

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL
GÜVENLİK GÖREVLİLERİ VE OFİS ÇALIŞANLARI
ARASINDAKİ FARKLILAŞMANIN ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ömer ÇOBAN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**ARALIK 2025
İSTANBUL**

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL
GÜVENLİK GÖREVLİLERİ VE OFİS ÇALIŞANLARI
ARASINDAKİ FARKLILAŞMANIN ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Ömer ÇOBAN
(231214027)
(0009-0009-7532-6949)**

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR

İstanbul 2025



**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü**

Jüri Tez Onay Formu

03.12.2025

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 03.12.2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet ERKAN

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi M. Altuğ ŞAHİN

Üye (İmza)

İstanbul Üniversitesi

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İş Yeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Özel Güvenlik Görevlileri ve Ofis Çalışanları Arasındaki Farklılaşmanın Araştırılması” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. (03.12.2025)

Ömer ÇOBAN

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının konusunun belirlenmesinden tamamlanma aşamasına kadar geçen süreçte; engin bilgi ve birikimleriyle bana yol gösteren, akademik rehberliğini ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR'e şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Bilginin ancak uygulandığında ve paylaşıldığında gerçek gücünü gösterdiğini bana öğreten, hayatım boyunca unutamayacağım manevi desteğini benden esirgemeyen, her konuşmasıyla beni motive eden ve zor zamanlarımda yanımda olan değerli büyüğüm Sayın Gökhan ERDİM'e ve katkılarından dolayı çalışma arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yaşamım boyunca sevgileri, emekleri ve fedakârlıklarıyla her zaman yanımda olan, beni her koşulda destekleyen kıymetli annem Gülanat ÇOBAN'a ve babam Arslan ÇOBAN'a minnettarım. Onların sonsuz desteği ve duaları olmasaydı bu noktaya gelmem mümkün olmazdı.

Bu akademik yolculukta en büyük dayanağım olan; sabrı, sevgisi ve anlayışıyla yükümü hafifleten canım eşim Havva Nur ÇOBAN'a; neşesi ve saf mutluluğuyla bana her zaman güç veren biricik kızım Doğa'ya ve varlığıyla hayatıma anlam katan gözümün nuru oğlum Alparslan'a sonsuz teşekkür ederim. Bu eseri, hayatımdaki en değerli varlıklar olan aileme ithaf ediyorum.

Aralık 2025

Ömer ÇOBAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖNSÖZ	iv
KISALTMALAR	vii
ÇİZELGE LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Konusu	2
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Araştırmanın Hipotezi	5
1.5 Tezin Kapsam ve Sınırlılıkları	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1 İş Yeri Nezaketsizliği	7
2.1.1 İş yeri nezaketsizliği kavramı ve tanımı	7
2.1.2 İş yeri nezaketsizliğinin nedenleri	8
2.1.3 İş yeri nezaketsizliğinin gelişim süreci ve nezaketsizlik sarmalı	9
2.1.4 İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili kavramlar.....	12
2.1.5 İş yeri nezaketsizliğinin etkileri.....	16
2.1.6 İş yeri nezaketsizliğinin sonuçları	20
2.2 Örgütsel Bağlılık	21
2.2.1 Örgütsel bağlılık kavramı ve tanımı	21
2.2.2 Örgütsel bağlılığın önemi	22
2.2.3 Örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlar	23
2.2.4 Örgüt bağlılığını etkileyen faktörler	28
2.2.5 Örgütsel bağlılığın sonuçları	35
2.3 Örgütsel Özdeşleşme.....	36
2.3.1 Örgütsel özdeşleşme kavramı ve tanımı	36

2.3.2 Örgütsel özdeşleşmenin teorik arka planı: sosyal kimlik teorisi	38
2.3.3 Örgütsel özdeşleşme ile ilgili kavramlar	44
2.3.4 Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen (engelleyen) faktörler	49
2.3.5 Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları	52
2.4 İlgili Literatür	53
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	64
3.1 Araştırmanın Örneklemi	64
3.2 Veri Toplama Yöntemi	64
3.3 Veri Analizi	65
3.4 Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Analizi	67
3.5 Shapiro-Wilk Normallik Testi	68
4. BULGULAR	71
4.1 Demografik Verilerin Analizi	71
4.2 Ölçeklere Verilen Cevaplara Yönelik Frekans Tabloları ve Tanımlayıcı istatistikler	76
4.2.1 İş yeri nezaketsizliği frekans tablosu	76
4.2.2 Örgütsel bağlılık frekans tablosu	78
4.2.3 Örgütsel özdeşleşme frekans tablosu	80
4.3 Tanımlayıcı İstatistikler	81
4.4 Hipotez Testi	83
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	88
5.1 Tartışma	88
5.2 Sonuç	90
5.3 Öneriler	92
KAYNAKLAR	96
EKLER	108
Ek 1: Anket Formu	108
Ek 2: Etik Kurul Onayı	114
Ek 3: Katılım Sertifikası	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZGEÇMİŞ	115

KISALTMALAR

- KMO** : Kaiser-Meyer-Olkin
SPSS : Statistical Package For The Social Science
(Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
TDK : Türk Dil Kurumu



ÇİZELGE LİSTESİ

	Sayfa No.
Çizelge 2.1: İş Yeri Nezaketsizliği ile ilgili Örnekler	8
Çizelge 3.1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	67
Çizelge 3.2: Soru Bazında Normallik Testi Sonuçları	68
Çizelge 4.1: Demografik Verilerin Analizi Sonuçları	73
Çizelge 4.2: Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	76
Çizelge 4.3: İş Yeri Nezaketsizliğine İlişkin Frekans Tablosu	77
Çizelge 4.4: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Frekans Tablosu	78
Çizelge 4.5: Örgütsel Özdeşleşme Frekans Tablosu	81
Çizelge 4.6: Tanımlayıcı İş Yeri Nezaketsizliği Tablosu	82
Çizelge 4.7: Tanımlayıcı Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Tablosu	82
Çizelge 4.8: Tanımlayıcı Örgütsel Özdeşleşme Tablosu	83
Çizelge 4.9: Hipotez 1'e Ait Test Sonuçları	84
Çizelge 4.10: Hipotez 2'e Ait Test Sonuçları	85
Çizelge 4.11: Hipotez 3'e Ait Test Sonuçları	86
Çizelge 4.12: Hipotez 4'e Ait Test Sonuçları	87
Çizelge 4.13: Hipotez 5'e Ait Test Sonuçları	87

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 2.1: Nezaketsizlik Sarmalı	10
Şekil 2.2: Örgütlerde Nezaketsizlik ve Diğer Zarar Verici Davranış Türleri	12
Şekil 2.3: Yol Modeli.....	26



İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ VE OFİS ÇALIŞANLARI ARASINDAKİ FARKLILAŞMANIN ARAŞTIRILMASI

ÖZET

Bu çalışma, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemektedir. İş yeri nezaketsizliği, çalışanlar arasındaki etkileşimi olumsuz yönde etkileyerek örgüt içindeki iş birliğini ve dayanışmayı zedeleyen bir faktör olarak ele alınmaktadır. Nezaketsiz davranışlar, çalışanların motivasyonunu ve iş performansını azaltabilir, psikolojik baskıyı artırarak bireylerin kuruma olan bağlılıklarını zayıflatabilir.

Bu bağlamda, çalışmada özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanlarının iş yeri nezaketsizliği algılarının farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiş ve bu değişkenin örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Araştırmada nicel yöntem kullanılmış, veriler anket yöntemiyle toplanmış ve SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Bulgular, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. İş yeri nezaketsizliği arttıkça, çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ve özdeşleşme seviyeleri azalmaktadır. Ayrıca, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında iş yeri nezaketsizliği algısı açısından belirgin farklılıklar tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında iş yeri nezaketsizliğinin etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Daha saygılı ve destekleyici bir iş ortamı oluşturmak, çalışanların bağlılığını ve performansını artırarak işletmeler için olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Anahtar Kelimeler: *İş yeri Nezaketsizliği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme*

THE EFFECT OF WORKPLACE INCIVILITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A COMPARATIVE STUDY OF PRIVATE SECURITY GUARDS AND OFFICE WORKERS

ABSTRACT

This study examines the effects of workplace incivility on organizational commitment and organizational identification. Workplace incivility is considered a factor that negatively affects interpersonal interactions among employees, thereby undermining cooperation and solidarity within the organization. Uncivil behaviors can diminish employees' motivation and job performance, increase psychological pressure, and ultimately weaken their commitment to the organization.

In this context, the study evaluates whether perceptions of workplace incivility differ between private security personnel and office workers, and comparatively analyzes the effects of this variable on organizational commitment and organizational identification. A quantitative research method was employed, data were collected through a survey, and analyzed using the SPSS software.

The findings reveal that workplace incivility has a significant and negative impact on both organizational commitment and organizational identification. As workplace incivility increases, employees' levels of commitment and identification with their organization decrease. Additionally, significant differences were found between private security personnel and office workers in terms of their perceptions of workplace incivility.

The results of this study highlight the need to develop strategies in the fields of human resource management and organizational behavior to mitigate the effects of workplace incivility. Creating a more respectful and supportive work environment can enhance employee commitment and performance, leading to favorable outcomes for organizations.

Keywords: *Workplace Incivility, Organizational Commitment, Organizational Identification*

1. GİRİŞ

İş yerleri, bireylerin zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği, sosyal ve profesyonel ilişkilerin iç içe geçtiği kurumlardır. Bu ortamlarda çalışanların sergilediği tutum ve davranışlar, örgütsel verimlilik ve iş tatmini üzerinde doğrudan belirleyici olmaktadır. Ancak iş yerlerinde her zaman olumlu, saygılı ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle çalışanlar zaman zaman olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedir. Bu çerçevede, iş yeri nezaketsizliği kavramı, günümüz iş yaşamında artan sıklıkla incelenen önemli bir konu haline gelmiştir.

İş yeri nezaketsizliği; çalışanlar arasında saygısız, kaba, küçümseyici ya da dışlayıcı tutum ve davranışların sergilendiği durumu ifade eder. Bu tür davranışlar, örgütsel iklimi olumsuz etkileyerek çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve bağlılığını azaltmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların stres seviyelerini artırdığı, tükenmişlik hissini tetiklediği ve iş performansını düşürdüğünü göstermektedir. Bunun yanı sıra, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde de belirleyici bir etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir.

Bu çalışmada, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri incelenmektedir. Özellikle, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında iş yeri nezaketsizliği algısının nasıl farklılaştığı araştırılacaktır. Özel güvenlik görevlileri, iş ortamlarında sıklıkla stres ve dışlanma hissine maruz kalan bir meslek grubu olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık, ofis çalışanları daha yapısal destek mekanizmalarına sahip olup, iş yeri nezaketsizliğine farklı tepkiler verebilmektedir. Bu nedenle, her iki meslek grubunda iş yeri nezaketsizliğinin etkileri karşılaştırmalı olarak analiz edilecektir.

Araştırmanın temel amacı, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları olumsuz davranışların, bağlılık ve özdeşleşme gibi önemli değişkenler üzerindeki etkilerini anlamak, çalışmanın ana

hedeflerinden biridir. İş yerinde yaşanan olumsuzlukların, çalışanların örgüte olan aidiyetlerini nasıl etkilediği ve örgütsel kimlikleriyle kurdukları bağın ne şekilde değiştiği bu araştırmada ele alınacaktır.

Bu bağlamda, çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- İş yeri nezaketsizliği, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilemektedir?
- İş yeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?
- Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
- İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları arasında farklılık göstermekte midir?

Bu çalışma, iş yeri nezaketsizliğinin neden olduğu olumsuz sonuçları ortaya koyarak, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel politika geliştirme açısından önemli çıkarımlar sunmayı hedeflemektedir. İşletmelerin daha saygılı, destekleyici ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmaya yönelik öneriler geliştirilmesi, çalışmanın temel katkılarından biri olacaktır. Bu kapsamda, yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları için stratejik öneriler sunularak, iş yerinde olumlu bir iletişim kültürünün teşvik edilmesi ve çalışan bağlılığının artırılması amaçlanmaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırmanın hem akademik literatüre katkı sağlaması hem de iş dünyasında çalışan refahının artırılması açısından önemli bir kaynak oluşturması beklenmektedir. İş yeri nezaketsizliğinin uzun vadeli etkilerini daha iyi anlamak ve bu konuda etkin politika önerileri sunmak adına yapılan bu çalışma, iş hayatında sürdürülebilir ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sunacaktır.

1.1 Araştırmanın Konusu

İş yerleri tutumları, işletmelerin ve çalışanın performansı üzerinde etkilidir. İş tutumlarını işe yönetimin tutumları üzerinde etkilidir. Bu araştırmanın temel konusu, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemektir. İş yeri nezaketsizliği, çalışma ortamında saygısız, kaba, küçümseyici

veya dışlayıcı davranışların sergilenmesiyle karakterize edilen bir olgudur. Bu tür olumsuz davranışlar, çalışanlar arasında güven kaybına, iş doyumunun azalmasına ve örgütsel performansın düşmesine neden olabilir.

Bu araştırmada, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanlarının iş yeri nezaketsizliği algılarının nasıl farklılaştığı ele alınmaktadır. Özel güvenlik görevlileri, çalışma ortamlarında daha fazla stres ve dışlanma hissine maruz kalabilirken, ofis çalışanlarının nezaketsizliğe karşı tepkileri farklı olabilmektedir. Bu nedenle, her iki meslek grubunda iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve özdeşleşme üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde analiz edilecektir.

Bunun yanı sıra, çalışmada iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ele alınacaktır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları olumsuz davranışların, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi önemli değişkenler üzerindeki etkilerini anlamak, çalışmanın ana hedeflerinden biridir. İş yeri nezaketsizliği, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görme düzeylerini doğrudan etkileyebilecek bir faktör olduğundan, bu ilişkinin detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda, öncelikle iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ele alınarak, çalışanların olumsuz iş yeri deneyimlerinin örgüte duydukları aidiyeti ne şekilde değiştirdiği incelenecektir. Aynı şekilde, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel özdeşleşme süreçleri üzerindeki etkileri analiz edilerek, bu tür davranışların çalışanların kendilerini örgüt ile ne ölçüde ilişkilendirdiğini nasıl şekillendirdiği değerlendirilecektir. Ayrıca, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasındaki farklılıklar ele alınarak, meslek grupları arasında iş yeri nezaketsizliği algısının nasıl değiştiği ortaya konacaktır.

Araştırmanın sonuçları, insan kaynakları yönetimi ve örgüt politikaları açısından önemli çıkarımlar sunarak, iş yerinde daha sağlıklı, saygılı ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik öneriler geliştirilmesine katkı

sağlayacaktır. Özellikle yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları için çalışan bağlılığını artırmaya ve iş yeri nezaketsizliğinin olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler oluşturulmasına rehberlik etmesi beklenmektedir.

1.3 Araştırmanın Önemi

İş yeri nezaketsizliği, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde doğrudan etkileri olan bir olgudur. Çalışanlar arasındaki saygısızlık, küçümseme, dışlama ve alay etme gibi olumsuz davranışların yaygınlaşması, iş ortamındaki huzurun bozulmasına ve örgütsel verimliliğin azalmasına neden olabilir. Bu tür olumsuz tutumlar, çalışanların iş tatminini düşürebileceği gibi motivasyon kaybına yol açarak iş performansında gerilemelere sebep olabilir. Ayrıca, örgüt içindeki olumsuz atmosferin uzun vadede çalışanların işten ayrılma eğilimlerini artırabileceği ve örgütsel kimlik kaybına neden olabileceği öngörülmektedir.

