipotez aşağıda sunulmuştur:

Hipotez 8: Güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlar ile yabancılaşma arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir.

2.2. Benzerliğin Çekiciliği Teorisi

Bu çalışmada istismarcı davranış → yabancılaşma, istismarcı davranış → güvencesizlik algısı ile istismarcı davranış → kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kurum içi arkadaşlığın koşulsal rolü hakkında geliştirilen hipotezler “benzerliğin çekiciliği teorisi”ne dayandırılmıştır. Buna göre, arkadaşlık yüksek olduğunda, arkadaşlığın düşük olduğu duruma göre değişkenler arasında meydana gelen pozitif ilişkiler daha kuvvetli olacaktır. Daha açık bir ifade ile arkadaşlık yoğun olduğunda istismarcı davranış ve yabancılaşma, istismarcı davranış ve güvencesizlik

algısı ile istismarcı davranış ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişki daha kuvvetli olacaktır. Buna karşın arkadaşlık düşük olduğunda istismarcı davranış ve yabancılaşma, istismarcı davranış ve güvencesizlik algısı ile istismarcı davranış ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişki daha zayıf olacaktır. Çünkü benzer tutumlara sahip kişilerin karşı karşıya kaldıkları durumlara benzer tepkiler sergilemeleri muhtemeldir. Dahası benzer tutumlara sahip kişilerin arkadaşlık kurmaları, aralarında dayanışmanın ve birbirlerini cesaretlendirebilmenin önünü açacağından, karşı karşıya kalacakları durumlara verecekleri tepkilerin boyutunun daha da artmasına yol açabilecektir.

Benzerliğin çekiciliği teorisi (similarity-attraction theory) (Byrne, 1971), insanların kendilerine benzer olan kişileri sevdiklerini ve onlara ilgi duyduklarını varsayar. 1900'lerin ortalarından beri sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalar, teorinin ilkelerine önemli ölçüde destekler sağlamıştır. Benzerliğin çekiciliği teorisi, ikili ilişkileri daha iyi anlamak için geliştirilmiştir. Teori, sosyal hayatında bireyin, başkalarından nasıl ve neden etkilendiklerini incelemek üzere açıklayıcı ve öngörücü bir çerçeve sunar.

İnsanların başkalarına yansıyan kendi kişilik özelliklerini görmekten neden zevk aldığı konusu birçok çalışmanın odak noktası olmuştur. Örneğin, Izard (1960) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların birbirleriyle tanışmadan önce sevdikleri insanlarla büyük ölçüde benzer kişilik profillerine sahip olacaklarına ve sevmedikleriyle ise daha az benzerlik göstereceklerine dair hipotez test edildi. Bu bağlamda Edward Kişisel Tercih Planı üniversiteye giren birinci sınıf öğrencilerinin tamamına uygulandı, altı ay sonra ise kız öğrenci katılımcıların bir kısmına sınıflarındaki en çok sevdikleri üç kızı ve en az sevdikleri üç kızı listelemelerini isteyen sosyometrik bir form doldurtuldu ve onların en sevdikleri sınıf arkadaşlarının kendi kişilik profilleriyle büyük ölçüde benzer olduğu, ancak en az sevdikleri sınıf arkadaşlarının ise kendileriyle herhangi bir benzerlik taşımadığı sonuçlarına ulaşıldı.

Benzerliğin çekiciliği teorisinin varsayımına göre bireyler, kendileriyle benzer tutumlara sahip olanlara ilgi duyma eğilimlerinin yanında, benzer kişilik özellikleri (örneğin, öz saygı, utangaçlık) sergileyenlerden de etkilenirler. Benzer karakteristik özelliklere ve tutumlara sahip kişiler birbirlerini yakın görürler (Jamieson vd., 1987). Arkadaşların kişilik özelliklerini paylaşma olasılıkları, arkadaş olmayanlara göre daha

fazladır ya da eşler, rastgele atanan çiftlere göre daha fazla benzer bir kişilik yapısına sahiptirler. Ayrıca kişilik benzerliğinin, evliliklerde mutlu olmak ve evliliğin uzun ömürlü olmasında kilit bir rol oynayacağı söylenebilir (Berscheid ve Hatfield, 1969; Byrne 1971).

Kişisel özellikler, insanların başkalarının kendilerinden farklı olup olmadığını kavramaları için dikkate aldıkları özelliklerdir (Williams ve O'Reilly, 1998). Benzerlik ilkesi bağlamından arkadaşların görünüşlerinin, sergiledikleri hareketlerin, sahip oldukları düşüncelerin ve tutumlarının birbirlerine benzer olması gerekir. Çekicilik için birbirine benzerlik en önemli konudur. İnsanların, güçlü narsist eğilimlerinden dolayı, kendilerine benzer kişilik özelliklerine sahip olanları sevdikleri ifade edilmektedir. Bireyin bu eğilimleri, kendisine en çok benzeyen birini sevmesine olanak sağlar (Reader ve English, 1947: 216). Benzerliğin çekiciliği teorisine göre, birey kendisiyle benzer kişiliklere sahip insanları arar (Joosse vd., 2013: 2135). Birey arkadaşlık kurarken genel olarak karşısındaki kişinin fiziki özellikleri, milliyeti, ırkı, sahip olduğu yeteneği, tutumu ve davranışlarının kendisiyle benzer olmasından hoşlanır. Birbirleriyle arkadaşlık kurabilen kişiler, sıklıkla etkileşime girme olanağına sahiptirler. Benzerliğin çekiciliği perspektifinden ele alındığında, kişi kendisiyle benzer özelliklere ve ruhsal yapıya sahip bireylerle arkadaş olmaya meyillidir (Erebağ, 2017: 13). Bunun yanı sıra arkadaşlıklar çoğunlukla aynı ortamda bulunanlar arasında kurulmaktadır.

Benzerliğin çekiciliği teorisinin varsayımına göre insanların kendilerinininkine benzeyen tutumları benimseyen kişilere çekilmelerinin birkaç nedeni bulunmaktadır (Berscheid ve Hatfield, 1969; Byrne 1971). Bu nedenlerden belki de en önemlisi, bir kişinin inancında yalnız olmadığını hissetmesi, kendisini doğrulayabilme imkânı bulmasıdır. Diğer olası nedenler ise, (1) kişinin diğerlerinin gelecekteki davranışsal tercihlerini öngörebilmesine yardımcı olması, (2) insanların kendilerine benzer tavırları olan diğerlerinin kendilerine çekilme şansının daha yüksek olduğunu varsaymalarıdır. Benzerliğin çekiciliği teorisi, kişilerin öz saygılarını pekiştirmek, öz benliklerinde uyumu sürdürmek için kendileriyle benzer olan başkalarıyla ilişkiler kurmaya ilgi duyduklarını, onları tercih edip desteklediklerini iddia etmektedir. İnsanların kendileriyle benzerlik taşımayan kişilerle etkileşim kurmaları kolay değildir ve bu etkileşimin ortaya çıkaracağı yararların birey tarafından değerlendirilip

değerlendirilmeyeceği, kişinin sahip olduğu belirsizliklerin türüyle (sosyal belirsizlikler ya da görev belirsizlikleri) ve kişisel özellikleriyle ilişkilidir (Mittenness vd., 2016: 631). Benzer tutumlara, değerlere, deneyimlere veya çalışmalara sahip kişilerle etkileşim kurmak daha kolaydır ve bilişsel açıdan zorlayıcılığı da düşüktür. Ayrıca bireylerin, yaşları, cinsiyetleri, ırkları veya kişilikleri gibi bazı özelliklerine göre kendilerini kategorize ettikleri ve diğerleriyle grup içi ve dışı zıtlıklar ortaya koyarak öz benliklerinin sosyal yönünü kuvvetlendirdikleri düşünülmektedir. Sosyal kimlik, grup içi kişisel etkileşimler ya da psikolojik bağlantılara olumlu ve dış gruplara ise olumsuz atıflarda bulunarak güçlendirilir. Yapılan çalışmalarda kişinin sosyal kimliğini geliştirme güdüsünün grup içindeki dayanışmayı, desteği, iletişimi, güveni, işbirliklerini ve karşılıklılığı teşvik ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Lincoln ve Miller, 1979).

2.2.1. Benzerliğin Çekiciliği Teorisi ve İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma

Birçok çalışmada, kişilerin tutumları arasındaki benzerliğin çekimde oynadığı rol araştırılmıştır. Berscheid ve Hatfield (1969) ve Byrne (1971) tarafından yapılan çalışmalara göre, insanlar en çok kendileriyle benzer tutumlara sahip olan kişilerden etkilenirler. İnsanlar, anlaşmazlıkların neden olduğu baskılardan kurtulmanın bir yolu olarak kendileriyle düşünce veya görüş bakımından uyuşmayan kişilerle iletişim kurmaktan kaçınacaklardır (Rosenbaum, 1986). İstisnalar haricinde davranış biçimi, düşünce yapısı, sahip olduğu tutumu, inancı, etnik yapısı, ideolojisi ve fiziki görünümü birbirine benzerlik taşıyan bireyler arasında arkadaşlıklar kurulmakta ve devam ettirilmektedir (Aytaç ve Tan, 2019: 354). Bu bakımdan benzer tutum ve davranışlara sahip olan kişilerin kendilerine karşı sergilenebilecek davranışlara da benzer tepkiler vermeleri muhtemeldir. Hatta bu yapıdaki kişilerin bir araya gelmeleri ve arkadaşlık kurmaları da kendilerine karşı sergilenen olumlu ya da olumsuz davranışlar karşısında ortaya koyacakları tepkilerin boyutunun daha yüksek düzeylerde olmasına neden olabilecektir. Örneğin, kurumda çalışanların birbirleriyle kurdukları arkadaşlıklar ve iletişim ortamları nedeniyle, yönetici tarafından sergilenen kötü niyetli davranışlar, çalışanlar arasında devamlı olarak dillendirilebilecek, bu sayede takıntı haline

getirilebilecek, birbirlerinden cesaret almaları söz konusu olabilecek ve sergilenecek eylemlerin daha şiddetli bir hale gelmesine yol açabilecektir.

Bu çalışma için geliştirilen hipotezlerin dayandırıldığı bir diğer teori olan benzerlik çekiciliği teorisi, kişinin arkadaşlık tercihlerinin algılanan benzerlikler doğrultusunda şekillendiğini belirtir. Benzerliğin çekiciliği teorisi üzerine yapılan ilk çalışmalarda, bireyin kendisiyle benzer tutumlara sahip olan kişilere inandıklarını ve bu kişileri daha zeki ve bilgili olarak nitelendirdikleri sonuçlarına ulaşılmıştır (Byrne, 1971). Benzerlik sadece gözlemlenebilir özelliklerle ilgili olmayıp, aynı zamanda gözlemlenemeyen özelliklere dair belirtileri de içerir (Vissa, 2011). Bir diğer ifadeyle bu çekim yalnızca benzer görünüşle alakalı olmayıp, bunun yanı sıra tutumlar, inançlar, sahip olunan değerler ve yeteneklerdeki benzerliklerle de ilişkilidir (Erebak, 2017: 20). Dickens ve Perlman'ın (1981) "Yaşam Döngüsünde Arkadaşlık" isimli çalışmalarında benzerliğin çekiciliğine olanak sağlayan birbirlerine benzerlik, benzer değerlere sahip olma, kişiliklerinin benzer olması, yakın yaşama (veya çalışma), yaşların aynı olması ve cinsiyetlerin aynı olması olmak üzere altı anahtar kavram ortaya konulmuştur.

Kurumlarda kurulan arkadaşlıklarla, kurum içerisinde yer alan kişiler arasında karşılıklı destek oluşmakta ve bu sayede kurumdaki arkadaşlar arasında daha iyi iletişim kurma imkânı ortaya çıkmaktadır (Gordon ve Hartman, 2009: 117). Benzerliğin çekiciliği teorisi çerçevesinde kişiler arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin yüksek olduğu kurumlarda, bireylerin birbirleriyle kurdukları arkadaşlıklar ve iletişim ortamları nedeniyle, üstleri tarafından sergilenen kötü niyetli davranışların kurumdakiler arasındaki sohbetlere daha fazla konu olacağı, sürekli gündeme gelmesinden dolayı zamanla daha büyük bir problem olarak değerlendirilmeye başlanacağı ve böylece bireylerin birbirlerini etkileyebilecekleri düşünülmektedir. Düşük arkadaşlık ilişkilerinin bulunduğu kurumlarda ise bu durum tam aksinedir. Kurumdakilerin birbirleriyle benzerliklerin az olmasının ortaya çıkardığı düşük arkadaşlık nedeniyle kişiler arasında iyi ilişkilerin kurulması ve tam bir iletişim ortamının sağlanması güç olacağından, bu durumdaki kurumlarda bireylerin birbirlerini etkilemeleri de zorlaşacaktır. Dolayısıyla, bu iki durum göz önüne alındığında, arkadaşlık ilişkilerinin yüksek olduğu kurumlarda, bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalmaları güvencesizlik algısına kapılmaları, yabancılaşmaları ve

ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz etkilere sahip olacaktır. Düşük arkadaşlık ilişkilerinin olduğu kurumlarda ise, kişiler arasında iletişim az olduğundan, üst tarafından sergilenen davranışların bahsi sohbetlerde pek dillendirilemeyeceğinden, kurumdaki kişilerin birbirini etkilemeleri de güçleşecektir. Böyle bir durumdaki bireylerin de üst tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmaları güvencesizlik algısına kapılmaları, yabancılaşmaları ve ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz etkilere sahip olmakla beraber bu ilişki daha zayıf bir seviyede olacaktır.

2.2.2. Benzerliğin Çekiciliği Teorisi ve Hipotezlerin İlişkisi

Çalışmada, istismarcı davranışlara maruz kalma, güvencesizlik, yabancılaşma algısı ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkide arkadaşlığın koşulsal rolüne yönelik ileri sürülen hipotezler Benzerliğin Çekiciliği Teorisi bağlamında açıklanmıştır.

2.2.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Arkadaşlığın Rolü

Kurum içi arkadaşlık, çeşitli seviyelerdeki samimiyet, dostluk düzeyleri, karşılıklı yardımlaşma ve takdire dayalı ilişkiler aracılığıyla, sosyal ve duygusal amaçlara erişebilmek için kurum içerisindeki iki insan arasında kurulan birbirine bağlı, gönüllü bir ilişkidir (Song, 2006: 49). İş ve eğitim ortamları arkadaşlıkların kurulmasını kolaylaştıran, bireylerin birlikte hareket edebildikleri ve bir şeyler yapmaya çalıştıkları ortamlardır. Bu tür ortamlar, gerek kurum içi gerekse kurum dışı etkileşimlere zemin hazırlaması sebebiyle bireyler arasında arkadaşlıkların kurulmasını sağlar (Mao ve Hsieh, 2012: 487). Kurum içi arkadaşlıklar üzerine yapılan araştırmalarda (Fehr, 1996; Sias ve Cahill, 1998), kurumlarda kurulan arkadaşlıkların, kurumsal yaşam içerisinde son derece büyük öneme sahip olduğunu ortaya konulmuştur. Çünkü kurulan arkadaşlıklarla kurumlarda yer alan bireylerin birbirlerinin düşüncelerine ve görüşlerine etki edebilmeleri söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla kurumdaki bireyler arasında kurulan arkadaşlıkların sahip olduğu boyutun, kurumdan ayrılma niyetine etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalan bir bireyin, kurumunda sahip olduğu arkadaşlık düzeyinin, kurumdan ayrılma niyetine nasıl bir etkisi olduğuna bakılmıştır. Yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalan bireyler,

kendilerine karşı sergilenen bu davranışlara tepki göstermek istemelerine rağmen, aradaki güç farkı, elde edilecek ödüllerin yöneticilerin kontrolünde bulunması ve sahip oldukları gelecek kaygıları gibi bir takım sebeplerden dolayı bunu gösterememektedir. Yöneticiyle karşı karşıya gelme durumu akla yatkın bir eylem de değildir (Tepper vd., 2009). Bu nedenle bireyler, tepkisel davranışlarını yöneticileri yerine kurum içerisindeki arkadaşlarına yönelik sergilemektedir (Mert, 2010: 124; Harris vd., 2013: 42). Böyle bir durum ise bireylerin kurumlarındaki arkadaşlık düzeylerine etki edebilmekte ve onların arkadaşlık düzeylerine bağlı olarak kurumdan ayrılma niyetleri etkilenebilmektedir. Bireylerin istismarcı yönetime maruz kalmalarının kurumlarından ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin, kurumdaki diğer bireylerle yüksek kurum içi arkadaşlığa sahip olanlarda, düşük kurum içi arkadaşlığı bulunanlara göre daha yüksek düzeylerde olacağı düşünülmektedir. Çünkü benzer görüş, tutum ve davranışlara sahip olan kurum içerisindeki bireyler arasında kurulan arkadaşlıklar ve bu sayede oluşan iletişim ortamı nedeniyle yöneticinin kurumdaki kişilere yönelik sergilediği kötü davranışların, bu kişiler arasındaki sohbetlere daha fazla konu olacağı, kurumdakilerin bu durumu gün geçtikçe daha fazla kafalarına takar bir hale gelecekleri, bir sorun olarak sürekli olarak gündeme getirecekleri ve böylece birbirlerini daha çok fazla etkileyebilecekleri düşünülmektedir. Çalışmada böyle bir durumun değerlendirilmesi için kurulan hipotez aşağıdaki biçimdedir:

Hipotez 4: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.

2.2.2.1.1 İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Değişkenleri Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolü

Bulundukları kurumlarda bir üste bağlı olarak faaliyetlerini yürüten kişilerin, yöneticileriyle aralarındaki kurulan ilişki düşük ya da yüksek nitelikte olabilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Olumsuz davranışlar sergileyen yöneticileriyle karşı karşıya gelmek mantıklı bir davranış olmadığından (Tepper vd., 2009), bu tür davranışlara maruz kalan kişiler bu durumu arkadaşlarına yansıtabilirler ve kurum içerisindeki

arkadaşlık düzeyleri etkilenebilir. Kurumlarda yöneticiler tarafından istismarcı davranışlara maruz kalma, bireylerin kurumdan ayrılma niyetlerini etkileyebileceği gibi, bununla beraber sahip oldukları güvencesizlik algılarında da artışa yol açabilir. Dolayısıyla istismarcı davranışlara maruz kalma ile kurumdan ayrılma düşüncesi arasında oluşan ilişkiye kurumdaki bireylerin sahip oldukları güvencesizlik algılarının da aracılık edeceği düşünülmektedir ve kurulan bu ilişkiyi bireylerin kurumlarında edindikleri yüksek kurum içi arkadaşlıkları da daha çok güçlendirebilir. Çünkü birbirleriyle benzerlik taşıyan kurumda yer alan kişilerin kurdukları arkadaşlıklar ve iletişim ortamları nedeniyle, yönetici tarafından sergilenen kötü niyetli davranışların, bu kişiler arasında devamlı olarak dillendirilebileceği, kurumdaki kişilerce gözetilen ve birbirlerine devamlı aktarılan bir konu halini alacağı, bu sayede takıntı haline getirilebileceği, zamanla bu konuşmaların çalışanların ruh hallerine olumsuz şekilde yansıtacağı ve birbirlerini düşünceler ve sergilenecek eylemler bağlamlarında etkileyebilecekleri düşünülmektedir. Çalışmada bu durumun ele alınması amacıyla kurulan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

Hipotez 5: İstismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.

Kurumlardaki bireylerin yöneticileriyle ilişkileri kurumlar açısından önemli olabileceği düşünülen bir konudur. İstismarcı davranışlara maruz kalmaya bağlı olarak oluşan stres, bireylerin işlerine yönelik tutumlarına etki etmekte, yaptıkları işe soğuyarak yabancılaşmalarına yol açmaktadır. Podsakoff ve arkadaşları (1986: 819-831) tarafından yapılan araştırmada da algılanan stresin yabancılaşma üzerinde oldukça önemli bir etken olduğu saptanmıştır. Ünsar ve Karahan (2011: 361-378) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışanların işlerine yabancılaşma duygularıyla kurumlarından ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmakta oldukları işletmelerin sahip olduğu hedef ve gayelere ulaşabilmesi için çabalayan bireyler, yabancılaşma yaşamaları sonucu yaptıkları işe karşı soğuyarak ilgisiz davranmakta, kurumdan ayrılma niyetine girerek,

performansları ve verimlilikleri azalmaktadır. Dolayısıyla istismarcı davranışlara maruz kalma ile kurumdan ayrılma niyeti arasında oluşan ilişkiye bireylerin yabancılaşma düzeylerinin aracılık edeceği tahmin edilmektedir ve inşa edilen bu olumsuz etkiyi bireylerin kurumlarındaki yüksek kurum içi arkadaşlıkları daha da kuvvetlendirebilir. Çalışmada böyle bir durumun ele alınması adına geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir:

Hipotez 6: İstismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.

2.2.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Yabancılaşma İlişkisinde Arkadaşlığın Rolü

Kurum içi arkadaşlık, çeşitli seviyelerdeki samimiyet, dostluk düzeyleri, karşılıklı yardımlaşma ve takdire dayalı ilişkiler aracılığıyla, sosyal ve duygusal amaçlara erişebilmek için kurum içerisindeki iki insan arasında kurulan birbirine bağlı, gönüllü bir ilişkidir (Song, 2006: 49). Aynı kurumda bulunan kişiler, birlikte çalışan bireyler olmanın ötesinde arkadaşlıkta kurarlar (Sias ve Cahill, 1998: 273-274). İş ve eğitim ortamları arkadaşlıkların kurulmasını kolaylaştıran, bireylerin birlikte hareket edebildikleri ve bir şeyler yapmaya çalıştıkları ortamlardır. Bu tür ortamlar, yürütülen faaliyetlerle ilgili ya da ilgisiz etkileşimler sağlayarak, arkadaşlıkların kurulmasına fırsat tanır (Mao ve Hsieh, 2012: 487). Kurumlarda kurulan arkadaşlıklarla, karşılıklı destek oluşmakta, olumlu bir çalışma ortamı inşa edilmekte ve görevlerin gerçekleştirilmesinde kurum içindeki kişilerin daha iyi iletişim kurmasına imkân oluşmaktadır (Gordon ve Hartman, 2009: 117). Kurum içi arkadaşlıklar üzerine daha önce yapılan öncül çalışmalar (Fehr, 1996; Sias ve Cahill, 1998), kurulan arkadaşlıkların kurumsal yaşam içerisinde önemli bir yere sahip olan informal ilişkilerin son derece önemli bir parçası olduğunu gözler önüne sermektedir. Yabancılaşma ile kurumsal hayatın şartları arasında oldukça yakın ilişki bulunmaktadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Kurumlar içerisindeki koşullar, mevcut işe ve kuruma direkt olarak etki ettiğinden, örgütsel hayatın kalitesi kişiyi kurumuna, işine

ve ortaya koyduğu ürüne yönelik motive edebilmektedir. Davis ve Trist (1974), tarafından bu konu üzerine yapılan çalışmaya göre, çalışma şartlarında yapılacak iyileştirilmelerin, yabancılaşmayı azaltacağı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kurum içi arkadaşlıkların kurulmasına ve geliştirilmesine izin veren, yöneticiler tarafından istismarcı eylemlerin sergilenmediği kurumlar, bireylerde yabancılaşma duygusunun meydana gelmesini zorlaştırabilir. Ancak istismarın olduğu kurumlarda ise kurum içi arkadaşlıkların etkisi bu durumun aksine olabilir. Dolayısıyla bireyler arasında kurulan arkadaşlıkların seviyesi, yabancılaşmaları üzerinde etkisi olabileceği düşünülen bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada, yöneticisi tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalan kişinin, sahip olduğu kurum içi arkadaşlık düzeyinin, yabancılaşma yaşamasına etkisi ele alınmıştır. İstismarcı davranışlara maruz kalan bireylerde, yüksek kurum içi arkadaşlığa sahip olanların, düşük kurum içi arkadaşlığa sahip kişilere göre yaşadıkları yabancılaşmaların daha yüksek düzeylerde etkilendiği tahmin edilmektedir. Çünkü kurumda birbirleriyle benzerlik taşıyan kişiler arasında oluşan arkadaşlıklar ve buna bağlı olarak kurulan iletişim ortamı nedeniyle kötü yönetim davranışlarının kurumdaki bireyler arasındaki sohbetlere daha fazla konu olacağı, çalışanların bu durumu bir sorun olarak sürekli gündeme getirecekleri ve bu sayede birbirlerini daha kolay etkileyebilecekleri düşünülmektedir. Çalışmada bu durumun değerlendirilmesi adına kurulan hipotez aşağıdaki biçimdedir:

Hipotez 9: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.

2.2.2.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı Aracılığıyla Yabancılaşma Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolü

Kurumlarında bir üste bağlı şekilde çalışanlar, yöneticileriyle düşük ya da yüksek niteliklere sahip ilişkiler kurabilirler (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Kurumlardaki çalışanların yöneticileri tarafından maruz kaldıkları istismarcı davranışlar, onların yabancılaşma düzeylerini etkilerken aynı zamanda güvencesizlik algılarının da

artmasına yol açacaktır. Dolayısıyla istismarcı yönetime maruz kalma ile yabancılaşma arasında oluşan ilişkiye çalışanların güvencesizlik algısının aracılık edeceği tahmin edilmektedir ve kurulan bu ilişkiyi bireylerin kurumlarında sahip oldukları yüksek kurum içi arkadaşlıkları da daha fazla güçlendirebilir. Çünkü kurumda benzerlik taşıyan bireylerin birbirleriyle kurdukları arkadaşlıklar ve iletişim ortamları nedeniyle, yönetici tarafından sergilenen kötü niyetli davranışların ilgili kurumun içerisindeki kişiler arasında çokça dillendirileceği, bu konu adeta bir takıntı hali olarak gün geçtikçe daha büyük bir problem olarak değerlendirilmeye başlanacağı ve böylece birbirlerini etkileyebilecekleri tahmin edilmektedir. Yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalan bireyler, gelecek kaygıları gibi bir takım nedenlerden dolayı yöneticileriyle karşı karşıya gelmenin sonuçlarının iyi olmayacağını düşünerek (Tepper vd., 2009) tepkilerini yöneticileri yerine kurum içerisindeki arkadaşlarına yönelik sergilemektedirler (Mert, 2010: 124; Harris vd., 2013: 42). Böyle bir durum ise bireylerin kurumlarındaki arkadaşlık düzeylerine etki edebilmekte ve onların arkadaşlık düzeylerine bağlı olarak güvencesizlik algıları ve yabancılaşma düzeyleri de etkilenebilmektedir. Çalışmada bu durumun ele alınması amacıyla geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur:

Hipotez 10: İstismarcı davranışlara maruz kalmanın, güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır.

2.2.2.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Güvencesizlik Algısı İlişkisinde Arkadaşlığın Rolü

Kişinin mevcut kurumundaki güvencesizlik hissi, kurumundaki sürekliliği hakkında duyduğu olası tehdit algısıdır (Heaney vd., 1994; 1431). Öğrencilerin okul güvencesizliği hissetmesinde etkili olan faktörlerden biri üniversiteden ayrılmak zorunda kalmaları ile ilgili algılamakta oldukları tehdidin şiddeti, bir diğeri de bu tür bir tehdit karşısında duydukları güçsüzlük halleridir.

Okul güvencesizliği, literatürde iş güvencesizliği (Hellgren vd., 1999: 195) olarak ele alınan değişkenden uyarlanarak çalışmaya dâhil edilmiş olup, genel olarak bu durum üzerine yapılan çalışmalarla araştırmalara konu olmuştur ve ilgili literatürde

Çalışanların iş güvencesizliği üzerine etki eden faktörler olarak işletmenin küçülmesi, yeniden yapılanmaya gitmesi, işletmedeki fiziki tehlike durumları ile teknolojik değişimler gibi kurumsal değişimin öncülleri olan gelişmeler sayılmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Buradan hareketle niversite ğrencilerinin de akademik personellerin kendilerine yönelik sergiledikleri davranışlardan etkilenebilecekleri ve buna yönelik tutumlar sergileyecekleri düşünülmektedir. Öğrenciler, niversitelerinde meydana gelen olumsuz durumları okuldan istemeden ayrılmalarna yol açabilecek bir tehdit unsuru olarak görebilirler. Dolayısıyla ğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalan öğrenciler de okullarında eğitimlerine devam etme durumunu tehdit altında görerek, güvencesizlik algısı yaşayabilirler.

Çalışmanın koşulsal değişkeni olan ve literatürde işyerinde arkadaşlık (Nielsen vd., 2000: 634-635) olarak ele alınan değişken, bu çalışmada sınıf arkadaşlığı biçiminde uyarlanmıştır. Üniversitelerdeki sınıf ortamları, öğrenciler arasında arkadaşlıkların kurulmasını kolaylaştıran, öğrencilerin birlikte hareket edebildikleri ve iletişimin yoğun olduğu ortamlardır. Bu tür ortamlar, arkadaşlıkların kurulmasına önayak olur (Mao ve Hsieh, 2012: 487). Bu ortamlarda kurulan arkadaşlık, kurumsal roller veya somut olmayan nedenler haricinde, bir takım sebeplere dayanarak kurulan karşılıklı etkileşimlerin zgr şekilde ve gönüllü olarak meydana geldiği bir durumdur (Wright, 1984: 119). Yapılan daha önceki alışmalar (Fehr, 1996; Sias ve Cahill, 1998), kurumlardaki meydana gelen arkadaşlıkların, kurum yaşamındaki resmi olmayan ilişkilerin önemli bir parçası olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ğrenciler arasında kurulan sınıf arkadaşlıkları boyutunun, okul güvencesizliği algılarına etki edebileceği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında, ğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalan öğrencilerin, üniversitelerinde sahip olduğu arkadaşlık düzeyinin, güvencesizlik algılarına nasıl bir etkisi olduğu araştırılmıştır. Öğrencilerin istismarcı davranışlara maruz kalmalarının güvencesizlik algıları üzerinde, sınıf arkadaşlarıyla yüksek düzeyde bir arkadaşlığa sahip olanlarda, düşük düzeyde arkadaşlığı bulunanlara göre daha yüksek düzeylerde bir etkiye yol açacağı düşünülmektedir. Çünkü niversite içerisinde öğrenciler arasında kurulan arkadaşlıklar ve bu sayede oluşan iletişim ortamı nedeniyle akademik personelin öğrencilerine yönelik sergilediği kötü davranışların, öğrenciler arasındaki sohbetlere daha fazla konu olacağı, öğrencilerin bu durumu

zamanla daha fazla kafalarına takar bir hale gelecekleri, bir sorun olarak sürekli gündeme getirecekleri ve böylece birbirlerini çok daha fazla etkileyebilecekleri tahmin edilmektedir. Çalışmada böyle bir durumun değerlendirilmesi adına geliştirilen hipotez aşağıdaki biçimdedir:

Hipotez 11: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu araştırma iki çalışmadan oluşmaktadır. Çalışma 1 de, zaman gecikmeli araştırma yöntemiyle iki farklı zamanda toplanan verilerle üniversitedeki akademik personellerin istismarcı bir yönetime maruz kalmaları halinde kendilerinde oluşacak ayrılma niyetleri, bu ilişkide güvencesizlik algıları ile yabancılaşma değişkenlerinin aracılık etkileri ve kurumdaki arkadaşlık durumunun koşulsal rolü araştırılacaktır. Bu çalışmada zaman gecikmeli bir araştırma yönteminin kullanılmasının amacı, istismarcı davranışlara maruz kalmanın çalışanların güvencesizlik, yabancılaşma ve ayrılma niyetleri üzerindeki zamansal etkilerini incelemektir. Literatürde bu yöntem ile gerçekleştirilen çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Zhang ve Zhou, 2014; Gonzalez vd., 2017; Kilroy vd., 2017; Ozcelik ve Barsade, 2018). Çalışma 2 de ise, hazırlanan bir senaryoya bağlı kalınarak yürütülen senaryo analizi çalışması ile dört gruba ayrılan üniversite öğrencilerinin öğretim elemanları tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalıp kalmama durumlarına göre güvencesizlik algıları, yabancılaşma ve ayrılmaya yönelik niyetleri konusunda verebilecekleri tepkiler sınıf arkadaşlık düzeylerinin koşulsal etkileri de dikkate alınarak incelenecektir.

Yöntem bölümünün öncelikli amacı, birinin çalışmanın aynısını yapabilmesine ve aynı sonuçlara ulaşabilmesine yetecek kadar yeterli bilgiyi sağlamak olmalıdır (Zhang ve Shaw, 2012: 9). Bu bölümde sırasıyla araştırmanın mevcut problem durumu, konunun sahip olduğu önem, çalışmanın amacı, beklenmekte olan faydaları, araştırmanın varsayımı, sahip olduğu kısıtlar, çalışmanın modeli, araştırma kapsamı, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve yöntemi ve araştırmanın hipotezleri üzerinde durulmaktadır.

3.1. Problem Durumu

Alanın sorunsallaştırılması, ilgili alanda eksikliklerin olduğu konusunda alanın geliştirilmesine yönelik okurun ikna edilmesini içerir (Grant ve Pollock, 2011: 874). Bu bağlamda incelemeye konu olan istismarcı davranışlar, güvencesizlik algısı,

yabancılaşma, kurumdan ayrılma niyeti ve arkadaşlığın birbiri arasındaki ilişkiler, iki araştırma ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Günümüz iş hayatında yöneticilerin çalışanları üzerindeki etkisi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Bireyler, genel olarak çalışma hayatına giriş yaparken mutlu olacakları işlere yönelirler ve severek yaptıkları bu işlerden kolay kolay ayrılmayı istemezler ancak bu durum kötü bir yöneticiyle tam tersine bir hale bürünebilir. Yapılan araştırmalar, kurumları içerisinde çalışanların ortalama olarak %16'sının yöneticileri tarafından sürekli şekilde istismarcı davranışlara maruz kaldıklarını gözler önüne sermektedir (Tepper vd., 2004: 456). Ortaya konulan istatistiki veriler, kurumlar ve çalışanları için istismarcı davranış probleminin ne denli önemli bir konu olduğunu ortaya koymaktadır çünkü kurum içerisinde maruz kalınan istismarcı davranışlar güvencesizlik algısı, yabancılaşma ve ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilmektedir. Bu durum üniversitede çalışan öğretim elemanları için de söz konusu olabilmektedir. İstismarcı yönetim davranışlarına maruz kalınması halinde gelişen süreçler, akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyeti içerisine girmelerine yol açabilmektedir.

Her ne kadar istismarcı davranışlara maruz kalınma konusu iş hayatında çalışanların karşı karşıya kalabildikleri bir durum olarak dile getirilse de, söz konusu bu duruma üniversitedeki öğretim elemanları tarafından eğitim öğretimleri sırasında üniversite öğrencileri de maruz kalabilmektedirler. Öğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalan öğrencilerin de kurumlarından ayrılma niyetine girmeleri muhtemeldir.

3.2. Konunun Önemi

Kurum içerisinde istismarcı davranışlara maruz kalma güncelliğini koruyan bir problem olarak değerlendirilmektedir. Bu sorunun bireylerde güvencesizlik algısına, yabancılaşmaya neden olması, hatta ayrılma niyeti taşımalarına yol açması muhtemeldir. Kurumlardaki çalışan devir oranının yüksekliği, çalışanın eğitim ve gelişimi için katlanılan maliyetleri arttırmaktadır (Yüksel, 2004: 71). Dolayısıyla kurumlar açısından, çalışanları ayrılma niyetine sürükleyen istismarcı davranışlar araştırılması gereken önemli bir konudur.

Yöneticiler bulundukları konum itibariyle çalışanlar tarafından itibar gösterilmesi gereken ve verilen görevlerin de yerine getirilmesi beklenen kişilerdir. Yönetici tarafından üniversitenin yönetimi sırasında öğretim elemanlarına yönelik sergilenen tutum ve davranışların akademisyenlere etki etmesi muhtemeldir. Dolayısıyla öğretim elemanlarının üniversitelerinde istismarcı bir yönetime maruz kalmalarının, ayrılma niyetlerinde artışa yol açabileceği düşüncesinden hareketle konunun araştırılması oldukça önemli hale gelmiştir.

Benzer şekilde öğretim elemanları da hem bulundukları konum ve sahip oldukları bilgi birikimleri hem de yaşları itibariyle öğrencileri tarafından saygı duyulması gereken kişilerdir. Akademik personel tarafından sergilenen tutum ve davranışların, öğrencileri üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin istismarcı bir öğretim elemanına maruz kalmalarının, güvencesizliği algılarında, yabancılaşmalarında ve ayrılma niyetlerinde artışa yol açabileceği düşüncesi doğrultusunda konunun araştırılması son derece önemli bir hal almıştır.

3.3. Araştırmanın Amaçları

Çalışma 1, istismarcı davranışların, güvencesizlik ve yabancılaşma üzerinden üniversitede kurulan arkadaşlıkların düzeylerine göre iş ile ilgili önemli bir değişken olan akademik personellerin ayrılma niyetleri üzerine pozitif etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Çalışma 2 ise, istismarcı davranışların, sınıf arkadaşlıkları düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin güvencesizlik algıları, yabancılaşma ve ayrılma niyetleri üzerine pozitif etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3.4. Beklenen Faydalar

Çalışma 1'den, akademik personellerin istismarcı davranışlara maruz kalmalarının ayrılma niyetleriyle ilişkisine teorik olarak yapacağı katkının yanı sıra, uygulayıcıların da fayda görmeleri ve değişkenler arasında kurulan ilişkiler belirlenerek, akademisyenlerin çalışma hayatlarına ilişkin sonuçların yöneticilerinin kendilerine yönelik sergileyecekleri tutum ve davranışlardan da etkilenebileceğini göstermesi ve hem çalışanlara hem de yönetici amirlerine yönelik önerilerde

bulunması beklenmektedir. Bu sayede kurumlardaki üst yönetimlerce, istismarcı davranış probleminin olumsuz etkilerine karşı gereken adımların vakit kaybetmeksizin atılmasının mümkün hâle gelebileceği ve bu sorunun kurum içerisinde yaygınlık kazanmasının ve içerisinden çıkılamaz bir hâl almasının da önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

Çalışma 2’den, üniversite öğrencilerinin istismarcı davranışlara maruz kalmalarının güvencesizlik algıları, yabancılaşmaları ve ayrılma niyetleriyle ilişkisine teorik olarak yapacağı katkıların yanında, uygulayıcıların da yararlanmaları ve değişkenler arasında kurulan ilişkiler belirlenerek, öğrencilerin okul hayatlarına dair elde edilen çıktılar, öğretim elemanlarının kendilerine yönelik sergileyecekleri tutum ve davranışlardan etkilenebileceğini göstermesi ve gerek öğrencilere gerek akademisyenlere yönelik önerilerde bulunması beklenmektedir. Böylece istismarcı davranışlar konusunda farkındalık sahibi olan yöneticilerin, bu soruna karşı önlemler almaları ve öğrencilerin de üniversitelerinde güvencesizlik ve yabancılaşma yaşamalarının önüne geçilerek, ayrılma niyeti taşımadan başarılı bir okul hayatı sürdürebilmeleri mümkün olabilir.

3.5. Araştırmanın Varsayımları

Çalışma 1’de, adalet teorisi doğrultusunda çalışanların istismarcı davranışlara maruz kalmalarının iş güvencesizliğini, işe yabancılaşmayı ve işten ayrılma niyetini artıracak, benzerliğin çekiciliği teorisinden hareketle arkadaşlığın bu ilişkiyi daha kuvvetli hale getireceği varsayılmaktadır.

Çalışma 2’de ise, adalet teorisi doğrultusunda öğrencilerin istismarcı davranışlara maruz kalmalarının okul güvencesizliğini, okula yabancılaşmayı ve okuldan ayrılma niyetini artıracak, benzerliğin çekiciliği teorisinden hareketle arkadaşlığın bu ilişkiyi daha kuvvetli hale getireceği varsayılmaktadır.

3.6. Araştırmanın Kısıtları

Çalışma 1 ve çalışma 2 diğer araştırmalarda da rastlanabilen bazı sınırlılıklar dâhilinde yürütülmüştür.

3.6.1. Çalışma 1'in Kısıtları

Çalışma 1'in ilk kısıtı, seçilen örneklemin dört kamu üniversitesinde çalışma hayatını sürdüren akademik personellerle sınıflandırılmış olması, yönetici ve çalışan olarak iki kaynak yerine sadece personelleri değerlendirmeye alan anketlerin tek kaynaktan toplanması ve kurum içerisindeki diğer çalışanları ve özel üniversite çalışanlarını kapsamamasıdır.

Çalışmaya katılan kişilerin devlet kadrosunda bulunması ve devlette çalışanların da ayrılma niyetinin genel olarak düşük olması araştırmanın diğer bir kısıtı olarak ifade edilebilir. Sonraki çalışmalarda işten ayrılmaların daha yoğun yaşandığı farklı örneklem gruplarının ele alınmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Veriler zaman gecikmeli araştırma yöntemiyle iki farklı zamanda toplanmıştır. Araştırma kapsamında iki farklı zamanda veri toplanması nedensel ilişkilerin ortaya çıkarılması bakımından çalışmanın kuvvetli yönünü gösterir. Ancak çalışmadaki veriler iki zamanda toplanmıştır, iki zamanlı çalışmalar da zaman 1'den zaman 2'ye hiç değişim olmayacağı veya tümüyle bir değişim olabileceği ve oluşan bu değişimin de o anki bir durumdan kaynaklanması gibi bir takım nedenlerden dolayı yetersiz kalabilir (Ployhart ve Vandenberg, 2010: 97). Bu durum ise çalışmanın ikinci kısıtını oluşturmaktadır. Bu yüzden en az üç zamanlı bir çalışma ile bulgular daha sağlam bir zemine oturtulabilir. Buna karşın araştırmada kullanılan soruları cevaplayanların genel olarak eğitim düzeylerinin yeterli seviyede olduğu ve soruları doğru ve düzgün biçimde anlayıp, cevap verebilme donanımlarının bulunduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra sonraki çalışmalarda değişkenler arasında kurulan ilişkiler incelenirken, demografik özelliklere dayalı güçlü teorilerin geliştirilmesi, istismarcı yönetim davranışlarının etkilerinin farklı özelliklere sahip bireylerde değişik seviyelerde olabileceği bulunabilecektir.

İstismarcı davranışlarının, akademik personellerin ayrılma niyetleriyle ilişkisi bağlamında yürütülen bu çalışmanın en önemli kısıtlarından biri de, kurumların istismarcı yönetim gibi konularda dışarıyla bilgi paylaşmak istememesi, bu tür bir çalışmanın neticesinde ortaya çıkan bulguların olumsuz çıkabileceği kaygısıyla kurumun itibarını korumak için araştırmayı desteklememeleri ve bu yüzden anket çalışması yürütülmesine izin verme konusunda çekingen davranışlarıdır. Ayrıca akademisyenlerin, yöneticilerine ilişkin herhangi olumsuz bir görüş beyanında

bulunmak istememeleri de araştırmanın kısıtlarındandır. Çalışmada erişilen veriler katılımcıların kendilerini ifade ettikleri bilgilerden oluşmaktadır. Bu bildirileri nedeniyle işlerinde sıkıntı yaşayabileceklerine yönelik çekinceleri çalışmaya dâhil olmaktan kaçınmalarına yol açmaktadır. Bu yüzden, bireyler kendilerine yönelik sergilenen istismarcı yönetim davranışlarını ya da işten ayrılmaya yönelik niyetlerini tam olarak belirtmemiş olabilirler. Ayrıca yönetimi eleştirmekten çekinen bazı bireyler de istismarcı yönetim ölçeğini ve bunun etkilerini gerçek fikirleri dışında doldurma davranışı sergileyebilirler. Bu durum ölçülebilir bir örneklem büyüklüğüne ulaşma hızı ve maliyetine olumsuz yansımaktadır. Dolayısıyla uygulamanın yürütüleceği bir kurumun bulunması ve o kurumdan gerekli izinlerin alınması, araştırmanın uygulanması sırasında güçlükler neden olmuştur.

Bireyden bireye değişen algısal farklılıkların, çalışanlar arasında istismarcı yönetim anlayışı bakımından farklılıklara sebep olabilmesi de çalışmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle bir kişi için istismarcı olabilecek bir davranış başka bir kişi için istismar olarak algılanmayabilir.

Çalışma 1 de yalnızca akademik personellerin güvencesizlik ve yabancılaşıma üzerinden kurum içerisindeki arkadaşlık düzeylerine göre ayrılma niyetinde yönetim tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmalarının etkisi araştırılmıştır. Sonraki çalışmalarda istismarcı yönetimin çalışanlar üzerinde sahip olduğu diğer etkilerin de araştırılması gerekir.

3.6.2. Çalışma 2'nin Kısıtları

Çalışma 2'in örneklemi, üniversitelerde öğrenim hayatına devam eden öğrencilerden oluşmuştur. Ancak çalışmada toplanan bu verilerin sadece kamu üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerden elde edilmesi, öğretim elamanları ile öğrenciler gibi iki kaynak yerine sadece öğrencileri değerlendirmeye alan anketlerin tek kaynaktan toplanması ve özel sektör işyerlerindeki çalışanları kapsama alınmaması önemli bir kısıt olarak değerlendirilmektedir. Daha sonraki çalışmalara özel üniversitede öğrenim gören öğrencilerin de dâhil edilmesi, çalışmanın genellenebilirliğine katkı sağlayacaktır. Bunun dışında öğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalmanın farklı sınıflar arasında kıyaslanması amacıyla çalışmanın sınıflara göre ayrı ayrı yapılması gerekir.

Çalışma 2 de sadece üniversite öğrencilerinin sınıf arkadaşlığı düzeylerine göre güvencesizlik algıları, yabancılaşma ve ayrılma niyetlerinde öğretim elemanları tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalmalarının etkisi araştırılmıştır. Sonraki çalışmalarda istismarcı davranışların öğrenciler üzerinde sahip olduğu diğer etkilerin de araştırılması gerekir.

3.7. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler

Daha sonraki araştırmalarda, yapılan bu çalışmayı daha fazla derinleştirip geliştirebilmek amacıyla çok daha geniş kesimlere erişilerek çalışmalar yürütülebilir, akademik personellerin eski yöneticileri, ilk kademe, orta kademe ve üst kademedeki yöneticileri ile çalışma ortamları ve şartlarının istismarcı yönetimin çalışma hayatına olan etkisinin araştırılmasını daha farklı sonuçlara taşıyabileceği düşünülmektedir. Tepper ve arkadaşları (2017), istismarcı yönetim konusunun daha fazla zenginleştirilmesi adına çok sayıda değişkenin değerlendirmeye alınmasını ve bu doğrultuda araştırmalar yapılmasını teşvik etmektedirler (Serdar ve Özsoy, 2019: 7). Bu bakımdan istismarcı davranışların çalışanlardaki örgütsel vatandaşlık, örgütsel sapma, algılanan stres, motivasyon, işe adanmışlık, tükenmişlik sendromu, iş tatminsizliği, proaktif davranışlar veya iş performansına yönelik etkileri araştırılabilir. İş stresi, işe adanmışlık, işyeri yalnızlığı, kariyer kaygıları gibi değişkenlerin aracı; duygusal denge, psikolojik güçlendirme, belirsizlikten kaçınma gibi değişkenlerinde koşulsal etkilerine bakılabilir.

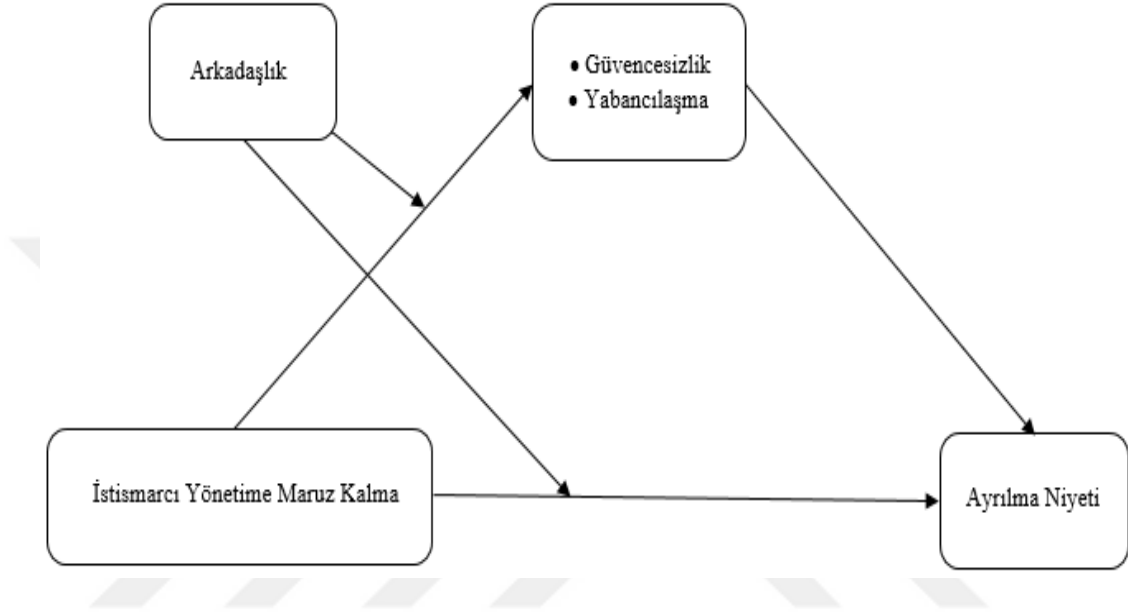
Çalışma 1’de yer alan katılımcıların eğitim düzeyleri oldukça yüksektir. Eğitim düzeyi düşük grupta farklı sonuçlar çıkabileceğinden, daha sonraki çalışmalarda eğitim düzeyi düşük çalışanlara yönelik bir araştırma yapılabilir.

Bunun yanı sıra daha sonra yürütülecek olan çalışmalarda, istismarcı davranışın hem kamu hem de özel sektör üzerindeki etkilerini gözler önüne serip, aralarında kıyaslama yapabilmek adına hem kamu sektörü çalışanlarından hem de özel sektör çalışanlarından veriler toplanarak araştırma yapılması ve ayrıca istismarcı davranış kavramının sadece işgörenler açısından değil; yönetici perspektifinden de ele alınması, bu kavramın derinleşmesini ve ilgili literatüre katkıda bulunulmasını sağlayabilir. Dolayısıyla, elde edilen bulgular daha fazla genellenebilir bir nitelik kazanarak, daha da güçlenecektir.

3.8. Araştırmanın Modelleri

Çalışmanın ilk modeli Şekil 3'te gösterilmiştir. Araştırma modeli 5 değişken üzerine kuruludur. Bu değişkenler; istismarcı davranışlara maruz kalma, arkadaşlık, güvencesizlik, yabancılaşma ve ayrılma niyetidir.

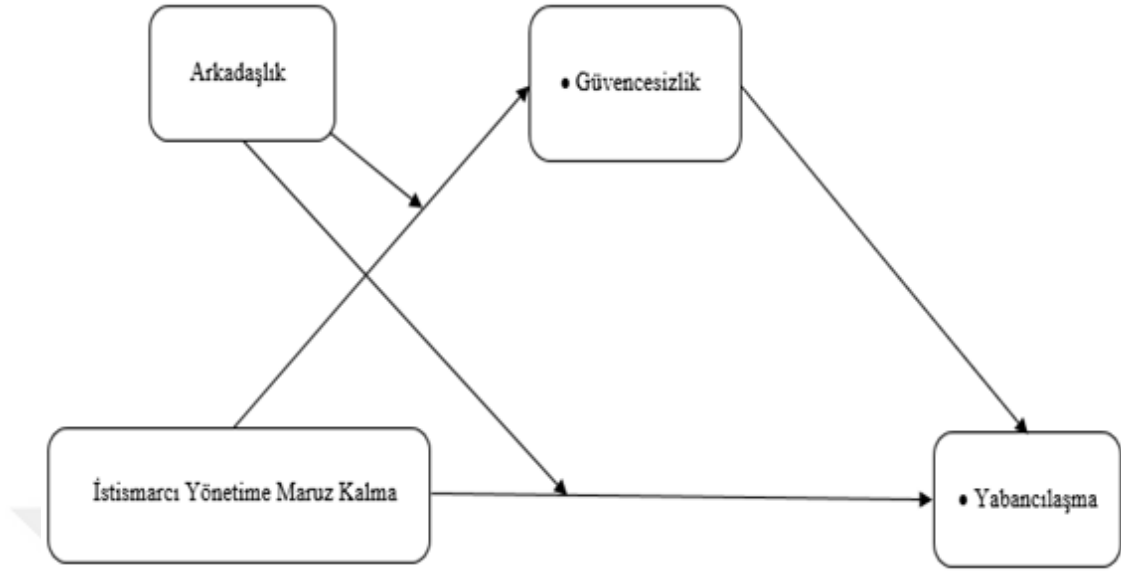
Şekil 3. Araştırma Modeli 1



Yukarıdaki araştırma modelinde bağımsız değişken istismarcı yönetime maruz kalma; bağımlı değişken ise ayrılma niyetidir. Ayrıca güvencesizlik ve yabancılaşma aracı değişkenleri ile arkadaşlık koşulsal değişkeni de araştırma modeline eklenmiştir. Araştırma kapsamında istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyetine etkisine bakılacak olup, bu ilişki üzerinde güvencesizlik ve yabancılaşmanın aracılık; arkadaşlığın ise koşulsal rolü incelenecektir.

Çalışmanın ikinci modeli ise Şekil 4'te gösterilmiştir. Araştırma modeli 4 değişken üzerine kuruludur. Bu değişkenler; istismarcı davranışlara maruz kalma, arkadaşlık, güvencesizlik ve yabancılaşmadır.

Şekil 4. Araştırma Modeli 2



Yukarıdaki modelde bağımsız değişken istismarcı yönetime maruz kalma; bağımlı değişken ise yabancılaşmadır. Ayrıca güvencesizlik aracı değişkeni ile arkadaşlık koşulsal değişkeni de araştırma modeline eklenmiştir. Araştırmada istismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenerek, bu ilişkide güvencesizlik algısının aracılık; arkadaşlığın ise koşulsal rolüne bakılacaktır.

3.9. Araştırmanın Kapsamı

İki çalışma şeklinde yürütülen bu araştırmanın örneklem grupları Kütahya, Balıkesir, Bursa ve Gümüşhane illerinde devlet üniversitelerindeki akademik personeller ve öğrencilerden oluşmaktadır. Zaman, mekân ve izin alınmasına yönelik kısıtlamalardan dolayı bu üniversiteler tercih edilmiştir. Bu bakımdan, araştırmalarda elde edilen verilerin hizmet sektöründeki kişilerden toplandığı söylenebilir. Ayrıca günümüzde ortaya çıkan COVID 19 pandemisi nedeniyle, seçilen örneklem grubundan verilerin toplanmasında çevrimiçi ve yüz yüze anket uygulaması tercih edilmiştir.

Çalışma kapsamında istismarcı davranışlara maruz kalmanın kurumlardaki bireyler üzerinde olumsuz bir takım sonuçlar doğurabileceğinden hareketle güvencesizlik, yabancılaşma ve ayrılma niyeti değişkenleri değerlendirilmeye alınmıştır. Değişkenlerin tercih edilmesinde, bu değişkenlerin hem kısıtlı sayıda

çalışmada yer alması hem de kurumlar açısından güncelliğini koruyan ve büyük maliyetlere sebebiyet verebilen problemler olması etkili olmuştur. Ayrıca kurumlar içerisinde bireyler arasında arkadaşlıkların kurulması kaçınılmazdır. Bu bakımdan istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik, yabancılaşma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkide arkadaşlık değişkeninin koşulsal rolü de çalışma kapsamında değerlendirmeye alınmıştır.

3.10. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada ortaya konulan değişkenlere ilişkin hipotezler geliştirilmiştir.

Çalışma kapsamında ileri sürülen hipotezler şöyledir:

a) İstismarcı davranışlar ile ayrılma niyeti ilişkisi: Arkadaşlığın koşulsal rolü:

Hipotez 1: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide güvencesizlik algısı aracı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 3: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide yabancılaşma aracı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 4: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.

Hipotez 5: İstismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.

Hipotez 6: İstismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.

b) İstismarcı davranışlar ile yabancılaşma ilişkisi: Arkadaşlığın koşulsal rolü

Hipotez 7: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 8: Güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlar ile yabancılaşma arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 9: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.

Hipotez 10: İstismarcı davranışlara maruz kalmanın, güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır.

c) İstismarcı davranışlar ile güvencesizlik algısı ilişkisi: Arkadaşlığın koşulsal rolü

Hipotez 11: İstismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.

4. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadaki ölçeklere ilişkin faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Bunların yanı sıra araştırma sonucu erişilen bulgular da yer almaktadır. Ampirik kanıtlar mantıksal bir gerekçesi olduğunda ikna edicidir (Sparrowe ve Mayer, 2011: 1099). Bu bağlamda da SPSS 21, PROCESS eklentisi ve AMOS 20 paket programları kullanılarak ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliğini tespit etmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizine; değişkenler arasında bulunan ilişkileri göz önüne sermek ve değişkenlere yönelik ön bilgi elde etmek için korelasyon analizine ve kurulan hipotezleri test etmek amacıyla ise regresyon ve process analizleri ile yapısal eşitlik modeli sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak araştırmada tartışma, sonuç ve öneriler üstünde durulmuştur. Bazı verilerin

analizi için çeşitli yöntemler olabilir, yazarlar bunların arasından birini seçtiklerinde bu yöntemi seçme nedenlerini açıklamalıdır (Zhang ve Shaw, 2012: 10). Bu doğrultuda Şekil 3 ve Şekil 4'te gösterilen modellerimizin testi için bir saha çalışması (Çalışma 1) ve deneysel bir çalışma (Çalışma 2) gerçekleştirdik. Akademisyenlerden iki zamanlı olarak elde ettiğimiz verilerle kurduğumuz modelimizin geçerliliğini belirlemek için Çalışma 1'i kullandık. Çalışma 2 ise, öğrenci katılımcılar üzerinde, daha önce oluşturulmuş bir senaryoya bağlı kalınarak yapılan kontrollü bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Çalışma 2, öğrencilerin, üniversitelerinde maruz kaldıkları tutum ve davranışlar karşısında verecekleri tepkileri ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bu iki çalışma ile kurulan model için güzel bir kombinasyon sağlayabilecek farklı tasarım ve örneklerin karışımını oluşturmayı amaçladık.

4.1. Kontrol Değişkenleri

Araştırma modelini geliştirme aşamasında kontrol değişkenlerinin seçimi son derece önemli bir husustur (Bono ve McNamara, 2011: 657-660). Bu çalışmada yer alan bağımlı değişkenler üzerinde etkisinin olabileceği düşünülen kontrol değişkenleri aşağıda incelenmiştir.

Cinsiyet: Erkekler, kadınlara oranla kendilerine karşı sergilenen istismarcı davranışlardan daha fazla etkilenebilirler, dolayısıyla iş güvencesizliği algıları, işe yabancılaşma düzeyleri ve işten ayrılmaya yönelik niyetlerinde artış ortaya çıkabilir. Bu bakımdan cinsiyet farklılıklarının kişinin iş güvencesizlik algısına, işe yabancılaşma düzeyine ve işten ayrılma niyetine etki edebileceği düşünülmektedir. Erkekler, doğaları gereği daha sert bir yapıya sahip olduklarından istismarcı bir davranış karşısında daha kolay şekilde güvencesizlik, yabancılaşma ve işten ayrılmak niyeti yaşayabilirler. Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999) tarafından yapılan çalışmada, erkeklerin kadınlara oranla güvencesizlik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cotton ve Tuttle (1986: 60) ise erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla ayrılma niyeti gösterdiklerini ortaya koymuştur.

Yaş: Yaşı büyük olan kişilerin güvencesizlik algıları, yabancılaşma düzeyleri ve ayrılma niyetleri daha az düzeylerde olabilir, çünkü yaşı ilerlemesine bağlı olarak istismarcı davranışlara maruz kalmaları büyüklere saygının bir Türk örf ve âdeti

olması nedeniyle daha düşük seviyelerde olacaktır. Yaşı daha küçük olanlarda ise arkadaş ortamının da etkisiyle istismarcı davranışlara maruz kalmanın etkileri daha yıkıcı olacaktır. Örneğin, Roskies ve Louis-Guerin (1990) tarafından yapılan araştırmaya göre daha genç olan çalışanların güvencesizliği daha yüksek algıladıkları ortaya konulmuştur. Çünkü genç çalışanlar, meydana gelen olaylardan daha kolay bir şekilde etkilenebilirler. Mobley ve arkadaşları (1979: 513) tarafından yapılan bir başka çalışmada da çalışan yaşı ile ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Gelir: Gelirleri düşük olanlar, gelir seviyeleri yüksek olanlara göre kendilerine karşı sergilenen istismarcı davranışlardan daha fazla etkilenebilirler, dolayısıyla iş güvencesizliği algıları, işe yabancılaşma düzeyleri ve işten ayrılmaya yönelik niyetlerinde artış ortaya çıkabilir. Yapılan çalışmalarda ulaşılan bulgulara göre yüksek gelirli yüksek gelirli çalışanlara oranla daha fazla yabancılaşma (Ünsar ve Karahan, 2011: 373), güvencesizlik ve ayrılma niyetine (Karacaoğlu, 2015: 19) sahiptirler.

Eğitim düzeyi: Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin sahip oldukları arkadaş ortamları ve istismarcı yönetime maruz kalma düzeyleri daha düşüktür, dolayısıyla güvencesizlik algıları, yabancılaşmaları ve ayrılma niyetleri de daha azdır. Karşılaştıkları olumsuz durumlara ve davranışlara yönelik daha akılcı tutum ve davranışlar ortaya koyabilirler. Eğitim seviyesi düşük kişilerin işlerinde yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmaları daha fazladır. Çünkü yöneticiler, bu durumdaki çalışanların genel itibarıyla düşük seviyelerde güvenceye sahip olduklarını bildiklerinden dolayı kolay kolay işten ayrılma niyetine girmeyecekleri kanısındadırlar. Örneğin, Kinnunen ve Natti (1994) tarafından yürütülen araştırmaya göre eğitim seviyesi düşük kişilerin iş bulma imkânları daha kısıtlı olduğundan iş güvencesizliği algıları daha yüksektir. Bununla birlikte eğitim seviyesi yüksek kişiler ise işten ayrılma yönünde daha çabuk karar verebilmektedirler (Cotton ve Tuttle 1986: 60). Eğitim seviyesi yüksek olanların maruz kalınan istismarcı davranışlar karşısında güvencesizlik algıları düşük ancak yabancılaşma ve kurumdan ayrılma niyetleri yüksek olabilir. Çünkü edindikleri bilgi birikimleriyle kısa süre içerisinde ve rahat şekilde daha iyi bir iş bulabileceklerine inanırlar.

Çalışma Süresi: İş hayatına yeni giriş yapan kişilerin hem kurumlarından beklentileri daha yüksek olduğundan hem de istismarcı davranışlara daha fazla maruz kalabileceklerinden güvencesizlik algıları, yabancılaşma düzeyleri ve kurumdan ayrılma niyetleri de daha fazladır. Örneğin, Johnson, Bobko ve Hartenian (1992) tarafından yapılan araştırmaya göre kıdemli çalışanların güvencesizlik algılarının daha düşük düzeylerde olduğu belirlenmiştir. Başka bir çalışmada ise kurumlarında çalışma süresi uzun olan bireylerin ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Hellman, 1997: 679).

Pozisyon: İşyerlerinde düşük pozisyonundaki kişilerin yüksek pozisyonundaki kişilere göre istismarcı davranışlara karşı daha açıktırlar. Babayiğit (2016: 119) tarafından yapılan çalışmaya göre işyerinde sahip olunan pozisyon yükseldikçe çalışanların işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Dolayısıyla güvencesizlik, yabancılaşma düzeyleri ve kurumdan ayrılma niyetleri de daha fazla olacaktır.

Akademik Unvan: Üniversitelerinde akademik unvan düzeyi düşük kişiler yerleri daha kolay şekilde dolabileceğinden, akademik unvan düzeyi yüksek olan kişilere göre üst yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara daha açık durumdadırlar. Bunun yanı sıra yapılan çalışmalarda öğretim elemanlarının akademik unvanları yükseldikçe kurum içerisinde daha ılımlı yaklaşımlar sergiledikleri belirlenmiştir (Nurluöz vd., 2010: 590). Dolayısıyla akademik unvanı düşük öğretim elemanlarının güvencesizlik algıları, yabancılaşmaları ve kurumdan ayrılma niyetleri de daha fazla olacaktır.

Medeni Durum: Evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre sahip oldukları sorumlulukları daha fazla olduğundan istismarcı davranışlar karşısında güvencesizlik algıları ve yabancılaşma düzeyleri artabilmekte ve kurumdan ayrılma niyetine düzeyleri daha düşük düzeylerde olabilir. Johnson, Bobko ve Hartenian (1992) tarafından yapılan araştırmaya göre evli olan çalışanların güvencesizlik algısını daha yüksek düzeylerde yaşadıkları tespit edilmiştir.

4.2. Çalışma 1'in Yöntemi

Bu bölümde sırasıyla çalışmada 1'deki ölçeklere ilişkin faktör analizleri, değişkenler arasında ortaya çıkan korelasyon analizi, regresyon ve process analizleri

ve modelin testini yapmak üzere uygulanan yapısal eşitlik modeli sonuçları verilmiştir. Yapısal eşitlik modeli, aynı anda incelenmekte olan tüm değişkenlerin ve karmaşık bir yapıya sahip modellerin testi için de kullanılan etkili istatistiksel bir yöntemidir. Elde edilen verilerin testleri SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları ile gerçekleştirilmiştir. Bu sayede ulaşılan bulgulara ait tablolar hazırlanmıştır. Çalışmayı okumaya yeni başlayanlar için tablolarda ortalamalar, standart sapma ve korelasyonların incelenmesi önemlidir. Bu tablodaki veriler araştırmanın bütününe yönelik genel bir resim çizmektedir (Zhang ve Shaw, 2012: 10).

4.2.1. Katılımcılar ve Prosedür

Literatürde yer alan ölçeklerden yararlanılıp demografik sorular, istismarcı davranışlara maruz kalma bağımsız değişkeni ile kurum içi arkadaşlık koşulsal değişkeni eklenerek oluşturulan anket formları çevrimiçi ve yüz yüze şekilde ilk zamanda 500 kişilik bir örneklem grubuna; birinci zamanda uygulanan anketten iki ay sonra ikinci zamanda ise gönderilen ilk ankete katılım sağlayan 340 kişilik örnekleme yine aynı yol izlenerek güvencesizlik algısı ve yabancılaşma aracı değişkenleri ile bağımlı değişken olarak ele alınan ayrılma niyeti eklenerek oluşturulan anket formu dağıtılmıştır. İkinci zaman sonunda 265 kişilik bir katılıma ulaşılmıştır. Katılımcılardan anketlere ilk zamanda %68, ikinci zamanda ise %78 oranında geri dönüş sağlanmıştır. Toplanan anket formları incelenerek 24 adedinde eksikliklere rastlanmış ve bu anketler elenerek, 241 adet örneklem ile analiz gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ilişkin ortaya çıkan demografik özellikler Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcılara Yönelik Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	112	%46,5
	Kadın	129	%53,5
Yaş	21-30 yaş aralığında	52	%22
	31-40 yaş aralığında	95	%39
	41-50 yaş aralığında	68	%28
	51-60 yaş aralığında	19	%8
	61-70 yaş aralığında	7	%3
Eğitim	Fakülte mezunu	14	%5,8
	Yüksek lisans mezunu	62	%25,7
	Doktora mezunu	165	%68,5

Tablo 2. (Devamı)

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Gelir	1000-2500 TL	3	%1,2
	2501-4000 TL	12	%5
	4001-5500 TL	26	%10,8
	5501-7000 TL	81	%33,6
	7001-üzerinde TL	119	%49,4
Pozisyon	Çalışan	100	%41,5
	Orta kademe yönetici	119	%49,4
	Üst yönetici	22	%9,1
Akademik Unvan	Araştırma görevlisi	48	%19,9
	Öğretim görevlisi	66	%27,4
	Doktor öğretim üyesi	62	%25,7
	Doçent	38	%15,8
	Profesör	27	%11,2
Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	87	%36,1
	6-10 yıl arası	66	%27,4
	11-15 yıl arası	31	%12,9
	16-20 yıl arası	20	%8,3
	21 ve üzeri yıllar	37	%15,4
Medeni Hal	Bekar	90	%37,3
	Evli	151	%62,7

Anketlerle elde edilen verilerin dağılımından hareketle katılımcıların %46,5'i (n=112) erkek, %53,5'i (n=129) kadındır. Ankete katılım sağlayanlardan %22'si (n=52) 21 ile 30 yaş aralığında, %39'u (n=95) 31 ile 40 yaş aralığında, %28'i (n=68) 41 ile 50 yaş aralığında, %8'i (n=19) 51 ile 60 yaş aralığında ve %3'ü (n=7) ise 61 ile 70 yaş aralığındadır. Katılımcıların %5,8'i (n=14) fakülte mezunu, %25,7'si (n=62) yüksek lisans mezunu ve %68,5'i (n=165) de doktora mezunudur. Katılımcıların %1,2'si (n=3) 1000 ile 2500 TL arasında aylık gelire sahip, %5'i (n=12) 2501 ile 4000 TL arasında aylık gelire sahip, %10,8'i (n=26) 4001 ile 5500 TL arasında aylık gelire sahip, %33,6'sı (n=81) 5501 ile 7000 TL arasında aylık gelire sahip ve %49,4'ü (n=119) ise 7001 ve üzeri aylık gelire sahiptir. Ankete katılanların %41,5'i (n=100) herhangi bir yönetici vasfına sahip olmayan çalışanlar, %49,4'ü (n=119) orta kademe yöneticiler ve %9,1'i (n=22) üst kademe yöneticilerdir. Katılımcıların %19,9'u (n=48) araştırma görevlisi, %27,4'ü (n=66) öğretim görevlisi, %25,7'si (n=62) doktor öğretim

üyesi, %15,8'i (n=38) doçent ve %11,2'si(n=27) de profesör kadrolarında bulunmaktadır. Kurumlarında çalışma süreleri bakımından katılımcıların %36,1'i (n=87) 1 ile 5 yıl arasında, %27,4'ü (n=66) 6 ile 10 yıl arasında, %12,9'u (n=31) 11 ile 15 yıl arasında, %8,3'ü (n=20) 16 ile 20 yıl arasında ve %15,4'ü (n=37) de 21 yıl ve üzerinde bir süredir çalışmaktadırlar. Bunların yanı sıra ankete katılım gösterenlerin %37,3'ü (n=90) bekar, %62,7'si (n=151) evlidir.

Üniversitelerde akademik personellerin kendilerine yönelik yöneticileri tarafından sergilenen bir takım istismarcı davranışlar, onların kurumların ayrılma niyeti içerisine girmelerine zemin hazırlayacaktır. Ancak ortaya çıkan bu doğrudan etki üzerinde güvencesizlik algısı ve yabancılaşma aracı ve akademik personellerin sahip oldukları kurum içi arkadaşlıkları ise koşulsal etkisi bulunan değişkenler olarak ele alınacaktır.

Araştırmada, katılımcılar tarafından iki zamanlı olarak hem çevrimiçi hem de yüz yüze şekilde doldurulan anket formlarından elde edilen verilerin testi için SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak ankette yer alan demografik soruların frekans dağılımlarına yönelik inceleme yapılmıştır. Daha sonra ise çalışmadaki ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapıp, geçerliliklerini ölçmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulmuştur. Değişkenler arasındaki bulunan ilişkileri görebilmek amacıyla korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizi ve process uygulanmıştır.

İki değişken arasındaki ilişkisinin testinin ardından, bu ilişki üzerinde aracı değişkenlerin de sahip olduğu etkiyi araştırmak gerekir (Bono ve McNamara, 2011: 659). Çalışmada yer alan aracı modelin testine yönelik Baron ve Kenny'nin (1986: 1176) geliştirdikleri yönteme başvurulmuştur. Bu metoda göre öncelikle bağımsız bir değişkenin bağımlı değişken üzerinde sahip olduğu etki anlamlı olmalıdır. Aracı olarak eklenen değişken de bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında kurulan nedensel ilişkiye dâhil edilir. Aracı bir etkiden bahsedebilmek için ise bağımsız değişkenin tam ya da kısmi bir etkisinin dolaylı şekilde bağımlı değişkene yansımaları gerekir ve bağımsız değişkenin daha önce anlamlı olan mevcut etkisi sona ermelidir (Baron ve Kenny, 1986: 1176).

Bunun yanı sıra araştırmaya, bağımlı bir değişken ya da ölçüt ve bağımsız değişken ya da tahminci arasında kurulan ilişkinin yönüne ve/veya kuvvetine etki eden

niceliksel ya da niteliksel değişken biçiminde tabir edilen koşulsal bir değişken (Baron ve Kenny, 1986: 1174) de eklenmiştir. Baron ve Kenny (1986: 1174), ile olarak bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında kurulan ilişkiyi gösteren yolu belirtmiş; ikinci adımda koşulsal değişken ile bağımlı değişken arasında kurulan ilişki yolunu ifade etmişlerdir. Son olarak ise, koşulsal değişkenin sahip olduğu etkiyi gösterebilmek amacıyla, bağımsız değişken ile koşulsal değişkeni çarparak yeni bir değişken ortaya koymuşlardır. Ortaya çıkan bu yeni değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi gösteren yolu belirtmişlerdir.

4.2.2. Veri Toplama Araçları

Ölçeklerdeki maddelerin nasıl uyarlandığı konusuna açıklık getirmemek tipik bir sorundur. Araştırmacılar bu problemi basit bir şekilde tam ve geçerliliği olan ölçekler kullanarak aşabilirler (Zhang ve Shaw, 2012: 9). Bu bağlamda araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda açıklanmıştır:

İstismarcı davranışlara maruz kalma ölçeği. Tepper (2000: 189-190) tarafından geliştirilen ve 15 ifadeden oluşan istismarcı yönetim ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler arasında “Yöneticim benimle alay eder.”, “Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.”, “Yöneticim bana küser.”, “Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.”, “Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.” gibi ifadeler yer almaktadır. İstismarcı yönetim değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1 = Hiçbir Zaman, 2 = Nadiren, 3= Bazen, 4 = Sık Sık, 5 = Her Zaman) (Bakınız Ek 1: Çalışma 1 Anket Formu). Ölçeğin güvenilirliği belirlemek amacıyla Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. İstismarcı davranışlara maruz kalma ölçeği için $\alpha=0,99$ olarak belirlenmiştir.

Kurum içi arkadaşlık ölçeği. Nielsen ve arkadaşları (2000: 634-635) tarafından geliştirilen kurum içi arkadaşlık ve yönetici arkadaşlığı boyutlarından oluşan işyerinde arkadaşlık ölçeğinin, 6 ifadeli ve son sorusu reverse sorusu olan kurum içi arkadaşlık boyutu kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler arasında “İş arkadaşlarımla sağlam arkadaşlıklarım var.”, “İş arkadaşlarımla iş dışında da görüşürüm.” gibi ifadeler bulunmaktadır. Katılımcılar tüm maddelere 5 puanlık bir ölçekte cevap verdiler (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Biraz Katılmıyorum, 3 = Ne

Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4 = Biraz Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek 1: Çalışma 1 Anket Formu). Kurum içi arkadaşlık ölçeği için $\alpha=0,89$ olarak belirlenmiştir.

Güvencesizlik ölçeği. Hellgren ve arkadaşları (1999: 195) tarafından geliştirilen nicel iş güvencesizliği ve reverse sorularının yer aldığı nitel iş güvencesizliği boyutlarından oluşan iş güvencesizliği ölçeğinin, 4 ifadeli nitel iş güvencesizliği boyutu ele alınmıştır. Ölçekte “İşletmede geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir.”, “İşletmenin yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş içeriği sağlayacağını düşünüyorum” gibi maddeler yer almaktadır. İş güvencesizliği değişkeni ölçeğindeki ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek 1: Çalışma 1 Anket Formu). Güvencesizlik ölçeği için $\alpha=0,84$ olarak tespit edilmiştir.

Yabancılaşma ölçeği. Nair ve Vohra (2010: 615) tarafından geliştirilen ve 8 ifadenin yer aldığı işe yabancılaşma ölçeği çalışmaya dâhil edilmiştir. Ölçek içerisindeki maddeler “İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum”, “İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir”, “Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.” gibi ifadelerden oluşmaktadır. İşe yabancılaşma değişkeninin ölçeğini oluşturan maddeler 5’li Likert ölçeği vasıtasıyla incelenmiştir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) (Bakınız Ek 1: Çalışma 1 Anket Formu). Yabancılaşma ölçeği için $\alpha=0,88$ olarak belirlenmiştir.

Ayrılma niyeti ölçeği. Colarelli (1984: 636) tarafından geliştirilen ve 3 ifadenin yer aldığı işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır; ancak reverse olan ilk soru ölçeğimizden çıkarılarak anketimiz içerisinde 2 ifadeye yer verilmiştir. Ölçekte bulunan maddeler, “Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum” ve “Gelecek yıl için kendime daha iyi bir iş bakmayı düşünüyorum.” ifadelerini içermektedir. İşten ayrılma niyeti değişkeninin ölçeği 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirmeye alınmıştır (1 = Hiçbir Zaman, 5 = Her Zaman) (Bakınız Ek 1: Çalışma 1 Anket Formu). Ayrılma niyeti ölçeği için $\alpha=0,91$ olarak tespit edilmiştir.

4.3. Çalışma 1 Sonuçları

Aşağıdaki modelde akademisyenlerin istismarcı yönetime maruz kalmalarının ayrılma niyetleri ve yabancılaşmaları üzerine etkileri incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişkenler ise, ayrılma niyeti ve yabancılaşmadır. Kontrol değişkenler olarak ele alınan değişkenler cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi, çalışma süresi, işyerindeki pozisyon ve medeni durum; koşulsal değişken olarak ise kurum içi arkadaşlık değişkeni değerlendirmeye alınarak, process analizi yapılmıştır.

4.3.1. Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada yer alan tüm ölçeklerin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Faktör yapısını değerlendirirken ölçekte yer alan maddelere ilişkin faktör yükleri +/- 0,10'dan az olanlar küçük etkili kabul edilebilir; +/- 0,30 ile +/- 0,40 aralığındaki faktör yüklerinin minimum seviyeyi karşıladığı; +/- 0,50 veya daha büyük yükler anlamlı; +/- 0,70'i aşan faktör yükleri ise iyi tanımlanmış bir yapının göstergesi olarak kabul edilir (Hair vd., 2019: 151).

4.3.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmadaki istismarcı yönetim ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddelere ait faktör yükleri, açıklanan varyans, öz değer (eigen value) ve güvenirlik (cronbach alfa) rakamlarına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. İstismarcı Davranış Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Açıklayıcı Faktör Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi
Yöneticim benimle alay eder.	0,968	0,977
Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	0,974	0,978
Yöneticim bana küser.	0,926	0,913
Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	0,970	0,978
Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	0,953	0,953

Tablo 3. (Devamı)

	Açıklayıcı Faktör Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi
Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	0,941	0,935
Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	0,804	0,767
Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	0,969	0,975
Yöneticim sözünde durmaz.	0,857	0,817
Yöneticim başkasına olan hıncını benden çıkartır.	0,954	0,950
Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorum yapar.	0,934	0,914
Yöneticim bana karşı kabadır.	0,947	0,941
Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşimde olmama izin vermez.	0,961	0,962
Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	0,977	0,985
Yöneticim bana yalan söyler.	0,898	0,871
Açıklanan Varyans	87,75	
Öz Değer	13,163	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,990	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,969	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7406,061
	Df	105
	Sig.	,000

İstismarcı yönetim ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, istismarcı yönetimi ölçen yalnızca tek bir faktör bulunmaktadır. Bu faktör, açıklanan varyansın %87,75'ini ortaya koymaktadır. Öz değeri 13,163, güvenilirliği 0,990, KMO değeri 0,969 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0,000 olarak gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından, oluşturulan kavramsal teorik model aracılığıyla ulaşılan veriler arasındaki tutarlılığın testi ve çalışmada kullanılan ölçeğe yönelik faktör yapısının açığa çıkarılması adına doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Bu analiz sayesinde erişilen ve Tablo 4'te de gösterilen bulgular, Model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=3,847$; $GFI=0,830$; $CFI=0,967$; $IFI=0,967$; $AGFI=0,768$; $RMR=0,035$; $RMSEA=0,109$).