Bu araştırma, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanlar ve örgütler üzerindeki etkilerini ele alarak, örgütsel bağlılık, insan kaynakları yönetimi ve sektörel farklılıklar açısından kapsamlı bir değerlendirme sunmayı hedeflemektedir. Öncelikle, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütlerine duyduğu bağlılık üzerindeki etkileri incelenerek, örgütlerin çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra, elde edilen bulgular insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilecek ve iş yeri nezaketsizliğini en aza indirmeye yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesine rehberlik edecek öneriler sunulacaktır.

Araştırmada ayrıca, farklı sektörlerde çalışan bireylerin iş yeri nezaketsizliği algılarında nasıl farklılıklar bulunduğu analiz edilerek, sektörel bazda olası değişkenler belirlenmeye çalışılacaktır. Bu doğrultuda, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasındaki iş yeri nezaketsizliği algılarının karşılaştırılması, sektörler arasında örgütsel bağlılık ve özdeşleşme süreçlerinde yaşanan farklılıkların daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayacaktır.

Bu çalışma, iş yeri nezaketsizliği konusundaki literatüre katkı sunmayı ve hem akademik çevrelere hem de iş dünyasına yol gösterici nitelikte bulgular sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarının, çalışan refahının artırılması ve

işyerlerinde daha sağlıklı, saygılı ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik önemli çıkarımlar sunması beklenmektedir.

1.4 Araştırmanın Hipotezi

Araştırma kapsamında belirlenmiş hipotezler şunlardır;

H1: İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4: İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılığına etkisi, özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanlarına göre farklılık gösterir.

H5: İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanlarına göre farklılık gösterir.

1.5 Tezin Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, İstanbul merkezli bir bankanın operasyon ve teknoloji merkezinde çalışan özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanlarını kapsayarak, iş yeri nezaketsizliğinin farklı iş kollarında nasıl algılandığını ve bu algının örgütsel tutumlar üzerindeki etkilerini araştırmaktadır.

Gerçek İş Ortamından Veriler: Çalışma, çalışanların gerçek iş hayatındaki deneyimlerini ele alarak, uygulamaya dönük ve gerçekçi sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır.

Farklı İş Kollarının Karşılaştırılması: Özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları arasında yapılan karşılaştırmalar, iş yeri nezaketsizliğinin farklı meslek gruplarında nasıl deneyimlendiğine dair değerli bilgiler sunmaktadır.

Geniş Örneklem: 321 katılımcı ile yapılan araştırma, geniş bir veri setine dayanmaktadır ve böylece bulguların güvenilirliğini artırmaktadır.

Nicel ve İstatistiksel Geçerlilik: Araştırmada kullanılan anketler ve SPSS analizleri, bilimsel yöntemlerle desteklenmiş olup, sonuçların güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmaktadır.

Örneklem Sınırlılığı: Araştırma, sadece İstanbul'da yer alan bir bankanın operasyon ve teknoloji merkezi çalışanlarıyla sınırlıdır.

Zaman Sınırlılığı: Araştırma, belirli bir zaman diliminde yapılmıştır.

Kültürel ve Sektörel Faktörler: Çalışma, yalnızca Türkiye'de ve bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir.

Değişkenler Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon Analizi; gruplar arası farklılıkları belirlemek için ise bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır.

Bu araştırma, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak adına önemli bir katkı sağlamaktadır. Araştırma, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyerek, işletmelerin daha sağlıklı ve destekleyici çalışma ortamları oluşturmasına yönelik öneriler sunmaktadır.

İş yeri nezaketsizliğinin azaltılması, çalışanların motivasyonunu artıracak ve örgütsel verimliliği destekleyecektir. Bu bağlamda, insan kaynakları yöneticilerinin ve üst düzey yöneticilerin iş yeri nezaketsizliğini en aza indiren politikalar geliştirmeleri, örgütsel verimliliği artırmada kritik bir rol oynayacaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İş Yeri Nezaketsizliği

Bu bölümde, iş yeri nezaketsizliği kavramı kuramsal çerçevede ele alınacak; tanımı, nedenleri, gelişim süreci ve etkileri kapsamlı bir biçimde incelenecektir. Ayrıca, iş yeri nezaketsizliği ile ilişkili diğer kavramlar arasındaki bağlantılar değerlendirilecek ve örgütsel yapılar üzerindeki yansımaları detaylandırılacaktır.

2.1.1 İş yeri nezaketsizliği kavramı ve tanımı

TDK, “nezaketsizlik” terimini “ince ve nazik olmama durumu” şeklinde tanımlamaktadır (TDK Sözlüğü, 2025c).

Nezaketsizlik kavramı, görgü kurallarının çiğnenmesinden ticari etik bozulmalarına, toplumsal huzursuzluktan mahrumiyete kadar farklı anlamlar barındırmaktadır (Carter, 1998). Nezaket kelimesinin karşıtı olan nezaketsizlik, başkalarını önemsemeden, kişilerarası ilişkilerde toplumsal saygı normlarını ihlal eden kaba ve saygısız davranışlar anlamına gelir (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 452–471). Nezaketsizlik, ilişkilerin zayıflamasına, bağlantının kopmasına ve empatinin azalmasına yol açabilecek olumsuz davranış biçimi olarak tanımlanır (Pearson vd., 2000, ss. 123–137). Nezaketsizlik, iş yerindeki normları ihlal ederek kabalık ve saygısızlıkla tanımlanan, hafif ancak yaygın bir kişilerarası sapkınlık biçimi olarak çalışma ortamını olumsuz etkiler (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 452–471). Telefona sert bir üslupla cevap vermek, başka bir çalışan hakkında olumsuz yorumlarda bulunmak veya bir iş arkadaşına kaba bir dil kullanarak e-posta göndermek, nezaketsizliğin örneklerindedir (Blau ve Andersson, 2005, ss. 595–614).

Andersson ve Pearson çalışmalarında iş yeri nezaketsizliğini “karşılıklı saygı için iş yeri normlarını ihlal eden, hedefe zarar vermek için belirsiz bir niyetle düşük yoğunluklu bir sapkın davranış” olarak tanımlamaktadır (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 452–471).

İş yeri nezaketsizliği, çatışma ortamını tetikleyen olumsuz etkileri nedeniyle üzerinde durulması ve daha fazla araştırılması gereken bir olgudur. Çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissettikleri ve saygı ile nezaketin hâkim olduğu bir çalışma ortamı oluşturulması, bireysel ve örgütsel verimliliğin artırılmasına katkı sağlamaktadır (Söyük vd., 2019, ss. 48–54).

Çizelge 2.1: İş Yeri Nezaketsizliği ile ilgili Örnekler

Önemli iş faaliyetlerinden dışlanma	Bağırma, çığlık atma, sözlü saldırılar
Diğerlerinin çalışmalarının verilerini almak	Duygusal azarlar, öfke patlamaları
İşbirliği içinde çalışmayı reddetmek	Aşırıya kaçan öfke nöbetleri
Sözünü kesmek	Dedikodu
Toplantıları bozmak	Alay etmek için isim (lakap) takma
Diğerlerinden verileri saklamak	Küçümseyici konuşmalar, kabalık
Çalışanları e-posta üzerinden azarlamak	Söylentileri yayma
Ortak çalışma için gerekli verileri paylaşmama	Empati yapma konusunda yetersizlik
Önemli bilgileri alıkoyma, elinde tutma	Kötü etkisi olan iş arkadaşlarının itibarı

Kaynak: (Felblinger, 2008, s. 236).

2.1.2 İş yeri nezaketsizliğinin nedenleri

İş yeri nezaketsizliği, ahlaki kuralların iş yerinde ihlal edilmesiyle ortaya çıkan bir olgudur ve bu olguda üç önemli kriter bulunmaktadır. Bu kriterler şunlardır:

- Düşük yoğunluktaki davranış
- Zarar verme niyetinin belirsiz olması
- İş yeri normlarının ihlali

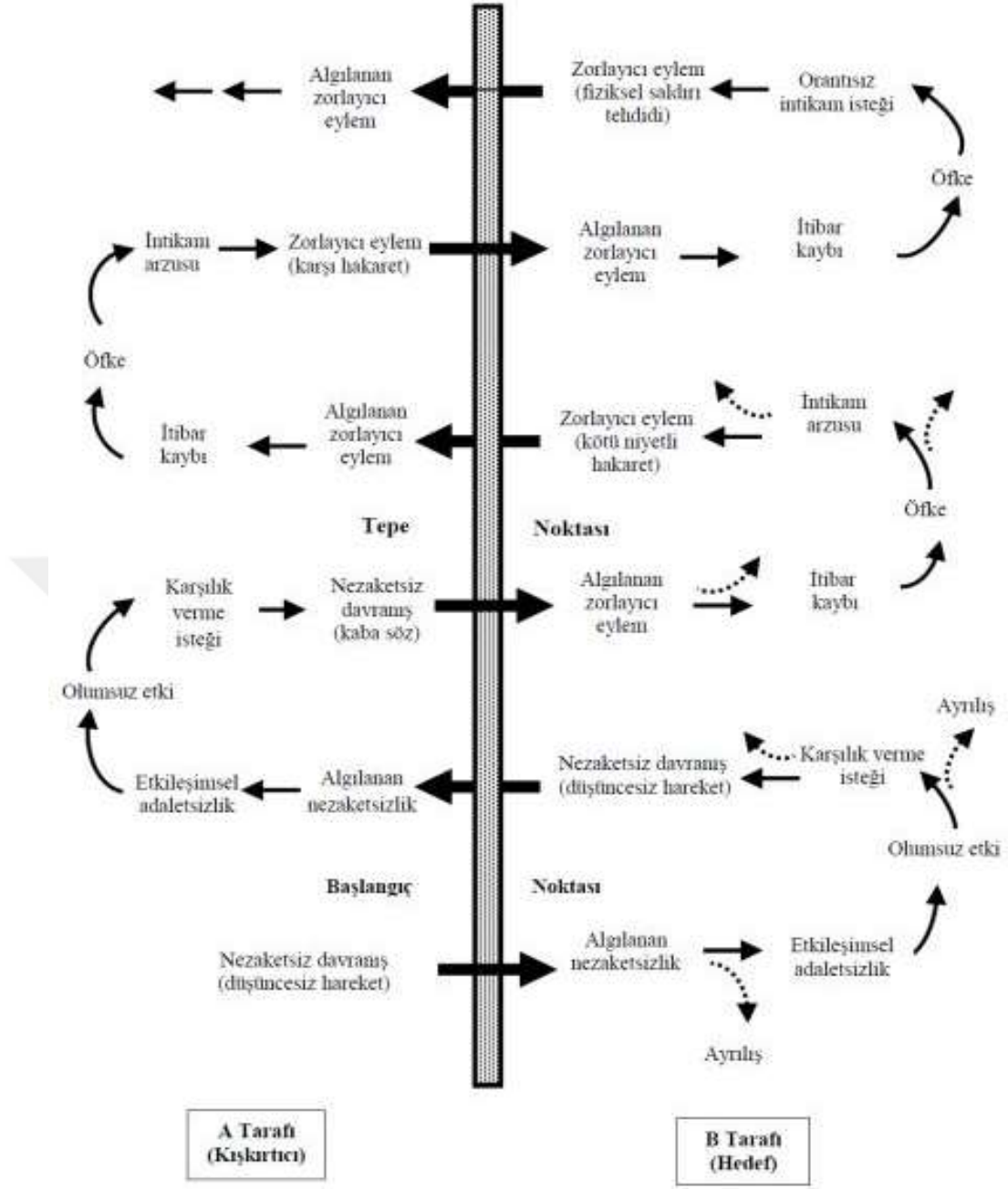
Düşük yoğunlukta yapılan nezaketsiz davranışlar, şiddet ve zorbalık gibi diğer davranışlara nazaran daha hafif kalmaktadır (Pearson vd., 2001, ss. 1387–1419). Bu davranışlar genelde sözlü iletişimle ortaya çıkmaktadır. Örnek vermek gerekirse sabah iş yerine gelindiğinde günaydın dememek veya akşam çıkış yapıldığından iyi akşamlar dememek gibi davranışlardır (Kızıloğlu, 2019, s. 18). Bu davranış türü zararsız veya önemsiz gibi görülebilmekle birlikte nezaketsizlik durumu bulaşıcı bir durumdur. Bu nedenle çalışma ortamında güvensiz bir ortam yarabilmektedir. Bunun sonucunda agresif davranışların giderek artan bir döngüye yol açabilir (Andersson ve Pearson, 1999, s. 461; Johnson ve Indvik, 2001, s. 707).

İş yeri nezaketsizliğini diğer olumsuz davranışlardan ayıran bir özellik, zarar verme niyetinin belirsizliği ve doğrudan bir amaç taşıyıp taşımadığının açık olmamasıdır (Kızıloğlu, 2019, s. 18). Bu durumda, kişinin karşı tarafa yönelik olumsuz bir durum yaratması belirsizdir, yani zarar verme niyeti net bir şekilde belirlenmemiştir (Düzgün, 2024, s. 3). Bilerek veya bilmeyerek ya da istemsizce de gerçekleşmiş olabilir (Kızıloğlu, 2019, s. 18).

İş yeri normları, iş ortamında karşılıklı saygıyı sağlayan ve koruyan kurallar bütünü olarak tanımlanabilir (Kızıloğlu, 2019, s. 19). İşletmelerde, çalışanlar arasında ortak bir anlayış ve etik değerleri temsil eden evrensel kuralların varlığı önem taşımaktadır (Lim vd., 2008, s. 96). Bu gereklilik, günümüzde işletmelerin küreselleşmesi ve farklı ırk ve kökenlerden insanların bir arada çalışmaya başlamasıyla daha da önem kazanarak çeşitli değer yargıları ve inançlara sahip bireylerin bir arada olduğu işyerlerinde, evrensel kuralların varlığı işleyişin sürdürülebilirliği açısından kritik hale gelmiştir (Kızıloğlu, 2019, s. 19). Karşılıklı saygı kuralları çerçevesindeki ilişkinin bozulması durumunda etkileşimsel adaletsizliğin algılanmasına yol açabilir (Kızıloğlu, 2019, s. 19).

2.1.3 İş yeri nezaketsizliğinin gelişim süreci ve nezaketsizlik sarmalı

Andersson ve Pearson, nezaketsizlik sarmalını Şekil 2.1'de gösterildiği şekilde ortaya koymuştur. İş yeri nezaketsizliği, birden fazla tarafın katılımıyla gerçekleşen karşılıklı bir etkileşim süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu karşılıklı etkileşim sürecinde, nezaketsiz davranışları başlatan kişi (kışkırtıcı, yönlendirici, teşvik edici), hedef alınan birey ve olaya tanıklık eden kişiler (gözlemciler) sürecin temel unsurlarını oluşturur (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 452–471).



Şekil 2.1: Nezaketsizlik Sarmalı

Kaynak: (Andersson ve Pearson, 1999, s. 460).

Şekil 2.1'de belirtildiği üzere, bir çalışanın veya çalışan grubunun (Taraf A), diğer bir çalışana veya çalışan grubuna (Taraf B) yönelik nezaket kurallarına uymayan bir davranış sergilemesi, iş yeri ortamında nezaketsizlik döngüsünü tetikleyebilir. Nezaketsizlik sarmalında gösterildiği üzere, Taraf B, nezaketsiz davranışı algılar ve bunu bilişsel olarak etkileşimsel bir adaletsizlik biçiminde değerlendirebilir. Bu biliş, Taraf B'de olumsuz bir duygusal etki yaratabilir ve karşılık verme arzusunu tetikleyebilir. Ancak bu karşılık verme isteği, Taraf A'ya

zarar verme niyetini taşımayabilir; daha çok, hissedilen olumsuz etkiyi dışa vurma amacıyla olabilir. Taraf B, nezaketsizliği algılar ve bunu Taraf A'ya bağlayarak, kendisinin de benzer bir bilişsel, duygusal ve davranışsal tepki dizisi yaşadığı bir süreçten geçer. Sonuç olarak, Taraf B, Taraf A'ya nezaketsiz bir davranışla yanıt verir.

Taraf A, bu nezaketsiz davranışı fark ederek durumu adil olmayan bir muamele olarak değerlendirir. Yapılan değerlendirme, Taraf A'nın olumsuz bir şekilde etkilenmesine yol açar ve Taraf B'ye karşı kaba bir söz veya nezaketsiz bir davranışla yanıt verme isteğini doğurur. Bu noktada, Taraf B, yapılan bu nezaketsiz eylemi zorlayıcı bir davranış olarak algılar ve süreç bir döngü içinde devam eder (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 452–471).

Nezaketsiz bir davranışla başlayan süreç, karşı tarafın algısına bağlı olarak şekillenmektedir. Eğer kaba bir söz veya davranış, hedef üzerinde bir nezaketsizlik algısı yaratıyorsa, bu durum sarmal başlangıcına bir örnek teşkil etmektedir (Hutton, 2006, ss. 22–27).

Şekil 2.1'de gösterilen nezaketsizlik sarmalındaki taşma noktasında, Taraf A'nın gerçekleştirdiği nezaketsizlik, agresif bir saldırının başlangıcı olarak planlanmış ya da plansız bir şekilde gerçekleşmiş olabilir. Ancak bu durum, Taraf B tarafından zorlayıcı bir eylem olarak algılanır. Taraf B, durumu bir kimlik kaybı olarak değerlendirebilir ve bu, duygusal öfkeye yol açabilir. Bunun sonucunda, Taraf B, Taraf A'nın eylemiyle orantısız bir şekilde intikam alma arzusu geliştirebilir. Taraf B, kötüleyici bir hakaret veya başka bir zorlayıcı davranışla karşılık verebilir ve böylece Taraf A'da da benzer bir bilişsel, duygusal ve davranışsal tepki döngüsü başlatır. Taraf B'nin bir sonraki hamlesi daha zorlayıcı olabilir. Bu şekilde, nezaketsizlik sarmalı başlangıç noktasından taşma noktasına kadar tırmanır (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 452–471).

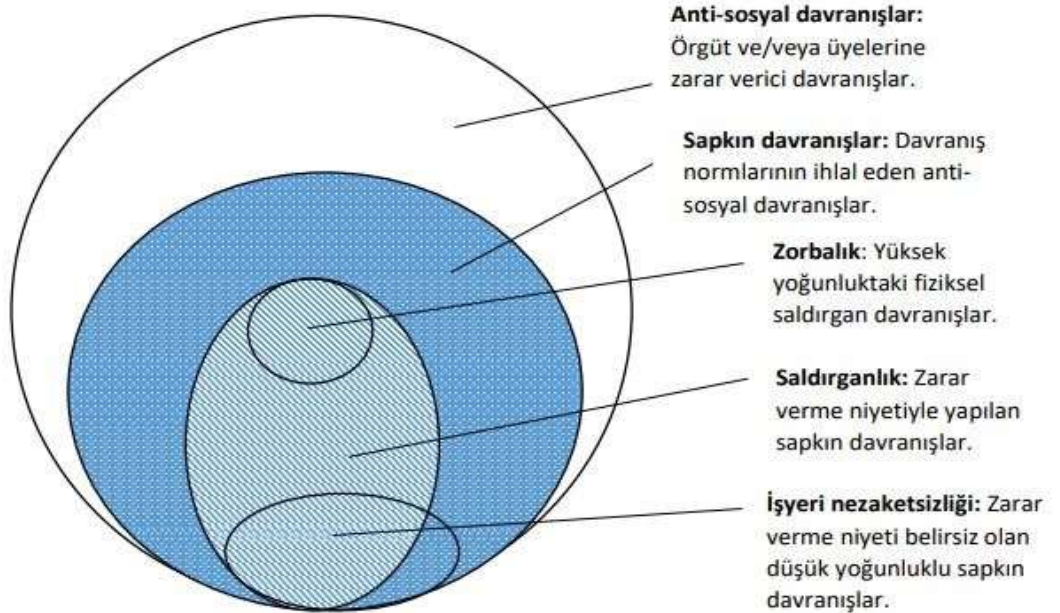
Öte yandan, nezaketsizlik sarmalının başlangıç noktasında, medeni olmayan bir etkileşime dâhil olan taraflardan biri, bu durumu sürdürmek yerine alternatif bir yol seçebilir. Medeni olmayan bir davranış, herhangi bir tarafça görmezden gelenebilir ya da bir taraf, etkileşimsel bir adaletsizlik algılasa bile buna olumsuz bir yanıt vermemeyi tercih edebilir. Bu gibi durumlarda, nezaketsizlik sarmalı sona erer ve süreç ilerlemez (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 452–471).

2.1.4 İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili kavramlar

İş yerindeki olumsuz davranışların yapısını açıklamaya yönelik bir modele göre, çalışanların maruz kaldığı kötü muamele beş ayrı kategori altında ele alınmaktadır (Andersson ve Pearson, 1999, s. 456).

- **Antisosyal Davranışlar:** Örgüte veya örgüt üyelerine zarar veren, norm dışı ve olumsuz davranışları kapsar.
- **Sapkın Davranışlar:** Örgütsel veya toplumsal normların ihlal edildiği davranışlardır.
- **Zorbalık:** Hedef alınan bireyin sistematik olarak baskı, taciz veya sindirilmeye maruz bırakıldığı davranış türüdür.
- **Saldırganlık:** Açık bir zarar verme niyeti taşıyan, doğrudan veya dolaylı olabilen kötü niyetli davranışlardır.
- **Nezaketsizlik:** Zarar verme niyetinin belirsiz olduğu, genellikle düşük yoğunluklu ve medeni olmayan davranışları ifade eder.

Bu kategoriler, iş yerinde kötü muamele kavramını daha detaylı analiz etmek ve davranışları sınıflandırmak için bir çerçeve sunmaktadır.



Şekil 2.2: Örgütlerde Nezaketsizlik ve Diğer Zarar Verici Davranış Türleri

Kaynak: (Andersson ve Pearson, 1999, s. 456).

Şekil 2.2'de gösterildiği gibi, “anti-sosyal davranışlar, örgüte veya üyelerine zarar veren ve diğer tüm zarar verici davranış türlerini kapsayan eylemler” olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar içinde sapkın davranışlar, genel kabul gören normların ihlalini içeren bir anti-sosyal davranış türü olarak öne çıkar. Bu bağlamda, saldırganlık, şiddet ve nezaketsizlik sapkın davranışlar arasında yer alır:

- Şiddet, fiziksel temas içeren ve yüksek yoğunlukta gerçekleşen bir anti-sosyal davranış türüdür.
- Saldırganlık, zarar verme niyeti taşıyan sapkın davranışları ifade eder.
- Nezaketsizlik, olumsuz etki oluşturma (zarar verme) niyetinin açık bir şekilde belirgin olmadığı ve düşük yoğunluk seviyesinde gerçekleşen bir olumsuz davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır.

Nezaketsizliği iki ana kategoride incelemek mümkündür. Saldırgan davranışların bir parçası olan zarar verme niyeti taşıyan nezaketsizlik ve daha çok bilinçsizce veya dikkat eksikliğinden kaynaklanan zarar verme amacı taşımayan nezaketsizliktir.

Örneğin, birine kasıtlı olarak kaba söz söylemek zarar verme niyeti taşıyan nezaketsizliğe örnek olabilirken, dikkatsizlik sonucu birinin sözünü kesmek zarar verme amacı taşımayan bir nezaketsizlik olarak değerlendirilebilir.

Zarar verici eylemler; zarar verme niyeti taşıyan tutumlar, saldırganlık ve şiddet kavramlarını da kapsar. Bu tür davranışlar, tehditten hakarete, fiziksel şiddetten cinayete kadar geniş bir yelpazeyi içermekte ve yüksek yoğunluk düzeyi sergilemektedir. Tanımsal sorunları çözmek adına "saldırganlık yerine zarar verici eylemler" terimi tercih edilmektedir. Bu eylemler “zarar verme niyeti” taşır ve nezaketsizlikten “çok yoğun” bir etki yaratır.

Nezaketsizliğin bireyler arasında farklı algılandığı ve zarar verici eylemlerin bile amaca göre değişiklik gösterebildiği belirtilmektedir. Bu nedenle, davranışların bağlamına ve niyetine göre değerlendirilmesi büyük önem taşır (Andersson ve Pearson, 1999, ss. 455–456).

2.1.4.1 Zorbalık

Zorbalık, nezaketsizlikten farklı olarak, uzun süreli ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilen taciz davranışlarını içerir. Bu davranışlar, genellikle kışkırtıcının hedef üzerinde kontrol sağlama arzusundan kaynaklanır. Kışkırtıcının bu kontrol takıntısı, motivasyonunu şekillendirir ve hedeflenen görevlerde uyguladığı psikolojik baskıyı yoğunlaştırır. (Felblinger, 2008, s. 236).

Zorbalık davranışlarının net bir listesi olmamakla birlikte, genellikle sözlü düşmanlık, iş yerinde alay konusu edilme veya sosyal dışlanma gibi eylemleri kapsar (Einarsen, 1999, ss. 16–27). Diğer bir ifadeyle, iş yerinde zorbalık, tek seferlik bir olaydan ziyade, bir çalışanın belirli bir süre boyunca iş arkadaşlarından sürekli ve olumsuz bir kişilerarası davranış örüntüsü yaşaması durumunda meydana gelir. Kötüye kullanımdan farklı olarak, iş yerinde zorbalık fiziksel saldırganlık eylemlerini de içerebilir (Ottinot, 2008).

Mobbing ve zorbalık, nezaketsiz davranışlar kapsamında yer almakla birlikte, genellikle kasıtlı olarak gerçekleştirilir ve hem mağdur hem de uygulayan taraf bu durumun farkında olabilir. Ancak, her nezaketsiz davranış zorbalık kategorisine girmez. Bazı durumlarda, nezaketsiz davranışlar sergilenirken, bunu gerçekleştiren kişi de mağdur olan kişi de bu durumun farkında olmayabilir. Nezaketsizlik her zaman kasıtlı ya da kötü niyetli bir şekilde yapılmaz ve kişinin karşısındakini üzme niyetinde olup olmadığı net olmayabilir (Milam vd., 2009, s. 59).

2.1.4.2 Mobbing

İş hayatında “psikolojik şiddet” veya “Mobbing”, bir ya da birden fazla kişinin, savunmasız ve çaresiz durumda olan bir bireye karşı sistematik bir şekilde etik dışı ve düşmanca iletişim biçimleri sergilemesi olarak tanımlanır. Bu davranışlar çoğunlukla düzenli bir şekilde, haftada en az bir kez ortaya çıkar ve yarım yıl ya da daha uzun bir süre boyunca sürer. Sürekli ve yoğun bir şekilde sürdürülen bu tür eylemler, mağdurun sosyal ve psikolojik açıdan ciddi sıkıntılar yaşamasına neden olur (Leymann, 1996, ss. 165–184).

Organizasyon içerisinde mobbing eylemleri, genellikle yüksek yoğunlukta ve şiddet içeren yetki kısıtlaması, azarlama ve aşağılama gibi davranışları içermektedir (Pearson ve Porath, 2005, ss. 7–18). Buna karşılık, iş yeri nezaketsizliği olarak tanımlanan davranışlar daha düşük yoğunluklu olup, görmezden gelme, saygı

kurallarını ihlal etme veya topluluk içinde yüksek sesle konuşarak rahatsızlık verme gibi eylemlerden oluşmaktadır (Martin ve Hine, 2005, ss. 477–490).

Mobbing uygulamalarının olduğu örgütlerde, iş tatminsizliği, çalışanlar arasında artan çatışma ve verimsizlik gözlemlenmektedir. Ayrıca Mobbing, sadece mağduru değil, aynı zamanda örgütü de olumsuz etkiler. Mobbing nedeniyle yapılan sağlık harcamaları, mağdurun izin kullanması sonucu kaybedilen iş gücü ve iş performansındaki düşüş, örgüt için maliyetli sonuçlar doğurmaktadır (Ertaş ve Kıracı, 2018, ss. 36–46).

2.1.4.3 İş yeri saldırganlığı

İş yeri saldırganlığı, fiziksel ya da duygusal hasara yol açabilecek her türlü saldırganca eylem, fiziksel saldırı, tehdit veya zorlama davranışı olarak tanımlanmaktadır (Rai, 2002, ss. 15–22). Bu tür olumsuz davranışlar, hem çalışanların refahını hem de işletmelerin üretkenliğini ve itibarını olumsuz etkileyebilmektedir. İş yeri saldırganlığı ve şiddet, çalışanların güvenliği ve psikolojik sağlığı açısından önemli sonuçlar doğurmakta; yaralanma, stres, kaygı, umutsuzluk ve travma sonrası stres bozukluğu gibi etkiler yaratabilmektedir (Mamacı, 2023, ss. 187–212).

Benzer şekilde, iş yeri saldırganlığı iş yeri zorbalığı ile de ilişkilendirilmektedir. Lutgen ve Sandvik'e göre, iş yeri zorbalığı, "daha güçlü iş yeri üyeleri tarafından daha az güçlü bireylere yöneltilen tekrarlayan, hedef odaklı ve yıkıcı bir iletişim biçimi" şeklinde tanımlanmaktadır (Lutgen-Sandvik, 2003, ss. 471–501).

İş yerinde zorbalık uygulamaları, bireylerde strese, depresyona ve işe devamsızlığa yol açarak çalışanların başarı ve verimliliğini önemli ölçüde azaltmaktadır. Bazı durumlarda istifa ile sonuçlanan zorbalık, nitelikli çalışan kaybına neden olmakta ve örgüt içinde kalan bireylerde olumsuz psikolojik etkiler yaratarak örgütsel bağlılığı ve motivasyonu düşürmektedir. Özellikle depresyon gibi ciddi psikolojik etkiler, bu konunun derinlemesine araştırılmasını gerektirmektedir (Yıldız ve Eliş Yıldız, 2009, s. 134).

2.1.4.4 İş yeri şiddeti

“Şiddet, saldırganlığın daha yoğun ve fiziksel şekilde ortaya çıkan bir türü” olarak tanımlanmaktadır (Andersson ve Pearson, 1999, s. 455; Neuman ve Baron, 1998, s. 395). Shea, “iş yeri şiddetini, bir çalışana karşı düşmanca bir atmosfer oluşturan ve bu durumun hem fiziksel hem de psikolojik olumsuz etkiler yaratabilen her türlü davranış” olarak tanımlar (Shea, 2000, ss. 14–15).