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
İstismarcı Davranış	3,847	0,830	0,967	0,967	0,768	0,035	0,109

4.3.1.2. Arkadaşlık Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmadaki işyeri arkadaşlığı ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddelere ait faktör yükleri, açıklanan varyans, öz değer (eigen value) ve güvenilirlik (cronbach alfa) rakamlarına Tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5. Arkadaşlık Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Açıklayıcı Faktör Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi
İş arkadaşlarımla sağlam arkadaşlıklarım var.	0,865	0,862
İş arkadaşlarımla iş dışında da görüşürüm.	0,767	0,721
Birlikte çalıştığım insanlara karşı kendimi güvende hissedirim.	0,861	0,801
İş arkadaşlarıma çok güvenebilirim.	0,866	0,802
Sevdiğim iş arkadaşlarımı görebilmek amacı ile işe giderim.	0,676	0,592
Bu işyerinde gerçek bir iş arkadaşım olduğunu sanmıyorum.	0,813	0,773
Açıklanan Varyans	65,76	
Öz Değer	3,946	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,892	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,878	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	824,169
	Df	15
	Sig.	,000

İşyeri arkadaşlığı ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, işyeri arkadaşlığını ölçen yalnızca tek bir faktör bulunmaktadır. Bu faktör açıklanan varyansın %65,76’sını bildirmektedir. Öz değeri 3,946, güvenilirliği 0,892, KMO

değeri 0,878 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0,000 olarak gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından, oluşturulan kavramsal teorik model aracılığıyla ulaşılan veriler arasındaki tutarlılığın testi ve çalışmada kullanılan ölçeğe yönelik faktör yapısının açığa çıkarılması adına doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan ve Tablo 6’da da ortaya konulan sonuçlar, Model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=2,015$; $GFI=0,978$; $CFI=0,990$; $IFI=0,990$; $AGFI=0,943$; $RMR=0,029$; $RMSEA=0,065$).

Tablo 6. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Arkadaşlık	2,015	0,978	0,990	0,990	0,943	0,029	0,065

4.3.1.3. Güvencesizlik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmadaki iş güvencesizliği ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddelere ait faktör yükleri, açıklanan varyans, öz değer (eigen value) ve güvenilirlik (cronbach alfa) rakamlarına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Güvencesizlik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Açıklayıcı Faktör Analizi		Doğrulayıcı Faktör Analizi	
	Nicel	Nitel	Nicel	Nitel
İşimden istemeden ayrılmak konusunda kaygılanıyorum.	0,890		0,813	
İşimi bırakmak zorunda kalacağıma ilişkin bir risk var.	0,902		0,939	
Yakın bir gelecekte işimi kaybetme konusunda endişe duyuyorum.	0,870		0,850	
İşletmede geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir.		0,768		0,811
İşletmenin yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş içeriği sağlayacağını düşünüyorum.		0,862		0,972
İşletmenin benim uzmanlığıma gelecekte de ihtiyaç duyacağına inanıyorum.		0,711		0,601
İşletmede ücret artışı umut vericidir.		0,688		0,430
Açıklanan Varyans	37,36	34,86		
Öz Değer	2,615	2,440		
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		0,845		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,792		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	917,396		
	Df	21		
	Sig.	,000		

İş güvencesizliği ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, iş güvencesizliğini ölçen nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği olmak üzere iki faktör bulunmaktadır. Nicel iş güvencesizliği açıklanan varyansın %37,36'sını; nitel iş güvencesizliği %34,86'sını bildirmekte ve toplamda ise iki faktör birlikte %72,25'ini açıklamaktadır. Nicel iş güvencesizliğinin öz değeri 2,615, nitel iş güvencesizliğinin öz değeri 2,440, ölçeğin güvenilirliği 0,845, KMO değeri 0,792 ve bu faktörlerin Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0,000 olarak gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından, oluşturulan kavramsal teorik model aracılığıyla ulaşılan veriler arasındaki tutarlılığın testi ve çalışmada kullanılan ölçeğe yönelik faktör yapısının açığa çıkarılması adına doğrulayıcı faktör

analizine başvurulmuştur. Bu analiz sayesinde erişilen ve Tablo 8’de de sunulan bulgular, Model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=4,587$; $GFI=0,946$; $CFI=0,957$; $IFI=0,957$; $AGFI=0,862$; $RMR=0,166$; $RMSEA=0,122$).

Tablo 8. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Güvencesizlik	4,587	0,946	0,957	0,957	0,862	0,166	0,122

4.3.1.4. Yabancılaşma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmadaki işe yabancılaşma ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddelere ait faktör yükleri, açıklanan varyans, öz değer (eigen value) ve güvenilirlik (cronbach alfa) rakamlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Yabancılaşma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Açıklayıcı Faktör Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi
İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	0,825	0,818
İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	0,720	0,686
Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	0,779	0,743
İşyerimde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	0,831	0,815
Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	0,742	0,676
Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	0,755	0,672
İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	0,769	0,725
İşyerimde çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil)	0,709	0,650
Açıklanan Varyans	58,88	
Öz Değer	4,710	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,889	

Tablo 9. (Devamı)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			,897
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	978,344	
	Df	28	
	Sig.	,000	

İşe yabancılaşma ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, işe yabancılaşmayı ölçen yalnızca tek bir faktör bulunmaktadır. Bu faktör, açıklanan varyansın %58,88'ini ortaya koymaktadır. Öz değeri 4,710, güvenilirliği 0,889, KMO değeri 0,897 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0,000 olarak gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından, oluşturulan kavramsal teorik model aracılığıyla ulaşılan veriler arasındaki tutarlılığın testi ve çalışmada kullanılan ölçeğe yönelik faktör yapısının açığa çıkarılması adına doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan ve Tablo 10'da da sunulan sonuçlar, Model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=3,112$; $GFI=0,944$; $CFI=0,958$; $IFI=0,959$; $AGFI=0,895$; $RMR=0,031$; $RMSEA=0,094$).

Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Yabancılaşma	3,112	0,944	0,958	0,959	0,895	0,031	0,094

4.3.1.5. Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada yer alan işten ayrılma niyetine ilişkin ölçeğin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekteki maddelere ait faktör yükleri, açıklanan varyans, öz değer (eigen value) ve güvenilirlik (cronbach alfa) rakamlarına Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11. Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizinin Sonuçları

	Açıklayıcı Faktör Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi
Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum	0,962	0,85
Gelecek yıl için kendime daha iyi bir iş bakmayı düşünüyorum.	0,962	1,00
Açıklanan Varyans	92,47	
Öz Değer	1,849	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,918	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,500	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	304,903
	Df	1
	Sig.	,000

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları göstermektedir ki, işten ayrılma niyetini ölçen yalnızca tek bir faktör bulunmaktadır. Bu faktör açıklanan varyansın %92,47'sini bildirmektedir. Öz değeri 1,849, güvenirliği 0,918, KMO değeri 0,500 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0,000 olarak gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından, oluşturulan kavramsal teorik model aracılığıyla ulaşılan veriler arasındaki tutarlılığın testi ve çalışmada kullanılan ölçeğe yönelik faktör yapısının açığa çıkarılması adına doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan ve Tablo 12'de de sunulan sonuçlar, Model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=0,000$; $GFI=1,000$; $CFI=1,000$; $IFI=1,000$; $AGFI=0,000$; $RMR=0,000$).

Tablo 12. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR
Ayrılma Niyeti	0,000	1,000	1,000	1,000	0,000	0,000

4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada ulaşılan verilerin araştırma modeli ile tutarlık gösterip göstermediğinin testini sağlamak ve yararlanılan ölçeklere ilişkin faktör yapılarını incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinden elde edilen bulgular ışığında Model 1, ele alınan tüm değişkenlerin tek faktörde ne şekilde toplandığını görme olanağı sunmaktadır. Şayet değerlendirmeye alınan değişkenlerin, tek faktöre yüklendiğinin varsayılması halinde, ölçeklerde yer alan tüm ifadelerin tek faktörde toplanması gerekir. Tablo 13'te de sunulduğu üzere ulaşılan bulgular, Model 1 ile katılımcılardan elde edilen veri arasındaki uyumun yeterli olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 13. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model 1(Tek Faktör)	5,667	0,451	0,754	0,755	0,383	0,172	0,139
Model 2 (Üç Faktör)	3,886	0,666	0,849	0,849	0,622	0,239	0,110
Model 3 (Beş Faktör)	1,833	0,805	0,957	0,957	0,776	0,061	0,059

Model 2'de değerlendirmeye alınan değişkenlerin; istismarcı davranışlar, güvencesizlik ile yabancılaşıma ve arkadaşlık ile ayrılma niyeti olmak üzere üç faktörde toplandığı varsayımına dayanarak ele alınmıştır. Tablo 13'te belirtildiği üzere Model 2, Model 1'e göre çok daha iyi uyum değerlerine sahip olmasına rağmen, kurulan model ile veri arasındaki uyum yeterli değildir. Model 3'te ise, beş faktörlü (istismarcı davranışlar, güvencesizlik, yabancılaşıma, arkadaşlık ve ayrılma niyeti) model oluşturulmuştur. Model 3'ün sonuçları, ortaya konulan model ile veri arasındaki uyumun yeterli düzeyde olduğunu gözler önüne sermektedir ($\chi^2/df=1.83$, GFI=0.80, CFI=0.95, IFI=0.95, AGFI=0.77, RMR=0.06, RMSEA=0,05).

4.3.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada bulunan değişkenlere yönelik korelasyon analizi bulgularına Tablo 14'te yer verilmiştir. Tablo 14'te sunulan verilerden hareketle araştırmada yer alan cinsiyet değişkeni ile kurum içi arkadaşlık ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeni ile istismarcı

davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel bağlamda anlamlı olduğu bulgusuna erişilmiştir. Araştırmadaki gelir değişkeni ile istismarcı davranışlara maruz kalma, güvencesizlik algısı, yabancılaşma ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yer verilen eğitim değişkeni ile diğer değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmada yer alan çalışma süresi ile yalnızca ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur. İşyerinde çalışılan pozisyon ile güvencesizlik algısı arasında kurulan ilişkinin istatistiksel bağlamda anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadaki akademik unvan değişkeni ile istismarcı davranışlara maruz kalma, güvencesizlik algısı, yabancılaşma ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bunların yanı sıra araştırmada yer verilen çalışanların medeni hali ile diğer değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmada yer bulan istismarcı davranışlara maruz kalma değişkeni ile kurum içi arkadaşlık ($r = -0,277, p = 0,001$) arasında kurulan ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilirken, istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik algısı ($r = 0,416, p = 0,001$), yabancılaşma ($r = 0,393, p = 0,001$) ve kurumdan ayrılma niyeti ($r = 0,390, p = 0,001$) arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulunmuştur. Tablo 14'te yer alan araştırmadaki kurum içi arkadaşlık değişkeni ile güvencesizlik algısı ($r = -0,420, p = 0,001$), yabancılaşma ($r = -0,239, p = 0,001$) ve kurumdan ayrılma niyeti ($r = -0,318, p = 0,001$) arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yöne sahip ilişkiler olduğu bulgusuna erişilmiştir. Araştırmadaki güvencesizlik algısı değişkeni ile yabancılaşma ($r = 0,421, p = 0,001$) ve kurumdan ayrılma niyeti ($r = 0,361, p = 0,001$) arasındaki ilişkilerin istatistiksel bağlamda anlamlı ve pozitif yöne sahip ilişkiler olduğu bulunmuştur. Ayrıca Tablo 14'te bulunan yabancılaşma değişkeni ile kurumdan ayrılma niyeti ($r = 0,582, p = 0,001$) arasındaki oluşan ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 14. Değişkenlere Ait Güvenilirlikler, Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyonlar

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Cinsiyet	U	,500	1												
2. Yaş	38,73	9,367	,198**	1											
3. Gelir	5.875	,924	,261**	,388**	1										
4. Eğitim	U	,593	,031	,384**	,429**	1									
5. Süre	7	1,434	,135*	,547**	,259**	,184**	1								
6. Pozisyon	U	,635	,194**	,225**	,280**	,109	,086	1							
7. Akademik Unvan	U	1,264	,161*	,691**	,518**	,549**	,420**	,246**	1						
8. Medeni Hal	U	,485	,313**	,310**	,227**	,194**	,153*	,134*	,210**	1					
9. İstismarcı Davranışlar M.	1,7784	1,14682	-,076	-,133*	-,198**	-,009	,027	-,065	-,206**	,005	1	(0,99)			
10. Kurum içi Arkadaşlık	3,6570	,91598	,166**	-,024	,098	-,036	,022	,040	,076	,017	-,277**	1	(0,89)		
11. Güvencesizlik	2,7552	1,05536	-,043	-,011	-,202**	,008	-,105	-,153*	-,151*	,032	,416**	-,420**	1	(0,79)	
12. Yabancılaşma	1,7002	,66064	-,072	-,110	-,186**	-,045	-,051	-,114	-,173**	-,026	,393**	-,239**	,421**	1	(0,88)
13. Ayrılma Niyeti	1,7593	,87450	-,190**	-,148*	-,209**	-,013	-,127*	,054	-,193**	-,085	,390**	-,318**	,361**	,582**	1 (0,91)

N= 241. U= Uygulanamaz. Parantez içleri güvenilirlikleri ifade etmektedir. * p < .05, ** p < .01

4.3.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezleri test etmek için aşağıda çalışanların yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmalarının kurumdan ayrılma niyetlerine etkisi incelenmiştir. Buradaki bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken kurumdan ayrılma niyetidir. Çalışmada kontrol değişkenler cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi, çalışma süresi, pozisyon ve medeni durum; koşulsal değişken kurum içi arkadaşlığı da analizlere dâhil edilerek, process analizi yapılmıştır.

4.3.4.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bu çalışmada gerçekleştirilen ve Tablo 15’te ortaya konulan regresyon analizi sonuçlarına göre, araştırmada yer alan bağımsız değişkenlerin incelenen bağımlı değişken üzerine yaptığı etkiyi araştıran model anlamlıdır ($F = 0,263, p < 0,001$). Ulaşılan sonuçlar değerlendirildiğinde kontrol değişkenler içerisinde yalnızca işyerinde çalışılan pozisyon değişkeninin kurumdan ayrılma niyeti üzerine yaptığı etkinin anlamlı ve pozitif olduğu bulunmuştur ($Beta = 0,158, p = 0,009$). Bunun yanı sıra, istismarcı davranışlara maruz kalmanın, kurumdan ayrılma niyeti üzerine sahip olduğu etkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($Beta = 0,279, p = 0,000$). Buna göre çalışmanın istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif bir biçimde belirlenen varsayımı doğrulanarak, Hipotez 1’in kabulü sağlanmıştır. Sonuçlara göre ayrıca ele alınan koşulsal değişken kurum içi arkadaşlığın da işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir ($Beta = -0,199, p = 0,001$). Elde edilen sonuçlar, etkileşim değişkeni istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlığın ise ayrılma niyeti üzerine etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir ($Beta = -0,052, p = 0,409$).

Tablo 15. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	-,143	-2,118	,035	-,103	-1,643	,102	-,103	-1,636	,103
Yaş	,000	-,001	,999	-,013	-,146	,884	-,012	-,134	,894
Gelir	-,178	-2,310	,022	-,110	-1,540	,125	-,116	-1,616	,108
Eğitim	,164	2,129	,034	,085	1,186	,237	,089	1,244	,215
Süre	-,021	-,284	,777	-,070	-1,013	,312	-,076	-1,090	,277
Pozisyon	,166	2,516	,013	,157	2,598	,010	,158	2,621	,009
Akademik Unvan	-,198	-1,994	,047	-,083	-,896	,371	-,086	-,924	,357
Medeni Durum	-,009	-,133	,895	-,031	-,498	,619	-,031	-,494	,622
İstismarcı Davranışlar Maruz Kalma				,299	4,825	,000	,279	4,186	,000
Kurum içi Arkadaşlık				-,203	-3,354	,001	-,199	-3,283	,001
İstismarcı Dav. X Kurum içi Arkadaşlık							-,052	-,826	,409
R ²	,113			,261			,263		
R	,336			,510			,513		
F	3,696			8,104			7,420		
Anlamlılık	0,000			0,000			0,000		

N = 241. Standardized regression coefficients

4.3.4.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşmanın Aracılık Etkilerinin Sonuçları

Bu çalışmada bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide aracı değişkenin sahip olduğu aracılık etkisinin ölçümü Andrew F. Hayes (2018) tarafından SPSS için geliştirilen PROCESS uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Hipotez 2'ye göre güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir. Bu hipotezin testi SPSS'de PROCESS (Hayes, 2018) kullanılarak Model 4 olarak belirtilen metot ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 16'da

görüldüğü gibi, istismarcı davranışlara maruz kalma ile kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide güvencesizlik algısının aracılık etkisi anlamlıdır ($B = ,07$, $SE = ,02$, $Z = 3,09$, $p = ,00$). Dolayısıyla, güvencesizlik algısının istismarcı davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti arasındaki sahip olduğu aracılık etkisi doğrulanıp, Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 16. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları

Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)				
	Effect	(SE)	Z	P
Güvencesizlik Algısı	0,07	0,02	3,09	0,00

Bu çalışmada bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide aracı değişkenin sahip olduğu aracılık etkisinin ölçümü SPSS PROCESS uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Hipotez 3'e göre yabancılaşma, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir. Bu hipotezin testi SPSS'de PROCESS kullanılarak Model 4 olarak belirtilen metot ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 17'de görüldüğü gibi, istismarcı davranışlara maruz kalma ile kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide yabancılaşmanın aracılık etkisi anlamlıdır ($B = ,15$, $SE = ,03$, $Z = 4,35$, $p = ,00$). Dolayısıyla, yabancılaşmanın istismarcı davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi doğrulanıp, Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 17. Yabancılaşmanın Aracılık Etkisi Sonuçları

Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)				
	Effect	(SE)	Z	P
Yabancılaşma	0,15	0,03	4,35	0,00

4.3.4.1.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Aşağıda sunulan tabloda yöneticinin istismarcı davranışlarına maruz kalmanın kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkileri üç adımda değerlendirilmiştir. Modelde ele alınan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken ise ayrılma niyetidir. Yapılan analizin ilk adımında çalışanların cinsiyeti, yaşı, gelir durumu, eğitim seviyesi, işyerindeki çalışma süresi, işyerindeki pozisyonu, akademik

unvanı ve medeni durumu kontrol değişkenler olarak araştırmada yer almaktadır. Analizin ikinci adımında kurum içi arkadaşlık koşulsal değişkeni modele dâhil edilerek, regresyon analizi tekrarlanmıştır. Son olarak analizin üçüncü adımında ise, araştırma modeline etkileşim değişkeni (istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlık) eklenip, regresyon analizine tekrar başvurulmuştur.

Kontrol değişkenlerinin ele alındığı analizin ilk adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,113$, $p < 0,001$). Sonuçlar incelendiğinde değerlendirmeye alınan kontrol değişkenler içerisinde yer bulan cinsiyetin ($Beta = -0,143$, $p = 0,035$), gelir düzeyinin ($Beta = -0,178$, $p = 0,022$) ve sahip olunan akademik unvanın ($Beta = -0,198$, $p = 0,048$) kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı ve pozitif; eğitim seviyesinin ($Beta = 0,164$, $p = 0,034$) ve işyerinde çalışılan pozisyonun ($Beta = 0,166$, $p = 0,013$) ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı ve negatif olduğu ve bunların dışındaki kontrol değişkenlerinin (yaş, çalışma süresi ve medeni durum) ise kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Koşulsal değişkenin dâhil edildiği analizin ikinci adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini incelemekte olan model anlamlıdır ($F = 0,261$, $p < 0,001$). Sonuçlar değerlendirildiğinde ele alınan kontrol değişkenler içerisinde yalnızca işyerindeki pozisyonun ($Beta = 0,157$, $p = 0,010$) kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı ve pozitif olduğu, diğerlerinin ise ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre araştırmadaki koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın da ayrılma niyetine etkisinin anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir ($Beta = -0,203$, $p = 0,001$). Ayrıca çalışmada, istismarcı davranışlara maruz kalmanın çalışanların ayrılma niyetlerini doğrudan ve pozitif yönde etkilediği de belirlenmiştir ($Beta = 0,299$, $p = 0,000$).

Son olarak Tablo 18’de de sunulduğu haliyle araştırmaya etkileşim değişkenin de eklenip, regresyon analizinin tekrarlandığı analizin üçüncü adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçları ifade etmektedir ki, bağımsız değişkenin araştırmanın bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,263$, $p < 0,001$). Analiz sonuçlarına bakıldığında araştırmadaki kontrol değişkenler içerisinde yalnızca işyerindeki pozisyonun ($Beta = 0,158$, $p = 0,009$) mevcut kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı ve pozitif olduğu, diğerlerinin

ise ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre araştırmadaki koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın da çalışanların kurumlarından ayrılma niyetine etkisinin anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir ($Beta = -0,199, p = 0,001$). Dolayısıyla araştırmanın kurum içi arkadaşlık düzeyleri ile ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yöne sahip ilişki bulunmaktadır varsayımı kanıtlanmıştır. Çalışmada istismarcı yönetime maruz kalmanın, çalışanların ayrılma niyetleri üzerine doğrudan etkisinin bulunduğu da tespit edilmiştir ($Beta = 0,279, p = 0,000$). Ayrıca analiz sonuçlarına göre etkileşim değişkeni olan istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlık değişkeninin ise ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,052, p = 0,409$). Bu durumda “istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir” biçimindeki Hipotez 4 reddedilmiştir.

Tablo 18. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	-,143	-2,118	,035	-,103	-1,643	,102	-,103	-1,636	,103
Yaş	,000	-,001	,999	-,013	-,146	,884	-,012	-,134	,894
Gelir	-,178	-2,310	,022	-,110	-1,540	,125	-,116	-1,616	,108
Eğitim	,164	2,129	,034	,085	1,186	,237	,089	1,244	,215
Süre	-,021	-,284	,777	-,070	-1,013	,312	-,076	-1,090	,277
Pozisyon	,166	2,516	,013	,157	2,598	,010	,158	2,621	,009
Akademik Unvan	-,198	-1,994	,047	-,083	-,896	,371	-,086	-,924	,357
Medeni Durum	-,009	-,133	,895	-,031	-,498	,619	-,031	-,494	,622
İstismarcı Davranışlar									
Maruz Kalma				,299	4,825	,000	,279	4,186	,000
Kurum içi Arkadaşlık				-,203	-3,354	,001	-,199	-3,283	,001

Tablo 18. (Devamı)

	Adım 1: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)	Adım 2: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)	Adım 3: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)
İstismarcı			
Dav. X			
Kurum içi			
Arkadaşlık			
R ²	,113	,261	,263
R	,336	,510	,513
F	3,696	8,104	7,420
Anlamlılık	0,000	0,000	0,000

N = 241. Standardized regression coefficients

4.3.4.1.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Değişkenleri Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Araştırmada öne sürülen Hipotez 5'e göre güvencesizlik algısının aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın kurumdan ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde kurum içi arkadaşlığın koşulsal rolü, yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Bu hipotezin testi Model 7 kullanılarak SPSS'de PROCESS uygulaması vasıtasıyla yapılmıştır. Tablo 19'da görüldüğü gibi, yüksek düzeyde arkadaşlığın kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi, anlamlıdır ($E = ,09$, $SE = ,03$, $LLCI = ,04$, $ULCI = ,17$), bunun yanı sıra düşük düzeyde arkadaşlığın ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,04$, $SE = ,02$, $LLCI = ,02$, $ULCI = ,09$). Ayrıca moderated mediation endeksinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,02$, $SE = ,01$, $LLCI = ,00$, $ULCI = ,06$). Kurumdan ayrılma niyeti üzerinde moderated mediation etkisinin bulunduğu kanıtlanarak, "istismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu dolaylı ilişki daha kuvvetlidir" biçimindeki Hipotez 5 kabul edilmiştir.

Tablo 19. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik Algısı)

Arkadaşlık	Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,04	(0,02)	0,02	0,09
Yüksek	0,09	(0,03)	0,04	0,17
Index of moderated mediation	0,02	(0,01)	0,00	0,06

Araştırmada öne sürülen Hipotez 6'ya göre yabancılaşmanın aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde kurum içi arkadaşlığın koşulsal rolü, yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Bu hipotezin testi Model 7 kullanılarak SPSS'de PROCESS uygulaması vasıtasıyla yapılmıştır. Tablo 20'de görüldüğü gibi, yüksek düzeyde arkadaşlığın kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi, anlamlıdır ($E = ,21$, $SE = ,05$, $LLCI = ,12$, $ULCI = ,32$), bunun yanı sıra düşük düzeyde arkadaşlığın ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,10$, $SE = ,03$, $LLCI = ,04$, $ULCI = ,18$). Ayrıca moderated mediation endeksinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,06$, $SE = ,03$, $LLCI = ,01$, $ULCI = ,13$). Kurumdan ayrılma niyeti üzerinde moderated mediation etkisinin bulunduğu kanıtlanarak, “istismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu dolaylı ilişki daha kuvvetlidir” biçimde öne sürülen Hipotez 6 kabul edilmiştir.

Tablo 20. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Yabancılaşma)

Arkadaşlık	Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,10	(0,03)	0,04	0,18
Yüksek	0,21	(0,05)	0,12	0,32
Index of moderated mediation	0,06	(0,03)	0,01	0,13

4.3.5. Tamamlayıcı Analizler

Bu bölümde araştırma kapsamında aracı değişken olarak değerlendirmeye alınan yabancılaşma ve güvencesizlik değişkenleri bağımlı değişken olarak ele alınıp tamamlayıcı nitelikte gerçekleştirilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada elde edilen verilerin analizleri SPSS 21 ve Process eklentisi paket programları ile gerçekleştirildikten sonra sonuçların tekrar test edilmesi bağlamında ek olarak AMOS paket programı ile yapılan analiz sonuçları da sunulmuştur.

4.3.5.1. Yapısal Eşitlik Modeli (Destekleyici Analiz)

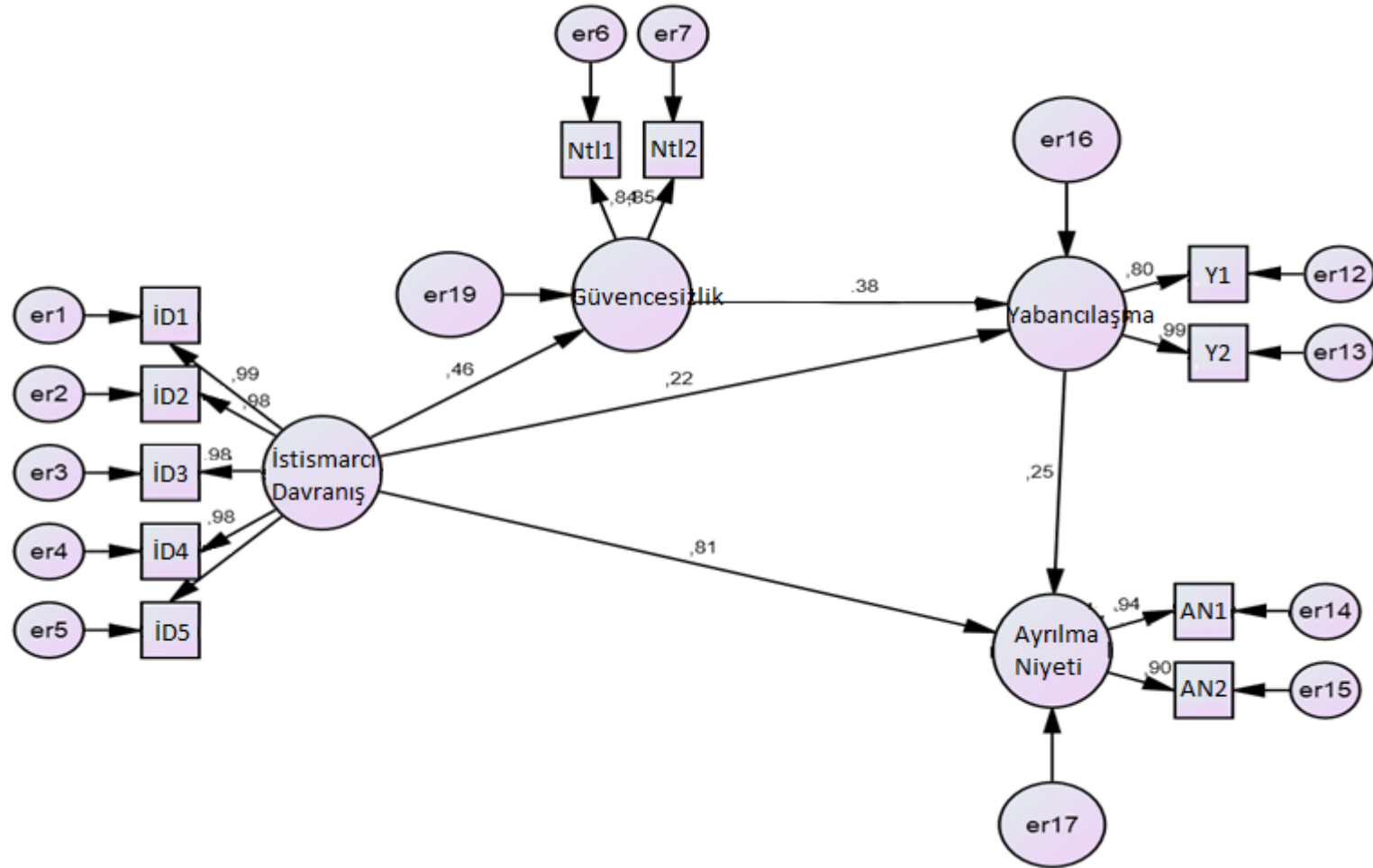
Yapısal Eşitlik Modelinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ile daha önce kurulan modelin ulaşılan veriyi ne düzeyde iyi açıkladığı ortaya konulur. Çok sayıda incelenebilecek uyum iyiliği değeri olmakla beraber uygulamada genel olarak bunlardan yalnızca bir kaç değere değeri değerlendirilmeye alınmaktadır (Garson, 2004) ve yapılan analizler sonucunda ulaşılan bu indekslerin uyum iyiliği açısından, belirli aralıklarda olması gerekir. Araştırmalarda genel olarak dikkate alınan bu değerler χ^2/df (relative chi square index), CFI (comparative fit index), NFI (normed fit index), GFI (goodness of fit index), IFI (incremental fit index) AGFI (adjusted goodness of fit index), RMSEA (root mean square error of approximation) ve RMR (root mean square residual)'dir. Aşağıda Tablo 21'de özetlenen uyum iyilik değerlerine göre χ^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesi sonucu elde edilen χ^2/df değerine göre iyi bir uyumun sağlanabilmesi adına bu değerin 2:1, 3:1 aralığında yer alması gerekir, bunun yanı sıra 5 ve daha düşük seviyelerdeki bir değer de yine modelin kabulünde yeterli görülebilir (Reisinger ve Mavondo, 2007: 41-71). Bu değer haricinde uyum iyiliğinin kontrolünde dikkate alınan CFI, NFI, GFI, IFI ve AGFI değerlerinin de 0,90'ın üzerinde olması kabul edilebilir bir uyum iyiliğini, 0,95'in üzerinde olması da iyi bir uyumun göstergesi olarak kabul edilir (Hu ve Bentler, 1998: 424; Hopko, 2003: 336-351; Meydan ve Şeşen, 2015: 33-34; Gürbüz ve Şahin, 2016: 337-338). Ayrıca RMSEA ve RMR değerlerinin de 0,10'dan büyük düzeylerde olmasının kötü bir uyumu ifade ettiği, 0,08 ya da bu seviyenin altında bir düzeyde olması durumunda modelin kabul edilebilir olduğu; bu değerin 0,05 ve daha düşük olması durumunda modelin iyi bir uyuma sahip olduğu ve 0'a yaklaşması durumunda ise modelin mükemmel bir uyum iyiliğinin olduğu anlaşılır (McDonald ve Ho, 2002: 73; Meydan ve Şeşen, 2015: 34).

Tablo 21. Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$

Sosyal bilimlerde genel olarak kabul edilip kullanılan $p = 0,01$ ve $p = 0,05$ anlamlılık düzeyleridir. Değişkenler arasında kurulan ilişkilerde anlamlılık değerlerinin açıklanan sınırlar dâhilinde olması, elde edilen çıktıların istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu gösterir.

Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli



Veriler değerlendirilirken, öncelikle verilerin normal şekilde dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Verilerin, normal dağılım sergilediğinin kabulü adına Skewness değerinin 3'ten, Kurtosis değerinin de 10'dan küçük bir değer alması gerekir (Kline, 1998). Çalışmadaki verilerin çarpıklık ve basıklık seviyelerinin belirtilen bu aralıklar içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Çok değişkenli normallik varsayımı, AMOS paket programı kullanılarak gerçekleştirilen çok değişkenli normallik testinden elde edilen sonuçlara göre anlamlıdır (Multivariate Kurtosis = 9,982).

Yukarıda Şekil 5'te sunulan araştırma modeline ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kontrolü AMOS paket programı ile yapılarak, analizin sonuçlarına ilişkin bilgilere Tablo 22'de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin, uyum iyiliği değerlerinin iyi olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/df=1,490$; $GFI=0,957$; $CFI=0,995$; $IFI=0,995$; $AGFI=0,927$; $RMR=0,019$; $RMSEA=0,045$). Araştırma modelinin, kabul edilebilirlik koşullarını sağlaması, çalışma için yapılacak analizlere devam edilmesini ve bu sayede öne sürülen hipotezlerin testlerinin gerçekleştirilebilmesini sağlamıştır.

Tablo 22. Araştırma Modeline İlişkin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	1,490	0,957	0,995	0,995	0,927	0,019	0,045

4.3.5.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bu çalışmada gerçekleştirilen ve Tablo 23'te belirtilen regresyon analizi sonuçlarına göre, araştırmada yer alan bağımsız değişkenlerin incelenen bağımlı değişken üzerine yaptığı etkiyi araştıran model anlamlıdır ($F = 0,208$, $p < 0,001$). Ulaşılan sonuçlar değerlendirildiğinde kontrol değişkenlerin yabancılaşma yaşanması üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, istismarcı davranışlara maruz kalmanın, yabancılaşma üzerine sahip olduğu etkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($Beta = 0,387$ $p = 0,000$). Buna göre çalışmanın istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif bir biçimde belirlenen varsayımı doğrulanarak, Hipotez 7'nin kabulü sağlanmıştır. Sonuçlara göre ayrıca ele alınan koşulsal değişken kurum içi arkadaşlığın da yabancılaşma üzerinde etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir ($Beta = -0,146$, $p = 0,021$).

Tablo 23. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	-,016	-,229	,819	,015	,221	,825	,013	,207	,836
Yaş	,007	,066	,947	,008	,088	,930	,005	,055	,956
Gelir	-,143	-1,798	,073	-,075	-,999	,319	-,057	-,765	,445
Eğitim	,097	1,223	,222	,020	,265	,792	,007	,090	,928
Süre	,035	,459	,647	-,021	-,287	,775	-,004	-,057	,955
Pozisyon	-,050	-,735	,463	-,059	-,935	,351	-,064	-1,018	,310
Akademik Unvan	-,162	-1,577	,116	-,052	-,536	,592	-,044	-,459	,647
Medeni Durum	,026	,370	,712	,003	,044	,965	,002	,033	,974
İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma				,329	5,077	,000	,387	5,617	,000
Kurum içi Arkadaşlık				-,136	-2,149	,033	-,146	-2,332	,021
İstismarcı Dav. X Kurum içi Arkadaşlık							,150	2,316	,021
R ²	,054			,190			,208		
R	,232			,436			,456		
F	1,651			5,384			5,475		
Anlamlılık	0,000			0,000			0,000		

N = 241. Standardized regression coefficients

4.3.5.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkilerinin Sonuçları

Bu çalışmada bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide aracı değişkenin sahip olduğu aracılık etkisinin ölçümü SPSS PROCESS uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Hipotez 8'e göre güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir. Bu hipotezin testi SPSS'de PROCESS kullanılarak Model 4 olarak belirtilen metot ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 24'te görüldüğü gibi, istismarcı davranışlara maruz kalma ile

yabancılaşma arasındaki ilişkide güvencesizlik algısının aracılık etkisi anlamlıdır ($B = ,07$, $SE = ,01$, $Z = 3,92$, $p = ,00$). Dolayısıyla, güvencesizlik algısının istismarcı davranışlara maruz kalma ve yabancılaşma arasındaki sahip olduğu aracılık etkisi doğrulanıp, Hipotez 8 kabul edilmiştir.

Tablo 24. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları

Yabancılaşma (<i>Bağımlı Değişken</i>)				
	Effect	(SE)	Z	P
Güvencesizlik Algısı	0,07	0,01	3,92	0,00

4.3.5.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Aşağıdaki modelde yöneticinin istismarcı davranışlarına maruz kalmanın yabancılaşma üzerindeki etkileri üç adımda değerlendirilmiştir. Modelde ele alınan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken ise yabancılaşmadır. Yapılan analizin ilk adımında çalışanların cinsiyeti, yaşı, gelir durumu, eğitim seviyesi, işyerindeki çalışma süresi, işyerindeki pozisyonu, akademik unvanı ve medeni durumu kontrol değişkenler olarak araştırmada yer almaktadır. Analizin ikinci adımında kurum içi arkadaşlık koşulsal değişkeni modele dâhil edilerek, regresyon analizi tekrarlanmıştır. Son olarak analizin üçüncü adımında ise, araştırma modeline etkileşim değişkeni (istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlık) eklenip, regresyon analizine tekrar başvurulmuştur. Bunun yanı sıra araştırmada yer alan koşulsal değişkenin basit eğim (simple slope) değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığının testi gerçekleştirilmiştir.

Kontrol değişkenlerinin ele alındığı analizin ilk adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,054$, $p < 0,001$). Sonuçlar incelendiğinde çalışmada değerlendirmeye alınan kontrol değişkenlerinin yabancılaşma üzerinde etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

Koşulsal değişkenin dâhil edildiği analizin ikinci adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini incelemekte olan model anlamlıdır ($F = 0,190$, $p < 0,001$).

Sonuçlar değerlendirildiğinde ele alınan kontrol değişkenlerinin yabancılaşıma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre araştırmadaki koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın da yabancılaşıma etkisinin anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir ($Beta = -0,136$, $p = 0,033$). Ayrıca çalışmada istismarcı davranışlara maruz kalmanın çalışanların yabancılaşmasını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği de belirlenmiştir ($Beta = 0,329$, $p = 0,000$).

Son olarak Tablo 25’te de gösterildiği haliyle araştırmaya etkileşim değişkeninin de eklenip, regresyon analizinin tekrarlandığı analizin üçüncü adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçları ifade etmektedir ki, bağımsız değişkenin araştırmanın bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,208$, $p < 0,001$). Analiz sonuçlarına bakıldığında araştırmadaki kontrol değişkenlerin kurumdaki yabancılaşıma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Sonuçlara göre araştırmadaki koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın da yabancılaşıma etkisinin anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir ($Beta = -0,146$, $p = 0,021$). Dolayısıyla araştırmanın kurum içi arkadaşlık düzeyleri ile yabancılaşıma arasında anlamlı ve negatif yöne sahip ilişki bulunmaktadır varsayımı kanıtlanmıştır. Çalışmada yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalmanın, çalışanların yabancılaşmaları üzerine doğrudan etkisinin bulunduğu da tespit edilmiştir ($Beta = 0,387$, $p = 0,000$). Ayrıca analiz sonuçlarına göre etkileşim değişkeni olan istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlık değişkeninin de yabancılaşıma üzerinde etkisinin bulunduğu belirlenmiştir ($Beta = 0,150$, $p = 0,021$).