İş yeri saldırganlığı ile iş yeri şiddeti arasında net bir ayrım yapılması gerektiğini vurgulamaktadır (Neuman ve Baron, 1998, ss. 391–419). İş yeri saldırganlığı, bireylerin diğer bireylere veya örgüte zarar verme amacıyla gerçekleştirdiği tüm davranışları kapsayan geniş bir kavramdır. Buna karşın, iş yeri şiddeti, doğrudan fiziksel saldırıları içeren olayları ifade etmektedir. Bu iki kavram arasındaki ayrım, iş yeri şiddetinin, iş yeri saldırganlığının bir alt boyutu olduğunu anlamak açısından önemlidir. Şiddet, saldırganlık buzdağının görünen kısmını oluşturmakta ve genellikle daha belirgin sonuçlara yol açmaktadır.

2.1.5 İş yeri nezaketsizliğinin etkileri

İş yeri nezaketsizliğinde “zarar verme niyeti”nin düşük veya tamamen olmaması, bu davranışların sonuçsuz kalacağı anlamına gelmez. Nezaketsizlik meydana geldiğinde, taraflar arasında üç olası sonuç ortaya çıkabilir: Taraflar karşılıklı olarak nezaketsiz davranmaya devam edebilir. Nezaketsiz davranışın şiddetini artırabilir ya da taraflar durumdan uzaklaşmayı tercih edebilir. Eğer tercih nezaketsizliği tırmandırmak yönünde olursa, saygısızlıklar daha “dramatik” ve “saldırgan” hale gelebilmektedir. Fiziksel şiddete dönüşebilir (Andersson ve Pearson, 1999; Pearson vd., 2000, s. 128; Pearson ve Porath, 2005, s. 12).

Bu tür bir ortam, yalnızca hedef üzerinde değil, aynı zamanda örgüt üzerinde de yıkıcı etkiler yaratabilir. Nezaketsizliğin sürekli hale gelmesi durumunda, bu davranışların iş yeri kültürünün bir parçası haline gelmesi mümkündür. Ancak bu durum, zamanla kışkırtıcılar için de olumsuz etkiler yaratabilir. Çalışanların birbirlerine yönelik sergiledikleri tutumlar, hem ekip çalışması yeteneklerini hem de diğer meslektaşları ve sosyal çevreleriyle olan etkileşimlerini doğrudan etkiler (Pearson vd., 2000, s. 129).

İş yeri nezaketsizliği, yarattığı ciddi olumsuz etkiler nedeniyle dikkatle ele alınması ve üzerinde kapsamlı araştırmalar yapılması gereken bir konudur. Bir

organizasyonun başarısında, çalışanların kendilerini ait ve mutlu hissettiği, karşılıklı saygının hâkim olduğu bir çalışma ortamı oluşturmak büyük bir öneme sahiptir. Bu tür bir ortam, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde üretkenliği artırmada kritik bir rol oynamaktadır (Söyük vd., 2019, ss. 48–54).

İş yeri nezaketsizliği, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar, nezaketsiz davranışların bireyler üzerinde ciddi psikolojik ve fiziksel zararlar oluşturduğunu göstermektedir. Örneğin, (Namie ve Namie, 2003, ss. 9–18) çalışmasında, “nezaketsizliğe maruz kalan bireylerde stres (%76), travma sonrası stres bozukluğu (%47), panik atak (%32), uykusuzluk (%71) ve depresyon (%39) gibi sağlık problemlerinin yaygın bir şekilde görüldüğü” belirtilmiştir.

İş yeri nezaketsizliği, bireylerin yalnızca çalışma hayatını değil, sosyal yaşamlarını ve aile ilişkilerini de doğrudan etkileyen önemli bir olgudur. Yapılan araştırmalar, ciddi nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların, hem kendi evlilik tatmin düzeylerinin hem de eşlerinin evlilikten aldıkları tatminin azaldığını ortaya koymaktadır (Ferguson, 2012, ss. 571–588).

İş yeri nezaketsizliği üzerine yapılan araştırmalar, bu davranışların hem bireyler hem de organizasyonlar için ciddi olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymaktadır (Işıkkay, 2018, s. 38).

2.1.5.1 Bireysel etkileri

Yapılan araştırmalara bakıldığında, iş yeri nezaketsizliğinin “çalışanlar” üzerinde farklı boyutlarda olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Bu etkiler arasında, artan stres düzeyi, korku ve kaygı hissi, tükenmişlik sendromu, bilişsel işlevlerde zayıflama, takım çalışmasında yaşanan aksaklıklar, yardımseverlik davranışlarının azalması, iş-aile çatışmasının artması, çalışan bağlılığı ve iş doyumunun düşmesi gibi sorunlar yer almaktadır (Işıkkay, 2018, ss. 38–39).

İş yerinde karşılıklı saygı normlarının yerine getirilmemesi, haksızlık algılamalarına ve etkileşimsel adaletsizlik duygularına yol açarak hedef üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Nezaketsiz davranışların hedefleri, bu eylemleri değerlendirme sürecinde haksızlığı fark eder ve duygusal incinme yaşar. Bu durum, hem bilişsel hem de duygusal düzeyde bozulmalara neden olabilir. Ayrıca, nezaketsizliğin etkilerinin olaydan sonra on yıl ya da daha uzun süre devam

edebileceği de rapor edilmektedir. Nezaketsizliğin ince yapısı ve niyetin belirsizliği, hedefte gerçekleşecek bir sonraki olay hakkında korku veya panik gibi ek bilişsel ve duygusal tepkilere neden olabilir. Hedefler, bu etkilerden kaçınmak adına eski yollarını değiştirme, koridorda karşılaşmalardan sakınma ya da kışkırtıcıların bulunduğu ortak etkinliklere katılmama gibi davranışlar sergileyebilmektedir (Pearson vd., 2000, s. 130).

İş yeri nezaketsizliği, çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktördür. Araştırmalara göre, hedeflerin üçte birinden fazlası, nezaketsiz davranışlara maruz kaldıktan sonra örgüte olan bağlılıklarının azaldığını ifade etmiştir (Pearson vd., 2000, s. 130). (Spence Laschinger vd., 2009, s. 306) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, yöneticilerden ve meslektaşlardan görülen nezaketsizliğin örgütsel bağlılığı azalttığı tespit edilmiştir. (Porath, 2010, ss. 64–65), iş yeri nezaketsizliğinin örgüte olan bağlılığı %78 oranında azalttığını rapor etmişlerdir. Benzer şekilde, (Lim vd., 2008, s. 97), örgütsel bağlılığın nezaketsizlik nedeniyle azaldığını ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılıkta yaşanan bu düşüş, organizasyonun performansını ve karlılığını olumsuz etkileyen kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Pearson vd., 2000, s. 130).

İş yeri nezaketsizliğinin yalnızca çalışanları değil, aynı zamanda onların ailelerini ve sosyal çevrelerini de olumsuz etkilediği görülmektedir. Araştırmalar, iş yerinde saygısızlık gören bireylerin %70'inin tepkilerini iş yeri dışındaki aile üyelerine ve arkadaşlarına yönlendirebildiğini göstermektedir. Yönetici veya meslektaşlarından kaba davranışlar gören bazı çalışanların, bu olumsuz deneyimlerin bir sonucu olarak eşlerine yönelik saldırganlık sergileyebileceği de ifade edilmektedir (Pearson ve Porath, 2005, s. 12).

Sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, iş yeri nezaketsizliğinin iş–aile çatışmasıyla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, nezaketsiz davranışlara maruz kalan hemşirelerin iş–aile çatışmasını daha yoğun yaşadığı ortaya konmuştur (Dion, 2006). Benzer biçimde yapılan başka bir araştırmada, çalışanların hem meslektaşları hem de yöneticileri tarafından sergilenen nezaketsiz davranışlarla karşılaştıklarında iş–aile çatışmasının arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Lim ve Lee, 2011).

2.1.5.2 Örgütsel etkileri

Araştırmalara bakıldığında, iş yeri nezaketsizliğinin organizasyonlarda çeşitli olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Bu etkiler, ”iş performansındaki azalma, işten ayrılma niyeti, yönetsel sorunlar, misilleme davranışları, olumsuz bir örgüt kültürü oluşumu, adalet algısındaki bozulmalar, kalite problemleri, verimlilikte düşüş ve yasal sorunlar” öne çıkmaktadır. Özellikle işten ayrılma niyeti, nezaketsizliğin örgütler üzerinde yarattığı en belirgin olumsuz durumlardan biri olarak dikkat çekmektedir. Çalışanların örgüte bağlılığının azalması, iş gücü devrini artırarak hem finansal hem de operasyonel süreçleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Işıkay, 2018, s. 43).

İşgücü kayıplarının örgütler için ciddi bir değer kaybı olduğuna dikkat çekmektedir (Delen, 2011, s. 54). Yazara göre, “işten ayrılan çalışanlar, örgüt içerisinde kritik görevlerde yer alan bireyler olabilir ve bu çalışanların yerine alınacak yeni kişilerin eğitimi, örgüt için ciddi maliyetler doğurabilir.” İş yerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalınması, hem yöneticiler hem de çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Araştırmalara göre, çalışanların %66’sı bu tür durumlar nedeniyle iş performanslarının azaldığını, %80’i ise yıkıcı olayları düşünmekten dolayı işlerine ayırdıkları zamanın azaldığını belirtmiştir. Ayrıca, “çalışanların %47’si iş yerinde geçirdiği zamanı bilinçli olarak azalttığını, %38’i iş kalitesini kasıtlı olarak düşürdüğünü, %48’i işte gösterdiği çabayı azalttığını ve %63’ü failden kaçınmak için zaman harcadığını” ifade etmiştir (Pearson ve Porath, 2005, s. 11).

Hemşirelerin maruz kaldığı iş yeri nezaketsizliğinin maliyet ve verimlilik üzerindeki etkilerini incelenmiştir (Lewis ve Malecha, 2011, s. 41). Araştırmasına bakıldığında, iş yeri nezaketsizliği yaşanan “verimlilik kaybı, yıllık olarak hemşire başına 11.581 dolar” olarak hesaplanmıştır . Yazarlar, “hemşire yöneticilerin, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma ve iş yeri nezaketsizliğini önleme konularında hayati bir role sahip olduğunu” vurgulamışlardır. Bu bağlamda, yöneticilerin iş yeri nezaketsizliği ile mücadelede proaktif bir yaklaşım sergilemesi, hem çalışan refahını artırmak hem de örgütsel maliyetleri azaltmak açısından kritik öneme sahiptir.

Çalışanların, iş yerinde yaşadıkları nezaketsiz davranışları ailelerine ve arkadaşlarına aktarması, organizasyonun itibarını olumsuz etkileyebilir. Bununla

birlikte, nezaketsiz davranışların açıkça konuşulmadığı durumlarda, bu davranışların şiddet, taciz veya yıldırma gibi daha agresif ve zararlı formlara dönüşme riski bulunmaktadır. Çalışanlar, çalışma ortamlarını düşmanca bir yer olarak algıladıklarında, bu durum organizasyon için ciddi yasal sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir (Dion, 2006, s. 32). Bu durum, hem çalışan memnuniyetini hem de organizasyonun uzun vadeli sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyebilecek kritik bir tehdit olarak değerlendirilmelidir.

2.1.6 İş yeri nezaketsizliğinin sonuçları

İş yeri nezaketsizliğinin sonuçlarına bakıldığında, bu tür davranışların organizasyonel problemlere yol açarak öncelikli olarak çalışanlar arasındaki etkileşimi zayıflattığı görülmektedir. Zamanla, çalışanlar işbirliği ve kaynaşma gereksinimini hissetmemeye başlamaktadır. Bu durum, örgüt kültüründe saygısızlık, güvensizlik ve memnuniyetsizlik gibi olumsuz unsurların hakim olmasına neden olmaktadır. Ayrıca, çalışanlar bu sert ve hoşgörüsüz örgüt kültürüne uyum sağlamaya çalışırken, bazıları bu ortama ayak uyduramadığı için işten ayrılmaktadır. Örgütte kalanlar ise genellikle mutsuz ve tatminsiz bir şekilde çalışmaya devam etmektedir (Johnson ve Indvik, 2001, ss. 705–714).

Çeşitli araştırmacılar, iş yeri nezaketsizliğinin, sıradan çatışmalardan öfke ve şiddet gibi daha ciddi durumlara dönüşebileceğini ve çalışanlar açısından moral, iş doyumunu, güven ve performans eksikliğine yol açtığını vurgulamaktadır. Bu olumsuz etkiler, çalışma ortamındaki uyum ve örgüt iklimi üzerinde de negatif sonuçlar doğurmaktadır. İş yeri nezaketsizliğinin sonuçlarını ele alan birçok çalışma, bu davranışların örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütsel ilişkileri, güveni ve iş başarısını olumsuz etkilediğini; işten ayrılma niyetini ve işe devamsızlık oranlarını artırdığını göstermektedir. Ayrıca, bireysel düzeyde öz yeterlilik inancını ve olumlu sosyal davranışları azalttığı; öfke, saldırganlık ve üretkenliğe aykırı iş davranışlarını artırdığı; örgütsel düzeyde ise kurumun işleyişini ve genel başarısını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Taştan, 2014, s. 63).

2.2 Örgütsel Bağlılık

Bu bölümde, örgütsel bağlılık kavramı teorik çerçevede ele alınacak; tanımı, önemi, bağlılıkla ilişkili kavramlar, bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları ayrıntılı şekilde incelenecektir.

2.2.1 Örgütsel bağlılık kavramı ve tanımı

TDK, “örgüt” terimini “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik; teşekkül, teşkilat” veya diğer bir ifadeyle “bir kuruluşa bağlı alt bölümlerin bütünü” şeklinde tanımlamaktadır (TDK Sözlüğü, 2025d). Bağlılık terimi ise “merbutiyet” olarak tanımlanmaktadır (TDK Sözlüğü, 2025a). Örgütsel bağlılık kavramı, literatürde ilk olarak 1956 yılında William Whyte’in “Örgüt İnsanı” adlı eserinde dile getirilmiştir. Daha sonraki yıllarda, farklı disiplinlerden araştırmacılar bu kavramı ele almış ve çeşitli açılardan incelemiştir (Gül, 2002, ss. 37–56). Ancak, araştırmacıların kavrama dair farklı bakış açılarına sahip olmaları nedeniyle, örgütsel bağlılık konusunda ortak bir tanım ve görüş birliği oluşturulamamıştır (Candan ve Yetim, 2018, ss. 3440–3454).

Örgütsel bağlılık, “bir çalışanın işletmenin amaç ve hedefleriyle uyum içinde olması, bu hedeflere katkı sağlamak için özdeşleşmesi ve bütünleşmesi” şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda, çalışanın işletmeye duyduğu güvenin yüksek olması, kendisini işletmenin ayrılmaz bir parçası olarak görmesi ve sürekli fayda sağlama çabası, örgütsel bağlılığın temel unsurları arasında yer alır (Gürkan, 2006, s. 5).

Örgütsel bağlılık, çalışanın iş yerinde harcadığı çaba, edindiği deneyimler ve sağladığı kazanımların, örgütten ayrılması halinde kaybolacağı düşüncesiyle oluşan bir bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Becker, 1960).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte kalma yönündeki tercihlerini etkileyen ve kurumla aralarında geliştirdikleri bağın niteliğini ifade eden bir kavram olarak açıklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

Bağlılık, çalışanın işe duyduğu ilgi ve örgütün değerlerini sahiplenmesi sonucunda ortaya çıkan; psikolojik, davranışsal ve tutumsal bir yönelim olarak ifade edilmektedir (Yüksel, 2007).