Tablo 25. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşıma Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: Yabancılaşıma (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Yabancılaşıma (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Yabancılaşıma (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	-,016	-,229	,819	,015	,221	,825	,013	,207	,836
Yaş	,007	,066	,947	,008	,088	,930	,005	,055	,956
Gelir	-,143	-1,798	,073	-,075	-,999	,319	-,057	-,765	,445
Eğitim	,097	1,223	,222	,020	,265	,792	,007	,090	,928
Süre	,035	,459	,647	-,021	-,287	,775	-,004	-,057	,955
Pozisyon	-,050	-,735	,463	-,059	-,935	,351	-,064	-1,018	,310

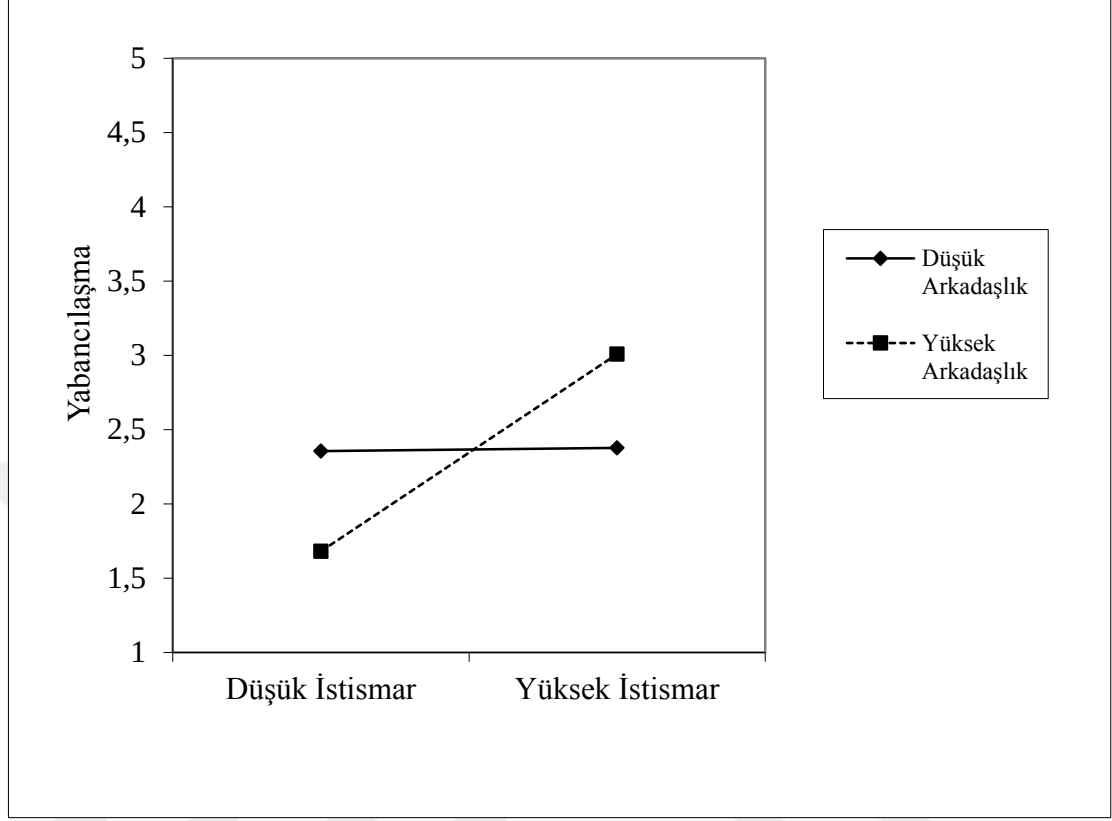
Tablo 25. (Devamı)

	Adım 1: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)		
Akademik Unvan	-,162	-1,577	,116	-,052	-,536	,592	-,044	-,459	,647
Medeni Durum	,026	,370	,712	,003	,044	,965	,002	,033	,974
İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma									
Kurum içi Arkadaşlık				-,136	-2,149	,033	-,146	-2,332	,021
İstismarcı Dav. X Kurum içi Arkadaşlık							,150	2,316	,021
R ²	,054			,190			,208		
R	,232			,436			,456		
F	1,651			5,384			5,475		
Anlamlılık	0,000			0,000			0,000		

N = 241. Standardized regression coefficients

Çalışmada öncelikle, kurumda yabancılaşma üzerinde yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma ile kurum içi arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı belirlenmiştir ($Beta = 0,150$, $p = 0,021$) (Tablo 25, Şekil 6). Sonrasında yapılan basit eğim analizi ile ulaşılan sonuçlara göre kurum içi arkadaşlık düzeyi düşük olan çalışanların yüksek istismarcı davranışlara maruz kalmaları durumunun, yabancılaşmaları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir ($Beta = 0,007$, $t = 0,080$, $p = 0,936$). Ayrıca kurum içi arkadaşlık düzeyi yüksek olan çalışanlarda ise yüksek istismarcı davranışlara maruz kalma durumu, çalışanların yabancılaşmaları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir ($Beta = 0,382$, $t = 4,947$, $p = 0,000$). Buna göre “istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir” biçimindeki Hipotez 9 kabul edilmiştir.

Şekil 6. Yabancılaşma Üzerine İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma İle Arkadaşlık Etkileşiminin Etkisi



4.3.5.2.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı Aracılığıyla Yabancılaşma Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Araştırmada öne sürülen Hipotez 10'a göre istismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki kurum içi arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır. Bu hipotezin testi Model 7 kullanılarak SPSS'de PROCESS uygulaması vasıtasıyla yapılmıştır. Tablo 26'da görüldüğü gibi, yüksek düzeyde arkadaşlığın kurumda yabancılaşma üzerindeki koşulsal etkisi, anlamlıdır ($E = ,09$, $SE = ,02$, $LLCI = ,04$, $ULCI = ,15$), bunun yanı sıra düşük düzeyde arkadaşlığın yabancılaşma üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,04$, $SE = ,01$, $LLCI = ,01$, $ULCI = ,08$). Ayrıca moderated mediation endeksinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,02$, $SE = ,01$, $LLCI = ,00$, $ULCI = ,05$). Yabancılaşma üzerinde moderated mediation etkisinin bulunduğu kanıtlanarak, "istismarcı davranışlara maruz kalmanın, güvencesizlik algısı

üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır” biçimindeki Hipotez 10 kabul edilmiştir.

Tablo 26. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik)

Arkadaşlık	Yabancılaşma (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,04	(0,01)	0,02	0,08
Yüksek	0,09	(0,02)	0,04	0,15
Index of moderated mediation	0,02	(0,01)	0,00	0,05

4.3.5.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Güvencesizlik Algısı Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Aşağıdaki modelde yöneticinin istismarcı davranışlarına maruz kalmanın çalışanların nicel ve nitel güvencesizlik algıları üzerindeki etkileri üç adımda değerlendirilmiştir. Modelde ele alınan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken ise iki boyutta oluşan güvencesizlik algısının nicel ve nitel boyutlarıdır. Yapılan analizin ilk adımında çalışanların cinsiyeti, yaşı, gelir durumu, eğitim seviyesi, işyerindeki çalışma süresi, işyerindeki pozisyonu, akademik unvanı ve medeni durumu kontrol değişkenler olarak araştırmada yer almaktadır. Analizin ikinci adımında kurum içi arkadaşlık koşulsal değişkeni modele dâhil edilerek, regresyon analizi tekrarlanmıştır. Son olarak analizin üçüncü adımında ise, araştırma modeline etkileşim değişkeni (istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlık) eklenip, regresyon analizine tekrar başvurulmuştur.

İlk olarak istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik algısı arasındaki ilişkide güvencesizlik algısının nicel boyutu değerlendirmeye alınmıştır. Kontrol değişkenlerinin ele alındığı analizin ilk adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,178$, $p < 0,001$). Sonuçlar incelendiğinde değerlendirmeye alınan kontrol değişkenler içerisinde yer bulan cinsiyetin ($Beta = -0,161$, $p = 0,014$) ve akademik unvanın ($Beta = -0,444$, $p = 0,000$) nicel güvencesizlik algısı

üzerindeki etkilerinin anlamlı ve negatif olduğu bunların dışındaki kontrol değişkenlerinin (yaş, gelir, eğitim, çalışma süresi, pozisyon ve medeni durum) ise nicel güvencesizlik algısı üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Koşulsal değişkenin dâhil edildiği analizin ikinci adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini incelemekte olan model anlamlıdır ($F = 0,390, p < 0,001$). Sonuçlar değerlendirildiğinde ele alınan kontrol değişkenlerden yalnızca cinsiyet ($Beta = -0,135, p = 0,019$) ve akademik unvanın ($Beta = -0,312, p = 0,000$) nicel güvencesizlik algısı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip oldukları görülmektedir. Sonuçlara göre istismarcı davranışlara maruz kalmanın çalışanların nicel güvencesizlik algısını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği ($Beta = 0,456, p = 0,000$) ancak koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın ise nicel güvencesizlik algısına etkisinin anlamlı olmadığı ($Beta = -0,084, p = 0,126$) belirlenmiştir.

Son olarak Tablo 27’de de gösterildiği haliyle araştırmaya etkileşim değişkenin de eklenip, regresyon analizinin tekrarlandığı analizin üçüncü adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçları ifade etmektedir ki, bağımsız değişkenin araştırmanın bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,392, p < 0,001$). Analiz sonuçlarına bakıldığında araştırmadaki kontrol değişkenlerden yalnızca cinsiyet ($Beta = -0,135, p = 0,018$) ve akademik unvanın ($Beta = -0,309, p = 0,000$) nicel güvencesizlik algısı üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahip oldukları görülmektedir. Çalışmada yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalmanın, çalışanların nicel güvencesizlik algısına doğrudan etkisinin bulunduğu ($Beta = 0,477, p = 0,000$) ancak koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı ($Beta = -0,088, p = 0,110$) da ortaya konulmuştur. Ayrıca analiz sonuçlarına göre etkileşim değişkeni olan istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlık değişkeninin de nicel güvencesizlik algısı üzerinde etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir ($Beta = 0,054, p = 0,339$).

Tablo 27. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Nicel Güvencesizlik Algısı Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: Nicel Güvencesizlik Algısı (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Nicel Güvencesizlik Algısı (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Nicel Güvencesizlik Algısı (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	P	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	-,161	-2,469	,014	-,135	-2,368	,019	-,135	-2,374	,018
Yaş	,100	1,089	,277	,122	1,509	,133	,120	1,494	,137
Gelir	-,089	-1,201	,231	-,002	-,028	,977	,005	,070	,944
Eğitim	,086	1,159	,248	-,010	-,155	,877	-,015	-,228	,820
Süre	,000	-,004	,997	-,081	-1,278	,202	-,074	-1,176	,241
Pozisyon	,069	1,085	,279	,057	1,034	,302	,055	1,002	,317
Akademik Unvan	-,444	-4,648	,000	-,312	-3,711	,000	-,309	-3,674	,000
Medeni Durum	,089	1,348	,179	,058	1,017	,310	,058	1,012	,313
İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma				,456	8,112	,000	,477	7,899	,000
Kurumiçi Arkadaşlık				-,084	-1,537	,126	-,088	-1,602	,110
İstismarcı Dav. X Kurumiçi Arkadaşlık							,054	,957	,339
R ²	,178			,390			,392		
R	,422			,624			,626		
F	6,276			14,690			13,433		
Anlamlılık	0,000			0,000			0,000		

N = 241. Standardized regression coefficients

İkinci olarak ise istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik algısı arasındaki ilişkide güvencesizlik algısının nitel boyutu ele alınmıştır. Kontrol değişkenlerinin ele alındığı analizin ilk adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,103$, $p < 0,001$). Sonuçlar incelendiğinde nitel güvencesizlik algısı üzerinde kontrol değişkenler içerisinde yer bulan yaş ($Beta = 0,238$, $p = 0,014$) ve eğitim ($Beta = 0,152$, $p = 0,050$) değişkenlerinin etkilerinin anlamlı ve pozitif; gelir ($Beta = -0,191$, $p = 0,015$) ve akademik unvanın ($Beta = -0,238$, $p = 0,018$)

ise etkilerinin anlamlı ve negatif olduğu belirlenmiş ancak bunların dışındaki kontrol değişkenlerinin (cinsiyet, çalışma süresi, pozisyon ve medeni durum) ise nitel güvencesizlik algısı üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Koşulsal değişkenin dâhil edildiği analizin ikinci adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini incelemekte olan model anlamlıdır ($F = 0,331, p < 0,001$). Sonuçlar değerlendirildiğinde nitel güvencesizlik algısı üzerinde kontrol değişkenlerinden yaş ($Beta = 0,207, p = 0,015$) değişkeninin anlamlı ve pozitif; çalışma süresi ($Beta = -0,164, p = 0,013$) ve pozisyon ($Beta = -0,121, p = 0,037$) değişkenlerinin anlamlı ve negatif etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Sonuçlara göre istismarcı davranışlara maruz kalmanın çalışanların nitel güvencesizlik algısını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği ($Beta = 0,318, p = 0,000$) ve ayrıca koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın da nitel güvencesizlik algısına etkisinin anlamlı olduğu ($Beta = -0,310, p = 0,000$) belirlenmiştir.

Son olarak Tablo 28’de de gösterildiği haliyle araştırmaya etkileşim değişkenin de eklenip, regresyon analizinin tekrarlandığı analizin üçüncü adımında elde edilen çoklu regresyon analizinin sonuçları ifade etmektedir ki, bağımsız değişkenin araştırmanın bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,343, p < 0,001$). Analiz sonuçlarına bakıldığında nitel güvencesizlik algısı üzerinde araştırmadaki kontrol değişkenlerinden yaş ($Beta = 0,204, p = 0,016$) değişkeninin anlamlı ve pozitif; çalışma süresi ($Beta = -0,151, p = 0,023$) ve pozisyon ($Beta = -0,125, p = 0,030$) değişkenlerinin anlamlı ve negatif etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışmada yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalmanın, çalışanların nitel güvencesizlik algısına doğrudan etkisinin bulunduğu ($Beta = 0,365, p = 0,000$) tespit edilmiştir. Ayrıca koşulsal değişken olan kurum içi arkadaşlığın da nitel güvencesizlik algısı üzerinde etkisinin anlamlı ve negatif olduğu ($Beta = -0,319, p = 0,000$) ortaya konulmuştur. Son olarak analiz sonuçlarına göre etkileşim değişkeni olan istismarcı davranışlara maruz kalma x kurum içi arkadaşlık değişkeninin de nitel güvencesizlik algısı üzerinde etkisinin bulunduğu belirlenmiştir ($Beta = 0,121, p = 0,042$).

Tablo 28. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Nitel Güvencesizlik Algısı Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

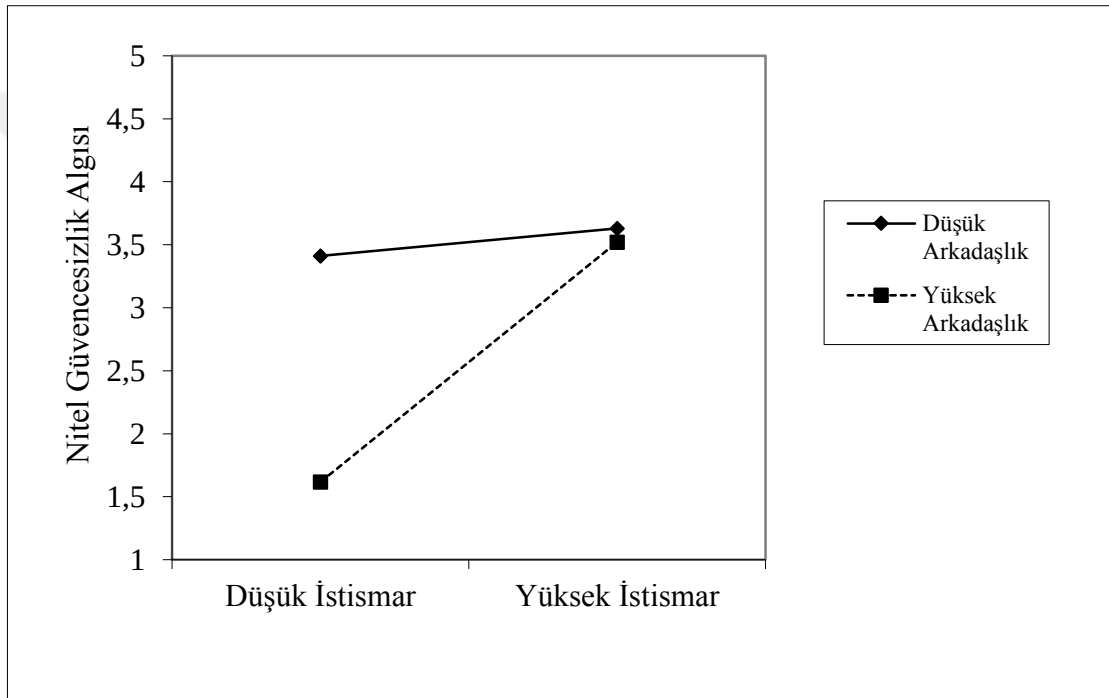
Bağımsız Değişkenler	Adım 1: Nitel Güvencesizlik Algısı (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Nitel Güvencesizlik Algısı (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Nitel Güvencesizlik Algısı (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	,015	,218	,827	,073	1,217	,225	,072	1,212	,227
Yaş	,238	2,471	,014	,207	2,451	,015	,204	2,437	,016
Gelir	-,191	-2,461	,015	-,112	-1,641	,102	-,097	-1,433	,153
Eğitim	,152	1,969	,050	,058	,852	,395	,047	,700	,485
Süre	-,114	-1,525	,129	-,164	-2,493	,013	-,151	-2,294	,023
Pozisyon	-,111	-1,675	,095	-,121	-2,103	,037	-,125	-2,182	,030
Akademik Unvan	-,238	-2,381	,018	-,097	-1,102	,271	-,091	-1,036	,301
Medeni Durum	,050	,725	,469	,025	,415	,679	,024	,408	,684
İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma				,318	5,398	,000	,365	5,807	,000
Kurum içi Arkadaşlık				-,310	-5,403	,000	-,319	-5,575	,000
İstismarcı Dav. X Kurum içi Arkadaşlık							,121	2,045	,042
R ²	,103			,331			,343		
R	,321			,576			,586		
F	3,333			11,396			10,884		
Anlamlılık	0,001			0,000			0,000		

N = 241. Standardized regression coefficients

Çalışmada öncelikle, nitel güvencesizlik algısı üzerinde yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma ile kurum içi arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı belirlenmiştir ($Beta = 0,121$, $p = 0,042$) (Tablo 28, Şekil 7). Sonrasında yapılan basit eğim analizi ile ulaşılan sonuçlara göre kurum içi arkadaşlık düzeyi düşük olan çalışanların yüksek istismarcı davranışlara maruz kalmaları durumunun, nitel güvencesizlik algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir ($Beta = 0,063$, $t = 0,429$, $p = 0,668$). Ayrıca kurum içi arkadaşlık düzeyi yüksek olan çalışanlarda ise yüksek istismarcı davranışlara maruz kalma durumu, çalışanların nitel güvencesizlik

algısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir ($Beta = 0,547$, $t = 4,585$, $p = 0,000$). Buna göre yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma ile güvencesizlik algısı arasındaki ilişki kurum içi arkadaşlığı yüksek düzeyde olan kişilerde, arkadaşlığı düşük düzeyde olanlara göre daha kuvvetlidir biçimindeki Hipotez 11 güvencesizlik algısının nicel boyutu kapsamında destek bulmayıp, nitel boyutunda desteklenerek kısmen kabul edilmiştir.

Şekil 7. Nitel Güvencesizlik Algısı Üzerine İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma İle Arkadaşlık Etkileşiminin Etkisi



4.3.5.4. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Araştırma kapsamında istismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı ve yabancılaşma üzerinden ayrılma niyetine etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolünün testi Model 83 kullanılarak SPSS’de PROCESS uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir. Tablo 29’da görüldüğü gibi, yüksek düzeyde arkadaşlığın ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi, anlamlıdır ($E = ,06$, $SE = ,02$, $LLCI = ,02$, $ULCI = ,10$), bunun yanı sıra düşük düzeyde arkadaşlığın ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,02$, SE

= ,01, *LLCI* = ,01, *ULCI* = ,05). Ayrıca moderated mediation endeksinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,01$, $SE = ,00$, *LLCI* = ,00, *ULCI* = ,03). Elde edilen sonuçlara göre istismarcı davranışlara maruz kalmanın, güvencesizlik algısı ve yabancılaşma üzerinden ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır.

Tablo 29. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik ve Yabancılaşma)

Arkadaşlık	Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,02	(0,01)	0,01	0,05
Yüksek	0,06	(0,02)	0,02	0,10
Index of moderated mediation	0,01	(0,00)	0,00	0,03

4.3.6. Çalışma 1’e Yönelik Tartışma

Çalışmada yer alan ölçeklerdeki maddelerin nasıl uyarlandığı konusuna açıklık getirmemek tipik bir sorundur (Zhang ve Shaw, 2012: 9). Uyarılama aşamasında çeviri-geri çeviri (back-translation) yöntemine başvurulmuştur (Brislin, 1970). Bu kapsamda İngilizce bilgisi iyi seviyede olan üç öğretim elemanı tarafından birbirlerinden bağımsız şekilde Türkçe’ye çevirisi yapılan anketler, ilgili öğretim elemanlarınca incelenmiş ve lüzum görülen düzeltmeler sonrası oluşturulan anketlerin Türkçe versiyonların, İngilizce ve Türkçe dillerini akıcı bir şekilde konuşabilen bir öğretim üyesi tarafından İngilizce’ye geri çevirileri yapılmıştır. Öğretim elemanları tarafından geri çevirileri yapılan anket formları ile anketlerin orijinal halleri hem anlam hem de biçim yönleri bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan çevirilerin uygun olduğuna kanaat getirilmesinin ardından da anketlere son hâlleri verilerek, bu doğrultuda uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

Bu tez çalışmasında yer alan “istismarcı davranışlara maruz kalma ölçeği”, Tepper tarafından 2000 yılında gerçekleştirilen çalışmada “istismarcı yönetim ölçeği” adı ile geliştirilmiştir (Tepper, 2000: 189-190). Ölçek 15 ifadeden oluşmaktadır ve yaptığımız çalışmada, çalışma 2 kapsamında bu 15 ifadenin Türkçe çevirisi yapılarak, uyarlanmıştır. Bu ifadeler arasında “Öğretim elemanı duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.”, “Öğretim elemanı beni başkalarının önünde aşağılar.”, “Öğretim elemanı derslerdeki çabalarımı

takdir etmez.”, “Öğretim elemanı benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.” ve “Öğretim elemanı beceriksiz olduğumu söyler.” gibi maddeler örnek olarak verilebilir. İstismarcı akademisyen davranışları değişkeninin ölçeğindeki ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre ele alınmıştır (1- Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Sık Sık, 5- Her Zaman) (Bakınız Ek 2: Anket Formu). *İstismarcı yönetim ölçeğinin, istismarcı davranışlara maruz kalma* şeklinde uyarlamasının yapılmasıyla, üniversite öğrencilerinin öğretim elemanları tarafından sergilenebilen istismarcı bir takım davranışlardan da etkilenebileceklerine yönelik yeni bir bakış açısının ortaya konulması imkânı tanınmış ve bu sayede mevcut kavramdan yeni bir kavramın türetilmesi ile teoriye katkıda bulunulmuştur.

Çalışma 1’de elde edilen bulgular, istismarcı yönetim davranışlarının, akademik personeller üzerinde etkisinin bulunduğunu ve bu ilişkiye güvencesizlik algısı ve kurumda yabancılaşma yaşamalarının aracılık ettiğini; ilişki üzerinde çalışanlar arasında kurulan arkadaşlıkların ise koşulsal role sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda ortaya konulan hipotezlerden, Hipotez 4 destek bulmayarak reddedilmiş; diğer hipotezler ise desteklenerek kabul edilmiştir (Tablo 30). Dolayısıyla yönetimin istismarcı davranışları ve kurum içi arkadaşlıkları, kurumun saygınlık kazanması, kamuoyunda iyi bir izlenime sahip olması, başarısı ve akademik personellerin de kariyer gelişimleri açısından üst yönetimler tarafından göz önünde bulundurulması, üzerine düşünülmesi ve gerekli olan tedbirlerin alınmasını gerektiren konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 30. Çalışma 1 Hipotezlerin Testi

Hipotez 1:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	Kabul
Hipotez 2:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide güvencesizlik algısı aracı bir etkiye sahiptir.</i>	Kabul
Hipotez 3:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide yabancılaşma aracı bir etkiye sahiptir.</i>	Kabul
Hipotez 4:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Ret
Hipotez 5:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul

Tablo 30. (Devamı)

Hipotez 6:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul
Hipotez 7:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	Kabul
Hipotez 8:	<i>Güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlar ile yabancılaşma arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir.</i>	Kabul
Hipotez 9:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul
Hipotez 10:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalmanın, güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır.</i>	Kabul
Hipotez 11:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul

4.4. Çalışma 2'nin Yöntemi

Çalışma 1'deki hipotezlerin genellenilebilirliğini sınamak amacıyla ikinci bir örneklem olan öğrenciler üzerinde senaryo analizi yöntemiyle de hipotezler test edilmiştir.

Bu bölümde hipotezlerin testi için regresyon analizi ve process analizine başvurulmuştur. Bunun yanı sıra çalışma 2'de ulaşılan sonuçlar arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını değerlendirmek amacıyla ANOVA analizi sonuçları verilmiştir. Verilerin testleri SPSS 21 paket programı ve PROCESS eklentisi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

4.4.1. Katılımcılar ve Prosedür

Çalışma 2'de seçilen örneklem, üniversitelerdeki öğrencilerden oluşmaktadır. Hem çalışma 1'de seçilen örneklemin üniversitede çalışmakta olan akademik personellerden oluşması nedeniyle yine üniversite bağlamından gidilerek tamamlayıcı bir nitelik taşıması hem de kurumlarında çeşitli koşullarda eğitim hayatını sürdüren her bir

bireyin, istismarcı davranışlara maruz kalabilir durumda olması, örneklem grubu olarak üniversite öğrencilerinin tercihinde etkili olmuştur.

Literatürde yer alan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan anket formları yüz yüze olarak dört ayrı gruba rastgele atanan 220 kişilik öğrenci grubuna dağıtılarak, katılımcılara ilişkin ortaya çıkan demografik özellikler Tablo 31’de görülmektedir.

Tablo 31. Katılımcılar İle İlgili Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	108	%49,1
	Kadın	112	%50,9
Yaş	18-25 yaş aralığında	158	%71,8
	26-35 yaş aralığında	62	%28,2
Eğitim	Yüksekokul öğrencisi	40	%18,2
	Fakülte öğrencisi	112	%50,9
	Yüksek lisans öğrencisi	44	%20
	Doktora öğrencisi	24	%10,9

Anket verilerindeki dağılıma göre katılımcıların %49,1’i ($n=108$) erkek, %50,9’u ($n=112$) kadındır. Katılanların %71,8’i ($n=158$) 18 ile 25 yaş aralığında ve %28,2’si ($n=62$) ise 26 ile 35 yaş aralığındadır. Ayrıca ankete katılım sağlayan öğrencilerin %18,2’si ($n=40$) yüksekokul öğrencisi, %50,9’u ($n=112$) fakülte öğrencisi, %20’si ($n=44$) yüksek lisans öğrencisi ve %10,9’u ($n=24$) da doktora öğrencisidir.

Çalışma 2, öğrenci katılımcılar üzerinde, daha önce oluşturulmuş bir senaryoya bağlı kalınarak yapılan kontrollü bir çalışmadır. Bu çalışma, katılımcıların bulundukları üniversitede akademisyenler tarafından öğrencilere karşı sergilenen tutum ve davranışlar hakkında bilgilendirilmesine dayanmaktadır. Bu deney ile öğrencilerin, üniversitelerinde maruz kaldıkları tutum ve davranışlar karşısında verecekleri tepkiler ölçülmek istenmiştir.

Senaryo analizi şeklinde tasarlanan bu çalışmada toplam 4 senaryo oluşturulmuştur. Senaryo analizinin ilk aşamasında; 1. senaryo düşük istismar x düşük sınıf arkadaşlığı, 2. senaryo yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı, 3. senaryo düşük istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı ve 4. senaryo yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı olmak üzere dört ayrı senaryo grubu oluşturuldu ve toplamda 220 üniversite

öğrencisinden oluşan katılımcılar rastgele seçilip, 55'er kişilik bu gruplardan birine dâhil edilerek sıralara yerleştirildi. Katılımcılar daha sonra çalışmanın üniversitelerindeki son gelişmelerle ilgili olduğunu ve deneyi yapanın bu gelişmelere, özellikle de öğrencilerin bu gelişmelere verdiği tepkilere ilgi duyduğunu öğrendiler. Bu gelişmeleri öğrencilere duyurmak için hazırlıklar yapılsa da, üniversite yönetiminin deneyi yapan kişiye fenomeni incelemesi ve dolayısıyla gelişmeleri gerçekte amaçlanandan daha önce bazı öğrencilere duyurması için izin verdiği söylendi.

İkinci aşamada, hazırlanan senaryoların öğrencilere tanıtımı gerçekleştirildi. Spesifik olarak, katılımcılar ilk senaryoda derslerine giren akademisyenlerin öğrencilerine karşı sergiledikleri düşük düzeyde istismarcı davranışları; ikinci senaryoda ise tam tersi bir durum olarak derslerine giren akademisyenlerce sergilenen kötü davranışlardan muzdarip olduklarını ve öğretim elemanlarının onlara karşı oldukça sert bir tutum sergilediğini okudular (Bakınız Ek 3: Çalışma 2 Manipülasyonlar). Bunun bir sonucu olarak, üniversitede öğrencilere karşı sergilenen davranışlarda adaletsizlikler ortaya çıkacaktır ve dolayısıyla kurum içerisinde son derece kaygı verici olumsuz bir hava oluşacaktır. Bu değişikliklere karşı ilk tepkileri araştırıldığında, birçok öğrenci paradigmanın deneysel gerçekçilik doğrultusunda ciddi endişelerini dile getirdiler. Çalışma kapsamında istismarcı akademisyen davranışının yanı sıra sınıf arkadaşlığının da senaryo analizine dâhili gerçekleştirilmiş ve sınıftaki arkadaşlık ortamının durumu da iyi ve kötü olmak üzere iki senaryo ile öğrencilere sunulurken değerlendirilmeye alınmıştır.

Son aşamada ise katılımcılar, dâhil oldukları senaryo grubu doğrultusunda ilgili senaryo gereği kendilerine yönelik sergilenen tutumun ve sahip oldukları arkadaşlık ortamının yine kendileri üzerinde neden olduğu etkiyi değerlendirdikleri bir anket formunu doldurdular. Yapılan araştırma yaklaşık iki aylık bir sürede tamamlandı. Spesifik olarak, katılımcılar akademisyenler tarafından öğrencilere karşı sergilenen tutum ve davranışların ve sınıf arkadaşlıklarının “bir kurumun kimliğini ve öğrenci davranışlarını” etkileyebileceğini öğrendiler.

4.4.2. Veri Toplama Araçları

İstismarcı öğretim elemanı davranışı değişkeni, dersin öğretim elemanının öğrenciler tarafından algılanışı olarak işlevselleştirildi. Sınıf arkadaşlığı değişkeni ise, öğrenciler arasında sınıf içerisinde kurulan karşılıklı güven, bağlılık ve benzer ilgi

alanları kapsayan gayri resmi ilişkiler olarak işlevselleştirildi. Güvencesizlik algısını, yabancılaşma duygusunu ve ayrılma niyetini değerlendirmek için davranışsal ölçekler kullanıldı. İstismarcı öğretim elemanı ve sınıf arkadaşlığı manipülasyon değişkenlerdi. Çalışma kapsamında kullanılan orijinal ölçekler öğrencilerin dolduracağı şekilde dönüştürüldü.

4.4.2.1. Bağımsız Değişkenler

İstismarcı öğretim elemanı manipülasyonu. Çalışma 1’de yer alan kavramlar çalışma 2’de öğrenci örneklemine yönelik olarak adapte edilmiştir. Çalışma 2 kapsamında istismarcı yönetimden uyarlanan istismarcı öğretim elemanı davranışı, üniversitelerinde öğretim elemanı tarafından öğrencilerin, sürekli olarak fiziksel şiddet dışında sözlü ve sözsüz şekillerde maruz kaldıkları davranışlar karşısında sahip oldukları algıları biçiminde ifade edilebilir. Tepper (2000: 178-190) tarafından geliştirilen istismarcı yönetim ölçeğinden yararlanılarak, üniversitedeki akademisyenlerin, öğrencilere karşı sergiledikleri tutum ve davranışların etkisinin derecesini düşük ve yüksek istismarcı davranışlar biçiminde manipüle ettik (bkz. Ek 3). Ölçekte yer alan ifadeler arasında “öğretim elemanı derslerdeki çabalarımı takdir etmez”, “öğretim elemanı bana karşı kabadır” gibi ifadeler yer almaktadır. Katılımcılar tarafından ölçekteki ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1 = Hiçbir Zaman, 5 = Her Zaman) (Bakınız Ek 2: Çalışma 2 Anket Formu).

Sınıf arkadaşlığı manipülasyonu. Çalışma 2’de ele alınan okul arkadaşlığını öğrencilerin sınıf içerisinde sahip oldukları yakınlık olarak ifade etmek mümkündür. Nielsen ve arkadaşları (2000: 628-643) tarafından geliştirilen kurum içi arkadaşlık ve yönetici arkadaşlığı boyutlarından oluşan işyerinde arkadaşlık ölçeğinin kurum içi arkadaşlık boyutundan yararlanılarak, üniversitede öğrencilerin birbirleriyle ilişkilerinin derecesini düşük ve yüksek arkadaşlık olarak manipüle ettik (bkz. Ek 3). Ölçekteki ifadeler arasında “sınıf arkadaşlarıma çok güvенеbilirim”, “sevdiğim sınıf arkadaşlarımı görebilmek amacı ile okula giderim” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin maddeleri 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirmeye alınmıştır (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) (Bakınız Ek 2: Çalışma 2 Anket Formu).

4.4.2.2. Bağımlı Değişkenler

Güvencesizlik algısı. Çalışma 2 de ele alınan okul güvencesizliğini, öğrencinin üniversitesinden kendi istemi dışında atılabileceğine yönelik hissettiği kaygı olarak tanımlamak mümkündür. Çalışma 1'de olduğu gibi, güvencesizlik algısı ölçeğini kullanarak katılımcıların üniversite güvencesi dereceleri değerlendirilmiştir (Hellgren vd., 1999). Güvencesizlik ölçeği, öğrencilerin dolduracağı şekilde dönüştürüldü. Çalışma 2 kapsamında iki boyutlu güvencesizlik algısı ölçeğinin nitel güvencesizlik algısı boyutunda yer alan “Kurumumda geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir”, “Kurumumun yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş içeriği sağlayacağını düşünüyorum”, “Kurumumun benim uzmanlığıma gelecekte de ihtiyaç duyacağına inanıyorum” ve “Kurumumda ücret artışı umut vericidir” maddeleri öğrenciler açısından uygun olmadığından, “Okulumdan istemeden ayrılmak konusunda kaygılanıyorum” gibi maddelerden oluşan nicel güvencesizlik algısı boyutu değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılar tüm ifadeleri 5 puanlık bir ölçek biçimde yanıtladılar (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek 2: Çalışma 2 Anket Formu).

Yabancılaşma. Çalışma 2’de değerlendirmeye alınan okula yabancılaşma, öğrencinin üniversitesindeki eğitim-öğretim faaliyetlerine duyarsız olması ve derslerine karşı ilgisizliği olarak ifade edilebilir. Çalışma 1'de olduğu gibi, üniversiteye yabancılaşma ölçeğini kullanarak katılımcıların okula karşı sergiledikleri tutumları incelenmiştir (Nair ve Vohra, 2010). Yabancılaşma ölçeği, öğrencilerin dolduracağı şekilde dönüştürüldü. Ölçekte “yıllar içinde üniversitem hakkında hayal kırıklığına uğradım”, “okulumda daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Katılımcılar tüm maddelere 5’li Likert ölçeği doğrultusunda cevap verdiler (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek 2: Çalışma 2 Anket Formu)..

Ayrılma niyeti. Çalışma 2 de yer alan okuldan ayrılma niyeti, öğrencinin eğitimini sürdürdüğü mevcut üniversitesinden ayrılma konusundaki düşüncesi ve buna yönelik taşıdığı niyet olarak tanımlanabilir. Çalışma 1'de olduğu gibi, üniversiteden ayrılma niyeti ölçeğini kullanarak katılımcıların tutumları değerlendirilmiştir (Colarelli, 1984). Ayrılma niyeti ölçeği, öğrencilerin dolduracağı şekilde dönüştürüldü. Ölçekte bulunan maddeler, “sık sık okuldan ayrılmayı düşünüyorum” ve “gelecek yıl için daha

iyi bir bölüme ya da üniversiteye geçişi düşünüyorum” ifadelerini içermektedir. Üniversiteden ayrılma niyeti değişkeninin ölçeği 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirmeye alınmıştır (1 = Hiçbir Zaman, 5 = Her Zaman) (Bakınız Ek 2: Çalışma 2 Anket Formu).

4.5. Çalışma 2 Sonuçları

Aşağıda senaryo analizi gereği üniversite öğrencilerinin akademisyenler tarafından düşük ve yüksek istismara maruz kalmalarının güvencesizlik algıları, yabancılaşma duyguları ve ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. İlgili çalışmadaki bağımsız değişken düşük veya yüksek istismar; bağımlı değişkenler güvencesizlik algısı, yabancılaşma duygusu ve ayrılma niyeti; koşulsal değişken ise sınıf arkadaşlığıdır. Verilerin testi için SPSS’de PROCESS uygulamasındaki Model 1’de belirten yöntem kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığını değerlendirmek amacıyla da ANOVA analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçları verilmiştir.

Manipülasyon Değişkenlerin Kontrolü. Araştırmada istismarcı davranışlar ve arkadaşlık manipülasyon değişkenlerdir. Senaryo çalışması kapsamında öğrencilere sunulan düşük istismar (düşük istismar x düşük arkadaşlık, düşük istismar x yüksek arkadaşlık) ile yüksek istismar (yüksek istismar x düşük arkadaşlık, yüksek istismar x yüksek arkadaşlık) durumlarına yönelik elde edilen geri bildirimler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Düşük istismar grubunun istismar ortalamaları ile yüksek istismar grubunun istismar ortalamalarına bakılmıştır. Bu bağlamda iki adet düşük istismar grubunun istismar ortalamaları ($M = 1,21$, $SD = 0,19$); iki adet yüksek istismar grubunun istismar ortalamaları ($M = 4,80$, $SD = 0,17$) ortaya konulmuştur. Sonuçlar göstermektedir ki, düşük istismar gruplarının ortalamaları ile yüksek istismar grubunun ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar ($p < ,001$) vardır. Dolayısıyla elde ettiğimiz geri bildirimler manipülasyonumuzun başarılı olduğunu ortaya koymaktadır.