Örgütsel bağlılığı yüksek bireyler, iş ortamında daha uyumlu, tatmin olmuş ve üretken bir şekilde çalışır. Bu kişiler, iş yerinde daha az maliyet yaratırken, aynı

zamanda sadakat ve sorumluluk duygularıyla hareket eder (Balcı, 2003). İşlerine bağlılık duyan çalışanlar, kurumun hedef ve değerlerine güçlü bir şekilde inanır ve bu doğrultuda talimatlara ve beklentilere gönüllü olarak uyum sağlar. Bu bireyler, kurumun amaçlarının başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için beklenenden daha fazla çaba harcar ve iş yerinde kalma konusunda kararlılık sergiler. Örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar genellikle içsel bir motivasyonla hareket eder. Bu kişilerin tatmini, dışsal kontrol mekanizmalarından ziyade, kendi eylemlerinin olumlu sonuçlarının sağladığı hazdan kaynaklanır (Balay, 2000, s. 3).

2.2.2 Örgütsel bağlılığın önemi

Son yıllarda, örgütsel bağlılık kavramı işletmeler için giderek daha kritik bir öneme sahip olmuştur. Bunun temel nedeni, yoğun rekabet ortamında başarılı olabilmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için çalışanların örgütün değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsemesi gerektiğidir. Bu bağlamda, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmak, örgütlerin başarıya ulaşmasında kilit bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, çalışan memnuniyetini en üst düzeye çıkarmak, modern işletmeler için temel bir hedef haline gelmiştir (Çöl, 2004, ss. 40–60).

Örgütsel bağlılık, hem örgütler hem de çalışanlar açısından iş tatmini, verimlilik ve performans gibi birçok alanda kritik bir rol oynamaktadır. Örgüte bağlılık hissetmeyen çalışanlar, örgüte zarar verebilecek davranışlar sergileyebilirken; yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanlar sayesinde örgütün etkinliği ve başarısı önemli ölçüde artmaktadır (Sığırı, 2007, ss. 261–278). Yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın çalışanların iş gücü ve performansı üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir (Buchanan ve Huczynski, 2010).

Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanlar, örgütte kalma konusunda daha istekli olmakta ve daha fazla çaba göstermektedir. Bu durum, personel devrinin azalmasını ve iş gücü istikrarının sağlanmasını beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda, bağlılık düzeyi yüksek örgütlerde, işe geç kalma, devamsızlık, işi geciktirme gibi olumsuz davranışlarda düşüşler yaşanırken; müşterilerin memnuniyet düzeylerinde belirgin artışlar gözlemlenmektedir (Köse, 2014). Çünkü örgüte yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, örgüte zarar verebilecek davranışlardan kaçınmakta ve görevlerini daha titizlikle yerine getirmektedir. Bu durum, işletme maliyetlerinin

azalmasına ve kaynakların daha verimli kullanılmasına katkı sağlamaktadır (M. Öztürk, 2013).

2.2.3 Örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramını ve bu kavramla ilişkili olan kavramlar bu bölümde ele alınmıştır. Bu kapsamda, örgütsel bağlılık ile ilgili İş tatmini, işe bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarına yer verilmiş ve her biri ayrıntılı bir şekilde ele alınarak açıklanmıştır.

2.2.3.1 İş tatmini

İş tatmini, örgüt üyelerinin işlerine karşı hissettikleri duyguların bir yansımasıdır. Bu kavram, çalışanların psikolojik ve fiziksel durumlarını, aynı zamanda zihinsel ve fiziksel sağlıklarını kapsayan çok yönlü bir olgudur. İş tatmini, çalışanların iş deneyimlerine dayalı olarak geliştirdiği olumlu veya olumsuz hisleri ifade ederken, maddi faydalar, iş arkadaşlarıyla geçirilen keyifli zamanlar ve toplumsal değerlerin olumlu bir sonucu olarak da tanımlanmaktadır (Varışlı, 2019, ss. 58–60).

İş tatmini, genellikle bireyin iş ortamındaki ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasıyla oluşur. Duygusal ve bilişsel olmak üzere iki temel boyutu bulunmaktadır. Bu duygular, bireyin işinden, iş koşullarından, yöneticilerinden, iş arkadaşlarından ve örgütsel ilişkilerden kaynaklanan hoş bir duygu durumu olarak tanımlanabilir (Darıcan, 2019, ss. 53–54; Kayabaşı, 2019, ss. 53–54).

İş tatmini, bireyin işine ve iş süreçlerine ilişkin yaşantıları sonucunda oluşan olumlu ya da hoş bir duygusal değerlendirme olarak ifade edilmektedir (Locke, 1976, ss. 1297–1343). Ayrıca iş tatmininin büyük ölçüde çalışma koşullarından etkilendiği yönünde bulgular da bulunmaktadır (Dormann ve Zapf, 2001, ss. 483–504).

İş tatmini, çalışanların iş ile ilgili tutumlarını ve duygusal tepkilerini etkileyen birçok faktöre bağlıdır. İş tatminini belirleyen üç temel ilişki olduğu belirtilmekte ve bu ilişkiler belirli başlıklar altında açıklanmaktadır (Alegre vd., 2016, ss. 1390–1395).

Çalışan-Organizasyon İlişkisi: İş-yaşam dengesi ve örgütsel destek gibi faktörleri içermektedir. Bu ilişki, çalışanın örgütsel hedeflere bağlılığını ve kimliğini şekillendirir.

Çalışan-Yönetici İlişkisi: Yöneticilerin otorite ve özerklik kullanımı, çalışanların işlerini nasıl değerlendirdiğini etkiler ve iş tatmininde kritik bir rol oynar.

Çalışan-İş Arkadaşı İlişkisi: İş arkadaşlarıyla kurulan olumlu veya olumsuz ilişkiler, iş tatminini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür.

Çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans, işten ayrılma oranları ve genel iş yaşam dengesi üzerinde belirgin etkiler yaratmaktadır. İş güvenliği, stresin azalması, iş bağımsızlığı ve yeterli gelir gibi faktörler çalışanların iş tatminini artırırken, bu durum örgüte olan bağlılık düzeylerini de güçlendirmektedir (Y. Demirel, 2009, ss. 118–119).

2.2.3.2 İşe bağlılık

Örgüt içerisindeki birey davranışlarını anlamaya yönelik araştırmalarda, işe bağlılık kavramı dikkat çeken bir konu olarak öne çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ile benzerlikler taşımaya rağmen, işe bağlılık pek çok açıdan farklılık göstermektedir. İşe bağlılığı tanımlamayı ve bu kavramın etkilediği ya da etkilendiği değişkenleri belirlemeyi amaçlayan çalışmalar, farklı tanımlamaları ortaya koymuştur (Barutcu, 2015, s. 26).

İşe bağlılık üzerine yapılan ilk çalışmalarda, bu kavram bireylerin öz saygılarının işteki başarılarından etkilenmesi şeklinde tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma göre, bireyin performansı özsaygısını ne ölçüde etkiliyorsa işe bağlılık düzeyi de buna paralel olarak artış göstermektedir. Özellikle yüksek performans ve başarıların, bireylerin kendilerine duyduğu saygıyı artırdığı kabul edilmektedir. Ancak, ücret, terfi ve benzeri faktörlerin etkisiyle yüksek performans gösteren bireylerin, başka bir işte bu koşulları elde edemeyeceklerini düşündüklerinde aynı düzeyde işe bağlılık gösterip göstermeyecekleri ya da işlerinde başarısız olan bireylerin işe bağlılıklarının sorgulanıp sorgulanmayacağı gibi konular, bu yaklaşımların geçerliliği üzerinde tartışmalara yol açmıştır (Çakır, 2001, ss. 38–39).

Genel olarak, yaptıkları iş ile özdeşleşen bireylerin işlerine ve örgütlerine daha güçlü bir şekilde bağlı oldukları gözlemlenmiştir. İşe bağlılık üzerinde etkili olan bazı öncüller ise şu şekilde sıralanabilir: yaş, cinsiyet, bireyin kontrol alanı, kararlara katılım düzeyi, işe özendirme ve kariyer fırsatları. Bu faktörlerin bireylerin işe bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir.

İşe bağlılık sonucunda bireylerde ortaya çıkan davranışlar ve sonuçlar şunlardır:

- İşe etkin bir şekilde katılım sağlama,
- İşin bireyin yaşamının merkezi haline gelmesi,
- İşin bireyin özsaygısının temel kaynağı olarak tanımlanması.

Ayrıca, işe bağlılık bireylerin performansları, işten ayrılma eğilimleri ve iş tatmini düzeyleri üzerinde de etkili olmaktadır (Atay, 2006). İşe bağlılık kavramının temel özellikleri şu şekilde tanımlanmıştır (A. K. Çakınberk vd., 2011).

- Bireyin kendisiyle ilgili sahip olduğu imaj ve işi arasındaki ilişki,
- İşine ne derece sarıldığı,
- Algıladığı performans düzeyinin bireyin kendine verdiği değeri ne ölçüde etkilediği,
- Bireyin psikolojik olarak kendini işiyle özdeşleştirme derecesi.

2.2.3.3 Mesleğe bağlılık

Mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerine karşı geliştirdikleri tutum ve bu mesleği yerine getirme süreçlerinde sergiledikleri özel çabalarla tanımlanmaktadır. Mesleki bağlılık, bireylerin bilgi ve becerilerini artırma, deneyim kazanmaya yönelik çaba gösterme ve bu çabaların bireysel yaşamlarına kattığı anlamla ilişkilidir.

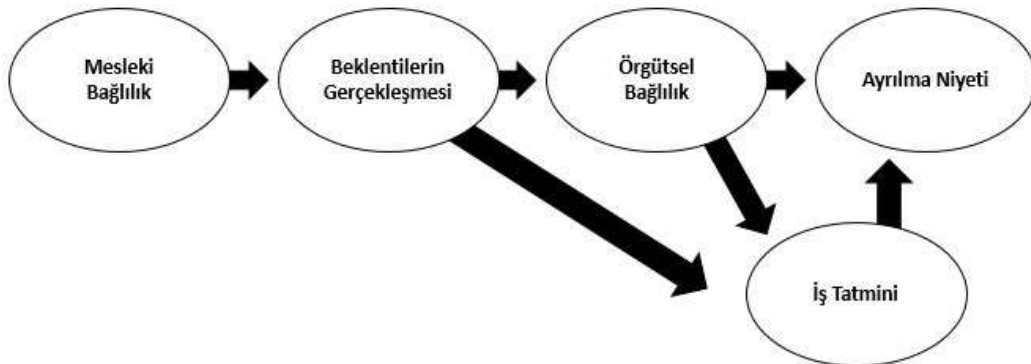
Mesleki bağlılık ile bireylerin sahip oldukları mesleki beceri ve uzmanlıkların yaşamlarındaki değerini nasıl gördükleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışma bulunmaktadır. Bu araştırma, mesleğin kişiye kazandırdığı yetkinliklerin bireyin hayatındaki önem algısını etkilediğini göstermektedir (Livingston vd., 1996, ss. 179–193).

Mesleğe yönelik bağlılığın, işe ya da örgüte duyulan bağlılıktan daha güçlü ve uzun ömürlü bir yapıya sahip olduğu yönünde bulgular sunan bir çalışma bulunmaktadır. Bu bakış açısına göre bireylerin mesleklerine karşı hissettikleri bağlılık, o mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerileri geliştirme yönündeki çabalarını artırmakta ve böylece onların mesleki kimliklerini daha sağlam bir yapıya kavuşturmaktadır (Morrow ve Wirth, 1989, ss. 40–56).

Mesleki bağıllık, aynı meslek grubunda yer alan bireylerde ortak tutum ve davranışların oluşmasına zemin hazırlayabilir. Ancak bu durum, mesleklerini severek yapan bireylerde daha belirgindir. Mesleklerine ilgi duyan bireyler, bilgi ve becerilerini geliştirme eğilimindeyken, mesleki yeterliliklerini geliştirmeyen bireylerin mesleklerinden uzaklaşma eğiliminde oldukları görülmektedir. Mesleki bağıllığın gelişmesinde bireylerin mesleklerini sevmeye düzeyinin ve mesleki prestij algılarının önemli rol oynadığını belirtmiştir. Mesleki prestij, toplumun mesleğe attığı değerle bireyler tarafından algılanması arasında farklılık gösterebileceği gibi, genel olarak toplum tarafından saygın kabul edilen meslek gruplarının varlığına da dikkat çekilmiştir (Çakir, 2001).

Örgütsel bağıllıkta kullanılan duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık boyutlarının mesleki bağıllık kapsamında da geçerli olabileceği yönünde bir görüş ortaya konmuştur. Bu yaklaşım, söz konusu üç boyutun mesleğe yönelik bağıllığı açıklamada da kullanılabileceğini savunmaktadır (Irving vd., 1997). Bu bağlamda mesleki bağıllık, bireylerin kariyer beklentileri ile de yakından ilişkilidir. Yapılan araştırmaya göre, mesleklerine bağlı bireylerden kariyer beklentisi düşük olanların, işlerini veya örgütlerini terk etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Bedeian vd., 1991).

Mesleki bağıllık ile örgütsel bağıllık arasındaki bağlantıyı “Yol Modeli” çerçevesinde inceleyen bir çalışma bulunmaktadır. Bu modele göre, bireylerin mesleklerinden beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı, hem mesleğe duydukları bağıllığı hem de örgüte yönelik bağıllıklarını belirleyen önemli bir unsur olarak görülmektedir (A. K. Çakınberk vd., 2011).



Şekil 2.3: Yol Modeli

Kaynak: (Lanchman ve Aranya, 1986’den Aktaran: A. K. Çakınberk vd., 2011).

Mesleki bağıllık üç ana başlık altında ele alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005a):

İşe Yönelik Genel Tutum: Mesleklerine yönelik olumlu tutumlar geliştiren bireyler, mesleklerini hayatlarının anlamı olarak görürler. Bu bireyler, mesleklerinden duydukları memnuniyetin yaşam kalitelerini doğrudan etkilediğine inanırlar.

Mesleki Planlama Düşüncesi: Bireylerin mesleklerinde ilerlemek için uzun vadeli planlar yapma ve bu yönde yatırım yapma eğilimleri, mesleki bağıllığı güçlendirmektedir.

İşin Nisbi Önemi: Meslek ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihleri açıklayan bu boyut, bireylerin mesleklerine verdikleri öncelik düzeyini yansıtır.

2.2.3.4 Örgütsel sadakat

Örgütsel bağıllık kavramıyla benzerlik taşıyan, ancak bazı yönleriyle ayrışan bir diğerk kavram sadâkattir. Anlam bakımından örgütsel bağıllığa yakın olsa da sadâkat daha dar kapsamlı ve daha güçlü bir duygusal bağ olarak öne çıkar. Sadâkat, örgüte karşı tek taraflı bir bağıllığı ifade eder. Bu kavramda birey, karşılık görmese bile örgütte kalma isteğini sürdürmektedir. Öte yandan, örgütsel bağıllıkta bireyin örgütte kalma isteği, örgütün bireyin beklentilerini karşılmasıyla ilişkilidir. Sadâkat ile örgütsel bağıllık arasındaki bir diğerk fark, sadâkatin daha çok mevcut durum odaklı olması, örgütsel bağıllığın ise geleceğe dönük bir yapıya sahip olmasıdır. Ayrıca, örgütsel bağıllık genellikle yönetsel, teknik ve profesyonel çalışma alanlarında daha belirgin bir şekilde kendini gösterir. Her iki kavramın ortak noktası ise aidiyet duygusunu barındırmalarıdır (Zangaro, 2001, ss. 18–22).