4.5.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Analiz Sonuçları

Aşağıda sunulan tabloda öğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalmanın öğrencilerin okuldan ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri üç adımda değerlendirilmiştir. Modelde ele alınan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken ise ayrılma niyetidir. Yapılan analizin ilk adımında üniversite öğrencilerinin cinsiyeti, yaşı ve eğitim seviyesi kontrol değişkenler olarak araştırmada yer almaktadır. Analizin ikinci adımında arkadaşlık koşulsal değişkeni modele dâhil edilerek, regresyon analizi tekrarlanmıştır. Son olarak analizin üçüncü adımında ise, araştırma modeline etkileşim değişkeni (istismarcı davranışlara maruz kalma x arkadaşlık) eklenip, regresyon analizine tekrar başvurulmuştur.

Kontrol değişkenlerinin ele alındığı analizin ilk adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini inceleyen model anlamlı değildir ($F = 0,012, p = 0,455$).

Koşulsal değişkenin dâhil edildiği analizin ikinci adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin bulgularına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini incelemekte olan model anlamlıdır ($F = 0,902, p < 0,001$). Sonuçlar değerlendirildiğinde çalışmada yer alan kontrol değişkenlerin ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Çalışmadaki koşulsal değişken olan arkadaşlığın ise ayrılma niyetine etkisi anlamlı ve negatiftir ($Beta = -0,272, p = 0,001$). Ayrıca araştırmada, istismarcı davranışlara maruz kalmanın öğrencilerin ayrılma niyetlerini doğrudan ve pozitif yönde etkilediği de belirlenmiştir ($Beta = 0,903, p = 0,000$).

Son olarak Tablo 32’de de sunulduğu haliyle araştırmaya etkileşim değişkeninin de eklenip, regresyon analizinin tekrarlandığı analizin üçüncü adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçları ifade etmektedir ki, bağımsız değişkenin araştırmanın bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,905, p < 0,001$). Ulaşılan sonuçlar değerlendirildiğinde kontrol değişkenlerin ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, istismarcı davranışlara maruz kalmanın, ayrılma niyeti üzerine etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($Beta = 0,659 p = 0,000$). Buna göre araştırmanın istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif bir biçimde belirlenen

varsayımı doğrulanarak, Hipotez 1'in kabulü sağlanmıştır. Ulaşılan bulgulara koşulsal değişken arkadaşlığın ayrılma niyeti üzerinde etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir ($Beta = -0,243, p = 0,000$). Bunun yanı sıra etkileşim değişkeni istismarcı davranışlara maruz kalma x arkadaşlığın da ayrılma niyeti üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir ($Beta = 0,253, p = 0,012$).

Tablo 32. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	,052	,758	,449	-,015	-,690	,491	-,016	-,745	,457
Yaş	,117	,999	,319	,031	,830	,408	,015	,397	,691
Eğitim	-,163	-1,396	,164	-,040	-1,082	,280	-,017	-,448	,654
İstismarcı Davranışlar				,903	42,059	,000	,659	6,697	,000
Arkadaşlık				-,272	-12,56	,000	-,243	-10,04	,000
İstismarcı Dav. X Arkadaşlık							,253	2,537	,012
R ²	,012			,902			,905		
R	,110			,950			,951		
F	0,875			394,04			337,78		
Anlamlılık	0,455			0,000			0,000		

N = 220. Standardized regression coefficients

4.5.1.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşmanın Aracılık Etkilerinin Sonuçları

Bu çalışmada bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide aracı değişkenin sahip olduğu aracılık etkisinin ölçümünde PROCESS uygulamasına başvurulmuştur. Hipotez 2'ye göre güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir. Bu hipotezin testi SPSS'de PROCESS kullanılarak Model 4 ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 33'te görüldüğü gibi, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide güvencesizlik

algısının aracılık etkisi anlamlıdır ($B = ,42$, $SE = ,05$, $Z = 7,90$, $p = ,00$). Dolayısıyla, güvencesizlik algısının istismarcı davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi aracılık etkisi doğrulanıp, Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 33. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları

Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)				
	Effect	(SE)	Z	P
Güvencesizlik Algısı	0,42	0,05	7,90	0,00

Hipotez 3'e göre yabancılaşma, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir. Bu hipotezin testi SPSS'de PROCESS kullanılarak Model 4 ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 34'te görüldüğü gibi, istismarcı davranışlara maruz kalma ile kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide yabancılaşmanın aracılık etkisi anlamlıdır ($B = ,49$, $SE = ,07$, $Z = 7,32$, $p = ,00$). Dolayısıyla, yabancılaşmanın istismarcı davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi doğrulanıp, Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 34. Yabancılaşmanın Aracılık Etkisi Sonuçları

Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)				
	Effect	(SE)	Z	P
Yabancılaşma	0,49	0,07	7,32	0,00

4.5.1.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Aşağıda öğretim elemanının istismarcı davranışlarının öğrencilerin ayrılma niyetleri üzerine etkileri incelenmiştir. Çalışmada yer alan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken ayrılma niyeti; koşulsal değişken ise arkadaşlıktır. İstismarcı davranışlara maruz kalma ve arkadaşlık düzeyleri manipüle edilerek öğrencilerin ayrılma niyeti üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Ulaşılan sonuçlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizine (ANOVA) başvurulmuştur. Bu analiz neticesinde ortaya konulan farklılığın kaynağının tespitinde hangi tamamlayıcı post-hoc

yöntemlerinin kullanılacağına belirlemek amacıyla Levene testi ile grup varyanslarının homojenliği değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirmeler sonucunda varyansların homojenlik göstermediği değişkenlerin arasında çoklu bir karşılaştırma yapabilmek adına uygun post-hoc yöntemlerinden biri olan Games-Howell çoklu karşılaştırma yöntemi uygulanmıştır (Field, 2013: 662). Bu teknik ile dört grup arasındaki ortalama farklılıkları ele alınmıştır (Bkz. Tablo 35). Öne sürülen Hipotez 4'e göre istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan bireylerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olan bireylere göre daha kuvvetlidir. Aşağıda düşük ve yüksek düzeylerde istismarcı davranışlara maruz kalmanın, düşük ve yüksek arkadaşlık seviyelerine göre öğrencilerin ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığının tespiti için tek faktörlü varyans (ANOVA) analizinin sonuçları Tablo 35'te sunulmuştur.

Tablo 35. Üniversite Öğrencilerinin Ayrılma Niyetlerine Göre Farklılaşmalarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası (İlişkisiz Gruplar)	471,694	3	157,231	589,618	,000
Grup içi (İlişkili Gruplar)	57,600	216	,267		
Toplam	529,294	219			

Tablo 35'e göre öğrencilerin ayrılma niyetleri istismarcı davranışlara maruz kalma ve arkadaşlığa göre farklılaşmaktadır ($F(3-216) = 589,618$, $p < ,001$). Öğrencilerin ayrılma niyetine yönelik ortaya çıkan bu farklılık durumunun hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Post-Hoc çoklu karşılaştırma analizine başvurulmuştur. ANOVA analizinin sonucunda ortaya konulan farklılığın anlamlı bulunması halinde, oluşan bu farklılığın dayanağını bulabilmek adına Post-Hoc testine başvurulması çalışmayı güçlendirecektir ve grup varyanslarının homojenlik gösterdiği durumlarda scheffe ve Tukey gibi testler; grup varyanslarının homojenlik göstermediği durumlarda ise Games-Howell ve Dunnett C gibi testlerinden yararlanılabileceği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2016: 49). Bu bağlamda hangi Post-Hoc testine başvurulacağına karar vermek amacıyla incelenen Levene testi sonuçları ile grup varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir ($L(3-216) = 33,652$, $p < ,05$). Bu yüzden

gruplar arasında oluşan farklılığın dayanağını belirlemek için Games-Howell Post-Hoc yöntemi kullanılmıştır.

Öğrencilerin ayrılma niyetleri üzerinde düşük ve yüksek düzeylerde istismarcı davranışlara maruz kalma ve düşük ve yüksek arkadaşlık seviyelerine göre oluşan farklılaşmanın hangi gruplar arasında değişim gösterdiğinin tespiti için Games-Howell Post-Hoc testi uygulanarak Tablo 36’da analiz sonuçları verilmiştir.

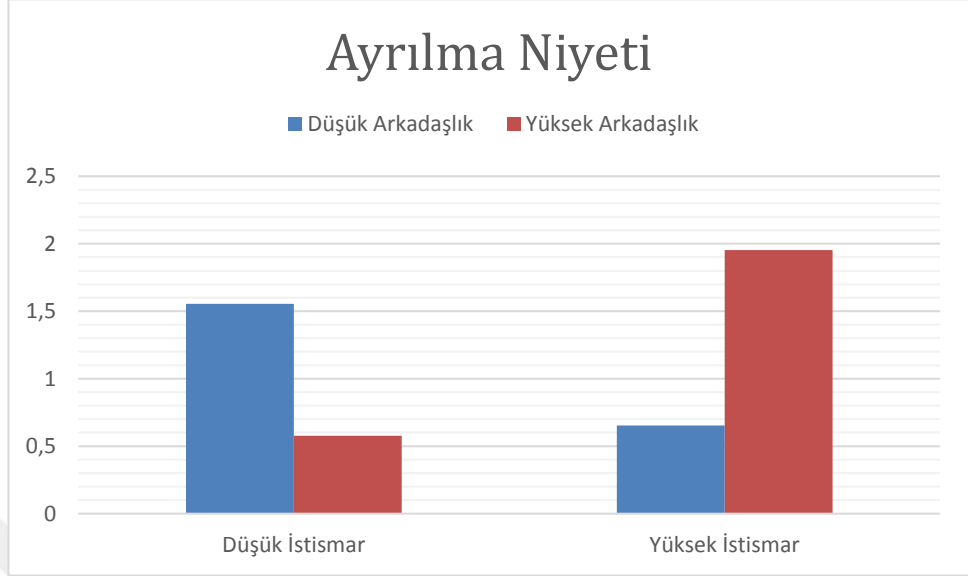
Tablo 36. Üniversite Öğrencilerinin Ayrılma Niyetlerinin İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlık Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Games-Howell Post-Hoc Testi Sonuçları

İstismar X Arkadaşlık Koşulları	İstismar X Arkadaşlık Koşulları	Ortalamalar Arası Fark	Standart Sapma	Sig.
	Yİ x DA	-2,66364*	,08299	,000
	Dİ x YA	1,05455*	,08564	,000
	Yİ x YA	-1,81818*	,12982	,000
	Dİ x DA	2,66364*	,08299	,000
	Dİ x YA	3,71818*	,05040	,000
	Yİ x YA	,84545*	,10982	,000
	Dİ x DA	-1,05455*	,08564	,000
	Yİ x DA	-3,71818*	,05040	,000
	Yİ x YA	-2,87273*	,11183	,000
	Dİ x DA	1,81818*	,12982	,000
	Yİ x DA	-,84545*	,10982	,000
	Dİ x YA	2,87273*	,11183	,000

*. 0.05 düzeyinde ortalama fark anlamlıdır. Dİ: Düşük İstismar; Yİ: Yüksek İstismar; DA: Düşük Arkadaşlık; YA: Yüksek Arkadaşlık

Tablo 36’da belirtildiği gibi düşük istismar x düşük sınıf arkadaşlığı ve yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı durumlarında farklılaşmanın yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı lehine; düşük istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı ve yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı durumlarında da farklılaşmanın yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı lehine anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 1. Öğrencilerin Ayrılma Niyeti Üzerinde İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlığın Etkisi



İstismarcı davranışlara düşük düzeylerde maruz kalma öğrencilerin ayrılmaya yönelik niyetleri üzerine etkisinde sahip olunan arkadaşlığın koşulsal rolünün testi SPSS’de PROCESS uygulaması ile Model 1 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, üniversite öğrencilerinin ayrılma niyetleri üzerinde düşük istismarcı davranışa maruz kalma ile arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($COEFF = -2871$, $SE = ,1340$, $t = -2,1425$, $p = 0,0344$, $LLCI = -,5528$, $ULCI = -,0214$). Tablo 37’de görüldüğü gibi, düşük arkadaşlığın öğrencilerin ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi anlamlıdır ($E = 1,55$, $SE = ,38$, $LLCI = ,79$, $ULCI = 2,31$), bunun yanı sıra yüksek arkadaşlığın öğrencilerin ayrılma niyetleri üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlı bulunmuştur ($E = ,57$, $SE = ,22$, $LLCI = ,12$, $ULCI = 1,03$) (Grafik 1). Buna göre düşük istismarcı davranış ile üniversite öğrencilerinin ayrılma niyeti arasındaki ilişki arkadaşlığın düşük olduğu durumda, arkadaşlığın yüksek olduğu duruma göre daha kuvvetlidir.

Tablo 37. Düşük İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları

Sınıf Arkadaşlığı	Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	1,55	(0,38)	0,79	2,31
Yüksek	0,57	(0,22)	0,12	1,03

Çalışmada, öğrencilerin ayrılma niyetleri üzerinde istismarcı davranışlara yüksek düzeylerde maruz kalma ile arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($COEFF = ,3765$, $SE = ,1671$, $t = 2,2535$, $p = 0,0263$, $LLCI = ,0453$, $ULCI = ,7078$). Tablo 38’de görüldüğü gibi, yüksek arkadaşlık seviyesinin öğrencilerin ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi anlamlıdır ($E = 1,95$, $SE = ,51$, $LLCI = ,92$, $ULCI = 2,98$), bunun yanı sıra düşük arkadaşlığın öğrencilerin ayrılma niyetleri üzerindeki koşulsal etkisinin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($E = ,65$, $SE = ,29$, $LLCI = ,06$, $ULCI = 1,23$) (Grafik 1). Buna göre istismarcı davranışlara yüksek düzeylerde maruz kalma ile öğrencilerin ayrılma niyeti arasındaki ilişki arkadaşlığın yüksek seviyede olduğu durumda, arkadaşlığın düşük olduğu duruma göre daha kuvvetlidir. Bu bulgular doğrultusunda öğrencilerin ayrılma niyetlerinin, yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı koşullarında düşük istismar x düşük sınıf arkadaşlığı koşullarına göre; yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı koşullarında ise düşük istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı koşullarına göre daha yüksek düzeylerde olduğu belirlenmiştir (Grafik 1). Benzer şekilde diğer gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu durumda ulaşılan sonuçlar doğrultusunda yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı koşullarında öğrencilerin ayrılma niyetlerini daha yüksek düzeylerde hissettikleri tespit edilerek, “istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir” biçiminde öne sürülen Hipotez 4 kabul edilmiştir.

Tablo 38. Yüksek İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları

Sınıf Arkadaşlığı	Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,65	(0,29)	0,06	1,23
Yüksek	1,95	(0,51)	0,92	2,98

4.5.1.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı ve Yabancılaşma Değişkenleri Aracılığıyla Ayrılma Niyeti Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Araştırma kapsamında öne sürülen Hipotez 5'e göre güvencesizlik algısı aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın kurumdan ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü, yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Bu hipotezin testi Model 7 kullanılarak SPSS'de PROCESS uygulaması vasıtasıyla yapılmıştır. Tablo 39'da görüldüğü gibi, yüksek düzeyde arkadaşlığın kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi, anlamlıdır ($E = ,42$, $SE = ,05$, $LLCI = ,33$, $ULCI = ,53$), bunun yanı sıra düşük düzeyde arkadaşlığın ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,42$, $SE = ,06$, $LLCI = ,32$, $ULCI = ,54$). Ancak moderated mediation endeksinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($E = ,00$, $SE = ,01$, $LLCI = -,00$, $ULCI = ,01$). Kurumdan ayrılma niyeti üzerinde moderated mediation etkisinin bulunmadığı tespit edilerek, "istismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu dolaylı ilişki daha kuvvetlidir" biçimindeki Hipotez 5 kabul edilmemiştir.

Tablo 39. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik Algısı)

Arkadaşlık	Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,42	(0,06)	0,32	0,54
Yüksek	0,42	(0,05)	0,33	0,53
Index of moderated mediation	0,00	(0,01)	-0,01	0,01

Araştırmada öne sürülen Hipotez 6'nın testi Model 7 kullanılarak SPSS'de PROCESS uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 40'ta görüldüğü gibi, yüksek düzeyde arkadaşlığın kurumdan ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi, anlamlıdır ($E = ,50$, $SE = ,07$, $LLCI = ,37$, $ULCI = ,63$), bunun yanı sıra düşük düzeyde arkadaşlığın ayrılma niyeti üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,48$, $SE = ,07$, $LLCI = ,36$,

$ULCI = ,63$). Ayrıca moderated mediation endeksinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,00$, $SE = ,01$, $LLCI = ,00$, $ULCI = ,01$). Kurumdan ayrılma niyeti üzerinde moderated mediation etkisinin bulunduğu kanıtlanarak, “istismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu dolaylı ilişki daha kuvvetlidir” biçimde öne sürülen Hipotez 6 kabul edilmiştir.

Tablo 40. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Yabancılaşma)

Arkadaşlık	Ayrılma Niyeti (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,48	(0,07)	0,36	0,63
Yüksek	0,50	(0,07)	0,37	0,63
Index of moderated mediation	0,00	(0,01)	0,00	0,01

4.5.2 İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Analiz Sonuçları

Aşağıda sunulan tabloda öğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalmanın öğrencilerin yabancılaşma yaşamaları üzerindeki etkileri üç adımda değerlendirilmiştir. Modelde ele alınan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken ise yabancılaşmadır. Yapılan analizin ilk adımında üniversite öğrencilerinin cinsiyeti, yaşı ve eğitim seviyesi kontrol değişkenler olarak araştırmada yer almaktadır. Analizin ikinci adımında arkadaşlık koşulsal değişkeni modele dâhil edilerek, regresyon analizi tekrarlanmıştır. Son olarak analizin üçüncü adımında ise, araştırma modeline etkileşim değişkeni (istismarcı davranışlara maruz kalma x arkadaşlık) eklenip, regresyon analizine tekrar başvurulmuştur.

Kontrol değişkenlerin ele alındığı analizin ilk adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken üzerindeki etkilerini inceleyen model anlamlı değildir ($F = 0,018$, $p = 0,271$).

Koşulsal değişkenin dâhil edildiği analizin ikinci adımındaki çoklu regresyon analizinin bulgularına göre, bağımsız değişkenin araştırmadaki bağımlı değişken

üzerindeki etkilerini incelemekte olan model anlamlıdır ($F = 0,906, p < 0,001$). Sonuçlar değerlendirildiğinde çalışmada yer alan kontrol değişkenlerden yalnızca eğitim düzeyi değişkeninin ($Beta = -0,075, p = 0,039$) yabancılaşıma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışmadaki koşulsal değişken olan arkadaşlığın ise yabancılaşımaya etkisi anlamlı ve negatiftir ($Beta = -0,259, p = 0,000$). Ayrıca araştırmada, istismarcı davranışlara maruz kalmanın öğrencilerin yabancılaşıma yaşamalarını doğrudan ve pozitif yönde etkilediği de belirlenmiştir ($Beta = 0,906, p = 0,000$). Buna bağlamda araştırmanın istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşıma arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif bir biçimde ifade edilen varsayımı doğrulanarak, Hipotez 7'nin kabulü sağlanmıştır.

Son olarak Tablo 41'de de belirtildiği üzere araştırmaya etkileşim değişkeninin de eklenip, regresyon analizinin tekrarlandığı analizin üçüncü adımında ulaşılan çoklu regresyon analizinin sonuçları ifade etmektedir ki, bağımsız değişkenin araştırmanın bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlıdır ($F = 0,971, p < 0,001$). Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde kontrol değişkenlerin yabancılaşıma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, istismarcı davranışlara maruz kalmanın, yabancılaşıma üzerine etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu bulunmuştur ($Beta = -0,245, p = 0,000$). Ulaşılan bulgularda koşulsal değişken arkadaşlığın yabancılaşıma üzerinde etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir ($Beta = -0,123, p = 0,000$). Bunun yanı sıra etkileşim değişkeni istismarcı davranışlara maruz kalma x arkadaşlığın da yabancılaşıma üzerine etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir ($Beta = 1,196, p = 0,000$).

Tablo 41. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Yabancılaşma Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	,060	,879	,380	-,005	-,246	,806	-,010	-,832	,407
Yaş	,132	1,131	,259	,047	1,295	,197	-,029	-1,384	,168
Eğitim	-,197	-1,696	,091	-,075	-2,081	,039	,034	1,627	,105
İstismarcı Davranışlar				,906	43,204	,000	-,245	-4,468	,000
Arkadaşlık İstismarcı Dav. X Arkadaşlık				-,259	-12,23	,000	-,123	-9,099	,000
R ²	,018			,906			,971		
R	,134			,952			,985		
F	1,312			414,93			1169,1		
Anlamlılık	0,271			0,000			0,000		

N = 220. Standardized regression coefficients

4.5.2.1. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkilerinin Sonuçları

Bu çalışmada bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide aracı değişkenin sahip olduğu aracılık etkisinin ölçümü PROCESS uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Hipotez 8'e göre güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir. Bu hipotezin testi SPSS'de PROCESS kullanılarak Model 4 olarak belirtilen metot ile gerçekleştirilmiştir. Tablo 42'de görüldüğü gibi, istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişkide güvencesizlik algısının aracılık etkisi anlamlıdır ($B = ,38$, $SE = ,05$, $Z = 8,07$, $p = ,00$). Dolayısıyla, güvencesizlik algısının istismarcı davranışlara maruz kalma ve yabancılaşma arasındaki sahip olduğu aracılık etkisi doğrulanıp, Hipotez 8 kabul edilmiştir.

Tablo 42. Güvencesizlik Algısının Aracılık Etkisi Sonuçları

	Yabancılaşma (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	Z	P
Güvencesizlik Algısı	0,38	0,05	8,07	0,00

4.5.2.2. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Aşağıda öğretim elemanının istismarcı davranışlarının öğrencilerin yabancılaşmaları üzerine etkileri incelenmiştir. Çalışmada yer alan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken yabancılaşma duygusu; koşulsal değişken ise arkadaşlıktır. İstismarcı davranışlara maruz kalma ve arkadaşlık düzeyleri manipüle edilerek öğrencilerin yabancılaşma duyguları üzerindeki etkileri değerlendirmeye alınmıştır.

Ulaşılan bulgular arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizine başvurulmuştur. Bu analiz doğrultusunda ortaya konulan farklılığın kaynağının tespitinde hangi tamamlayıcı post-hoc yöntemlerinin kullanılacağına belirlemek amacıyla Levene testi ile grup varyanslarının homojenliği değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirmeler sonucunda varyansların homojenlik gösterdiği değişkenlerin arasında çoklu bir karşılaştırma yapabilmek adına uygun post-hoc yöntemlerinden biri olan Tukey çoklu karşılaştırma yöntemi uygulanmıştır (Field, 2013: 662). Bu teknik ile dört grup arasındaki ortalama farklılıkları ele alınmıştır (Bkz. Tablo 43). Öne sürülen Hipotez 9'a göre istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan bireylerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olan bireylere göre daha kuvvetlidir. Aşağıda düşük ve yüksek düzeylerde istismarcı davranışlara maruz kalmanın, düşük ve yüksek arkadaşlık seviyelerine göre öğrencilerin yabancılaşma algıları üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığının tespiti için tek faktörlü varyans (ANOVA) analizinin sonuçları Tablo 43'te sunulmuştur.

Tablo 43. Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Algılarına Göre Farklılaşmalarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası (İlişkisiz Gruplar)	398,541	3	132,847	613,387	,000
Grup içi (İlişkili Gruplar)	46,781	216	,217		
Toplam	445,322	219			

Tablo 43'e göre öğrencilerin yabancılaşma algıları istismarcı davranışlara maruz kalma ve arkadaşlığa göre farklılaşmaktadır ($F(3-216) = 613,387$, $p < ,001$). Öğrencilerin yabancılaşmalarına yönelik ortaya çıkan bu farklılık durumunun hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Post-Hoc çoklu karşılaştırma analizine başvurulmuştur. ANOVA analizinin sonucunda ortaya konulan farklılığın anlamlı bulunması halinde, oluşan bu farklılığın dayanağını bulabilmek adına Post-Hoc testine başvurulması çalışmayı güçlendirecektir ve grup varyanslarının homojenlik gösterdiği durumlarda scheffe ve Tukey gibi testler; grup varyanslarının homojenlik göstermediği durumlarda ise Games-Howell ve Dunnett C gibi testlerinden yararlanılabileceği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2016: 49). Bu bağlamda hangi Post-Hoc testine başvurulacağına karar vermek amacıyla incelenen Levene testi sonuçları ile grup varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ($L(3-216) = 2,459$, $p > ,05$). Bu yüzden gruplar arasında oluşan farklılığın dayanağını belirlemek için Tukey Post-Hoc yöntemi kullanılmıştır.

Öğrencilerin yabancılaşma algıları üzerinde düşük ve yüksek düzeylerde istismarcı davranışlara maruz kalma ve düşük ve yüksek arkadaşlık seviyelerine göre oluşan farklılaşmanın hangi gruplar arasında değişim gösterdiğinin tespiti için Tukey Post-Hoc testi uygulanarak Tablo 44' te analiz sonuçları verilmiştir.

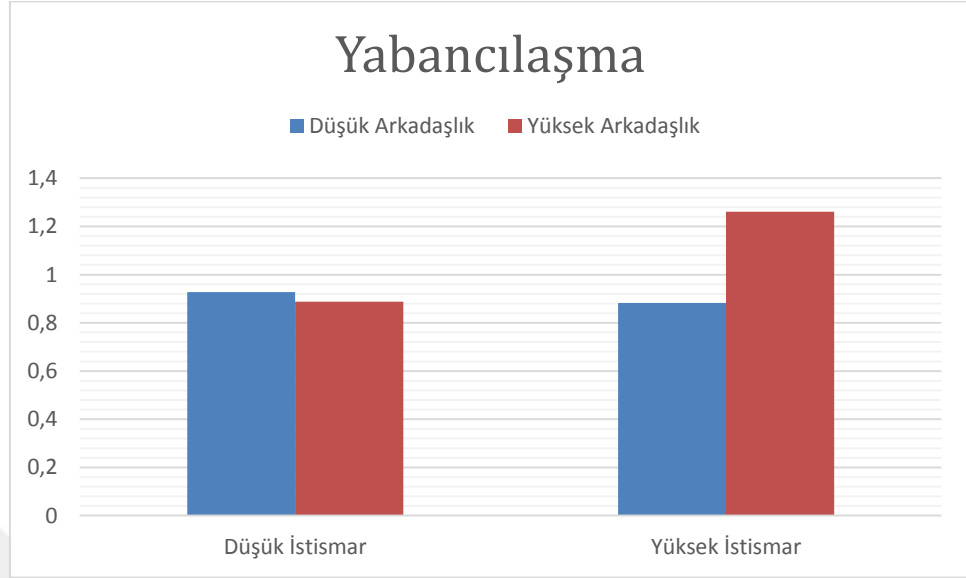
Tablo 44. Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Algılarının İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlık Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Tukey Post-Hoc Testi Sonuçları

İstismar X Arkadaşlık Koşulları	İstismar X Arkadaşlık Koşulları	Ortalamalar Arası Fark	Standart Sapma	Sig.
Dİ x DA	Yİ x DA	-2,56109*	,08874	,000
	Dİ x YA	,83000*	,08874	,000
	Yİ x YA	-1,73000*	,08874	,000
Yİ x DA	Dİ x DA	2,56109*	,08874	,000
	Dİ x YA	3,39109*	,08874	,000
	Yİ x YA	,83109*	,08874	,000
Dİ x YA	Dİ x DA	-,83000*	,08874	,000
	Yİ x DA	-3,39109*	,08874	,000
	Yİ x YA	-2,56000*	,08874	,000
Yİ x YA	Dİ x DA	1,73000*	,08874	,000
	Yİ x DA	-,83109*	,08874	,000
	Dİ x YA	2,56000*	,08874	,000

*. 0.05 düzeyinde ortalama fark anlamlıdır. Dİ: Düşük İstismar; Yİ: Yüksek İstismar; DA: Düşük Arkadaşlık; YA: Yüksek Arkadaşlık

Tablo 44'te belirtildiği gibi düşük istismar x düşük sınıf arkadaşlığı ve yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı durumlarında farklılaşmanın yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı lehine; düşük istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı ve yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı durumlarında da farklılaşmanın yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı lehine anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 2. Yabancılaşma Duygusu Üzerinde İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlığın Etkisi



İstismarcı davranışlara düşük düzeyde maruz kalmanın öğrencilerin yabancılaşma duyguları üzerine etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolünün testi SPSS’de PROCESS uygulaması ile Model 1 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, öğrencilerin yabancılaşmaları üzerinde düşük istismarcı davranış ile arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($COEFF = -,0114$, $SE = ,1038$, $t = -,1094$, $p = 0,9131$, $LLCI = -,2171$, $ULCI = ,1944$). Tablo 45’te görüldüğü gibi, düşük arkadaşlığın öğrencilerin yabancılaşma düzeyleri üzerindeki koşulsal etkisi anlamlıdır ($E = ,92$, $SE = ,27$, $LLCI = ,38$, $ULCI = 1,46$), bunun yanı sıra yüksek arkadaşlığın yabancılaşma üzerindeki koşulsal etkisi anlamlı değildir ($E = ,88$, $SE = ,22$, $LLCI = ,44$, $ULCI = 1,32$) (Grafik 2). Koşulsal etkileri anlamlı olmakla beraber düşük istismarcı davranışa maruz kalma ile arkadaşlık etkileşiminin öğrencilerin yabancılaşma duyguları üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Buna göre düşük istismarcı davranış ile yabancılaşma arasındaki ilişki arkadaşlığın düşük olduğu durumda, arkadaşlığın yüksek olduğu duruma göre daha kuvvetlidir.

Tablo 45. Düşük İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları

Sınıf Arkadaşlığı	Yabancılaşma (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,92	(0,27)	0,38	1,46
Yüksek	0,88	(0,22)	0,44	1,32

Çalışmada, öğrencilerin yabancılaşma duyguları üzerinde öğretim elemanının sergilediği istismarcı davranışlara yüksek düzeyde maruz kalma ile arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($COEFF = ,1095$, $SE = ,1594$, $t = ,6868$, $p = 0,4937$, $LLCI = -,2066$, $ULCI = ,4255$). Tablo 46’da görüldüğü gibi, yüksek arkadaşlığın öğrencilerin yabancılaşma duygusu üzerindeki koşulsal etkisi anlamlıdır ($E = 1,26$, $SE = ,42$, $LLCI = ,41$, $ULCI = 2,10$), bunun yanı sıra düşük arkadaşlık seviyesinin yabancılaşma üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,88$, $SE = ,44$, $LLCI = ,00$, $ULCI = 1,76$) (Grafik 2). Koşulsal etkileri anlamlı olmakla beraber istismarcı davranışlara düşük düzeylerde maruz kalma ile arkadaşlık etkileşiminin yabancılaşma duygusu üzerindeki etkisi anlamlı değildir. Sonuçlara göre istismarcı davranışlara yüksek düzeylerde maruz kalma ile öğrencilerin yabancılaşma duygusu arasındaki ilişki arkadaşlığın yüksek seviyelerde olduğu durumda, arkadaşlığın düşük olduğu duruma göre daha kuvvetlidir.

Tablo 46. Yüksek İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları

Arkadaşlık	Yabancılaşma (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,88	(0,44)	0,00	1,76
Yüksek	1,26	(0,42)	0,41	2,10

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular “istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir” biçiminde öne sürülen Hipotez 9 kısmen kabul edilmiştir ($E = 1,26$, $SE = ,42$, $LLCI = ,41$, $ULCI = 2,10$).

4.5.2.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalmanın Güvencesizlik Algısı Aracılığıyla Yabancılaşma Üzerine Dolaylı Etkisinde Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Araştırmada öne sürülen Hipotez 10'a göre istismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki kurum içi arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır. Bu hipotezin testi Model 7 kullanılarak SPSS'de PROCESS ile yapılmıştır. Tablo 47'de görüldüğü gibi, yüksek düzeyde arkadaşlığın kurumda yabancılaşma üzerindeki koşulsal etkisi, anlamlıdır ($E = ,37$, $SE = ,05$, $LLCI = ,29$, $ULCI = ,49$), bunun yanı sıra düşük düzeyde arkadaşlığın yabancılaşma üzerindeki koşulsal etkisi de anlamlıdır ($E = ,38$, $SE = ,05$, $LLCI = ,30$, $ULCI = ,50$). Ayrıca moderated mediation endeksinin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($E = ,00$, $SE = ,00$, $LLCI = -,01$, $ULCI = ,01$). Yabancılaşma üzerinde moderated mediation etkisinin bulunmadığı tespit edilerek, "istismarcı davranışlara maruz kalmanın, güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır" biçimindeki Hipotez 10 reddedilmiştir.

Tablo 47. Moderated Mediation Sonuçları (Aracı Değişken: Güvencesizlik)

Arkadaşlık	Yabancılaşma (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,38	(0,05)	0,30	0,50
Yüksek	0,37	(0,05)	0,29	0,49
Index of moderated mediation	0,00	(0,00)	-0,01	0,01

4.5.3. İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ile Güvencesizlik Algısı Arasındaki İlişkide Arkadaşlığın Koşulsal Rolünün Analiz Sonuçları

Aşağıda öğretim elemanının istismarcı davranışlarının öğrencilerin güvencesizlik algıları üzerine etkileri incelenmiştir. Çalışmada yer alan bağımsız değişken istismarcı davranışlara maruz kalma; bağımlı değişken güvencesizlik algısı; koşulsal değişken ise arkadaşlıktır. Öğretim elemanının istismarcı davranışları ve öğrencilerin arkadaşlık düzeyleri manipüle edilerek güvencesizlik algısı üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Elde edilen sonuçlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizine (ANOVA) başvurulmuştur. Bu analiz neticesinde ortaya konulan farklılığın kaynağının tespitinde tamamlayıcı post-hoc yöntemlerini kullanabilmek amacıyla Levene testi ile grup varyanslarının homojenliği değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirmeler sonucunda varyansların homojenlik göstermediği değişkenlerin arasında çoklu bir karşılaştırma yapabilmek adına uygun post-hoc yöntemlerinden biri olan Games-Howell çoklu karşılaştırma yöntemi uygulanmıştır (Field, 2013: 662). Bu teknik ile dört grup arasındaki ortalama farklılıkları incelenmiştir (Bkz. Tablo 48). Öne sürülen Hipotez 11 'e göre istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Aşağıda düşük ve yüksek düzeyde istismarcı davranışlara maruz kalmanın, düşük ve yüksek arkadaşlık düzeylerine göre güvencesizlik algısı üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığının tespiti için tek faktörlü varyans (ANOVA) analizinin sonuçları Tablo 48'de sunulmuştur.

Tablo 48. Üniversite Öğrencilerinin Güvencesizlik Algılarına Göre Farklılaşmalarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası (İlişkisiz Gruplar)	498,232	3	166,077	623,096	,000
Grup içi (İlişkili Gruplar)	57,572	216	,267		
Toplam	555,804	219			

Tablo 48'e göre öğrencilerin güvencesizlik algıları öğretim elemanının istismarcı davranışları ve sınıftaki arkadaşlık durumuna göre farklılaşmaktadır ($F(3-216) = 623,096$, $p < ,001$). Güvencesizlik algısına yönelik ortaya çıkan bu farklılık durumunun hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Post-Hoc çoklu karşılaştırma analizine başvurulmuştur. ANOVA analizinin sonucunda ortaya konulan farklılığın anlamlı bulunması halinde, oluşan bu farklılığın dayanağını bulabilmek adına Post-Hoc testine başvurulması çalışmayı güçlendirecektir ve grup varyanslarının homojenlik gösterdiği durumlarda scheffe ve Tukey gibi testler; grup varyanslarının homojenlik göstermediği durumlarda ise Games-Howell ve Dunnett C gibi testlerinden

yararlanılabileceği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2016: 49). Bu bağlamda hangi Post-Hoc testine başvurulacağına karar vermek amacıyla incelenen Levene testi sonuçları ile grup varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir ($L(3-216) = 14,232$, $p < ,05$). Bu yüzden gruplar arasında oluşan farklılığın dayanağını belirlemek için Games-Howell Post-Hoc yöntemi kullanılmıştır.

Öğrencilerin güvencesizlik algıları üzerinde düşük ve yüksek düzeyde istismarcı davranışlara maruz kalma ve düşük ve yüksek arkadaşlık seviyelerine göre oluşan farklılaşmanın hangi gruplar arasında değişim gösterdiğinin tespiti için Games-Howell Post-Hoc testi uygulanarak Tablo 49’da analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 49. Üniversite Öğrencilerinin Güvencesizlik Algılarının İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlık Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Games-Howell Post-Hoc Testi Sonuçları

İstismar X Arkadaşlık Koşulları	İstismar X Arkadaşlık Koşulları	Ortalamalar Arası Fark	Standart Sapma	Sig.
Dİ x DA	Yİ x DA	-2,89697*	,09684	,000
	Dİ x YA	,86667*	,09590	,000
	Yİ x YA	-1,98788*	,13133	,000
Yİ x DA	Dİ x DA	2,89697*	,09684	,000
	Dİ x YA	3,76364*	,04622	,000
	Yİ x YA	,90909*	,10094	,000
Dİ x YA	Dİ x DA	-,86667*	,09590	,000
	Yİ x DA	-3,76364*	,04622	,000
	Yİ x YA	-2,85455*	,10003	,000
Yİ x YA	Dİ x DA	1,98788*	,13133	,000
	Yİ x DA	-,90909*	,10094	,000
	Dİ x YA	2,85455*	,10003	,000

*. 0.05 düzeyinde ortalama fark anlamlıdır. Dİ: Düşük İstismar; Yİ: Yüksek İstismar; DA: Düşük Arkadaşlık; YA: Yüksek Arkadaşlık

Tablo 49’da belirtildiği gibi düşük istismar x düşük sınıf arkadaşlığı ve yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı durumlarında farklılaşmanın yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı lehine; düşük istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı ve yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı durumlarında da farklılaşmanın yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı lehine anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 3. Güvencesizlik Algısı Üzerinde İstismarcı Davranışlara Maruz Kalma ve Arkadaşlığın Etkisi



İstismarcı davranışlara düşük düzeyde maruz kalmanın öğrencilerin algıladıkları güvencesizlik üzerine etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolünün testi SPSS’de PROCESS uygulaması ile Model 1 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, öğrencilerin yaşadığı güvencesizlik algısı üzerinde düşük istismarcı davranışa maruz kalma ile arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($COEFF = -,2192$, $SE = ,1102$, $t = -1,988$, $p = 0,0493$, $LLCI = -,4376$, $ULCI = -,0007$). Tablo 50’de görüldüğü gibi, düşük arkadaşlığın güvencesizlik algısı üzerindeki koşulsal etkisi anlamlıdır ($E = ,97$, $SE = ,33$, $LLCI = ,31$, $ULCI = 1,64$), ancak yüksek arkadaşlığın güvencesizlik algısı üzerindeki koşulsal etkisi anlamlı değildir ($E = ,23$, $SE = ,19$, $LLCI = -,15$, $ULCI = ,61$) (Grafik 3). Buna göre düşük istismarcı davranış ile algılanan güvencesizlik arasındaki ilişki arkadaşlığın düşük olduğu durumda, arkadaşlığın yüksek olduğu duruma göre daha kuvvetlidir.