Sadâkat, örgüte üye olmaktan duyulan gururu, örgütü savunma ve örgüt lehine olumlu ifadelerde bulunma isteğini içerir. Aynı zamanda, bireysel çıkarların üzerinde örgütsel çıkarları ön planda tutmayı ve bu çıkarlara aidiyetle bağıllı olmayı ifade eder (Bozkurt, 2007).

Sadâkat duygusuyla örgütlerine bağıllı bireyler, örgüt yararına gönüllü çaba gösterirler. Sadâkat düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, bireyler örgütün ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarıyla özdeşleştirirler. Bu bireyler, örgüt hedef ve gereksinimlerini önceliklendirmek adına özveride bulunmaktan kaçınmazlar (A. K. Çakınberk vd., 2011, ss. 97–98).

2.2.4 Örgüt bağıllığını etkileyen faktörler

Örgütsel bağıllık, bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler bazen örgüt dışı unsurlar olarak ele alınsa da, genellikle iki başlık altında incelenir: bireysel faktörler ve örgütsel faktörler. Aşağıda bireysel faktörler detaylı olarak ele alınmıştır.

2.2.4.1 Bireysel faktörler

Bireysel faktörler, çalışanın yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve iş beklentileri gibi kişisel özelliklerini içerir.

a. Yaş

Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler arasında çalışanın yaşı önemli bir belirleyici olarak görülmektedir. Genç çalışanların, yaşça daha büyük çalışanlara kıyasla örgütsel bağıllık düzeylerinin genellikle daha düşük olduğu belirtilmiştir. Ancak bu durum yalnızca yaş faktörüyle değil, aynı zamanda eğitim düzeyi, kıdem ve çalışma süresi gibi değişkenlerle de ilişkilidir. Çalışma süresi arttıkça, terfi, ücret ve tazminat gibi hakların artması nedeniyle işten ayrılma maliyeti çalışanlar için cazip bir seçenek olmaktan çıkmaktadır (Elkovan, 2019, s. 46). Bununla birlikte, bazı araştırmalarda genç çalışanlar ile örgütten ayrılma arasında doğrudan bir ilişki bulunmadığı da ifade edilmektedir. Genel olarak, çalışanların yaşı arttıkça örgütsel bağıllıklarının yükseldiği gözlemlenmektedir. Meyer ve Allen, örgütsel bağıllığın farklı boyutlarının ayrı ayrı ele alınması gerektiğini vurgulamakta ve aynı yaş grubundaki çalışanların bağıllık türlerinin (örneğin duygusal veya devamlılık) bireysel olarak farklılık gösterebileceğini belirtmektedir (İnce ve Gül, 2005, ss. 65–66).

b. Eğitim

Personelin eğitim düzeyi düştükçe örgütsel bağıllık düzeyinin arttığı, eğitim seviyesi yükseldikçe ise bağıllık düzeyinin azaldığı görülmektedir. Bu nedenle, çalışanların eğitim seviyesi ile örgütsel bağıllık arasında ters bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Özellikle genç ve eğitim düzeyi yüksek çalışanların alternatif iş fırsatları arama eğiliminde oldukları belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005, ss. 67–68). Buna karşın, uzun yıllar aynı işletmede görev yapan çalışanların örgütsel bağıllıklarının genellikle yüksek olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur.

Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin, istedikleri işi seçme özgürlüğüne sahip olmaları durumunda örgütsel bağlılıklarının olumlu yönde etkileneceğini vurgulamaktadır (Yücel ve Çetinkaya, 2016, s. 23). Bu bağlamda, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, çalışanların iş tercihlerini belirleme özgürlüğüyle bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir. Eğitim seviyesi yükselen çalışanlar, işletmeden beklentilerini artırmakta, daha sık alternatif iş arayışında bulunmakta ve iş değiştirme konusunda tereddüt etmemektedir (Z. Öztürk ve Şeremet, 2021, s. 35).

c. Cinsiyet

Kadın çalışanların ağır işlerde daha fazla yer almasıyla birlikte, cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, son yıllarda yapılan araştırmalarda sıkça ele alınmaktadır. Araştırmalara göre, bekâr, evli ya da dul kadınların, erkek çalışanlara kıyasla örgütlerine daha yüksek bağlılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadınların bu yüksek bağlılık düzeyinin temel nedenleri arasında, yeni fırsatları değerlendirirken daha temkinli davranmaları, mevcut iş ortamındaki güven duygusunu başka bir işletmede bulamayacakları endişesi ve ayrımcılık yaşama olasılıkları yer almaktadır (Bakan, 2011, s. 125). Ancak, kadınların ağır işlerde artan varlığı, bu endişelerin giderek azaldığını da göstermektedir (Dinar ve Türköz, 2024, s. 42).

Angel ve Perry'nin araştırmalarında kadınların işletmelerine daha yüksek bağlılık gösterdiği saptanırken, Lok ve Crowford'un çalışmaları erkek çalışanların daha fazla bağlılık hissettiğini ortaya koymuştur. Bu durum, cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediğini ve hangi cinsiyetin daha yüksek bağlılık düzeyine sahip olduğuna dair kesin bir sonuca ulaşamadığını göstermektedir (Z. Öztürk ve Şeremet, 2021, ss. 34–35). Literatürde, erkek ve kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine farklı görüşler bulunmaktadır. Bu farklılıkların en dikkat çeken nedeni, kadınların erkeklere kıyasla ailelerine daha fazla zaman ayırmaları ve bu nedenle işlerine olan bağlılıklarının tartışmalı hale gelmesidir (İnce ve Gül, 2005, ss. 61–62). Ancak, ailesine daha fazla vakit ayıran kadınların iş yerinde sorun çözme konusunda da daha istikrarlı oldukları göz ardı edilmemelidir. Erkek ve kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının ölçümüne dair net bir sonuca henüz ulaşamamıştır (Dinar ve Türköz, 2024, s. 43).

d. Medeni Durum

İşletmede uzun süre çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarında artış olduğu gibi, evli ve dul kadın çalışanların da örgüte olan bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir (Şap, 2016, s. 105). Bu durum, medeni hâlin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle evli ve dul kadın çalışanlarda, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Buna karşılık, bekâr kadın çalışanların örgütsel bağlılık oranlarının daha düşük olduğu ve alternatif iş fırsatlarını değerlendirme olasılıklarının daha fazla olduğu belirtilmektedir (Bakan, 2011, s. 126).

e. İş Beklentileri

İşletmelerin çalışanlarından, hedef ve değerlerine uyum sağlamalarını beklemesi, buna karşılık çalışanların da işletmeden kişisel ve mesleki beklentilerinin uyumlu bir şekilde karşılanması, örgütsel bağlılık kavramının temelini oluşturmaktadır (Şap, 2016, s. 104). Bu karşılıklı beklentilerin uyum içinde yerine getirilmesi, çalışan ve işletme arasında bir tamamlayıcılık ilişkisi olarak değerlendirilebilir. Çalışan, ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla işletmeyi hedeflerine ulaşmada bir araç olarak görebilmektedir. Çalışanın hedeflerine daha iyi koşullarda destek sağlayan işletmelerin, örgütsel bağlılık düzeyini artırdığı ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 60).

f. Psikolojik Sözleşmeler

Çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyini etkileyen önemli unsurlardan biri de çalışan ile örgüt arasında var olan gizli psikolojik sözleşmelerdir. Profesyonel iş sözleşmesinin ötesinde, çalışanlar kendilerini işletmeye karşı bireysel olarak sorumlu hissettikleri, yazılı olmayan ancak bağlayıcı nitelikteki bu psikolojik sözleşmeleri de kabul eder. Schein'e göre, bu sözleşmeler çalışanların örgütlerine yönelik yazılı kurallar kadar etkili ve bağlayıcıdır (İnce ve Gül, 2005, s. 60). Çalışanın örgütle özdeşleşmesi, kurallara uyumu ve süreçleri benimsemesi, bağlılık düzeyinin ölçülmesinde önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Şap, 2016, s. 103). Psikolojik sözleşmeler, çalışanların örgütün kurallarını ve hedeflerini benimsemesinde etkili olmaktadır (Dinar ve Türköz, 2024, s. 44).

g. Kıdem

İşletmelerde çalışan süreleri arttıkça örgütsel bağlılık da genellikle artmaktadır. Çalışanın harcadığı zaman ve gösterdiği emek, terfi veya yeni unvan gibi ek faktörlerle birleştiğinde, örgütsel bağlılık da yüksek seviyelere ulaşır. Bu nedenle, yüksek ücret ve yeni unvanlar, çalışanın işletmede kalma kararını etkileyerek bağlılığı artırmaktadır. İşletmelerde kıdemin artmasıyla örgütsel bağlılık arasında genellikle pozitif bir ilişki gözlemlenmektedir (Bakan, 2011, s. 124). Ancak, bekâr, genç ve eğitilmiş çalışanlar için çalışılan süre fazla önem taşımadığından, örgütsel bağlılıkları düşük olup, bu durum negatif bir ilişkiye yol açabilmektedir (Elkovan, 2019, s. 47).

2.2.4.2 Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörler arasında örgüt ve üst yönetimden kaynaklanan çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar, çalışanların maaş düzeyi, ekip çalışması, yönetim beklentileri ve kuralları, işin niteliğinin önemi, başarı-ödül ilişkisi, örgütün genel büyüklüğü, adalet algısı, denetim süreçleri ve iletişim gibi örgütsel özellikleri kapsamaktadır. Bu faktörler, çalışanların iş hayatındaki değerlerini ve örgütle olan bağlarını doğrudan etkiler (İnce ve Gül, 2005, s. 70).

a. Ücret Düzeyi

Çalışanların örgüte olan bağlılığını en çok etkileyen faktörlerden biri, emeğinin karşılığında aldığı ücrettir. Araştırmalar, kâr paylaşımı yapan işletmelerde çalışanların işlerine yönelik olumlu davranışlar sergilediğini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, bu tür işletmelerde iş birliğinin güçlendiği, çalışanların ekip çalışmalarında daha aktif ve istekli bir şekilde yer aldığı, bu durumun ise örgütsel bağlılığı artırdığı gözlemlenmiştir (Elkovan, 2019, s. 49).

Örgüt içindeki ücret politikalarının adil ve işe uygun şekilde belirlenmesi, çalışan bağlılığı üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etki yaratabilir. Hem alt kademedeki hem de üst düzeydeki çalışanlar için maaş ve yan haklar oldukça önemlidir (İnce ve Gül, 2005, s. 73).

b. İletişim

İletişim, duyguların, düşüncelerin veya bilgilerin hangi yöntemle iletildiğinden bağımsız olarak, açık ve anlaşılır bir şekilde aktarılmasını ifade eder. Bu bağlamda, iletişim, çalışanlar ile örgütün ortak değerler üzerinde uzlaşmasının temel taşıdır. Çalışanların duygu ve düşüncelerini etkileyebilme olasılığını artırarak, örgütün hedeflerine ulaşmasında kritik bir rol oynar (Bakan, 2011, s. 134).

Etkili bir örgütsel iletişim için karşılıklı bilgi alışverişinin açık ve şeffaf bir şekilde yapılması önemlidir. Bu sayede, örgütün politikaları, yöneticilerin aldığı kararlar ve yapılan yenilikler çalışanlara doğru bir biçimde aktarılabilir. Şeffaf bir bilgi akışı, çalışanlarla yönetici veya işletme arasında güven ortamı oluşturur ve ortak kararlarda buluşmayı kolaylaştırır. Sonuç olarak, örgütsel iletişim hem çalışanların hem de yöneticilerin örgüte olan bağlılığını artırır ve güçlü bir ilişki kurulmasını sağlar (Dinar ve Türköz, 2024, s. 45).

c. İşin Niteliği

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biri de işin niteliği ve önemidir. Araştırmalar, işin niteliği ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle işin zorluk seviyesi, çalışanın motive edilmesi, işletme ve işle özdeşleşmesi, sorumluluklarını yerine getirebilme yeterliliği gibi unsurlar, bağlılığın artmasında belirleyici bir rol oynar. İşin niteliği, genellikle çalışana verilen sorumluluklarla ilişkilendirilse de, üretilen işin zenginleştirilmesi de bağlılık üzerinde olumlu etkiler yaratır (İnce ve Gül, 2005, s. 71). Bu nedenle, işin niteliği, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendiren temel unsurlardan biridir (Dinar ve Türköz, 2024, s. 45).

d. Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, çalışanların örgüte olan bağlılığını etkileyen önemli bir faktördür. Üst düzey yöneticilerin çalışanlarını güçlendirme süreçlerini desteklemeleri, onlara güven vermeleri, değişimlere açık olmaları ve kararlara katılımlarını sağlamaları, örgüt ortamında bağlılığı artırır. Buna karşın, çalışanlara güven vermeyen, katılımı önemsemeyen, katı denetim uygulayan ve merkeziyetçi bir yapıya sahip işletmelerde bağlılık düzeyinin düşük olması kaçınılmazdır. Memnuniyetsizlik, çalışanların üretkenliğini olumsuz etkileyebilir ve örgüt içinde yabancılaşmaya yol açabilir (Bakan, 2011, s. 147; Özkalp ve Kirel, 2004, s. 133).

Yönetim tarzı, doğrudan yöneticinin tutumlarıyla ilişkilidir ve otoritenin kullanım şekli bu bağlamda büyük önem taşır. İşletme, stratejik kararlar dışında kalan süreçlerde çalışanlarını kararlara dahil ederek onların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini sağlamalıdır. Ayrıca, çalışanların beklentilerini netleştirmek, bilgi paylaşımını artırmak, iş süreçlerine dahil etmek ve takım ruhunu desteklemek, çalışan bağlılığını güçlendiren yönetim uygulamaları arasında yer alır (Dinar ve Türköz, 2024, s. 46).

e. Takım Çalışması

İşletmelerde bireysel yeteneklerin yanı sıra takım çalışmasının önemi giderek artmaktadır. Takım çalışması, bireylerin yalnızca kendi başarılarına odaklanmalarının ötesinde, ortak hedefler doğrultusunda iş birliği yapmalarını ve başarıyı paylaşma hissini ifade eder. Takım ruhunun yüksek olduğu işletmelerde bireysel rekabet azalırken, çalışanlar arasında iş tatmini artmaktadır. Özellikle bir grup içerisinde ortak hedeflere yönelik çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarında anlamlı artışlar gözlemlenmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 80).

Takım ruhunu destekleyen işletmeler, bireysel performansı teşvik ettikleri gibi, çalışanlarını takım çalışmasına da özendirmelidir. Bu yaklaşım, bireylerin kendilerini işletme içinde daha değerli hissetmelerine olanak tanır ve örgütsel bağlılıklarını artırır. Takım çalışmasına odaklanan işletmeler, çalışanlarının birlikte başarıya duygusunu güçlendirmeli ve bu başarıyı kutlama kültürünü benimsemelidir (Dinar ve Türköz, 2024, s. 46).

f. Örgütsel Ödüller

Çalışanların motivasyonlarını artırmada örgütsel ödüller önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel ödüller, ücret ve ikramiye gibi maddi hakların yanı sıra kariyer gelişimi ve kişisel büyüme fırsatları gibi maddi olmayan haklar olarak iki ana başlık altında değerlendirilebilir (Bakan, 2011: 140). Bu ödüller, çalışanların gelecek planlarını gerçekleştirebilmeleri için kritik bir öneme sahiptir ve örgütsel bağlılık ile ödüllendirme arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 79).

Örgütsel ödüllerin çalışanlar için güçlü bir motivasyon kaynağı olduğunu ve üst düzey yöneticilerin çalışanların bireysel beklentilerine dikkat etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, ödüllendirme sistemlerinin adil bir şekilde işletilmesi, ekip çalışmasını teşvik etmesi ve başarıya ortak olma duygusunu

desteklemesi önemlidir. Ayrıca, eşitliğe aykırı uygulamalardan kaçınılarak tüm çalışanların sürece eşit katkıda bulunabilmesi sağlanmalıdır (Bakan, 2011, ss. 141–142).

g. Örgütün Yapısı

Çalışanların dahil olduğu örgüt yapısı ve büyük iş grupları, örgütsel bağlılık üzerinde etkili faktörler arasındadır. Daha büyük organizasyonlara katılan bireyler, genellikle kendilerini daha değerli hissederken, bazen de kalabalık içinde kaybolmuş ve yalnız hissetme durumu yaşayabilir. Büyük ölçekli organizasyonlar, bireylerin örgütsel bağlılık düzeyini artırabilirken, küçük organizasyonlarda çalışanlar, performanslarını daha görünür kılabilir. Ancak, küçük organizasyonlarda yükselme olanaklarının sınırlı olması, bağlılık üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir (Elkovan, 2019, s. 48).

Bu bağlamda, örgütün büyüklüğü ve yapısı, bireylerin beklentileri ve ihtiyaçlarına göre farklı etkiler yaratabilir (Dinar ve Türköz, 2024, s. 47). Dolayısıyla, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması için organizasyonların hem bireysel hem de kolektif motivasyon faktörlerini dikkate alması önemlidir.

h. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, işletme içerisinde alınan kararların ve sonuçlarının adil bir şekilde uygulanmasıyla ilişkilidir (Özbek ve Umarov, 2010, s. 309). Araştırmalara göre, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışan, işletmenin sağladığı olanakları ve fırsatları diğer çalışanlarla eşit ve adil olarak değerlendiriyorsa örgütsel bağlılığı artmaktadır .

Örgütsel adalet iki temel boyutta ele alınabilir.

1. **Dağıtımsal Adalet:** İşletme kaynaklarının çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılması anlamına gelir. Bu kavram, bireylerin maddi kazançlarını ve ödüllendirme süreçlerini kapsar. Çalışanların, işletme içerisindeki ödüllendirme veya terfi süreçlerini adil olarak algılaması, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını artırır.
2. **Prosedürel Adalet:** İşletmenin karar alma süreçlerindeki şeffaflık ve adalet anlayışıyla ilgilidir. Yönetimin adil karar alma süreçlerini benimsemesi, çalışanlar arasında güven duygusunu güçlendirir ve bağlılığı artırır.

Özetle, örgütsel adalet hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çalışanların motivasyonunu ve örgütsel bağlılıklarını destekleyen kritik bir unsurdur (İnce ve Gül, 2005, s. 77).

2.2.5 Örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, düzeyine göre olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabilir. Eğer örgütsel hedefler çalışanlar tarafından kabul edilemez bulunursa, yüksek bağlılık düzeyi örgütün işleyişini olumsuz etkileyebilir ve hatta dağılmayı hızlandırabilir. Ancak hedefler rasyonel ve kabul edilebilir olduğunda, yüksek düzeyde bağlılık, verimliliği artıran olumlu davranışlarla sonuçlanabilir. Araştırmalar, düşük bağlılık düzeyinin örgütten ayrılma davranışıyla daha zayıf, devamsızlık ve geç kalma gibi geri çekilme davranışlarıyla ise daha güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir (Balay, 2000).

Düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, genellikle örgüte karşı yeterli sadakat ve bağlılık tutumu geliştiremezler. Bu durumun olumsuz sonuçları arasında devamsızlık, düşük performans, geç kalma, yüksek iş gücü devri oranları ve örgüte sadakatsizlik gibi davranışlar yer alır (Randall, 1987). Aynı zamanda, bu tür çalışanlar alternatif iş fırsatlarına daha fazla ilgi gösterir ve uygun bir iş fırsatı bulduklarında örgütten ayrılma eğilimi taşırlar. Bu nedenle, düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar örgüte daha az katkı sağlayan bireyler olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, düşük örgütsel bağlılık, yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi kişisel-demografik özelliklerden de etkilenebilmektedir. Örneğin, daha genç, kadın ve evli çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Balay, 2000).

Bununla birlikte, düşük örgütsel bağlılığın şirketler için faydalı olabilecek yönleri de bulunmaktadır. Örneğin, düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, üst yönetim baskılarından daha az etkilenecek şekilde sorunları daha rahat bir şekilde dile getirebilir. Bu durum, organizasyonun gizli veya göz ardı edilen sorunlarına dikkat çekilmesini sağlayabilir (Somuncu, 2008). Örgüt, bu tür iç iletişim sisteminden zamanında faydalandığında, maliyetli hukuki süreçler ve yasal düzenlemelerin önüne geçebilir (Mercan, 2006).

Orta düzeyde bağlılık, bireyin deneyimlerinin yoğun olduğu, ancak örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın tam olarak gerçekleşmediği bir durumu ifade eder. Bu

düzeydeki çalışanlar, örgütsel taleplerin bir kısmını kabul ederken, bireysel kimliklerini koruma eğilimindedir. Aynı zamanda örgütle özdeşleşirken kişisel değerlerini muhafaza etmeye çalışırlar. Ancak bu bağlılık düzeyi her zaman olumlu sonuçlara yol açmaz. Orta düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar, toplumsal sorumlulukları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir çatışma yaşayabilir. Bu durum, örgütün kararsız kalmasına ve verimsizliğe yol açabilir (Bayram, 2005).

Yüksek düzeyde bağlılık ise çalışanların örgüte güçlü tutumlar ve eğilimlerle bağlandığı bir durumu temsil eder. Bu çalışanlar, işlerinden, gelecekteki kariyer olanaklarından, meslektaşlarından ve aldıkları maaşlardan memnuniyet duyarlar. Örgütle kurdukları güçlü bağ, mesleki başarı ve maaş doyumunun yanı sıra, ödüllendirilme ve terfi gibi fırsatlarla pekiştirilir (Balay, 2000). Bu bağlılık düzeyine sahip çalışanlar genellikle örgüt içinde en değerli üyeler olarak görülür. Ancak, yalnızca ciddi memnuniyetsizlik, örgütün kültürel veya amaçsal değişimi ya da yetersiz hissetme durumlarında işten ayrılma eğilimi gösterirler. Devamsızlık açısından ise bu bireyler, genellikle sağlık sorunları olmadıkça işlerine düzenli bir şekilde devam ederler (Mercan, 2006).

Yüksek düzeyde bağlılığın olumlu etkilerinin yanında, çalışanların hareketlilik ve gelişim fırsatlarını sınırlayabilen olumsuz yönleri de vardır. Bu durum, yaratıcılığı ve yeniliği bastırarak çalışanların gelişimini engelleyebilir. Ayrıca, yüksek bağlılık düzeyi; meslek dışı ilişkilerde artan stres ve gerginlik, zorunlu uyum baskısı, insan kaynaklarının verimsiz kullanımı ve hatta örgüt adına etik olmayan davranışların ortaya çıkması gibi sonuçlara da neden olabilir (Mercan, 2006).

2.3 Örgütsel Özdeşleşme

Bu bölümde, örgütsel özdeşleşme kavramı kuramsal çerçevede ele alınacak; tanımı, temel teorik dayanakları, ilişkili kavramlar, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler ve sonuçları kapsamlı bir şekilde değerlendirilecektir.

2.3.1 Örgütsel özdeşleşme kavramı ve tanımı

TDK, “örgüt” terimini “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik; teşekkül, teşkilat” veya diğer bir ifadeyle “bir kuruluşa bağlı alt bölümlerin bütünü” şeklinde tanımlamaktadır (TDK

Sözlüğü, 2025d). Özdeş terimi ise “Her türlü nitelik bakımından eşit olan, aralarında fark bulunmayan” olarak tanımlanmaktadır (TDK Sözlüğü, 2025e).

Günümüzde örgütler, çalışanlardan yalnızca işlerini yapmalarını değil, aynı zamanda işyerlerine “sevgi, sadakat ve bağlılık” göstermelerini beklemektedir. Çalışanların “bireysel kimlikleriyle örgütlerini benimsemeleri ve bu süreçte örgütün değerleriyle uyum sağlamaları, örgütler tarafından önemsenmektedir. Örgüt kültürü, liderlik tarzı ve çalışma koşulları gibi faktörler, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını etkileyen kritik unsurlardır. Bu yaklaşım, çalışanların maddi tatminin ötesinde duygusal bir bağlılık geliştirmelerini teşvik eder (Polat ve Meyda, 2011, ss. 153–170).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların işletmeyi sadece bir iş yeri olarak değil, kendi kimliklerinin bir parçası olarak algılamalarını ifade eder. Bu durum, çalışanların işletmenin başarılarını kendi başarıları gibi görmelerine ve işletmenin değerlerini benimsemelerine yol açar. Aynı şekilde, işletmenin karşılaştığı zorluklar ve başarısızlıklar da çalışanlar tarafından kişisel olarak deneyimlenebilir. Bu tür bir özdeşleşme, çalışanların işletmeye daha güçlü bir duygusal bağ kurmasını sağlayarak işletme hedeflerine daha fazla adanmalarına ve uzun vadeli bağlılık geliştirmelerine katkıda bulunur (F. Mael ve Ashforth, 1992, ss. 103–123).

Örgütsel özdeşleşmenin olumlu etkileri kadar, çalışanlar üzerindeki duygusal yükleri de göz ardı edilmemelidir. Çalışanlar, işletmenin başarısızlıklarını kendi başarısızlıkları gibi algılayabilir ve bu durum duygusal tükenmeye yol açabilir. Ancak, bu tür bir bağ, aynı zamanda çalışanların zor zamanlarda da işletmeye sadakat göstermelerine yardımcı olabilir. Örgütsel özdeşleşme, işletmelerin çalışan bağlılığını artırarak iş birliği kültürünü desteklemesine ve genel performansı güçlendirmesine olanak tanır (Turunç ve Çelik, 2010, ss. 183–206).

Örgütsel özdeşleşme, yalnızca örgütsel davranış alanında değil, aynı zamanda örgütsel iletişim bağlamında da önemli bir konudur. Sosyal kimlik teorisi çerçevesinde, örgüt üyelerinin kendilerini örgütleriyle tanımlama düzeyleri incelenmiştir. Örgütsel iletişim perspektifinden bakıldığında ise özdeşleşme, çalışanlar arasında ortak bir kimlik oluşturarak iletişim ve iş birliği dinamiklerini güçlendirebilir. Liderlik ve iletişim stratejilerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki

etkisi, bu alandaki çalışmaların odak noktalarından biri olmuştur (Dutton vd., 1994, ss. 239–263).

Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme, çalışanların bireysel ve duygusal bağlılıklarını artırarak örgüt performansını güçlendiren, aynı zamanda iletişim ve iş birliğini destekleyen önemli bir olgudur. Örgütlerin bu kavramı stratejik bir araç olarak kullanmaları, hem çalışan memnuniyetini hem de kurumsal başarıyı artırabilir.

2.3.2 Örgütsel özdeşleşmenin teorik arka planı: sosyal kimlik teorisi

2.3.2.1 Sosyal kimlik teorisi

Örgütsel özdeşleşme, köklerini sosyal özdeşleşme kavramından almaktadır. Bu nedenle örgütsel özdeşleşmeyi daha iyi anlamak için sosyal kimlik kavramının açıklanması önemlidir. Sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşme bağlamında kilit bir yere sahiptir (Şirin, 2023, s. 11).

Kimlik, “Toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK Sözlüğü, 2025b). Bunun yanı sıra kimlik, bireyin dış dünyada kendini nasıl ifade ettiğini ve sergilediği tutum ve davranışları tanımlamak için de kullanılmaktadır. Bireyler yalnızca kişisel bir kimliğe değil, aynı zamanda sosyal bir kimliğe de sahiptir. Sosyal kimlik, bireyin benliğinin sosyal bir yapı içinde sınıflandırılmasını ifade etmektedir (Tuna ve Gürlek, 2018).

İnsan davranışlarını anlamaya yönelik araştırmaların temeli, 1924 yılında gerçekleştirilen Hawthorne çalışmalarıyla atılmıştır. Bu çalışmalar, insan davranışlarıyla ilgili kritik bulgulara ulaşılmasını sağlamıştır. Bu doğrultuda, sosyal kimlik teorisi de bu araştırmalardan elde edilen verilerle şekillenmiş ve çalışanların tutum ve davranışlarını açıklamada önemli bir yöntem olarak kabul görmüştür (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Sosyal kimliği, “Bireyin yeteneklerinden veya bir gruba olan bağlılığından kaynaklanan, duygusal ve değer olarak gelişen sosyal bağların bir parçası” şeklinde tanımlanmaktadır (Tajfel ve Turner, 1978).

Henri Tajfel, II. Dünya Savaşı sırasında Almanya ve Fransa'da esir kamplarında bulunmak zorunda kalmış ve bu deneyimleri, grup çatışmaları üzerine önemli kazanımlar elde etmesine olanak tanımıştır. Tajfel, büyük grupların (örneğin, din ve ırk temelli) psikolojik süreçleri ve gruplar arası çatışmalar üzerine çalışmalar

yapmıştır. Daha sonra John Turner ile birlikte yürüttükleri araştırmalar sonucunda sosyal kimlik teorisini geliştirmişlerdir. Bu çalışmalar, grup içi ve grup dışı davranışların anlaşılmasında sosyal kimlik teorisinin temelini oluşturmuştur. Tajfel ve Turner, sosyal kimliğin bireylerin benlik algısı, tutumları ve davranışları üzerindeki etkilerini anlamaya odaklanmıştır (Van Dick, 2001).

Bir bireyin anlamlı bir gruba üye olması, bireysel kimlikten sosyal kimliğe geçişini sağlar (Tajfel ve Turner, 1978). Sosyal kimlik teorisine göre, sosyal kimliği oluşturan üç temel psikolojik süreç bulunmaktadır: sosyal özdeşleşme, sosyal kategorileme ve sosyal kıyaslama. Bu teoriye göre bireyler, yalnızca birey olarak değil, aynı zamanda bir grubun parçası olarak algılanırlar. Sosyal kategorileme süreci, sosyal bilgilerin daha verimli bir şekilde işlenmesine olanak tanır ve aynı kategoriye ait uyaranlar arasındaki benzerlikler ile farklılıkların abartılı şekilde algılanmasını sağlar (Güleryüz, 2010).

Sosyal kimlik teorisi bağlamında, çalışanlar genellikle kendilerini çalıştıkları örgütün özellikleri ile tanımlamaya eğilimlidir. Bu eğilim, çalışanın özsaygısını ve benlik duygusunu güçlendirmektedir. Bir örgütün itibarı ne kadar olumlu ise, o örgütle özdeşleşen bireyin kendine duyduğu saygı ve değer algısı da o kadar yüksek olur (Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014). Çalışanlar, genellikle prestijli ve itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşmek istemekte, bu sayede kendi öz benliklerine katkı sağlamayı hedeflemektedir (Brammer vd., 2015).

Sosyal kimlik, çalışanların grup içinde pozitif bir sosyal kimlik oluşturmasını teşvik eder. Bu süreç, sosyal fırsatlara erişimi kolaylaştırır, bireyin itibarını artırır ve grup içi iletişim kanalları aracılığıyla güven ve birlik duygusunun gelişmesine olanak tanır (Dutton vd., 1994).