Tablo 50. Düşük İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları

Sınıf Arkadaşlığı	Güvencesizlik Algısı (Bağımlı Değişken)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,97	(0,33)	0,31	1,64
Yüksek	0,23	(0,19)	-0,15	0,61

Çalışmada, öğrencilerin yaşadığı güvencesizlik üzerinde yüksek düzeyde istismarcı davranışa maruz kalma ile arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($COEFF = ,3474$, $SE = ,1510$, $t = 2,2996$, $p = 0,0234$, $LLCI = ,0479$, $ULCI = ,6464$). Tablo 51’de görüldüğü gibi, yüksek arkadaşlığın güvencesizlik algısı üzerindeki koşulsal etkisi anlamlıdır ($E = 1,63$, $SE = ,46$, $LLCI = ,70$, $ULCI = 2,55$), bunun yanı sıra düşük arkadaşlığın algılanan güvencesizlik üzerindeki koşulsal etkisinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($E = ,43$, $SE = ,20$, $LLCI = ,02$, $ULCI = ,84$) (Grafik 3). Buna göre öğretim elemanının yüksek istismarcı davranışlarına maruz kalma ile algılanan güvencesizlik arasındaki ilişki arkadaşlığın yüksek olduğu durumda, arkadaşlığın düşük olduğu duruma göre daha kuvvetlidir. Bu bulgular doğrultusunda öğrencilerin güvencesizlik algılarının, yüksek istismar x düşük sınıf arkadaşlığı koşullarında düşük istismar x düşük sınıf arkadaşlığı koşullarına göre; yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı koşullarında ise düşük istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı koşullarına göre daha yüksek düzeylerde olduğu belirlenmiştir (Grafik 3). Benzer şekilde diğer gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu durumda ulaşılan sonuçlar doğrultusunda yüksek istismar x yüksek sınıf arkadaşlığı koşullarında öğrencilerin algıladıkları güvencesizliği daha yüksek düzeylerde hissettikleri tespit edilerek, “istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik arasındaki ilişki yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir” biçiminde öne sürülen Hipotez 11 kabul edilmiştir.

Tablo 51. Yüksek İstismar Koşullarında Koşulsal Değişken Analiz Sonuçları

Sınıf Arkadaşlığı	Güvencesizlik Algısı (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	Effect	(SE)	LLCI	ULCI
Düşük	0,43	(0,20)	0,02	0,84
Yüksek	1,63	(0,46)	0,70	2,55

4.5.4. Çalışma 2’ye Yönelik Tartışma

Çalışma 2’deki “sınıf arkadaşlığı ölçeği”, Nielsen ve arkadaşları tarafından 2000 yılında gerçekleştirilen çalışmada kurum içi arkadaşlık ve yönetici arkadaşlığı boyutlarından oluşan “işyerinde arkadaşlık ölçeği”nin kurum içi arkadaşlık boyutundan

uyarlanmıştır (Nielsen vd., 2000: 628-643). Ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır ve yaptığımız çalışmada, bu 6 ifadenin Türkçe çevirisi yapılarak, uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Bu maddeler arasında “Sınıf arkadaşlarımla sağlam arkadaşlıklarım var.”, “Sınıf arkadaşlarımla üniversite dışında da görüşürüm.” ve “Aynı sınıftaki sınıf arkadaşlarıma karşı kendimi güvende hissederim.” gibi ifadeler örnek olarak sunulabilir. Sınıf arkadaşlığı değişkeninin ölçeğindeki ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre ele alınmıştır (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek 2: Anket Formu). *Kurum içi arkadaşlık ölçeğinin, sınıf arkadaşlığı* biçiminde uyarlanmasıyla, üniversitelerde öğrenciler arasında kurulan sınıf arkadaşlıklarının iletişim ortamına, karşılıklı diyaloglara ve öğrencilerin ortaya koydukları davranışlara dair yeni bir perspektifin dikkate alınmasına imkân tanınmış ve böylelikle var olan kavramdan yeni bir kavram türetilmiştir ve ilgili teoriye katkı sağlanmıştır.

Araştırmada çalışma 2’de kullanılan “güvencesizliği algısı”nın ölçeğindeki maddeler, Hellgren ve arkadaşları tarafından 1999 yılında gerçekleştirilen çalışmada nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği boyutlarından oluşan “iş güvencesizliği ölçeği”nin nicel iş güvencesizliği boyutunda uyarlanmıştır (Hellgren vd., 1999). Ölçekte 3 madde bulunmaktadır ve gerçekleştirdiğimiz çalışmada, bu 3 maddenin Türkçe çevirisi yapılarak, uyarlanmıştır. Bu ifadeler arasında “Okulumdan istemeden ayrılmak konusunda kaygılanıyorum.”, “Okulumu bırakmak zorunda kalacağıma ilişkin bir risk var.” ve “Yakın bir gelecekte okulumdan atılma konusunda endişe duyuyorum.” gibi maddeler yer almaktadır. Okul güvencesizliği değişkeninin ölçeğinde yer alan maddeler 5’li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek 2: Anket Formu). *Nicel iş güvencesizliği ölçeğinin, okul güvencesizliği* şeklinde uyarlamasının gerçekleştirilmesiyle, üniversite öğrencilerinin üniversitelerinde karşı karşıya kaldıkları durumlar neticesinde yaşamaları muhtemel olan okul güvencesizliği algılarına dair yeni bir bakış açısı sağlanmış ve dolayısıyla var olan kavramdan yeni bir kavram türetilerek teoriye katkı yapılmıştır.

Çalışma 2 kapsamında ele alınan “yabancılaşma duygusu”nun ölçümü için kullanılan ölçek, Nair ve Vohra’nın 2010 yılında yürüttükleri çalışmada “işe yabancılaşma ölçeği” adı ile geliştirilmiştir (Nair ve Vohra, 2010). Ölçek 8 ifadeden

oluşmaktadır ve yaptığımız çalışmada, bu 8 ifade Türkçe'ye çevrilerek, uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Bu maddelere “Okulumda bölümümden zevk almıyorum, sadece mezun için zaman geçiriyorum.”, “Okulumda günlük derslere girmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.”, “Benim için okumak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.” ve “Okulumda kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.” ifadeleri örnek olarak verilebilir. Okula yabancılaşma değişkeninin ölçeğinde bulunan ifadeler 5’li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek 2: Anket Formu). *İşe yabancılaşma ölçeğinin, okula yabancılaşma* biçiminde uyarlanmasıyla, üniversitelerinde maruz kaldıkları olumsuzluklar yüzünden üniversite öğrencilerinin okula yabancılaşma düzeylerine dair yeni bir bakış açısı sunulmuş ve mevcut olan kavramdan yeni bir kavram keşfedilerek teoriye katkı sağlanmıştır.

Araştırmadaki “ayrılma niyeti ölçeği”, Colarelli tarafından 1984 yılında yapılan çalışmada “işten ayrılma niyeti” adı ile ortaya konulmuştur (Colarelli, 1984). Ölçek 3 ifadelidir ve yaptığımız araştırmada, bu 3 ifadenin Türkçe'ye çevirisi yapıp, uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Bu ifadelere “Sık sık okuldan ayrılmayı düşünüyorum.” maddesi örnek olarak gösterilebilir. Okuldan ayrılma niyeti değişkeninin ölçeğinde bulunan ifadeler 5’li Likert ölçeği bağlamında değerlendirmeye alınmıştır (1- Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Sık Sık, 5- Her Zaman) (Bakınız Ek 2: Anket Formu). *İşten ayrılma niyeti ölçeği, okuldan ayrılma niyeti* şeklinde uyarlanarak, öğrencilerin üniversitelerinde karşılaşabilecekleri durumlar nedeniyle okuldan ayrılmak konusundaki sahip oldukları düşünceleri ortaya koymaya yönelik yeni bir perspektifin açıklığa kavuşturulması olanağı tanınarak, mevcut kavramdan yeni bir kavramın türetilmesi yoluyla ilgili teoriye katkıda bulunulmuştur.

Çalışma 2’de ulaşılan sonuçlar, üniversitelerde akademik personel davranışlarının, öğrenciler üzerinde etkiye sahip olduğunu ve bu ilişkide öğrenciler arasında kurulan sınıf arkadaşlıklarının rolünü gözler önüne sermektedir. Bu bağlamda ortaya konulan hipotez hem çalışma 1 hem de çalışma 2 kapsamında test edilerek, Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3, Hipotez 6, Hipotez 7, Hipotez 8, Hipotez 9 ve Hipotez 11 çalışma hem çalışma 1 de hem de çalışma 2 de destek bularak kabul edilmiş; Hipotez 4 çalışma 1 de destek bulmayıp çalışma 2 de desteklenerek; Hipotez 5 ve Hipotez 10 ise çalışma 1 de desteklenip çalışma 2 de destek bulmayarak kısmen kabul edilmiştir (bkz. Tablo 52).

Dolayısıyla istismarcı davranışlara maruz kalma ve kurulan arkadaşlıklar, üniversitenin imajı ve başarısı açısından üniversitedeki üst yönetimler tarafından dikkate alınması gereken konulardır.

Tablo 52. Çalışma 2 Hipotezlerin Testi

Hipotez 1:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	Kabul
Hipotez 2:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide güvencesizlik algısı aracı bir etkiye sahiptir.</i>	Kabul
Hipotez 3:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyet arasındaki olumlu ilişkide yabancılaşma aracı bir etkiye sahiptir.</i>	Kabul
Hipotez 4:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul
Hipotez 5:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Ret
Hipotez 6:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma aracılığıyla ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde arkadaşlığın koşulsal rolü vardır. Bu dolaylı ilişki, yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul
Hipotez 7:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	Kabul
Hipotez 8:	<i>Güvencesizlik algısı, istismarcı davranışlar ile yabancılaşma arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir.</i>	Kabul
Hipotez 9:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlığa göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul
Hipotez 10:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalmanın, güvencesizlik algısı üzerinden yabancılaşma ile olan ilişkisinde arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Bu ilişki arkadaşlık yüksek düzeyde olduğunda en kuvvetli şekilde olacaktır.</i>	Ret
Hipotez 11:	<i>İstismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik arasındaki ilişkide arkadaşlık koşulsal değişkendir. Bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlık olması durumunda, düşük düzeyde arkadaşlık durumuna göre daha kuvvetli olacaktır.</i>	Kabul

Öğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalan üniversite öğrencilerinde güvencesizlik algısını ve kurumdan ayrılma niyetini de azaltma hususunda yürütülecek çalışmalar, yönetimlerin üzerine eğildikleri büyük öneme sahip iki konu olarak görülmektedir. Yöneticiler, öğrencileri her ne kadar öğretim elemanının istismarcı davranışlarına maruz kalsalar da, onların güvencesizlik algısına kapılmamalarını, okula dört elle sarılmalarını ve başarılı olmalarını sağlayabilirlerse, öğrenciler üzerindeki kötü akademik personel baskısının azalmasına da katkıda bulunabilirler. Aynı zamanda yöneticiler, öğrencilerin okuldan ayrılma niyetlerinde kendilerine sergilenen istismarcı davranışların etkisinin farkında olarak ilgili akademisyenlere bu konuda gerekli uyarılarda bulunabilirler. Dolayısıyla, yönetimler öğrencilerin sahip oldukları sınıf arkadaşlığı düzeylerinin farkında bir şekilde, öğrencilerin kötü akademik personel istismarına maruz kalmaları durumunda arkadaşlıklarının onlar üzerinde ne türlü sonuçlara sebebiyet verebileceği hakkında, ilgili akademisyenleri bilinçlendirebilirler.

4.6. Genel Tartışma

Tartışma bölümünde çalışmanın sadece teorik yapısını raporlamakla kalmıyarak, yapılan çalışmaların ampirik bulgularının sentezi de sunulmaya çalışılmıştır. Bu kısımda Geletkanycz ve Tepper'in (2012: 257-259) önerileri çerçevesinde hipotez testlerinin sonuçları incelenerek, çalışmaların bulguları teorik temelli bir anlatımla sunabilmek için bir araya getirilmiştir ve bir çalışmanın mevcut teorik anlayışı nasıl değiştirdiğini, meydan okuduğunu veya ilerlettiğini açıklayan bir ortam sağlanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın bu bölümünde, çalışma 1 ve çalışma 2 ışığında ulaşılan sonuçların ilgili teoriye yaptığı katkılara ve uygulamacılar için taşıdığı öneme değinilmiştir.

4.6.1. Araştırmanın Teorik Katkıları

Araştırmanın adalet teorisine ve benzerliğin çekiciliği teorisine olan katkılarını ortaya koyabilmek adına ilgili literatüre yönelik tarama gerçekleştirilmiştir. İki çalışma şeklinde yürütülen bu tezde, çalışma 1 ve çalışma 2 kapsamında araştırmanın temelinde yer alan değişkenlerden istismarcı davranışlara maruz kalma, kurumdaki arkadaşlık, güvencesizlik algısı, yabancılaşma ve ayrılma niyeti üzerine yapılan daha önceki çalışmalar incelenmiş olup, bu değişkenlerin arasında bulunan ilişkileri sosyal bilimler

alanında bir model içerisinde ele alıp değerlendiren herhangi bir araştırmanın olmadığına kanaat getirilmiştir. Ortaya konulan bu durumlar ise ele alınan bu tez çalışmasının ilgili literatüre yaptığı katkıyı gözler önüne sermektedir. Ulaşılan bulguların sahip olduğu önemler şu şekilde açıklanabilir: 1) Çalışma hayatında çalışanlar üzerinde yöneticilerinin sergiledikleri davranışlar son derece etkili olmaktadır ve çalışanların sahip oldukları arkadaşlık ilişkileri de dikkate alınması gereken önemli bir konudur. 2) Üniversite hayatında öğrenciler üzerinde akademik personellerin sergiledikleri davranışlar etkilidir ve öğrencilerin sahip oldukları sınıf arkadaşlıkları da göz önünde bulundurulması gereken bir husustur. Bu konular aşağıda ayrıntılı bir biçimde açıklanarak, adalet teorisine ve benzerliğin çekiciliği teorisine yaptıkları katkılar açıklığa kavuşturulmuştur.

Çalışmada yararlanılan teorilerden biri adalet teorisidir. Bu çalışma adalet teorisinin çerçevesinin belirlenmesine ve adalet teorisinin hangi koşullarda (arkadaşlık yüksek veya düşük olması) daha iyi çalışabileceğini ortaya koyarak ilgili literatüre katkıda bulunmaktadır. Adalet teorisine göre, bir durumun adil olduğu algısı kişi üzerinde mutluluk hissi gibi olumlu duyguların ortaya çıkmasına katkı sağlarken; adaletsizlik algısı ise öfke ve suçlama gibi olumsuz duygulara neden olmaktadır (Zapata-Phelan vd., 2009). Dolayısıyla adalet algısı bağlamında kurumunda mutlu olan kişilerin, kuruma yönelik düşünce ve davranışlarının daha olumlu; mutsuz olanların ise daha olumsuz olacağı ifade edilebilir. Kurum içerisinde adaletin varlığı kişisel anlamda memnuniyete, güven ve bağlılık duygusuna; kurumsal anlamda ise verimlilik artışına ve iyi bir çalışma ortamına katkıda bulunacaktır. Bu teoriden faydalanarak geliştirilen hipotezlere göre, istismarcı davranışlara maruz kalan bireyler adaletsizlik algısı yaşarlar. Bunun sonucu olarak güvencesizlik algısı, yabancılaşma ve ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışlar sergileyebilirler. Teorideki ortaya konulan bu varsayımlar, bu araştırma için geliştirilen hipotezlerin temel dayanaklarındandır.

Literatür taramasına dair sonuçlar incelendiğinde *istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti* arasındaki ilişkilerin daha önce oldukça kısıtlı sayıda çalışmada incelenme imkânı bulunduğu belirlenmiştir (Neuman ve Baron, 1997; Gillaspie, 2009; Tuna vd., 2010; Ülbeği vd., 2014: 8) ve bu çalışmada elde edilen sonuçlar önceki çalışmalarla uyumludur. Kurulan bu ilişki daha önce ele alınmamış aracı ve koşulsal değişkenler eklenmesiyle yeniden ele alınmıştır. Daha önce incelenen ilişkilere yeni bir değişken ekleme (aracı veya koşul değişken), inşa edici bir role sahiptir ve ilgili alana katkı olarak

görülmektedir (Colquitt ve Zapata Phelan, 2007: 1286). Bu araştırmada elde edilen bulgular, kurumları içerisinde sergilenen istismarcı davranışlarla karşı karşıya kalan bireylerin, kurumlarından ayrılmaya yönelik niyetleri üzerinde yalnızca kurumları tarafından verilen ücret, sağlanan imkânlar ya da işgal edilen pozisyonun değil, üstlerin davranışlarının da etkisinin olduğunu gözler önüne sermesi bakımından önemlidir. Çalışmada istismarcı davranışlara maruz kalmanın, ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmış ve doğrudan etki ettiği bulgusu elde edilmiştir.

İki değişkene ait ilişkinin testinden sonra, bu ilişkide aracı değişkenlerin de etkisine bakmak önemlidir (Bono ve McNamara, 2011: 659). Bu sayede teorinin kurulup test edilmesinin yanı sıra geliştirilmesine de imkân sağlanır. Kurumdaki yöneticilerin istismarcı davranışları, çalışanların yaşadıkları *güvencesizlik algılarını* arttırmakta bu durum da kurumdan ayrılma niyetlerinin oluşumuna etki etmektedir. Dolayısıyla yapılan bu araştırmadaki sonuçlarda da ortaya konulduğu üzere, kurum içerisinde istismarcı davranışlara maruz kalmanın bireyin ayrılma niyeti üzerindeki etkisi dolaylıdır. Bir diğer ifadeyle kurum içerisindeki kişilerin güvencesizlik algıları, istismarcı davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu araştırma, kişilerin kurumlardaki yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmalarının, dolaylı şekilde onların ayrılma niyetlerinde artışa yol açacağını göstermesi bakımında oldukça önemlidir.

Aracı değişken olarak ele alınan bir diğer değişken ise *yabancılaşmadır* ve bu değişkenin dolaylı etkisinin de incelenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir çalışmaya dâhil edilmiştir. Kurumdaki istismarcı davranışlar, bireylerin yabancılaşma düzeylerini arttırmakta, bu durum da kurumlarından ayrılma niyetlerinin oluşumuna pozitif yönlü yansımaktadır. Dolayısıyla yapılan araştırmadaki sonuçlarda da ortaya konulduğu üzere, kurum içerisinde istismarcı davranışlara maruz kalmanın kişinin ayrılma niyeti üzerindeki etkisi dolaylıdır. Bir diğer ifadeyle kurum içerisindeki bireylerin yabancılaşma düzeyleri, istismarcı davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu araştırma, bireylerin kurumlarda istismarcı davranışlara maruz kalmalarının, onların ayrılma niyetlerinde dolaylı şekilde bir artışa yol açacağını göstermesi açısından öneme sahiptir.

Gerçekleştirilen literatür taraması doğrultusunda *istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma* arasındaki ilişkilerin daha önce kısıtlı sayıda çalışmada ele

alındığı tespit edilmiştir (Boerner, 1998; Liu vd., 2012) ve bu çalışmada elde edilen sonuçlar önceki çalışmalarla uyumludur. Bu ilişki daha önceleri incelenmemiş aracı ve koşulsal değişkenler eklenerek tekrar ele alınmıştır. Bu çalışmada istismarcı davranışlara maruz kalmanın, yabancılaşma üzerine etkisi araştırılmış ve doğrudan etki ettiği bulgusuna erişilmiştir. Ayrıca bu ilişkide güvencesizlik algısının aracılık etkisine de bakılmıştır. Kurumdaki mevcut yönetimin istismarcı davranışları, bireylerin güvencesizlik algılarını arttırmakta, bu durum da yabancılaşma yaşamalarına pozitif yönlü yansımaktadır. Dolayısıyla yapılan araştırmadaki sonuçlarda da ortaya konulduğu üzere, kurum içerisinde istismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma üzerindeki etkisi dolaylıdır. Başka bir deyişle kurumda yer alan bireylerin güvencesizlik algıları, istismarcı davranışlara maruz kalma ve yabancılaşma arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu araştırma, bireylerin kurumlardaki yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmalarının, dolaylı şekilde onların yabancılaşma yaşamaları üzerinde artışa yol açacağını göstermesi bakımından oldukça önemlidir.

Çalışmada yararlanılan teorilerden biri de benzerliğin çekiciliği teorisidir. Bu teoriye göre, insanlar kendilerine benzer olan kişileri severler ve onlara ilgi duyarlar (Byrne, 1971). Benzer tutumlara, değerlere, deneyimlere veya çalışmalara sahip kişilerle etkileşim kurmak daha kolaydır ve bilişsel açıdan zorlayıcılığı da düşüktür. Ayrıca benzer tutum ve davranışlara sahip kişilerin kendilerine karşı sergilenebilecek davranışlara da benzer tepkiler vermeleri muhtemeldir. Hatta bu yapıdaki kişilerin bir araya gelmeleri ve arkadaşlık kurmaları da kendilerine karşı sergilenen olumlu ya da olumsuz davranışlar karşısında ortaya koyacakları tepkilerin boyutunun daha yüksek düzeylerde olmasına neden olabilecektir. Hofstede (1983: 82)'nin, ülkelerin kültürel boyutlarını belirlemek üzere yürüttüğü çalışmalarda Türk toplumunun kolektivist (toplulukçu) yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Türk toplumunda insanlar arasında kurulan bağ oldukça güçlüdür ancak özellikle olumsuz gelişmeleri çok konuşmanın yaygın olduğu bir kültüre sahip olan Türk toplumunda, yaşanan olumsuz olayların daha fazla konuşulmasının ve sık sık gündeme getirilmesinin olumsuz etkiler ortaya çıkarması da muhtemeldir. Kurumlar içerisinde sosyal ağların artmasıyla dedikodunun kapsamı da genişlemektedir ve engellenmesi oldukça güç bir hâle gelmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017: 107). Dedikodu kurumlarda bilgilerin hızlı bir şekilde akmasına olanak sağlar ve iletilen mesajlar da bireyler üzerinde yıkıcı etkilere sebep olabilir. Bunun yanı

sıra dedikodusu yapılan konular olumsuz reklam etkisine yol açabilir (Akduru ve Semerciöz, 2017: 107). Dolayısıyla benzerliğin çekiciliği teorisinden hareketle istismarcı davranışlara maruz kalan bireyler, güvencesizlik algısı, yabancılaşma ve ayrılma niyeti gibi olumsuz bir takım duygular yaşadıklarında, arkadaşlık kurdukları kişiler de kendileri ile benzer tutum, görüş ve davranışlara sahip olduklarından, maruz kalınan istismarcı davranışlar arkadaşlar arasında oldukça sık dile getirilecek, birey sergileyeceği davranışlara destek bulacak ve dolayısıyla ortaya konulan tepkiler de daha kuvvetli olacaktır. Bu çalışmanın bulgularına göre kurum içerisindeki bireyler arasında sosyalleşme, sosyal paylaşım, etkileşim olduğunda istismarcı davranışların etkisi daha fazla hissedilmektedir. Teori kapsamında ileri sürülen varsayımlar, bu araştırmadaki hipotezlerin temel dayanaklarındandır.

Çalışmada istismarcı davranışlara maruz kalma ve kurumdan ayrılma niyeti değişkenleri arasında kurulan ilişkide arkadaşlık değişkeninin koşulsal etkisini ortaya çıkaran daha önce yapılmış herhangi bir çalışmanın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Koşulsal role sahip değişkenler, bağımsız değişken görevi görmelerine rağmen, ilişkilere aracılık yaparak analizlerin odağı bağlamında rolleri etkilerden nedenlere yönlendirirler (Baron ve Kenny, 1986: 1174). Bu noktada moderasyon, değişkenler arasındaki var olan nedensel ilişkide gerçekleşen değişimin koşulsal değişkenin görevi olduğunu beyan eder (Baron ve Kenny, 1986: 1174). Bu sayede de teorinin kurulup test edilmesiyle birlikte, geliştirilmesi de sağlanır. “*İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti*” ilişkisinde arkadaşlık koşulsal değişkeninin etkisinin daha önce hiç çalışılmaması, bu çalışmanın da ilgili literatüre katkısını ortaya koymaktadır. Yapılan bu çalışmada ilgili bilim dalında daha önce konu olmamış *istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti* arasında kurulan ilişkide, arkadaşlık değişkeninin koşulsal etkisi ortaya konulmuştur. Dolayısıyla çalışmada, kurumlarında amirleri tarafından sergilenen istismarcı davranışlara maruz kalan bireylerin sahip olduğu kurum içi arkadaşlık düzeyine bağlı olarak, kurumlarına dair algıladıkları güvencesizlik hissiyatları ve kurumlarından ayrılma yönünde oluşan niyetleri üzerinde yalnızca kurumlarının başarı sıralaması ya da sağladığı imkânların değil, yöneticilerin davranışlarının da etkisinin bulunduğunu göstermesi açısından öneme sahiptir.

Araştırmada bireylerin güvencesizlik algıları aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerine dolaylı şekilde yansıyan etkisinde, kurumdaki

arkadaşlıkların koşulsal rolü dikkate alındığında, kurumunda yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu ilişkinin daha güçlü olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla güvencesizlik algısı aracılığıyla bireylere istismarcı davranışların sergilendiği kurumlarda, kurumda bulunan kişilerin bu tür istismarlara maruz kalmaları, onların güvencesizlik algılarını ve dolaylı olarak da ayrılma niyetlerini arttıracaktır ve yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde bu ilişki çok daha güçlü bir hâl alacaktır. Araştırmada bireylerin yabancılaştırmaları aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerine dolaylı yansıyan etkisinde, bireylerin kurum içerisindeki arkadaşlıklarının koşulsal rolü dikkate alındığında, yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu ilişkinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla yabancılaştırma aracılığıyla bireylere istismarcı davranışların sergilendiği kurumlarda, bireylerin bu tür istismarlara maruz kalmaları onların yabancılaştırma düzeylerini ve dolaylı olarak da ayrılma niyetlerini yükseltecektir ve kurumda yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde bu ilişki çok daha kuvvetli olacaktır. Araştırmada son olarak bireylerin güvencesizlik ve yabancılaştırmaları aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde, arkadaşlığın koşulsal rolü dikkate alındığında, yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu ilişkinin daha güçlü olduğu da tespit edilmiştir.

Bu araştırma, bireylerin kurumlardaki yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmalarının, yabancılaştırma yaşamaları üzerinde artışa yol açacağını göstermesi bakımından oldukça önemlidir. Ayrıca bu iki değişken arasında kurulan ilişkide arkadaşlık değişkeninin koşulsal etkisini ortaya çıkaran daha önce yapılmış herhangi bir çalışmanın da bulunmadığı tespit edilmiştir. “*İstismarcı davranışlarına maruz kalma ile yabancılaştırma*” ilişkisinde arkadaşlık koşulsal değişkeninin etkisinin daha önceki çalışmalarda araştırılmamış olması, bu çalışmanın ilgili literatüre yapmış olduğu katkıyı gözler önüne sermektedir. Yapılan bu çalışmada ilgili bilim dalında daha önce konu olmamış *istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaştırma* arasında kurulan ilişkinin yanında, arkadaşlık değişkeninin de koşulsal etkisi ortaya konulmuştur. Çalışmada, böyle bir durum bireylerin kurumları içerisinde sahip oldukları arkadaşlık düzeylerinin de kurumları adına ne denli öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra araştırmada bireylerin güvencesizlik algıları aracılığıyla istismarcı

davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma üzerine dolaylı yansıyan etkisinde, bireylerin arkadaşlıklarının koşulsal rolü dikkate alındığında, kurumlarında yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu ilişkinin daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla güvencesizlik algısı aracılığıyla istismarcı davranışlar sergilenen kurumlarda bireylerin bu tür istismarlara maruz kalmaları, onların güvencesizlik algılarını ve dolaylı olarak da yabancılaşma düzeylerini yükseltecektir ve kurum içerisinde yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde bu ilişki çok daha güçlü bir hâl alacaktır.

Bu çalışmada ele alınan istismarcı davranışlara maruz kalma ve güvencesizlik algısı değişkenleri arasında kurulan ilişkide arkadaşlık değişkeninin koşulsal etkisini ortaya çıkaran ilgili literatürde daha önce yapılmış herhangi bir çalışmanın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. “*İstismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik algısı*” ilişkisinde arkadaşlık koşulsal değişkeninin etkisinin daha önceki çalışmalarda araştırılmamış olması, bu çalışmanın ilgili literatüre yaptığı katkıyı ortaya koymaktadır. Yapılan bu çalışmada ilgili bilim dalında daha önce konu olmamış *istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik algısı* arasında kurulan ilişkide, arkadaşlık değişkeninin koşulsal etkisi ortaya konulmuştur.

4.6.2. Uygulamacılara Yönelik Araştırma Sonuçlarının Önemi

İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti ilişkisi: Çalışma 1 ve Çalışma 2’den elde edilen sonuçlar, istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalması, kaba davranışlar ve ifadelerle sürekli şekilde kötü muamelelerle karşılaşması, kendileriyle dalga geçilmesi ve başkalarının önünde aşağılanmaları, zamanla bu duruma maruz kalan kişilerde kurumlarıyla alakalı olumsuz duyguların ve ayrılma niyetinin oluşmasına neden olur. Örnek vermek gerekirse, bir yönetici davranışlarını abartır, gerçekçi olmaktan uzaklaşır ya da şahsi çıkarları uğruna eylemlerde bulunursa, bu durumdan hem kurumunun hem de kendisinin zarar görmesi söz konusu olabilir (Conger, 1990: 44). Bu şekilde davranışları sergileyen yöneticiler, kurum çalışanlarının hayatlarını ve işlerini dayanılmaz kılabilirler (Başar vd., 2016). Kişilerin bulundukları kurumdan ayrılma yönündeki niyetleri kurumlar açısından istenmeyen bir durumdur. Çünkü ayrılma niyeti oluşan kişinin işini ve görevlerini isteksiz

yapması, kafasının hep başka yerlerde olması ve kurum içerisinde olup bitenleri dikkate almaması, bu durumdaki bireylerden yeterli verim alınamamasına, o kişinin işe alınması ve yetiştirilmesi adına katlanılan maliyetlerin, geçirilen zamanın kaybına ve kurumun olumsuz etkilenerek rekabette gerilemesine, sektör içerisindeki saygınlığını yitirmesine ve dolayısıyla tercihlerde de alt sıralara düşmesine yol açar.

Bunların yanı sıra ayrılmaların yüksek düzeylerde olması, kurumun çalışanlarının ve ayrıca öğrencilerinin sahip olduğu beklentilere cevap veremeyen bir durumda olduğu izleniminin oluşmasına ve kurumun çekiciliğinin azalmasına da sebep olur. Bunun farkına varan üst yönetimlerin, kurumda yer alan kişilerin ayrılma niyetlerine yol açacak istismarcı davranışları önlemeye yönelik gerekli tedbirleri alarak, bu konu üzerine çalışmalar yapmaları, öncelikle tek tek kurumdakilerle, sonrasında ise bu kişilere bu tür davranışları sergileyenler ile yüz yüze iletişime geçmeleri ve gerek görülmesi halinde bu konu hakkında toplantılar ve eğitim hizmetleri sunmaları gerekir. Bunun için ilk olarak ilgili yöneticiler ve personeller, kurumdaki kişilerin verimliliğine etki eden durumlar konusunda bilinçlendirilmelidirler. Üst yöneticiler, kurumdakilere karşı üstleri tarafından sergilenen kötü davranışların, onlar üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceğini ilgili kişilere ifade ederek, bu tür davranışların olmaması yönünde uyarılarda bulunabilirler.

İstismarcı davranışlara maruz kalma ayrılma niyeti ilişkisinde güvencesizlik algısı değişkeninin aracı rolü: Çalışmanın bulgularına göre, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti ilişkisinde güvencesizlik algısının aracı bir etkisi vardır. Başka bir ifadeyle, bireylerin kurumlarında istismarcı davranışlara maruz kalmaları güvencesizlik algılarında artışa sebebiyet vermekte, bu durum ise kişilerin ayrılma niyetlerine pozitif şekilde yansımaktadır. Kurumunda istismarcı davranışlara maruz kalan bir kişi, bu davranışları kendisine sergileyen kişinin kurumda onu istemediği düşüncesine kapılıp, güvencesizlik yaşayacaktır. Çalışanın, sahip olduğu işin tehdit altında olduğunu düşünmesi, her an işinden çıkarılabileceği ya da çalışma ortamının kötü hale getirilebilmesi gibi tehlikelerin fazlalığına bağlı olarak kendisinde oluşan güvencesizliğe dair algı da artacaktır (Ashford vd., 1989). Özellikle çalışma hayatlarında bu durumdaki bir çalışan kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin geleceklerini garanti altına alabilmek adına yeni bir iş arayışı içerisine girecek ve dolayısıyla bu kişide içerisinde yer aldığı kurumundan ayrılma niyeti oluşacaktır. Bu bağlamda çalışmadaki bulgulara da ortaya konulduğu üzere, kurum içerisinde istismarcı yönetici davranışlarına maruz

kalmanın bireylerin ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin dolaylı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla üst yönetimlerce, kurumdaki kişilerin kurumdan çıkarılmaları konusunda herhangi bir haksızlık yapılmayacağı, bireyler hakkında ilgili kişiler tarafından belirtilen olumsuz ifadelerin araştırılmadan, tam olarak tespiti yapılmadan, bu duruma maruz kalanların da görüş ve düşünceleri alınmadan değerlendirilmeye tabi tutulmayacağının bildirilmesi yararlı olacaktır.

İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti ilişkisinde yabancılaşıma değişkeninin aracı rolü: Çalışmanın elde edilen sonuçları göstermektedir ki, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti ilişkisinde kurum içerisindeki yabancılaşımanın aracı bir etkisi bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireylerin kurumlarında istismarcı davranışlara maruz kalmaları yabancılaşımlarına yol açmakta, bu durum ise kişilerin ayrılma niyetlerinde artışa neden olmaktadır. Kurumdaki kişilere karşı sergilenen olumsuz yönetim biçimleri, bireylerin kendilerini önemsiz hissetmelerine sebep olarak, zamanla kendilerine, kurumlarına ve içerisinde yer aldıkları topluma karşı yabancılaşımlarına yol açar (Tutar, 2010). Bu durumdaki bir kişi sevmeden, isteksiz şekilde yürüttüğü ve giderek monoton olarak görmeye başladığı görevlerinden dolayı mutsuzluk yaşayacak, bu yüzden yeni bir arayış içerisine girecek ve dolayısıyla kurumundan ayrılma niyetine girecektir. Çalışmada ulaşılan bulgularda da görüldüğü üzere, kurum içerisinde istismarcı davranışlara maruz kalmanın kurumdaki kişilerin ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi dolaylıdır. Dolayısıyla özellikle üst yönetimlerce, kurumdaki kişiler arasında iş rotasyonları yapılması, kurum içerisinde çeşitli etkinliklerin, seminerlerin organize edilmesi, geziler düzenlenmesi ve sorumsuz davranışlarda bulunan ilgili kişilerin uyarılması fayda sağlayacaktır.

İstismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti ilişkisinde arkadaşlık değişkeninin koşulsal rolü: Çalışmadan ulaşılan bulgular göstermektedir ki, istismarcı davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişki yüksek arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Aynı zamanda kurumdaki kişiler üzerinde hem yüksek hem de düşük düzeylerde istismarcı davranışlara maruz kalmanın, ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan etkilerinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu da tespit edilmiştir. Kurum içerisinde yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişiler, arkadaşlarıyla sürekli hem telefon hem de yüz yüze şekilde irtibat kuran ve birbirlerinin düşüncelerini benimseyip yönlendirebilen bireylerdir; ancak düşük düzeyde

arkadaşlığa sahip kişilerde ise bu durum tam tersidir ve bu durumdaki bireyler içlerine kapalı olduklarından, diğer kişilerle iletişim kurup, fikir paylaşımında bulunmakta zorlanırlar. Dolayısıyla bireylerin maruz kaldıkları istismarcı davranışlar, arkadaşlık düzeylerine bağlı olarak ayrılma yönündeki niyetlerini etkilemektedir. Bu bakımdan kurumdakilere istismarcı davranışlar sergilenmemesi konusuna önem veren üst yönetimlerce, bu durumun tespiti yapıp, kurumda yer alan kişilerin sahip oldukları arkadaşlık düzeyleri de dikkate alınarak ilgili davranışları sergileyen üstlere gerekli ikazların usulünce yapılması, bilinçlendirme toplantılarının düzenlenmesi ve gerekli görülmesi halinde bu konuda hizmet içi eğitimler sunulması faydalı olacaktır. Örneğin, üst yönetim olarak görülen birim dekanı veya bölüm başkanlarının, istismarların meydana gelmemesi ve kurumda olumsuz etkilerinin görülmemesi adına gereken önlemleri almaya yönelik harekete geçerken birimdeki akademik personellerin ve öğrencilerin yaşadıkları sorunları dinlemeleri gerekir. Bu bakımdan üst yöneticiler, kurumdaki kişilerin istismarcı davranışlara maruz kalmamalarını ve ayrılma niyetlerinin oluşmamasını sağlamalıdır.

Güvencesizlik algısı aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde, bireylerin kurdukları arkadaşlıkların koşulsal rolü: Araştırmadan erişilen bulgular, kurumlardaki bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalmalarının güvencesizlik algıları üzerinden ayrılma niyetleri ile olan ilişkisinde sahip oldukları arkadaşlıkların koşulsal bir etkiye sahip olduğunu ve bu ilişkinin yüksek düzeydeki arkadaşlıklarda en kuvvetli hale geldiğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan kurumdaki kişilerin sahip oldukları güvencesizlik algıları aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmalarının ayrılma niyetleri üzerine dolaylı etkisinde, bireylerin kurumdaki sahip oldukları arkadaşlıkların koşulsal rolü ele alındığında, kurumlarında yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu ilişkinin daha güçlü olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla bireyler üzerinde istismarcı davranışların sergilendiği kurumlarda bu davranışların sürmesi durumunda, kurumdaki kişilerin güvencesizlik algılarında ve dolaylı olarak da ayrılmak konusundaki niyetlerinde artış yaşanacaktır ve kurum içerisinde yüksek düzeylerde arkadaşlığa sahip kişilerde bu ilişki çok daha kuvvetli olacaktır. Kurum denetçilerinin, yalnızca belirli kişilerden kurumda bulunanlarla ilgili bir performans değerlendirmesi almayıp, kurumdaki kişilerin üstlerinin yanında astları, arkadaşları ve bireyin kendisi gibi çoklu kaynaklardan da performans konusunda bir değerlendirme istemeleri, hem farklı bakış

açıları sağlanmasına hem de değerlendirmenin daha doğru biçimde yapılmasına katkı sağlayacaktır. Kurumdaki bireylere sergilenen istismarcı davranışların açığa çıkarılmasında, bu davranışlara maruz kalan kişilerin verecekleri geri bildirimler özellikle yararlı olacaktır ve bu durumların yaşanmaması adına önlem almak daha kolaylaşacaktır.

Yabancılaşma aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkisinde, bireylerin kurdukları arkadaşlıkların koşulsal rolü: Analizler sonucunda erişilen bulgular, kurumdaki bireylerin istismarcı davranışlarına maruz kalmalarının kurum içerisinde yabancılaşmaları üzerinden ayrılma niyetleri ile olan ilişkisinde arkadaşlıklarının koşulsal bir etkiye sahip olduğunu ve bu ilişkinin yüksek düzeyde arkadaşlıklarda en güçlü hale geldiğini ortaya koymaktadır. Kurumdaki kişilerin yabancılaşma düzeyleri aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmalarının ayrılma niyetleri üzerine olan dolaylı etkisinde, kurumda sahip oldukları arkadaşlıkların koşulsal rolü ele alındığında, bu ilişkinin kurumlarında yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla kurumda yer alan kişilere yönelik istismarcı davranışların sergilendiği kurumlarda, bu davranışlara ne kadar çok maruz kalınırsa, bireylerin yabancılaşma düzeyleri ve dolaylı olarak da ayrılmak konusundaki niyetleri o derece artacaktır ve kurumunda yüksek düzeylerde arkadaşlığa sahip kişilerde bu ilişki çok daha güçlü hâle gelecektir. Bir kurumda ilgililerin istismarcı davranışlarıyla karşılaştığında çözüm yolları olarak, bu tür eylemlerin azaltılabilmesi adına kötü davranışlarda bulunan bu kişilerin teşvik edilmemesi, onlara ihtiyaç duyulan eğitimlerin verilmesi, rütbelerinin düşürülmesi ya da işten çıkartılmalarının gerektiği ifade edilmektedir (Gillaspie, 2009). Dolayısıyla üst yönetimlerce belirli periyotlarda uygulanacak değerlendirme formları ve anketler yoluyla kurumdaki kişilerin birbirlerine yönelik yapacakları değerlendirmelerin takibi yapılmalı, bu değerlendirmeler bağlamında gerek görülmesi halinde kurum kadrosunda bir revizyona başvurulmalıdır.

İstismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma ilişkisi: Araştırmadan elde edilen sonuçlar, istismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma üzerinde etkisinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalması, kaba sözlerle devamlı şekilde kötü davranılması ve başkalarının önünde azarlanması, zaman içerisinde kişinin kurumuyla alakalı olumsuz duygular edinmesine ve yabancılaşmasına yol açar. Bu tür yöneticiler, çalışanlarının mevcut işlerini katlanılmaz

bir hâle getirebilmektedirler (Başar vd., 2016). Çalışanların işlerine karşı yabancılaşmaları kurumlar açısından arzu edilmeyen bir durumdur. Çünkü yaptığı işte isteksiz şekilde çalışan ve kurum içerisinde olup bitenleri umursamayan bir bireyden, yeterli verim alınamaz ve bu durum zamanla kurumun olumsuz etkilenmesine yol açar, ayrıca bu tür davranışlara üniversitedeki öğretim elemanlarının maruz kalması da üniversiteler arasında başarı sıralamasının gerilemesine ve bu gerilemeyle beraber kurumun öğrenci tercihlerinde de alt sıralarda yer almasına sebebiyet verir. Bunun farkına varan üst yönetimlerin, çalışanların kurum içerisinde yabancılaşmalarına yol açacak istismarcı davranışları önlemeye yönelik gerekli tedbirleri alarak, bu konu üzerine çalışmalar yapmaları, öncelikle tek tek kurumdaki çalışanlarla ve gerekirse de ilgili yöneticileri ile iletişime geçmeleri gerekir. Ayrıca üst yöneticiler, kurumdaki çalışanlara kötü davranan yöneticilerine yönelik uyarılarda bulunabilirler, bu konuda yöneticilere gerek duyulan eğitimleri verebilir, seminerler ve kaynaştırma etkinlikleri düzenleyebilirler.

İstismarcı davranışlara maruz kalma yabancılaşma ilişkisinde güvencesizlik algısı değişkeninin aracı rolü: Aracı değişkenin de dâhil edildiği çalışmanın sonuçları, istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma ilişkisinde güvencesizlik algısının aracı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bir diğer ifadeyle, bireylerin kurumlarında istismarcı davranışlara maruz kalmaları yaşadıkları güvencesizlik algısında artışa yol açmakta, bu durum da bireylerin kurumları içerisinde yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalan bir çalışan, arzu etmemesine rağmen işini kaybedebileceği düşüncesine kapılacaktır. Eğer çalışan işiyle alakalı algıladığı tehdidi dikkate değer bir problem olarak değerlendirir ve kötü sonuçlara sebep olabileceğinin kanaatine varırsa, bu durumda muhtemelen daha yüksek bir iş güvencesizliği algısı yaşayacaktır (Lazarus ve Folkman, 1984; Staufenbiel ve König, 2010; Vander Elst vd., 2014; Urbanavičiūtė vd., 2015). Bu durumdaki bir çalışanda da işe karşı bir umursamazlık, soğukluk oluşacak ve yabancılaşma meydana gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla çalışmadaki bulgularda da görüldüğü üzere, kurum içerisinde istismarcı davranışlara maruz kalmanın çalışanların yabancılaşmaları üzerindeki etkisi dolaylıdır. Bu bakımdan üst yönetimlerce, çalışanlara işten çıkarılmaları konusunda haksızlıkların yapılmayacağı, çalışanlar hakkında ilgili yöneticileri tarafından

gelen olumsuz ifadelerin tespiti yapılmadan değerlendirilmeye alınmayacağını bildirilmesi yararlı olacaktır.

İstismarcı davranışlara maruz kalma yabancılaşma ilişkisinde arkadaşlık değişkeninin koşulsal rolü: Çalışmadan ulaşılan bulgular göstermektedir ki, istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişki yüksek arkadaşlık düzeyine sahip olan kişilerde düşük arkadaşlık düzeyine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Bireylerin istismarcı davranışlarına maruz kalmalarının yabancılaşmaları üzerinde doğrudan etkisinin de istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yüksek arkadaşlık düzeyine sahip olanlar, arkadaş edinmeyi ve birlikte hareket etmeyi seven, arkadaşlarıyla sürekli iletişim kuran ve birbirlerinin düşüncelerini benimseyip etkileyebilen kişilerdir; ancak düşük arkadaşlık düzeyine sahip bireylerde ise bu durum tam aksi şekildedir ve bu kişiler başkalarının düşüncelerinden kolay kolay etkilenmezler. Dolayısıyla bireylerin üstleri tarafından maruz kaldıkları istismarcı davranışlar arkadaşlık düzeylerine bağlı olarak kurumları içerisindeki yabancılaşma seviyelerini etkilemektedir. Bu bakımdan üst yönetimlerce, bireylerin sahip oldukları arkadaşlık düzeyleri de dikkate alınarak ilgili kişilere gerekli uyarıların yapılması faydalı olacaktır. Örneğin, yönetici, yüksek arkadaşlık düzeyine sahip bir çalışanın istismarcı davranışlar karşısında daha kolay örgütlenip arkadaş çevresiyle bu konu hakkında görüş alışverişi yapabileceğini ve birbirlerini cesaretlendirebileceklerini bilerek, bu tür istismarların yaşanmaması ve olumsuz etkilerin ortaya çıkmaması adına çalışanlarının görüşlerine de başvurup gereken önlemleri alması gerekir. Aynı zamanda üst yönetici, düşük arkadaşlık düzeyine sahip bir çalışanın da kurum içerisinde iletişim sorunları yaşanmasına yol açabileceğinin farkında olarak, kurumdaki arkadaşlıkların artması adına piknik, gezi gibi etkinlikler düzenlemelidir. Üst yönetimler, kurumdaki kişilerin üstleri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmamalarını ve yabancılaşmamalarını sağlamalıdır.

Güvencesizlik algısı aracılığıyla istismarcı davranışlara maruz kalmanın yabancılaşma üzerine dolaylı etkisinde, bireylerin kurdukları arkadaşlıkların koşulsal rolü: Araştırmanın bulguları, bir kurumda yer alan bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalmalarının güvencesizlik algıları üzerinden yabancılaşmaları ile olan ilişkisinde sahip oldukları arkadaşlıkların koşulsal bir etkiye sahip olduğunu ve bu ilişkinin yüksek arkadaşlık düzeylerinde en kuvvetli hale geldiğini gözler önüne sermektedir. Bu bakımdan bireylerin sahip oldukları güvencesizlik algıları aracılığıyla istismarcı

davranışlara maruz kalmalarının yabancılaşmaları üzerine dolaylı etkisinde, arkadaşlıklarının koşulsal rolü araştırıldığında, kurumlarında yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip olan kişilerde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre bu ilişkinin daha kuvvetli olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla içerisinde yer alan bireylere istismarcı davranışların sergilendiği kurumlarda, bu davranışların devam etmesi halinde kurumdaki kişilerin güvencesizlik algıları ve dolaylı olarak da yabancılaşma duyguları yükselecektir ve yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde ise bu ilişki çok daha kuvvetli bir hâl alacaktır.

İstismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik algısı ilişkisinde arkadaşlık değişkeninin koşulsal rolü: Çalışmadaki bulgular, kurum içerisinde yer alan bireylerde istismarcı davranışlara maruz kalma ile güvencesizlik algısı arasındaki ilişkide yüksek arkadaşlık düzeyine sahip olmanın düşük arkadaşlığa sahip olanlara göre daha kuvvetli olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra kurumdaki kişiler üzerinde hem yüksek istismarcı davranışlara maruz kalmanın hem de düşük istismarcı davranışlara maruz kalmanın güvencesizlik algısı üzerinde doğrudan etkilerinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu da belirlenmiştir. Kurumlarında yüksek düzeyli arkadaşlığa sahip olan kişiler, arkadaş edinmeyi ve birlikte vakit geçirmeyi seven, arkadaşlarıyla sürekli olarak irtibat halinde olan ve birbirlerinin düşüncelerini benimseyip etkileyebilen kişilerdir; ancak düşük düzeyli arkadaşlığa sahip olanlarda ise bu durum tam aksi şekildedir ve bu durumdaki kişiler başkalarının düşüncelerinden kolay kolay etkilenmezler ve içe kapanıktırlar. Dolayısıyla kurumda bulunan kişilerin maruz kaldıkları istismarcı davranışlar, arkadaşlık düzeylerine bağlı olarak güvencesizlik algılarını etkilemektedir. Bu bakımdan üst yönetimlerce, kurumdakilerin sahip oldukları arkadaşlık düzeyleri de dikkate alınarak istismarcı davranışlarda bulunan ilgililere gerekli eğitimlerin verilmesi yararlı olacaktır. Örneğin, üst yönetim olarak ilgili birim dekanının veya bölüm başkanının, yüksek sınıf arkadaşlığına sahip bir öğrencinin istismarcı davranışlara karşı daha kolay örgütlenip arkadaş çevresiyle bu konu hakkında görüş alışverişi yapabileceğini göz önünde bulundurarak, bu tür istismarların yaşanmaması, olumsuz etkilerin ortaya çıkmaması adına gereken önlemleri önceden alarak durumu kontrol altında tutabilmek için öğrencilerin görüşlerini alması, onlara belirli periyotlarda değerlendirme anketleri uygulaması önerilebilir. Aynı zamanda üst yönetici, kurum içerisinde düşük düzeyde arkadaşlığa sahip bir bireyin de kurumunda mutsuz

olabileceğinin farkında olarak, kurumdaki arkadaşlıkların artması adına müzik, gezi, tiyatro gibi etkinlikler düzenlemelidir. Dolayısıyla üst yöneticiler, kurumdaki bireylerin istismarcı davranışlara maruz kalmamalarını ve güvencesizlik algılarının oluşmamasını sağlamalıdır.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu bölüm, Zhang ve Shaw (2012: 11) tarafından sunulan çerçeve doğrultusunda, ortaya konan araştırma sorularını cevaplamak ve hipotezler için ampirik kanıtlar sunmak ya da kanıtlanamadığını göstermek amacıyla oluşturulmuştur. Bu araştırmada yürütülen çalışmada ulaşılan sonuçlara göre kurumda yöneticinin istismarcı davranışlarına maruz kalma, günümüz çalışma hayatında bireyler üzerinde baskı oluşmasına yol açan, önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu durumun çalışanların güvencesizlik algılarına, yabancılaşmalarına ve dolaylı olarak da mevcut kurumlarından ayrılma niyetlerine etkisi söz konusu olmaktadır. Aynı zamanda, çalışanın kurumundaki sahip olduğu arkadaşlık düzeyi de ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına ve daha yoğun yaşanmasına etki edebilmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, yöneticilerinin istismarcı davranışlarıyla karşı karşıya kalan bireylerin mevcut kurumlarından ayrılma niyetleri artmaktadır. Bir diğer deyişle, karşılaşılan istismarcı davranışlar çalışanların kurumdan ayrılma niyeti içerisine girmesine neden olur. Bunun yanı sıra yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışanların güvencesizlik algıları aracı bir değişkendir. Dolayısıyla, istismarcı davranışlara maruz kalma, çalışanların güvencesizlik yaşamalarına ve böylece kurumdan ayrılma niyetlerinde artışa yol açar. Bu durum maruz kalınan istismarcı davranışlardaki artışa bağlı olarak çalışanların öncelikle güvencesizlik algılarında artışa ve sonrasında ise gün geçtikçe daha fazla kurumdan ayrılma niyeti taşımalarına sebebiyet verir.

İstismarcı davranışlara maruz kalma ve ayrılma niyeti ilişkisinde bir diğer aracı değişken olarak yabancılaşma ele alınmıştır. Yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışanların yabancılaşma yaşamaları aracı bir değişkendir. Bu bağlamda, istismarcı davranışlara maruz kalma, çalışanların yabancılaşmalarına ve bu durum ise kurumdan ayrılma niyetlerinde artışa yol açar. Bu bakımdan maruz kalınan istismarcı davranışlardaki artış doğrultusunda çalışanların ilk olarak kurum içerisinde yaşadıkları yabancılaşmada yükselme meydana gelir ve daha sonrasında ise giderek daha fazla şekilde ayrılma niyeti açığa çıkar. Ayrıca istismarcı

davranışlara maruz kalma ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kurum içerisindeki arkadaşlık değişkeninin kısmen koşulsal bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Birçok çalışmada, ulaşılan sonuçlar tüm hipotezleri desteklememektedir ya da kısmen desteklemektedir. Yine de, istatistiksel olarak anlamlı olmayan sonuçlar ve tahmin edilemeyen durumlar da desteklenen bulgular kadar önemlidir. Bir editörün belirttiği gibi, “Eğer sonuçlar beklentilere aykırı ise, yazarlar genellikle onları kilimin altına süpürmeye çalışırlar” (Zhang ve Shaw, 2012: 11). Yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma durumu ve ayrılma niyeti arasındaki ilişki, kurumlar içerisindeki arkadaşlık düzeyinden kısmen etkilenmektedir.

Araştırmadaki bir diğer bulguya göre ise, çalışanların yönetim tarafından istismarcı davranışlarına maruz kalmalarının güvencesizlik algıları üzerinden ayrılma niyetleri ile olan ilişkisinde kurum içerisindeki arkadaşlık değişkeni koşulsal bir etkiye sahiptir. Başka bir deyişle, istismarcı davranışlara maruz kalma, çalışanların güvencesizlik yaşamalarına ve bu durum ise kurumdaki ayrılma niyetlerinde artışa yol açar ve bu ilişki yüksek düzeyli arkadaşlıklarda en kuvvetli halini alır. Çalışmadaki son bulguya göre ise, çalışanların yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmalarının yaşadıkları yabancılaşma üzerinden ayrılma niyetleri ile olan ilişkisinde arkadaşlık değişkeni koşulsal bir etkiye sahiptir. Diğer bir deyişle, istismarcı davranışlara maruz kalma, çalışanların yabancılaşmalarına ve bu durum ise ayrılma niyetlerinde artışa yol açar ve bu ilişki yüksek düzeyde arkadaşlıklarda çok daha güçlü bir hâle gelir. Kurum içerisinde yönetimin istismarcı davranışlarının tespit edilebilmesi ve bu eylemlerin önlenmesi birey-kurum ve dolayısıyla toplum yaşamına sağlayacağı faydalar bakımından önemlidir. İstismarcı davranışların engellenmesine yönelik kurum içerisinde denetim mekanizmalarının aktif olarak işletilmesi, çalışanların kendi haklarını savunmalarına imkân veren ortam kurulması ya da kendilerinin ve yöneticilerinin çıkarlarından ziyade kurumlarının sahip olduğu çıkarları önde tuttukları bir anlayışı benimsemelerinin sağlanması yararlı olacaktır. Ayrıca yöneticiyi istismarcı davranışlar sergilemeye iten nedenlerin tespiti ve bu nedenlerin ortaya çıkmasının engellenmesi, kurumda yönetici ve çalışanların beraber oldukları gezi, piknik gibi bir takım etkinlikler düzenlenerek sağlıklı bir psikolojik havanın oluşumuna imkân verilmesi de önemlidir.

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre, istismarcı davranışlara maruz kalan bireylerin yabancılaşma düzeyleri de artmaktadır. Başka bir ifadeyle, karşılaşılan

istismarcı davranışlar çalışanların kurumları içerisinde yabancılaşmasına yol açar. Bunun yanı sıra yöneticinin istismarcı davranışlarına maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişkide çalışanların güvencesizlik algıları aracı bir değişkendir. Dolayısıyla, istismarcı davranışlara maruz kalma, çalışanların güvencesizlik yaşamalarına ve böylelikle yabancılaşma düzeylerinde artışa sebep olur. Bu durum maruz kalınan istismarcı davranışlardaki artışa bağlı olarak çalışanların öncelikle güvencesizlik algılarında artışa ve sonrasında ise gün geçtikçe daha fazla yabancılaşma yaşamalarına yol açar. Ayrıca istismarcı davranışlara maruz kalma ile yabancılaşma arasındaki ilişkide kurumdaki arkadaşlık koşulsal bir değişkendir. Yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalma durumu ve yabancılaşma arasındaki ilişki, kurumlar içerisinde yüksek düzeyde arkadaşlığa sahip kişilerde, düşük düzeyde arkadaşlığa sahip olanlara göre daha güçlüdür. Bu durum, istismarcı davranışlara maruz kalan kişilerin arkadaşlık düzeylerindeki artışa göre yabancılaşmalarının da giderek arttığını ortaya koymaktadır.

Çalışma kapsamında elde edilen son bulguya göre ise, çalışanların yöneticileri tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmalarının güvencesizlik algıları üzerinden yabancılaşmaları ile olan ilişkisinde arkadaşlık değişkeni koşulsal bir etkiye sahiptir. Şöyle ki, istismarcı davranışlara maruz kalma, çalışanların güvencesizlik yaşamalarına ve bu durum ise yabancılaşma düzeylerinde artışa yol açar ve bu ilişki kurumdaki yüksek düzeyli arkadaşlıklarda en kuvvetli halini almaktadır. Çalışanların yabancılaşma yaşamamaları hususunda, kurum içerisinde istismarcı eylemlerin önüne geçilmesi için kurumdaki yöneticilerin ve çalışanların bu konu hakkında bilgilendirilmesi ve istismarla mücadele hususunda, uygulanması gereken yaptırımların yürürlükte olan ilgili mevzuat doğrultusunda yerine getirilmesi yararlı olacaktır. Bu noktada çalışanlar yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalmaları halinde, bu durumu belgelendirmeli ve somut delillerle desteklemelidir. Örneğin; maruz kalınan duruma yönelik tanık gösterme, amirlerden sözlü emirlerin yerine yazılı emirler isteme gibi (Bayram vd., 2008: 71-72) yollar maruz kalınan istismarın ispatı konusunda yararlı olacaktır.

Son olarak, çalışma kapsamında yürütülen araştırmanın neticesinde elde edilen bulgular ışığında, yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalmanın birey üzerinde önemli etkileri bulunduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların güvencesizlik algılarının ve yabancılaşmalarının da ortaya çıkan bu etkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir. Ancak, bu ilişkilerde çalışmada da gözler önüne serildiği üzere bireyin sahip

olduğu kurum içi arkadaşlığın koşulsal etkisi de mevcuttur. Bu nedenle üst yönetimler kurumlarda yaşanan yabancılaşımlar ve ayrılmalar hususunda çalışanlarının sahip oldukları kurum içi arkadaşlık düzeylerini de dikkate alıp, bu konuyu iyi şekilde analiz etmelidirler. Ayrıca, bu değişkenlerin yanı sıra üst yönetimlerin, ilgili yöneticilerce sergilenen istismarcı davranışların çalışanlar üzerinde duygusal açıdan etkili bir faktör olduğunu algılamaları ve kurumun başarısı için bu konuya gereken önemi vermeleri gerekir. Bu yüzden, üst yönetimler çalışanlarının sahip oldukları beklentileri karşılamak için çaba gösterirken, ilgili yöneticilerinin de neden bu tür davranışlar sergilediklerini ortaya koymak adına gayret göstermelidirler ve “yöneticileri çalışanlara yönelik bu tür davranışlar sergilemeye iten nedenler nelerdir?” sorusuna yanıt aramaları gerekir. “Klasik yönetim anlayışının bir getirisi mi bu tür davranışlar yoksa yalnızca bilinçsiz bir yöneticinin çalışanlarına üstlük taslaması mı?” değerlendirilerek, açıklık getirilmelidir. Sergilenen davranışlar ilgili personelin psikolojik bir sorunundan mı ya da eğitim ve disiplin anlayışından mı kaynaklı ortaya konulmalıdır. Bu tür davranışların, eğitim düzeyi yüksek olan yönetici vasfına yakışır bir eylem olmaması, ilgili kişilerin üst yönetimlerce uyarılmasına ve gerek görülürse toplantılar yapıp, bu konu hakkında ilgililere eğitim verilmesine lüzum görülebilir ve ayrıca yöneticileri ve çalışanları bir araya getiren etkinlikler tertip edebilir. Ayrıca kurumlarda liyakat bağlamında çalışan istihdamı da, istismarcı yönetimlerin önlenmesine yönelik faaliyetlerden biri olarak ele alınabilir. Bunların yanı sıra istismarcı olarak nitelendirilen davranışları sergileyen yöneticiler bu durumun farkında da olmayabilirler. Bu bakımdan, bu tür davranışların sergilenmemesi, olumsuzluklar yaşanmaması adına hangi davranışlar istismarcı davranış olarak görülmekte, ilgili kurum tarafından yöneticilere yönelik farkındalık eğitimleri de verilebilir.

Çalışanların işlerini severek, istekli bir şekilde yapmaları, kurumun başarısı için özellikle günümüz çalışma hayatında son derece önemlidir. Üst yöneticilerde, bu durumun farkında bir şekilde eylemlerde bulunmalı ve gerekirse bu konuda ilgili yöneticileri uyarmalı, bu tür durumların tespiti adına çalışanlara gizliliğe dayalı görüş ve önerilerini açıklamalarına fırsat veren anketler uygulamalıdır. Tüm bunların yanı sıra kurum denetçilerinin, yalnızca yöneticilerden çalışanlarla ilgili bir performans değerlendirmesi almayıp, çalışanların yöneticilerinin yanında astları, çalışma arkadaşları ve çalışanın kendisi gibi çoklu kaynaklardan da performans konusunda bir değerlendirme

istemeleri, hem farklı bakış açılarının sağlanmasına hem de değerlendirmenin daha doğru biçimde yapılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanları istismar eden yöneticilerin açığa çıkarılmasında, çalışanların verecekleri geri bildirimler özellikle yararlı olacaktır.

Yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalan çalışanlarda kurumdaki yabancılaşmayı ve ayrılma niyetini de azaltma konusunda yapılacak çalışmalar üst yönetimler için oldukça büyük öneme sahip iki konudur. Bir kurumda istismarcı bir yönetimle karşılaşıldığında istismarcı eylemlerin azaltılabilmesi adına sunulabilecek çözüm önerileri arasında bu tür yöneticilerin desteklenip teşvik edilmemesi, onlara ihtiyaç duyulan eğitimlerin verilmesi, rütbelerinin düşürülmesi ya da işten çıkartılmaları sayılabilir (Gillaspie, 2009). Üst yönetimler, çalışanlar her ne kadar yönetimin istismarcı davranışlarına maruz kalsalar da onların kurum içerisinde yabancılaşmamalarını başarır ve işlerine kendilerini adapte edebilmelerini sağlayabilirlerse, çalışanlar üzerindeki kötü yönetici baskısının azalmasına da katkıda bulunabilirler. Aynı zamanda üst yöneticiler, çalışanların kurumdan ayrılma niyetlerinde istismarcı yönetici davranışlarının etkisinin farkında olarak çalışanların ilgili birim yöneticilerine bu konuda gerekli uyarılarda bulunabilirler. Bunların yanı sıra üst yönetim, güvencesizlik algısı ve yabancılaşmaların da oluşan ikili ilişkilere aracılık ettiğini göz önünde bulundurmalıdır. Ayrıca, üst yönetimler çalışanların sahip oldukları kurum içi arkadaşlık düzeylerinin farkında bir şekilde, bu değişkenin çalışanların yönetici istismarına maruz kalmaları durumunda, onlar üzerinde ne türlü sonuçlara sebebiyet verebileceği hakkında ilgili yöneticileri bilinçlendirebilirler. Bunların yanı sıra üst yönetimlerce belirli periyotlarda, çalışanların yönetim kadrosunda bulunanlara yönelik yapacakları değerlendirmelerin takibi yapılmalı, bu değerlendirmeler bağlamında gerek görülmesi halinde yönetim kadrosunda bir revizyona başvurulmaları faydalı olabilir.

Çalışmada veriler zaman gecikmeli araştırma yöntemiyle iki farklı zamanda toplanmıştır. İki zamanlı çalışmalar, zaman 1'den zaman 2'ye hiç değişim olmayacağı veya tümüyle bir değişim olabileceği ve oluşan bu değişimin de o anki bir durumdan kaynaklanması gibi bir takım nedenlerden dolayı yetersiz kalabilir (Ployhart ve Vandenberg, 2010: 97). Bu nedenle gelecek çalışmalarda en az üç zamanlı bir çalışma ile bulgular daha sağlam bir zemine oturtulabilir. Bu çalışmanın en önemli kısıtlarından biri de, kurumların istismarcı yönetim gibi konularda dışarıyla bilgi paylaşmak istememesi, bu tür bir çalışmanın neticesinde ortaya çıkan bulguların olumsuz çıkabileceği kaygısıyla

kurumun itibarını korumak için araştırmayı desteklememeleri ve bu yüzden anket çalışması yürütülmesine izin verme konusunda çekingen davranmaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın kısıtlarından bir diğeri ise, çalışmanın birey düzeyinde yapılmış olmasıdır. Daha sonraki çalışmalarda, takım düzeyinde bir araştırmanın gerçekleştirilmesi farklı bulgular elde edilmesini sağlayabilir.

Bu çalışma verileri mevcut yöneticilerin istismarcı davranışları ile ilgilidir. Gelecek araştırmalarda, daha gerçekçi bulgulara ulaşabilmek için mevcut çalışanlara eski yöneticilerini değerlendirebilecekleri sorular sorulması, yapılan bu çalışmayı daha fazla derinleştirip geliştirebilme imkânı sunabilir. Ayrıca istismarcı davranışların çalışanlardaki örgütsel sapma, algılanan stres, işe adanmışlık, iş tatminsizliği veya proaktif davranışlara yönelik etkileri araştırılabilir. İşyeri yalnızlığı, kariyer kaygıları gibi değişkenlerin aracı; duygusal denge, psikolojik güçlendirme, belirsizlikten kaçınma gibi değişkenlerinde koşulsal etkilerine bakılabilir. Bununla beraber sonraki çalışmalarda, istismarcı davranışın hem kamu hem de özel sektör üzerindeki etkilerini gözler önüne serip, aralarında kıyaslama yapabilmek adına hem kamu sektörü çalışanlarından hem de özel sektör çalışanlarından veriler toplanarak araştırma yapılması, bu kavramın derinlemesine incelenmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Acehan, S., Bilen, A., Ay, M. O., Gülen, M., Avcı, A. ve İçme, F. (2013). Çocuk istismarı ve ihmalinin değerlendirilmesi, *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 22(4): 591-614.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Adya, M. P. (2008), Work alienation among it workers: a cross-cultural gender comparison. In Proceedings of the 2008 ACM SIGMIS-CPR conference on computer personerl doctoral consortium and research, April 3–5, Virginia, s. 66-69.
- Agarwal, S. (1993), Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: a cross-national comparative study”, *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Agin, Ö. (2010). *İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.
- Akpolat, T. (2019). *Esnek ve iş güvencesiz çalışmanın araştırma görevlileri üzerindeki etkileri: duygusal emek ve karakter aşınması bağlamında bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aksay, B. ve Güğərçin, U. (2016). Yıkıcı yönetimin izlenim yönetimi taktikleri üzerindeki etkisi: beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 441-456.
- Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 28-43.
- Ankony, R. C. ve Kelley T. M. (1999), The impact of perceived alienation on police officers' sense of mastery and subsequent motivation for proactive enforcement. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 22(2), 120-132.

- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y. ve Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191-201.
- Asher, S.R., Parker, J.G. ve Walker, D. L. (1996). *Distinguishing friendship from acceptance: implications for intervention and assessment*. W. M. Bukowski, A.F. Newcomb ve W. W. Hartup (Der.). The company they keep: Friendship during childhood and adolescence içinde (ss. 366-405). Chambridge: Chambridge University Press.
- Ashford, S.J., Lee. C. ve Bobko. P. (1989), Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 109(4), 803-829.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 20(1), 33-44.
- Ay, F. A. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41): 1116-1126.
- Aydın, E. ve Özeren, E. (2019) Akademide işe yabancılaşma olgusu: araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178.
- Aydın Göktepe, E. ve Keleş D. (2019). İşyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 5(12), 262-273.
- Aydın, Ş. ve Özkul, 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.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348.
- Babayiğit, A. (2016). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Bakır, H. ve Eroğlu, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye’de araştırma görevlisi olmak. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2019(1), 155-178.
- Bal Taştan, S. (2014). İşyeri nezaketsizliğini öngören örgütsel ve durumsal önceller ile çalışanların davranışsal sonuçları arasındaki ilişkinin ve sosyo-psikolojik kaynakların rolünün incelenmesi: Sağlık kurumlarında yapılan bir araştırma. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 16(3), 60-75.
- Ballantyne, K. E. (2012). *Understanding workplace interpersonal mistreatment in the nz military: structure, antecedents and consequences*. Yayımlanmamış doktora tezi, Victoria University of Wellington, New Zealand.
- Banai, M., Reisel, W. D. ve Probst, T. M., (2004), A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- Baş, M. (2019). İstismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin incelenmesi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 23(4), 1551-1569.
- Başar, U., Sığı, Ü. ve Basım, N. (2016). İş yerinde karanlık liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Barlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. Doktora tezi, ProQuest Dissertations and Theses, Urbana, The University Of Illinois, (AAT 9952959).
- 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.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bayram, F., Ergin, H. ve Tınaz, P. (2008). *Psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım, s.71.
- Berman, E. M., West, J. P. ve Richter, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.

- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B. ve De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866-1886.
- Bies, R. J. ve Moag, J. S. (1986). *Interactional justice: Communication criteria of fairness*. B.H. Sheppard (Der.) Research on negotiation in organizations içinde (s.43-55). Greenwich: JAI Press.
- Bibly, C. L. (2008). Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice, and employee attitudes on intentions to leave. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2), 63-86.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2020). İş tatmini, örgütsel muhalefet ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 255-271.
- Blau G., D. Tatum S., Mccoy K., Dobria L. ve Ward-Cook K., (2004). Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs. *Journal of Allied Health*, 33(1), 31-41.
- Boeree, C. G. (1980). *Alienation and the perception of personality*. Yayımlanmamış doktora tezi, Oklahoma Stale University, Oklahoma.
- Bono, J. E. ve Mcnamara, G. (2011). Publishing in AMJ—Part 2: Research design. *Academy of Management Journal*, 54(4), 657-660.
- Bosman, J., Buttendach, J.H. ve Rothman, S (2005). WorkLocus of control and dispositional optisim as antecedentto job insecurity. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4),17-23.
- Boyd, N. G. ve Taylor, R. R. (1998). A developmental approach to the examination of friendship in leader-follower relationships. *Leadership Quarterly*, 9(1), 1-25.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.

- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 583-596.
- Byrne, D. ve Clore, G. L. (1970). A reinforcement model of evaluative responses. *Personality: An international journal*.
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, 7(1), 95-104.
- Cesur, A. (1998). *İş görenlerin çalışma hayatına ilişkin sorunlarının iş tatmini yönünden incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Chan, M. (2000). Organizational justice theories and landmark cases. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 68-88.
- Chan, M. E. ve McAllister, D. J. (2014). Abusive supervision through the lens of employee state paranoia. *The Academy of Management Review*, 39(1), 44-66.
- Cheung, C. K. (2005). Adaptation to work restructuring among working people in Hong Kong. *The Journal of Socio-Economics*, 34(3), 361-376.
- Chiang, L. M. (2010). *The development of a leisure and life satisfaction scale for outpatient (LLSSOP) leisure activity programs in Iowa*. Yayımlanmamış doktora tezi, University of Northern Iowa.
- Cohen, R. L. (1987). Distributive justice: Theory and research. *Social Justice Research*, 1(1), 19-40.
- Colarelli, S. M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 633-642.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve NG, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J. A. ve Zapata-Phelan, C. P. (2007). Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the Academy of Management Journal. *Academy of management journal*, 50(6), 1281-1303.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational dynamics*, 19(2), 44-55.
- Cotton, J. ve Tuttle J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta Analysis And Review With Implications For Research. *Academy Of Management Review*, 11(1), 55-70.

- Cullen, F. T. (1994). Social support as an organizing concept for criminology: Presidential address to the academy of criminal justice sciences. *Justice Quarterly*, 11(4), 527-559.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 7(1), 117-140.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetin, C., Özdemirci, A. ve Kartaltepe, N. (2009), Is alienation only a problem for the blue-collar workers? A research on the alienation of the white-collar workers in the age of information and in the banking sector. *The Journal of Financial Research and Studies*, 1(1), 121-126.
- Davis, L. E. ve Trist, E. L. (1974). *Improving the quality of work life: Socio-technical case studies*. J. O'toole (Der.). Work and the quality of life resource papers for work in America içinde (s. 246-279), Cambridge: MIT Press.
- Dekker, S. W. ve Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57 – 63.
- Demir, H. ve Okan, T. (2011). Teknoloji, örgüt yapısı ve performans arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 57-72.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.
- Demirel, A. G., Ötken, A. B. ve Kunday, Ö. (2012), Mobbing and work alienation: Support from colleagues as a moderator. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-28.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2012). Otel çalışanlarının yabancılaşma düzeyinin demografik özellikler kapsamında incelenmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 121-128.
- Dotan, H. (2009). Workplace friendships: Origins and consequences for managerial effectiveness. *Academy of Management Proceedings*, 2009(1), 1-6.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. ve Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2), 331-351.

- Durdağ, F. M. ve Naktiyok, A. (2011), Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Durusu, H. ve Cemaloğlu, N. (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38.
- Einarsen, S., Aasland, M. S. ve Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Eisenbeiß, S. A. ve Brodbeck, F. (2014). Ethical and unethical leadership: A cross-cultural and cross-sectoral analysis. *Journal of Business Ethics*, 122(2), 343-359.
- Ergil D. (1980). *Yabancılaşma ve siyasal katılma*. (1. Baskı), Ankara: Olgaç Yayınevi.
- Farahbod, F., Azadehdel, M. R., Goudarzvand Chegini, M. ve Ashraf, A. N. (2012). Work alienation: Historical backgrounds, concepts, reasons and effects. *Journal of basic and applied scientific research*, 2(8), 8408-8415.
- Fehr, B. (1996). *Friendship processes*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using ibm spss statistics*. London: Sage Publications.
- Folger, R. ve Martin, C. (1986). Relative deprivation and referent cognitions distributive and procedural justice effect. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(6), 531- 546.
- Folger, R. (1998). *Fairness as a moral virtue*. M. Schminke (Der.), Managerial Ethics: Moral Management of People and Processes içinde (s.13–34). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Folger, R. G. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. California: Sage Publications, 7.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (2001). *Fairness theory: Justice as accountability*. J. Greenberg ve R. Cropanzano, (Der.), Advances in organizational justice içinde (s.1-55). Stanford, California: Stanford University Press.
- Geletkanycz, M. ve Tepper, B. J. (2012). Publishing in AMJ-Part 6: Discussing the implications. *Academy of management journal*, 55(2), 256-260.

- González, L., Tomás, I., Castillo, I., Duda, J. L. ve Balaguer, I. (2017). A test of basic psychological needs theory in young soccer players: time-lagged design at the individual and team levels. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 27(11), 1511-1522.
- Gordon, J. ve Hartman, R. L. (2009). Affinity-seeking strategies and open communication in peer workplace relationships. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3), 115-125.
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Grandey, A. A., Kern, J. H. ve Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 63.
- Grant, A. M. ve Pollock, T. G. (2011). Publishing in AMJ-Part 3: Setting the hook. *Academy of management journal*, 54(5), 873-879.
- Greenberg, J., (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow, *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 20(3), 463-488.
- Güler, H. N. ve Marşap, A. (2019). Günümüz organizasyonlarında duygusal emeğin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 285-308.
- Gündoğdu, R. (2003). *İlköğretim 3., 4. ve 5. sınıf çocuklarının arkadaşlık konusundaki görüşleri ve arkadaşlık seçimlerini etkileyen etmenler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008), Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldıрма) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşü (Düzce ili örneği). *Millî Eğitim*, 37(179), 269-282.
- Gündüz, Y. ve Dedekorkut, S. E. (2014). Yıkıcı liderlik. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 10(1), 95-104.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 41(2), 189-213.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. (3.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürlek, M. ve Uygur, A. (2019). Stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarının teorik temelleri. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 21(3), 21-38.
- Gürsoy, F. (2014), *Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşma düzeyi: van ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Haar, J. M., Fluiter, A. D. ve Brougham, D. (2016). Abusive supervision and turnover intentions: The mediating role of perceived organisational support. *Journal of Management and Organization*, 22(2), 139-153.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8. Baskı.). Massachusetts: Cengage Learning.
- Harris, K. J. Harvey, P. ve Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22(5): 1010-1023.
- Harris, K. J., Harvey, P., Harris, R. B. ve Cast, M. (2013). An investigation of abusive supervision, vicarious abusive supervision, and their joint impacts. *The Journal of Social Psychology*, 153(1), 38-50.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. ve Kacmar, C. (2007). Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 264-280.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach*. New York, NY: Ebook The Guilford Press.

- Heaney, C., Israel, B. ve House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431- 1437.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The journal of social psychology*, 137(6), 677-689.
- Hobman, E. V., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Tang, R. L. (2009). Abusive supervision in advising relationships: Investigating the role of social support. *Applied Psychology*, 58(2), 233-256.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of international business studies*, 14(2), 75-89.
- Hogan, R. ve Hogan, J. (2001). Assessing leadership: a view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 40–51.
- Hornstein, H. A. (1996). *Brutal bosses and their prey*. New York: Riverhead Books.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. ve Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- Hui, C. ve Lee, C. (2000). Moderating effects of organizationbased self-esteem on organizational uncertainty: Employee Response Relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- Hwang, I. ve Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- Jacobson, D. (1991), *The conceptual approach to job insecurity*. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren (Der.) *Job Insecurity Coping With Jobs At Risk* içinde (s.23-39). London: Sage Publications.

- Jauhar, J., Ting, C. S., Rahim, N. F. A. ve Fareen, N. (2017). The impact of reward and transformational leadership on the intention to quit of generation Y employees in oil and gas industry: Moderating role of job satisfaction. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(4), 426-442.
- Johnson, N. B., Bobko, P. ve Hartenian, L. S. (1992). Union influence on local union leaders' perceptions of job insecurity: An empirical test. *British Journal of Industrial Relations*, 30(1), 45-60.
- Johnson, N. J. ve Klee, T. (2007). Passive-aggressive behavior and leadership styles in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 130-142.
- Judge, T. A., LePine, J. A. ve Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of applied psychology*, 91(4), 762-776.
- Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V. ve Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(2), 1-18.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karagonlar, G. ve Neves, P. (2016). Sosyal değer yönelimi ve istismarcı yönetim: Çok seviyeli bir bakış açısı. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, 20-31 Mayıs 2016, İstanbul: Sabancı Üniversitesi, s. 396-399.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014), Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Kaynak, T. (1989). *İnsan kaynakları planlaması*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Keim, A., Landis, R., Pierce, C. ve Earnest, D. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290.
- Kessler, S. R., Spector, P. E., Chang, C. H. ve Parr, A. D. (2008). Organizational violence and aggression: Development of the three-factor Violence Climate Survey. *Work & Stress*, 22(2), 108-124.

- Kets de Vries, M. F. (1994). The leadership mystique. *Academy of Management Perspectives*, 8(3), 73-89.
- Khan, M. R., Nazir, N., Kazmi, S., Khalid, A., Kiyani, T. M. ve Shahzad, A. (2014). Work-family conflict and turnover intentions: Mediating effect of stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5), 92-100.
- Kılıç, İ. Saraçlı, S. Doğan, İ. ve Pelit, E. (2017). Hastane işletmelerinde mobbingin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Afyonkarahisar'da bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 734-747.
- Kızıldaş, E. (2017). *Kültürel değerlere göre karanlık lider algısının çalışan iş performansı etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Kıyıkçı, M. ve Sezici, E. (2017). Yıkıcı liderlik algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir inceleme. *Third Sector Social Economic Review*, 52(1), 19.
- Kilroy, S., Flood, P. C., Bosak, J. ve Chênevert, D. (2017). Perceptions of high-involvement work practices, person-organization fit, and burnout: A time-lagged study of health care employees. *Human Resource Management*, 56(5), 821-835.
- Kline, R. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- König, C., Debus, M., Häusler, S., Lendenmann, N. ve Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity—job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231-247.
- Köksal, K. ve Gürsoy, A. (2019). İstismarcı yönetimin iş-aile çatışması, performans ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: İş-aile çatışması ve cinsiyetin düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3337-3346.
- Kulualp, H. G. ve Karadağ, D. (2019). Öğretim elemanlarının algıladıkları psikolojik sözleşme ihlalleri, örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 87-95.
- Kurumu, T. D. (2010). *Büyük türkçe sözlük*. Ankara: TDK.
- Lakey, B. ve Cohen, S. (2000). *Social support theory and measurement*. London: Oxford University Press.

- Lazarus, R. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springerpublishing company.
- Lee, C., Bobko, P. ve Chen, Z. (2006). Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology*, 55(4), 512-540.
- Lee, J. H. ve Ok, C. (2011). *Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance*. Texas: University of Houston.
- Leventhal, G. S. (1980). *What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship*. K. Gergen, M, Greenberg ve R. Willis, (Der.), *Social exchange: Advances in theory and research içinde* (s.27–55). New York: Plenum Pres.
- Lin, C. T. (2010). Relationship between job position, job attributes, and workplace friendship: Taiwan and China. *Journal of Technology Management in China*, 5(1): 55-68.
- Lincoln, J. R. ve Miller, J. (1979), Work and friendship ties in organizations: A comparative analysis of relational networks. *Administrative Science Quarterly*, 24, 181-199.
- Lind, E. A. ve Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. NewYork: Plenum.
- Lipponen, J., Bardi, A. ve Haapamäki, J. (2008). The interaction between values and organizational identification in predicting suggestion-making at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 241-248.
- Liu, D., Liao, H. ve Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5): 1187-1212.
- Liu, Y., Lam, L.W. ve Loi, R.,(2012). *Ethical leadership and workplace deviance: The role of moral disengagement, advances in global leadership*, Emerald Group Publishing Limited, 7, s.37–56. doi:10.1108/S1535-1203(2012)0000007006.
- Love, T. (1998). Training can reduce employee turnover. *Nation's Business*. 86(8), 13-14.
- Mao, H. Y., Chen, C. Y. ve Hsieh, T. H. (2009). The relationship between bureaucracy and workplace friendship. *Social Behavior and Personality*, 37(2), 255-266.

- Mao, H. Y. ve Hsieh, A.T., (2012). Organizational level and friendship expectation at work. *Asian Business & Management*, 11(4), 485–506.
- Markovic, M. (1989). *Marx's critique of alienation and its emancipatory consequences*. D. Schweitzer ve F. Geyer (Der.), Alienation theories and de-alienation strategies: Comparative perspectives in philosophy and the social sciences içinde (s.57-77). Northwood, Middlesex, U.K: Science Reviews.
- Marx, K. (2016). *1844 El yazmaları* (M. Belge, Çev.). İstanbul: Birikim Yayınları. (Orijinal eserin yayın tarihi 1844).
- Mauno, S. ve Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314.
- Mccormack, D., Casimir, G., Djurkovic, N. ve Yang, L. (2006), The concurrent effects of workplace bullying, satisfaction with supervisor, and satisfaction with co-workers on affective commitment among schoolteachers in China. *International Journal of Conflict Management*, 17(4), 316-331.
- Meglich, P. A. ve Eesley, D. T. (2011). A bully in its own china shop: Risk factors for abusive supervision. In small firms.. *International Journal of Business and Social Science*, 2(19): 11-22.
- Mert, İ. S. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları*, (2.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J. ve Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376-383.
- Milner, K., Russell, J. ve Siemers, I. (2010). Friendship in socially isolating work environments. *South African Journal of Psychology*, 40(2): 204-213.
- Mitchell, M. S. ve Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.

- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy Of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mobley, W. H. (1992). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. NewYork: Addison-Wesley Publishing Company.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Morrison, R. L. (2005). *Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions*. Yayınlanmamış doktora tezi, Massey University, New Zealand.
- Morrison, R. L. ve Nolan, T. (2007). Too much of a good thing?: Difficulties with workplace friendships. *University of Auckland Business Review*, 9(2), 33-41.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615.
- Nef, J. (1980). *Sanayilesmenin kültürel temelleri*. (E. Güngör, Çev.), İstanbul: Kalem Yayınları. (Orijinal eserin yayın tarihi 1958)
- Neuman, J. H. ve Baron, R.A. (1997). *Aggression in the workplace*. R. A. Giacalone ve J. Greenberg (Der.), *Antisocial Behavior in Organizations* içinde (s.37-67). London: SAGE Publish.
- Niedl, K. (1996), Mobbing and wellbeing: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239- 249.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. ve Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Nurluöz, Ö., Birol, C. ve Silman, F. (2010). Üniversitelerde eğitim yöneticilerinin yöneticilik davranışlarının öğretim elemanı ve öğrenci görüşlerine göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 579-601.
- Ogunola, A.A., Kalejaiye, P.O. ve Abrifor, C.A. (2013). Management style as a correlate of job performance of employees of selected nigerian brewing industries. *African Journal of Business Management*, 7(36), 1-8.

- Ozcelik, H. ve Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366.
- Öntürk, Y. ve Karacabey, K. (2019). Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(6), 3321-3340.
- Ömüriş, E. (2014). *İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin temel belirleyicileri ve örgütsel sonuçlar üzerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Özcan, K. (2009). *Yetişkin bireylerin algılanan duygusal istismar düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M. ve İştahlı, B. (2014). Kötü niyetli yönetim algılamasının çalışanların performansları üzerindeki etkisinde duygusal zekânın rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1): 1-18.
- Özkaplan, N. (1994). *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri*. İstanbul: Kavram Yayınları.
- Özkul, M. (1997). *Çalışma Sosyolojisi, İşgücünün Sosyolojik Özellikleri*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Öztunç, G. (2006). Examination of incidents of workplace verbal abuse against nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 21(4), 360-365.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 200-228.
- Özyer, K., Irk, E. ve Anaç, S., (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
- Pakeeza, H. M. ve Sajjad, M. (2011). Workplace friendships and organizational outcomes. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(1): 667-679.
- Parker, L. (2007). *Revolution in psychology: Alienation to emancipation*. Leicester: Pluto Press.

- Pelit, E., Dinçer, F. İ. ve Kılıç, İ. (2015), The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: A study on hotel employees in Turkey. *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
- Peryön. (2018). Çalışan devir oranı araştırması: Sonuç raporu. 21 Temmuz 2021'de https://www.peryon.org.tr/upload/files/PERYO%CC%88N_C%CC%A7al%C4%B1s%CC%A7an_Devir_Oran%C4%B1_Sonuc%CC%A7_Raporu_2017-2018.pdf adresinden erişildi.
- Ployhart, R. E. ve Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of management*, 36(1), 94-120.
- Podsakoff, P. M., Williams, L. J. ve Todor, W. D. (1986). Effects of organizational formalization on alienation among professionals and nonprofessionals. *Academy of Management Journal*, 29(4), 820-831.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover* (1. Baskı). Chicago: Iowa State Press.
- Ray, E. B. (1987). *Supportive relationships and occupational stress in to workplace*. In T.L. Albrech ve M. B. Adelman, (Der.), *Communicating and social support içinde* (s. 172-191). Newbury Park, C A: Sage.
- Redondo, R., Sparrow, P. ve Hernández-Lechuga, G. (2021). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046-2069.
- Reed, G. E. (2004). Toxic leadership. *Military review*, 84(4), 67-71.
- Riordan, C. M. ve Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of business and psychology*, 10(2), 141-154.

- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behaviour*, 17(1), 587-605.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. ve Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. 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.
- Ruvio, A. ve Rosenblatt, Z. (1999). Job insecurity among Israeli school teachers: Sectoral profiles and organizational implications. *Journal Of Educational Administration*, 37(2), 139-158.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review*, 7(2), 613-628.
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). İstismarcı yönetim algısı ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide güç mesafesi ve örgütsel tabanlı benlik saygısı değişkenlerinin rolü. 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 6-7 Kasım 2015, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, s.389-395.
- Schat, A. C. H., Desmarais, S. ve Kelloway, E. K. (2006). Exposure to workplace aggression from multiple sources: Validation of a measure and test of a model. *Unpublished manuscript, McMaster University, Canada*, 331-351.
- Seçer, B. (2009). İş güvencesizliği, türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları. *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967), On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Serdar, E. ve Özsoy, E. (2019). İstismarcı yönetim: bir literatür taraması. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.

- Sezici, E. (2016). Çocukluk çağı ruhsal travma yaşantılarının istismarcı yönetici algısı üzerindeki etkisi. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, 29-31 Mayıs 2016, İstanbul: Sabancı Üniversitesi, s. 76-86.
- Sezici, E. ve Güven, Ö. Z. (2016). İstismarcı yönetici algısının kaytarma üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, 29-31 Mayıs 2016, İstanbul: Sabancı Üniversitesi, s.87-97.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550.
- Shepard, J. M. (1972). Alienation as a process: Work as A Case in Point. *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161–173.
- Shin, J. H. (2000). *Is there work alienation in post-industrial America? An analysis of technical and social relations in today's changing labor force*. Yayınlanmamış doktora tezi, Indiana University, Bloomington.
- Sias, P. M. ve Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62(3), 273-299.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, D. ve Fix, B. (2004). Narratives of workplace friendship deterioration. *Journal of Social and Personal relationships*, 21(3), 321-340.
- Sias, P. M., Smith, G. ve Avdeyeva, T. (2003). Sex and sex composition differences and similarities in peer workplace friendship development. *Communication Studies*, 54(3), 322-340.
- Singh, P. ve Loncar, N.(2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65(3), 470-490.
- Song, S. H. (2005). *Workplace friendship and its impact on employees' positive work attitudes, a comparative study of seoul city and new jersey state government public officials*. Yayınlanmamış doktora tezi, Graduate School- Newark Rutgers, the State University of New Jersey, U.S.A.
- Song, S. H. (2006). Workplace friendship and employees productivity: lmx theory and case of the soul city government. *International Review of Public Administration*, 11(1), 47-58.

- Sora, B., Caballer, A. ve Peiró, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149 (1), 59-72.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Sparrowe, R. T. ve Mayer, K. J. (2011). Publishing in AMJ-Part 4: Grounding hypotheses. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1098-1102.
- Staufenbiel, T. ve König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., Devinney, L. C., Star, S. A. ve Williams JR, R. M. (1949). *The american soldier: Adjustment during army life.(studies in social psychology in world war II)*. Princeton University Press, New Jersey.
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sweet, S. (2007). The older worker, job insecurity and the new economy. *Generations*, 31(1), 45-49.
- Sverke M. ve Hellgren J, (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(2), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şimşek, M. Ş. ,Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T., (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Şimşek, M. Ş, Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (6.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

- Şirin, E. F. (2009), Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Takala, T. (2010). Dark leadership, charisma and trust. *Psychology*, 1(1), 59-63.
- Telman, N. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2): 178-190.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Hoobler, J. ve Ensley, M. D. (2004). Moderators of the relationships between coworkers' organizational citizenship behavior and fellow employees' attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 455.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of management*, 33(3), 261-289.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. ve Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 109(2), 156-167.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A. ve Duffy, M. K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 721-732.
- Tepper B. J., Simon , L. S. ve Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1),123-152.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Thoroughgood, C. N., Hunter, S. T. ve Sawyer, K. B. (2011). Bad apples, bad barrels, and broken followers? An empirical examination of contextual influences on follower perceptions and reactions to aversive leadership. *Journal of business ethics*, 100(4), 647-672.
- Tınaz, P. (2006), İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4,13-28.

- Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumu: demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 2(6), 591-614.
- Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M., Van Thiel, S. ve Steijn, A.J. (2015). The effects of work alienation and policy alienation on behavior of public employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617.
- Tuna, M., Konaklıoğlu, E. ve Kızanıklı, M. (2010). Karanlık liderliğin çalışanların işten ayrılma eğilimine etkisi. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 20-22 Mayıs 2010, Çukurova Üniversitesi, Adana, s. 619- 629.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014), Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turan, M. ve Parsak G. (2011), Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet sarmalı*. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204.
- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Tütüncü, Ö. ve M. Demir. (2002). *Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi ve işgücü hareketlerinin analizi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Tyler, T. R. ve Lind, E. A. (1992). *A relational model of authority in groups*. M. P. Zanna (Der.), *Advances in experimental social psychology* içinde (115-191). San Diego, CA: Academic Press.
- Ulu, A. S. ve Küsmez, B. (2020). Üniversitelerdeki mobbing davranışının önlenmesinde işyerinde sosyal hizmetin rolü. *MEYAD Akademi*, 1(2), 111-134.
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi örgütü işçileri ve işe yabancılaşma. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 77-84.

- Urbanavičiūtė, I., Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė-Zabielskė, J., Elst, T. ve De Witte, H. (2015). The role of career factors in qualitative and quantitative job insecurity: A study in different organizational contexts. *International journal of psychology: a biopsychosocial approach*, 16, 23-45.
- Uymaz, A. (2013). Yıkıcı liderlik ölçeği geliştirme çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75), 37-57.
- Üçok, D. ve Turgut, T. (2014). İstismarcı yönetici davranışının işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 163-179.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2013). Örgütsel ortamda istismarcı yönetim ve izlenim yönetimi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1-14.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- 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.
- Valadbigi, A. (2014), The study of the elements of work alienation: A case study of the urmia white cement factory, Western Azarbayjan province, Iran”, *Asian Social Science*, 7(6), 206-219.
- Vander Elst, T., De Witte, H. ve De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326-347.
- Wallston, B. S., Alagna, S. W., DeVellis, B. M. ve DeVellis, R. F. (1983). Social support and physical health. *Health psychology*, 2(4), 367.
- Wasti, S. A. (2001) Örgütsel adalet ve tercüme bir ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve gerçeklik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 33-50

- Weisberg, J. ve Kirschenbaum, A. (1991). Employee turnover intentions: Implications from a national sample. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(3), 359-375.
- Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution?. *Academy of management review*, 14(4), 490-495.
- Whitman, M. V., Halbesleben, J. R. B. ve Holmes, O. (2014). Abusive supervision and feedback avoidance: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 38-53.
- Williams, K. Y. ve O'Reilly III, C. A. (1998). Demography and. *Research in organizational behavior*, 20, 77-140.
- Witte, H. D. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Wolff, A. R. ve Demir, G. (2019). Paternalistik liderliğin etkileşimli yüzü ve örgüt temelli özsaygı arasındaki ilişki. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 79-88.
- Wright, P. H. (1978). Toward a theory of friendship based on a conception of self. *Human Communication Research*, 4(3), 196-207.
- Wright, P. H. (1984). Self-referent motivation and the intrinsic quality of friendship. *Journal of Social and Personal Relationships*, 1(1), 115-130.
- Wu, T. C., Chenb, C. H. ve Lib, C. C., (2008), A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21(3), 307-318.
- Wu, T. Y. ve Hu, C. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion: Dispositional antecedents and boundaries. *Group & Organization Management*, 34(2), 143-169.
- Yager, J. (2002). *When friendship hurts: How to deal with friends who betray, Abandon, or wound you*. New York: Simon and Schuster.
- Yagil, D. (2006). The relationship of abusive and supportive workplace supervision to employee burnout and upward influence tactics. *Journal of Emotional Abusive*, 6(1), 49-65.
- Yen, W. W., Chen, S. C. ve Yen, S. I. (2009). The impact of organizational politics on workplace friendship. *African Journal of Business Management*, 3(10), 548-554.

- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010) İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 4, 93-107.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579–616.
- Yılmaz, S., Bakan, İ. ve Olucak, H. İ. (2020). Çalışanların toksik liderlik boyutlarına ilişkin algılarının stres boyutları düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(3), 557-572.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(2), 314- 333.
- Yumuşak, S. ve Boz, H. (2013). The effect of seasonal affective disorder on the employees in accommodation establishments. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(9), 371-394.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi* (5. Basım). Ankara, Gazi Kitabevi.
- Zapata-Phelan, C. P., Colquitt, J. A., Scott, B. A. ve Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 93-105.
- 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.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J. ve Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076.
- Zhang, Y. ve Bednall, T. C. (2015). Antecedents of abusive supervision: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 455-471.
- Zhang, Y. ve Shaw, J. D. (2012). Publishing in AMJ-Part 5: Crafting the methods and results. *Academy of Management Journal*, 55(1), 8-12.
- Zhang, X. ve Zhou, J. (2014). Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: Interaction effects and a mediating mechanism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), 150-164.



EKLER

Ek 1. ÇALIŞMA 1 ANKET FORMU
İŞYERİ VE ÇALIŞAN TUTUM ARAŞTIRMASI

Sayın katılımcı,

Çalışanın istismarcı yönetime maruz kalması hakkındaki bu akademik araştırmaya katılımınız için size **çok teşekkür ederiz.** Bu çalışmanın amacı **Türkiye’de** çalışma gruplarındaki işleyişi ve dinamikleri daha iyi anlamaktır.

Anketi cevaplamanız yaklaşık **10 dakika** alacaktır. Cevapların tamamen **toplumun görüşleri** olarak değerlendirilecek ve verilere yalnızca bu projede doğrudan yer alan araştırmacılar erişebilecektir. **Sizin isminiz asla bu araştırma projesinin herhangi bir kısmında geçmeyecektir.**

6 sayfadan oluşan kitapçıkta A'dan M'ye kadar kodlanmış olan sorular bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz. Her bir soruya sizin **gerçek düşüncelerinize** uygun gelen cevabı işaretleyiniz. Bütün bölümlerini tamamladıktan sonra anketi şirketinizdeki **ilgili kişiye teslim ediniz.**

Yardımlarınız için size **tekrar teşekkürler.** Çalışmalarınızda **size üstün başarılar diler, saygılar sunarız.**

Vural AKAR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Gümüşhane Üniversitesi

KISIM A: (Abusive Supervision - İstismarcı Yönetim)		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Yöneticim benimle alay eder.	1	2	3	4	5
2	Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	1	2	3	4	5
3	Yöneticim bana küser.	1	2	3	4	5
4	Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	1	2	3	4	5
5	Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	1	2	3	4	5
6	Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	1	2	3	4	5
7	Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	1	2	3	4	5
8	Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	1	2	3	4	5
9	Yöneticim sözünde durmaz.	1	2	3	4	5
10	Yöneticim başkasına olan hıncını benden çıkartır.	1	2	3	4	5
11	Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	1	2	3	4	5
12	Yöneticim bana karşı kabadır.	1	2	3	4	5
13	Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	1	2	3	4	5
14	Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	1	2	3	4	5
15	Yöneticim bana yalan söyler.	1	2	3	4	5

KISIM B: (İş Güvencesizliği)		Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimden istemeden ayrılmak konusunda kaygılanıyorum.	1	2	3	4	5
2	İşimi bırakmak zorunda kalacağıma ilişkin bir risk var.	1	2	3	4	5
3	Yakın bir gelecekte işimi kaybetme konusunda endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
4	Kurumumda geleceğe ilişkin kariyer fırsatlarım yeterlidir.	1	2	3	4	5
5	Kurumumun yakın bir gelecekte bana motive edici bir iş içeriği sağlayacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6	Kurumumun benim uzmanlığıma gelecekte de ihtiyaç duyacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5
7	Kurumumda ücret artışı umut vericidir.	1	2	3	4	5

KISIM C: (İşe Yabancılaşma)		Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	1	2	3	4	5
2	İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	1	2	3	4	5
3	Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	1	2	3	4	5
4	İşyerimde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	1	2	3	4	5
6	Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5
7	İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
8	İşyerimde çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil)	1	2	3	4	5

KISIM D: (İşten Ayrılma Niyeti)		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Sık sık işten ayrılmayı <u>düşünüyorum</u>	1	2	3	4	5
2	Gelecek yıl için kendime daha iyi bir iş bakmayı <u>düşünüyorum</u> .	1	2	3	4	5

KISIM E: (İşyerinde Arkadaşlık)		Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İş arkadaşlarımla sağlam arkadaşlıklarım var.	1	2	3	4	5
2	İş arkadaşlarımla iş dışında da görüşürüm.	1	2	3	4	5
3	Birlikte çalıştığım insanlara karşı kendimi güvende hissedirim.	1	2	3	4	5

Kısım E. (Devamı)

4	İş arkadaşlarıma çok güvenebilirim.	1	2	3	4	5
5	Sevdiğim iş arkadaşlarımı görebilmek amacı ile işe giderim.	1	2	3	4	5
6	Bu işyerinde gerçek bir iş arkadaşım olduğunu sanmıyorum.	1	2	3	4	5

KISIM G. Lütfen aşağıdaki demografi sorularına cevap veriniz.

1. Cinsiyetiniz: 1. ☐ Erkek 2. ☐ Kadın

2. Yaşınız: 1. ☐ 18 - 25 2. ☐ 26 – 35 3. ☐ 36 – 45 4. ☐ 46 – 55 5. ☐ 56 ve üzeri

3. Aylık Geliriniz: _____ TL

4. Eğitim mezuniyet durumunuz:

1.☐Lise veya Yüksek okul 2.☐Meslek yüksek okulu 3.☐Fakülte 4.☐Yüksek lisans
5.☐ Doktora

5. İşyerinde çalışma süreniz: _____ yıl.

6. İşteki pozisyonunuz?

1.☐ işçi 2.☐ orta kademe yönetici 3.☐ üst yönetici 4.☐ Diğer _____

7. Medeni haliniz?

1.☐ Bekar 2.☐ Evli

BİTTİ. TEŞEKKÜRLER

Ek 2. ÇALIŞMA 2 ANKET FORMU

KISIM A: (İstismarcı Öğretim Elemanı Davranışları)		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Öğretim elemanı benimle alay eder.	1	2	3	4	5
2	Öğretim elemanı duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	1	2	3	4	5
3	Öğretim elemanı bana küser.	1	2	3	4	5
4	Öğretim elemanı beni başkalarının önünde aşağılar.	1	2	3	4	5
5	Öğretim elemanı özel hayatımı ihlal eder.	1	2	3	4	5
6	Öğretim elemanı geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	1	2	3	4	5
7	Öğretim elemanı derslerdeki çabalarımı takdir etmez.	1	2	3	4	5
8	Öğretim elemanı beni kendini utandırmakla suçlar.	1	2	3	4	5
9	Öğretim elemanı sözünde durmaz.	1	2	3	4	5
10	Öğretim elemanı başkasına olan hıncını benden çıkartır.	1	2	3	4	5
11	Öğretim elemanı benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	1	2	3	4	5
12	Öğretim elemanı bana karşı kabadır.	1	2	3	4	5
13	Öğretim elemanı sınıf arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	1	2	3	4	5
14	Öğretim elemanı beceriksiz olduğumu söyler.	1	2	3	4	5
15	Öğretim elemanı bana yalan söyler.	1	2	3	4	5

KISIM B: (Okul Güvencesizliği)		Kesinlikle Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Okulumdan istemeden ayrılmak konusunda kaygılanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Okulumu bırakmak zorunda kalacağıma ilişkin bir risk var.	1	2	3	4	5
3	Yakın bir gelecekte okulumdan atılma konusunda endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5

KISIM D: (Okula Yabancılaşma)		Kesinlikle Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Okulumda bölümümden zevk almıyorum, sadece mezun için zaman geçiriyorum.	1	2	3	4	5
2	Okulumda günlük derslere girmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	1	2	3	4	5
3	Benim için okumak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	1	2	3	4	5
4	Okulumda kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	1	2	3	4	5
6	Yıllar içinde üniversitem hakkında hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5
7	Okulumda daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
8	Okulumda çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil)	1	2	3	4	5

KISIM E: (Okuldan Ayrılma Niyeti)		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Sık sık okuldan ayrılmayı <u>düşünüyorum</u>	1	2	3	4	5
2	Gelecek yıl için daha iyi bir bölüme ya da üniversiteye geçişi <u>düşünüyorum</u> .	1	2	3	4	5

KISIM F: (Sınıf Arkadaşlığı)		Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne katılmıyorum Ne katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Sınıf arkadaşlarımla sağlam arkadaşlıklarım var.	1	2	3	4	5
2	Sınıf arkadaşlarımla üniversite dışında da görüşürüm.	1	2	3	4	5
3	Aynı sınıftaki sınıf arkadaşlarıma karşı kendimi güvende hissederim.	1	2	3	4	5
4	Sınıf arkadaşlarıma çok güvenebilirim.	1	2	3	4	5
5	Sevdiğim sınıf arkadaşlarımı görebilmek amacı ile okula giderim.	1	2	3	4	5
6	Bu okulda gerçek bir sınıf arkadaşım olduğunu sanmıyorum.	1	2	3	4	5

KISIM H. Lütfen aşağıdaki demografi sorularına cevap veriniz.

1. Cinsiyetiniz: 1. ☐ Erkek 2. ☐ Kadın

2. Yaşınız: _____

3. Eğitim durumunuz:

1. ☐ Lise veya Yüksekokul 2. ☐ Meslek yüksekokulu 3. ☐ Fakülte 4. ☐ Yüksek lisans
5. ☐ Doktora

BİTTİ. TEŞEKKÜRLER

Ek 3. ÇALIŞMA 2 MANİPÜLASYONLAR

Düşük Kurum içi Arkadaşlık Seviyeleri

Üniversitede, istismarcı bir akademisyene maruz kalınması muhtemel

Üniversitedeki sınıf arkadaşlıkları pek de iyi değil. Öğrenciler üniversite dışında görüşmez ve birbirlerine güvenmezler.

Üniversitedeki akademik personel, öğrencilerin sınıfta alınan kararlar hakkında ek bilgi ve açıklama istemelerine izin vermediği gibi akademisyenin aldığı kararlar taraflıdır ve öğrencilerin düşünceleri dikkate alınmaz.

Bu nedenle, üniversitede kötü bir akademik personel davranışına maruz kalınması muhtemel olarak görülebilir. Bu yüzden, öğrencilerin üniversitede algıladıkları stres yüksek ve güvenceleri de düşük olabilir.

Sonuç olarak, öğrenciler üzerinde akademik personelin ve sınıf arkadaşlarının davranışları çok yıkıcı olabilir ve şu anda öğrencilerin sınıf arkadaşlığı düzeyleri oldukça kötü.

İstismarcı Davranışların Düşük Durumu

İsteyerek girdiğim bu üniversitede, ilk zamanlar oldukça zorlanacağımı düşünmüştüm, ancak Y hocamızın destekleri sayesinde bu düşüncelerimden kısa sürede kurtuldum.

Hocamız öğrencilerini sever ve bu sevgisini de göstermekten çekinmez, oldukça babacan bir yapıya sahiptir. Sevgisini tüm muhataplarına hissettirmeyi tercih eder. İyi akademisyen olmanın öğrenciler üzerinde azarlama ve sert davranma metoduyla baskı kurarak mümkün olmayacağını bilir. Başka bir ifadeyle öğrencilerine iyi davranır ve insan ilişkilerini önemser.

Y hocamız, asla haksızlık etmez, öğrencilerinin birbirlerine haksızlık etmesine de müsaade etmez. Herkesin hata yapabileceğini ve bu hataları beraber yardımlaşarak aşabileceğimizi söyler. Derslerine katılan, ödevlerini yapan öğrencileri diğerleriyle aynı kefeye koymayan adaletli bir yapısı vardır. Bu yüzden derste sorduğu sorulara cevap

verebilmek adına öğrenciler arasında tatlı bir rekabet ortamı hâkim. Öğrencilerinin sürekli gelişimleri için çok çaba gösterir ve gösterdiğimiz çabayı da takdir eder.

Y hoca, hep duymak istediklerini söyleyenleri değil, fikirlerini korkmadan dile getiren öğrenciler olmamızı ister. Verdiği her söze her taahhüde dikkat eder ve derslerine zamanında gelir, bizi bekletmez. Y hocamız, hem söylemleri hem de tavırları ile bizlere geleceğimiz hakkında umut veren, coşku ile derslerimize sarılmamız için çabalayan bir kişiliğe sahiptir. Kendisi öncüdür, önderdir, kaptandır, mentordür. Öğrencilerine ufuk açan, ilham veren, derslere heyecan ve eğlence katan tam bir motivatördür.

Bizleri asla zorlamaz ikna eder, diğer bir deyişle bizim fikirlerimize de son derece değer verir ve bu bizleri oldukça mutlu eder. Bütün bunların yanı sıra Y hocamız öfkesine sahip olmayı da bilir, sinirliyken karar almaz, notlara bunu asla yansıtıp tehdit unsuru olarak kullanmaz ve ceza vermez. Öğrencilerini yeri geldiğinde övmeyi bilir, gururlandırır, teşekkür etmeyi sever ve eğer bir eleştiride bulunacaksa bunu doğru üslupla yapmayı asla ihmal etmez.

Bu sebeplerden çok sevdiğim bir bölüme sahibim ve üniversitemde son derece mutluyum. Dersteyken sorulara hatalı yanıt versem bile, bu hatamı gidermek üzere danışabileceğim ve yardımını alabileceğim bir hocam var.

Yüksek Kurum içi Arkadaşlık Seviyeleri

Üniversitede, istismarcı bir akademik personel davranışına maruz kalınması muhtemel olmayabilir.

Üniversitedeki sınıf arkadaşlıkları son derece iyidir. Öğrenciler üniversite dışında da görüşürler ve birbirlerine oldukça güvenirler.

Üniversitedeki akademik personel, öğrencilerin sınıfta alınan kararlar hakkında ek bilgi ve açıklama istemelerine izin verdiği gibi akademik personelin aldığı kararlar son derece adildir ve öğrencilerin düşünceleri daima dikkate alınır.

Bu nedenle, üniversitede kötü bir akademik personel davranışına maruz kalınması muhtemel olmayabilir. Bu yüzden, öğrencilerin üniversitede algıladıkları stres düşük ve güvenceleri de yüksek olabilir.

Sonuç olarak, öğrenciler üzerinde akademik personelin ve sınıf arkadaşlarının davranışları yıkıcı olmayacak ve şu anda öğrencilerin sınıf arkadaşlık düzeyleri oldukça iyi durumda.

İstismarcı Davranışların Yüksek Durumu

İsteyerek girdiğim bu üniversitede, bu dönem dersimize giren X hocamız oldukça sert bir yapıya sahip, kendisine soru sormaya bile çekiniyoruz. Çünkü öğrencilerini başkalarının önünde sürekli azarlar ve her hareketimizi acımasızca eleştirir. Öğrenciler üzerinde yetersizlik duygusu oluşturmaktan keyif alır. İllaki övecek ise de bunu başkalarının yanında yapmaz.

Adalet kavramı, X hocamız için hiçbir şey ifade etmez. Çoğunlukla acımasızlık boyutunda hakkaniyetten uzak olabiliyor. Kendisinin suçlama üzerine kurulu bir iletişim dili var, genellikle notlarla ve soruşturma açacağına dair tehditlerde bulunarak ve bağırarak her şeyi yaptıracağına inanır. Bir yerde başarı var ise show yapan, sorun varsa anında yok olabilen bir yapıya sahip. Teşekkür etmeyi asla bilmez. Mantığı hep ‘‘öğrenci değil mi yapacak tabi’’ şeklindedir.

Öğrenci psikolojisinden anlamaz, anlamak için de en ufak çaba göstermez. Öğrencilerinin ne hissettiğine neredeyse hiç odaklanmaz. Bazı zamanlar oldukça garip ödevler verir ve son derece zor ödevlerin kısa bir zaman içerisinde tamamlanmasını ister. Anlatmadığı konularla öğrencilerini sınamaktan keyif alır.

Öğrencilerine hayatı zehir edip, yönetime karşı hoş görünmek için de elinden geleni yapar. Öğrencilerinden her daim saygı görmek konusunda takıntılıdır. Odasına önümüzü iliklemeden girmek onun için tam anlamıyla bir hakaret sayılır. Son derece sabırsızdır. Eleştirilmeye ve fikir ayrılıklarına ise tahammülü yoktur. Birine ya da bir şeye kızdığı zaman hıncını bizlerden çıkarır. Öğrenciler olarak kendisine ulaşmamız da oldukça zordur, maillere dönmez, telefona cevap vermez ve çoğu zaman da odasında değildir. Sürekli gözü üzerimizdedir, en ufak hatamızda bize bağırmaya yer arar. İltifattan ve

pohpohlanmaktan da hoşlanır ve bunu yapan birkaç öğrenciyi yer yer kayırdığına şahitlik etmişimdir.

Eskiden çok sevdiğim bölümümde okumak bile artık benim için tam bir zulüm. Her akşam eve vardığımda kendi kendime “bugünü de atlattık” diyorum.



Ek 4. ETİK KURUL ONAYI

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH	: 01.03.2021
YER	:
ÜYELER	: Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	İstismarcı Davranışlar ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Güvencesizlik ve Yabancılaşmanın Aracı Arkadaşlığın Koşulsal Etkisi
Projenin Niteliği:	Doktora Tezi
Proje Araştırmacıları:	Öğr. Gör. Vural AKAR
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	

Araştırmanın Amacı:	Araştırma iki çalışma biçiminde tasarlanmıştır. İlk çalışmanın amacı, çalışanların işyerinde istismarcı yönetime maruz kalınması ve işten ayrılma niyetleri ilişkisinde iş güvencesizliğinin ve işe yabancılaşmanın aracı etkisi ile bu ilişkide işyerinde arkadaşlığın koşulsal rolünü araştırmaktır. İkinci çalışmanın amacı ise, üniversite öğrencilerinin okullarında istismarcı hocaya maruz kalmalarının ayrılma niyetleri, güvencesizlik algıları ve yabancılaşmaları üzerine etkisi ile bu ilişkide sınıf arkadaşlığının koşulsal rolünü araştırmaktır. İlk çalışmadan istenen sonuç, çalışanların istismarcı yönetime maruz kalınmasının artmasına bağlı olarak işten ayrılma niyeti düzeylerinin ne şekilde etkileneceğini gözler önüne sererek bu ilişkide iş güvencesizliğinin ve işe yabancılaşmanın aracılık rolünü ve işyerinde arkadaşlığın da koşulsal etkisini ortaya koymaktır. İkinci çalışmadan istenen sonuç, üniversite öğrencilerinin istismarcı hocaya maruz kalınmasının artmasına bağlı olarak ayrılma niyetleri, güvencesizlik ve yabancılaşma düzeylerinin ne şekilde etkileneceğini gözler önüne sererek bu ilişkide sınıf arkadaşlığın da koşulsal etkisini ortaya koymaktır. Bu yolla ilgili kavramlar ilk defa bir arada tartışılacak olup konu farklı bir perspektiften ele alınmış olacaktır. Araştırma sonuçlarının ilgili literatüre katkı sağlayacağı, bu alanda çalışan akademisyenlere ve yöneticilere ışık tutacağı düşünülmektedir.
Araştırmanın Gerekçesi:	Günümüz iş hayatında çalışanların/üniversite öğrencilerinin özellikle yöneticileri/hocaları tarafından her an kötü davranışlara maruz kalabilmeleri durumu bu olguların kabul edilmesini gerekli kılmıştır. Bu duruma bağlı olarak çalışanların daha önce garanti olarak gördükleri işlerini kaybetme korkularının ve işlerine karşı yabancılaşma düzeylerinin artmasıyla işten ayrılma niyetlerinin farklı bir boyuttan tekrar ele alınması ihtiyacı doğmuştur. Bunun yanı sıra istismarcı hocaya maruz kalan üniversite öğrencilerinin de okuldan ayrılma niyetlerinin, okul güvencesizliklerinin ve okula yabancılaşma düzeylerinin farklı bir boyuttan tekrar ele alınmasını gerektirmiştir. Çalışanların işyerinde istismarcı yönetime maruz kalmalarının bu bağımlı değişken ile ilişkisinde gerek iş güvencesizliği ile işe yabancılaşmanın aracılık rolünü gerek işyerinde arkadaşlığın koşulsal rolünü ve üniversite öğrencilerinin de hocaları tarafından istismarcı davranışlara maruz kalmalarının belirtilen bağımlı değişkenlerle ilişkisinde sınıf arkadaşlıklarının koşulsal rolünü araştıran çalışmalara daha önce rastlanılmamış olması literatürde eksiklik olarak tespit edilmiş ve bu konular araştırma sonuçlarının literatüre katkısı olacağı düşünülerek incelenmeye değer görülmüştür.
Araştırmanın Yöntemi:	Araştırmanın verileri, anket uygulaması yoluyla, birincisi akademisyenlere ve ikincisi ise yüksek okul, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerine uygulanmak üzere iki aşama halinde hem yüz yüze hem de online anketler vasıtasıyla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilecektir. Verilerin analizlerinde SPSS 21, AMOS 20 ve Excel paket programları kullanılacaktır. Çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak geçerliliklerini ölçmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için korelasyon analizi, değişkenler arasındaki karşılaştırmalar için anova ve hipotezlerin testi için ise process analizi yapılacaktır.

Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Verilerin analizlerinde SPSS 21, AMOS 20 ve Excel paket programları kullanılacaktır. Çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak geçerliliklerini ölçmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için korelasyon analizi, değişkenler arasındaki karşılaştırmalar için anova ve hipotezlerin testi için ise process analizi yapılacaktır.
---	--

Görmüşane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Prof. Dr. Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK'in danışmanlığında Vural AKAR'ın "İstismarcı Davranışlar ve Ayrılma Niyeti İlişkisinde Güvençesizlik ve Yabancılaşmanın Aracı Arkadaşlığın Koşulsal Etkisi" adlı projesi değeriendirilmiştir.

- Proje etik açısında uygun bulunmuştur. ☒
- Projenin etik açısından değeriştirilmesi gerekmektedir. ☐
- Proje etik açısında uygun bulunmamıştır. ☐

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Vural AKAR

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kütahya Dumlupınar Üniversitesi / Kamu Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi / İşletme

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler :

Makaleler

Akar, V. ve Gurlaş, F. (2021). Sağlık Algısının Çalışma Hayatındaki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 5(1), 15-29. 10.29226/TR1001.2021.246

Kitap Bölümleri

Akar, V. (2020). Sürdürülebilir Kalkınma ve Yönetimi. F. YÜKSEL (Ed.), Entegre Muhasebe: Sermaye Unsurlarının Bütünleşik Muhasebesi. içinde (1-30. ss.). Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları

Akar, V. (2020). Psikolojik Sermaye. F. BATTAL (Ed.), Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yeni Kavramlar. içinde (179-196. ss.). İstanbul: Efe Akademi Yayınları

Akar, V. (2020). Örgütsel Tükenmişlik. F. BATTAL (Ed.), Örgütsel Davranış Düzleminde Yeni Araştırmalar I. içinde (89-102. ss.). Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Akar, V. (2020). Sürdürülebilir Kalkınma. E. SEYREK (Ed.), 21. Yüzyılda Çağdaş Liderlik Yaklaşımları. İçinde (99-116. ss.). İstanbul: Efe Akademi Yayınları

Bildiriler

Akar, V. ve Gurlaş, F. (2021). The Moderator Role Of Avoiding Uncertainty In The Effect Of Health Perception On Work Alienation, Hagia Sophia City International Conference On Culture, Civilization and Multidisciplinary Studies In Social Sciences, 20.01.2021

Gurlas, F. ve Akar, V. (2021). A Research On Pharmacy Employees Based On The Team Activity Model In The New Coronavirus Pandemia Process, Hagia Sophia City International Conference On Culture, Civilization and Multidisciplinary Studies In Social Sciences, 20.01.2021

İş Deneyimi

Projeler : İşten Ayrılma Niyeti – Bap Projesi
Çalıştığı Kurumlar : Gümüşhane Üniversitesi – Bilgisayar İşletmeni
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi – Öğretim Görevlisi

Tarih : 07.09.2021