Sosyal kimlik teorisi, çalışanların yaşadıkları olaylar karşısında geliştirdikleri düşünce ve değerlendirmeleri şekillendirmektedir. Sosyal kimliğin oluşabilmesi için çalışanların buldukları örgütle özdeşleşme duygusu geliştirmeleri gereklidir. Örgütsel özdeşleşme sağlandığında, çalışanlar ile grubun algıları arasında bir uyum hissedilir ve bu durum sosyal kimliğin oluşumunu destekler (Ashforth ve Mael, 1989). Çalışanlar, düşüncelerine uygun olan grup görüşlerini benimserken, grup dışındakilere karşı mesafeli davranışlar sergiler, grup üyelerine ise bağlılık gösterirler (Stets ve Burke, 2000).

Sosyal kimlik teorisi, çalışanların sosyal ilişkilerinde kullandıkları dinamikleri analiz etmeye olanak tanır. Daha açık bir ifadeyle, bu teori, çalışanların davranışlarını temel alarak benzer duygu ve değerlere sahip bireylerin bir arada olma eğilimlerini açıklamaktadır (Haslam vd., 2003).

Sosyal kimlik ilkesinin sosyal sınıflandırma, sosyal yapı, sosyal karşılaştırma, iç grup kayırmacılığı ve en küçük grup paradigması gibi kavramlar çerçevesinde geliştiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal kimlik teorisiyle ilgili yaklaşımlar şu şekilde özetlenebilir (Demirtaş, 2003):

- Çalışanlar, kendilerini tanımlarken içinde buldukları örgütü bir referans noktası olarak alır ve bu bağlamda kendilerini kategorize ederler. Bu süreçle birlikte çalışan, kendini yerleştiği grupla özdeşleşir ve sosyal kimlik geliştirmeye başlar.
- Çalışanlar, grup konumlarını değerlendirmek için çevredeki diğer grupları referans alır. Gruplar arası yapılan bu tür karşılaştırmalar genellikle benzer davranışlar ve özellikler temel alınarak gerçekleştirilir.
- Sosyal karşılaştırmanın temel amacı, yüksek bir sosyal kimlik elde etmek ve benlik saygısını artırmaktır. Çalışanlar, üyesi oldukları gruba olumlu bir tutum sergilerken, iç grup üyelerini destekleme eğilimindedirler ve diğer grupları küçümseyebilirler. Bu durum, iç grup kayırmacılığı olarak adlandırılır.
- Çalışanların sosyal kimlik algısı, grubun konumu ve yapısına göre olumlu ya da olumsuz bir şekilde değişebilir. Olumlu bir sosyal kimlik geliştiren çalışanlar, bunu sürdürmeye çalışırken; olumsuz bir sosyal kimlik algısı taşıyanlar ise bu durumdan kurtulma yolları arar.

Sosyal kimlik teorisi, üç ana unsurdan oluşmaktadır: sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma ve sosyal özdeşleşme. Bu bileşenler, çalışanların sosyal davranışlarını analiz etmek ve sosyal grupların sınırlarını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Popoola, 2005).

1. Sosyal Sınıflandırma

Sınıflandırma, nesnelere belirli kategorilerde nasıl gruplandığını açıklayan bir süreçtir. Sosyal sınıflandırma ise bireylerin çevrelerindeki insanları belirli özelliklere (örneğin yaşam tarzı, gelir durumu veya hayat kalitesi) göre

gruplandırmasını, bu sayede çevresini anlamasını ve yönetmesini sağlar. Bu süreç, farklı sosyal ortamlardaki bireylerin ve süreçlerin daha iyi anlaşılmasında da önemli bir rol oynar (Demirtaş, 2003).

Sosyal sınıflandırma, bireyin içinde bulunduğu grup ile rakip olarak gördüğü diğer grupları sınıflandırarak sosyal çevresini düzenlemesi olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, bu sınıflandırma süreciyle çevrelerindeki insanları sosyal gruplara ayırır ve bu sayede kendi sosyal çevrelerini organize ederler (Arkonaç, 1999). Çalışanlar, hem kendilerini hem de çevrelerindeki belirli özelliklere göre kategorize ettikten sonra, ait oldukları grubun sosyal kimliğini benimsemeye başlarlar (Edwards, 2005).

Bireyler, hem kendilerini hem de sosyal çevrelerindeki insanları grupta eğilimindedir. Grupların belirlenmesinde, diğer gruplardan farklı özelliklerin ön plana çıkması önemlidir. Din, ırk veya demografik değişkenler gibi faktörler bu süreçte etkili olabilir. Gruplandırma sırasında, bireyler kendilerine benzer olanları “grup içi” olarak nitelendirirken, farklılık gösterenleri “grup dışı” olarak sınıflandırır. Çalışanlar, bu sınıflandırma sürecinin duygusal etkisiyle grup içi üyeleri grup dışı üyelerden daha olumlu değerlendirme eğilimindedir (Ufkes vd., 2012).

Sosyal sınıflandırma, bireylere benzerlik ve farklılık temelinde grupta yapma imkânı sunmanın yanı sıra, hem kendilerini hem de sosyal çevrelerindeki tanımlama fırsatı sağlar. Bu süreçte bireyler, kendileri ve benzerlik gösterenleri “biz” olarak tanımlarken, farklılık gösterenleri “onlar” olarak nitelendirir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Bu durum, bireyin görüşlerinin bulunduğu grubun etkisi altında şekillendiğini ve grup içindeki kişilere daha olumlu değerlendirmelerde bulunduğunu göstermektedir (Chan, 2014).

Sosyal sınıflandırmanın iki temel sonucu vardır: abartma etkisi ve iç grup kayırmacılığı (Demirtaş, 2003):

- Çalışanlar, içinde buldukları grubun benzerliklerini ve diğer gruplardan farklılıklarını olduğundan daha büyük görme eğilimindedir. Bu durum, sosyal sınıflandırmanın abartma etkisi olarak tanımlanır.
- Sosyal sınıflandırma, bireylerin ait oldukları grup ile diğer gruplar arasında sürekli bir karşılaştırma yapmalarına neden olur. Çalışanlar, bu karşılaştırmaların kendi grupları lehine sonuçlanmasını arzu eder ve bu sebeple iç grup üyelerini kayırarak diğer gruplardan üstün hale getirmeye

çalışırlar. Bu durum, sosyal sınıflandırmanın iç grup kayırmacılığına yol açtığını gösterir.

Sosyal sınıflandırma, bireylerin sosyal kimliklerini ve grup aidiyetlerini etkileyen önemli bir süreçtir. Sosyal sınıflandırma, bireylerin hem kendi kimliklerine hem de ait oldukları gruba ve grup üyelerine değer vermelerini sağlar (Hewapathirana, 2011). Grup üyeleri, grubun amaç ve hedeflerini benimser (Hogg vd., 1995) ve grubun özelliklerinin kendi özellikleriyle uyumlu olduğunu düşünür (F. A. Mael ve Ashforth, 1995). Bu durum, bireylerde ait oldukları gruba karşı güçlü bir aidiyet duygusu geliştirmelerine olanak tanır.

Aidiyet duygusunun güçlenmesi, grup içindeki iletişim ve işbirliğini artırır. İletişim ve işbirliği geliştikçe, grup üyeleri arasında güven ve sadakat duyguları da artar. Ayrıca sosyal sınıflandırmada, grup içi benzerlik algısı oldukça önemlidir. Benzerlik algısı, sosyal özdeşleşmenin oluşması için gerekli bir koşuldur. Sonuç olarak, grup üyeliği, sadakat ve grup içi benzerlik gibi kavramlar, sosyal sınıflandırma ve özdeşleşme süreçlerinin ortak noktalarıdır (Şirin, 2023).

2. Sosyal Karşılaştırma

Sosyal sınıflandırma sürecinin ardından bireyler, grupları arasında karşılaştırmalara başlar. Sosyal karşılaştırma, bireyin tutum ve davranışlarını başkalarının tutum ve davranışlarıyla kıyaslama sürecidir (Hogg vd., 1995). Bireyler, sosyal çevrelerinde olumlu bir sosyal kimlik elde etmeyi arzular. Üyesi olunan grubun sunduğu sosyal kimlik, grubun diğer gruplara göre sahip olduğu belirgin farklılıklar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Eğer sosyal karşılaştırma sonucunda bireyin ait olduğu grup diğer gruplara göre farklılık gösteriyorsa, bireyin sosyal kimlik algısı olumlu etkilenir ve benlik algısı artar. Ancak, grubun diğer gruplara kıyasla belirgin bir farklılık göstermemesi durumunda, sosyal kimlik ve benlik algısında düşüş yaşanabilir (Arkonaç,1999). Bu durum, bireyin gruba olan aidiyet duygusunun azalmasına yol açabilir.

Sosyal kimlik kuramının araştırmacıları, sosyal karşılaştırma kuramından etkilenmişlerdir. Bu bağlamda, bireyler hem kendilerine hem de ait oldukları grubun özelliklerine odaklanarak diğer gruplarla karşılaştırma eğilimindedir. Sosyal çevredeki bireyler, öncelikle çevrelerini kategorize ederek gruplara ayırır ve ardından

kendilerini bu gruplardan birine dâhil eder. Bu süreç, bireylerin kendilerini içinde buldukları grup ile diğer grupları karşılaştırma eğilimine yöneltir (Edwards, 2005).

Araştırmalara göre, sosyal karşılaştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır:

Çevreyi düzenlemek ve tanımlamak: Sosyal çevredeki karmaşıklığı gidererek bir düzen oluşturmak ve bireyleri daha iyi tanımlayabilmek.

Sosyal bir yer edinmek: Bireyin sosyal çevre içerisinde bir konum elde etmesi. Bu amaç, sınıflandırma ve sonrasında diğer gruplarla karşılaştırma yapmayı gerektirir. Bireyin ait olduğu grubun önem kazanması, ancak diğer gruplarla yapılan mukayese sonucunda mümkündür (Ashforth ve Mael, 1989).

Sosyal karşılaştırma, bireyin ait olduğu grubu nasıl algıladığını ve sosyal kimliğin ne derece olumlu olacağını belirler. Bu süreçte birey, kendi grubunu diğer gruplarla kıyaslar ve genellikle kendi grubunu kayırarak daha üstün görme eğilimi gösterir (Hortaçsu, 1998).

Sosyal karşılaştırma ile özdeşleşme arasında bir bağlantı olduğu düşünülmektedir. Sosyal karşılaştırma sırasında birey, ait olduğu grup ile diğer grupları kıyaslar ve kendi grubunu daha üstün görme eğilimi gösterir. Değerlendirme sonucunda, grubun üstün olduğu algısı oluşursa bireyde özdeşleşme gelişir. Bu algı, bireyin öz benlik algısını güçlendirir ve bu süreç sonunda aidiyet ve sadakat duyguları artar. Özetle, örgütsel özdeşleşmenin oluşumunda sosyal karşılaştırmanın önemli bir rolü vardır (Seçtim ve Erkul, 2021).

3. Sosyal Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramı, sosyal özdeşleşmenin çalışma ortamında incelenmesiyle geliştirilmiştir. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşmeyi daha iyi anlayabilmek için sosyal özdeşleşme kavramını irdelemek önemlidir (Şirin, 2023). (Ashforth ve Mael, 1989), sosyal özdeşleşmeyi bireyin kendini bir gruba ait hissetme duygusu olarak tanımlamışlardır. Bireyin bir gruba ait hissetmesi, sadece grup değerlerini ve özelliklerini sosyal kimlik tanımlamasında kullanmakla kalmaz, aynı zamanda belirli davranış kurallarını da kabul ettiğini gösterir. Bu açıdan sosyal özdeşleşme, gruba karşı hissedilen bir tür duygusal bağlılık olarak tanımlanabilir (Boros, 2008).

İnsanlar, yaratılış gereği sosyalleşmeye ihtiyaç duyar ve bu ihtiyacı karşılamak için bir gruba katılma eğilimindedir. Sosyal özdeşleşme, bireyin

algularını, duygularını ve davranışlarını şekillendiren önemli bir etkidir. Bir grupla yüksek düzeyde özdeşleşme gösteren bireyler, gruba daha yakın hissetmekte, bağlılıkları artmakta ve grup ile hareket etme eğilimleri güçlenmektedir (Van Veelen vd., 2016).

Sosyal özdeşleşme, bireyin grubuyla ortak bir kaderi paylaşmasını sağlar; birey, grubun başarılarını ve kayıplarını kendi kaderiyle birleştirir. Bu süreç, bireyin grup başarılarına katılım hissini artırır ve grup kazanımlarını kendi kişisel başarısı gibi görmesine olanak tanır (F. A. Mael ve Ashforth, 1995).

Sosyal özdeşleşmede birey, çevresindeki insanları kategorize ederek gruplar oluşturur ve ardından bu gruplardan birine kendisini dâhil eder. Bu süreç sonunda, birey kendi ait olduğu grubu öz benliğinin bir parçası olarak görmeye başlar. İnsanlar, ait oldukları grubu sosyal kimliklerinin bir parçası olarak tanımlar (Castano vd., 2008).

Sosyal özdeşleşme, bireyin sosyal hayattan kopmadığını ve kendi kimliğini sosyal ortamlarda sürekli olarak güncellediğini gösterir. Bu bağlamda, sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma ve sosyal özdeşleşme, bireyin örgüt içindeki yaşamını şekillendiren önemli psikolojik aşamalar olarak değerlendirilmektedir (Castano vd., 2008).

2.3.3 Örgütsel özdeşleşme ile ilgili kavramlar

Kişiler ve Gruplar Arası İlişkiler, Örgütsel İmaj, Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Destek, İş Tatmini ve Örgütteki Görev Süresi kavramlarına yer verilmiş ve her biri ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

2.3.3.1 Kişiler ve gruplar arası ilişkiler

Gruplar arasındaki ilişkiler ve bireyler, örgütsel özdeşleşme düzeyini etkileyen kritik unsurlardan biridir. Bu ilişkiler, çalışanların örgüte yönelik hissettikleri bağlılık, motivasyon ve iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Örgüt içindeki sosyal etkileşimin yoğun olması, bireyler arasındaki sosyal bağları daha da güçlendirebilir (Çağlar, 2008, s.7).

Sosyal bağların güçlenmesi, bireyler arasında etkili bir iletişim kurulmasına dayanmaktadır. Etkili ve açık bir iletişim, çalışanların hem birbirlerini hem de örgüt içindeki liderlerini daha iyi anlamalarına olanak tanıyabilir. Bu durum, çalışanların

örgütle daha güçlü bir bağ kurmasına ve özdeşleşme seviyelerinin artmasına katkı sağlayabilir. Yakın ilişkiler kurma ihtiyacı yüksek olan bireylerin, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Polat, 2009, s.42).

2.3.3.2 Örgütsel imaj

Örgütsel imaj, bir örgütün dış çevre tarafından nasıl algılandığını ve genel anlamda örgüte dair oluşan izlenimleri ifade eden bir kavramdır. Bu izlenimler, örgütün prestiji, güvenilirliği ve sahip olduğu değerler gibi unsurları kapsayabilir. Araştırmalar, çalışanların örgütte olumlu bir saygınlık algısına sahip olmalarının ve örgütün dışarıda da yüksek itibara sahip olduğuna inanmalarının, örgütsel özdeşleşmelerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Durmuş, 2015, s. 24).

Prestiji güçlü olan örgütler, hem çalışanlar hem de dış paydaşlar tarafından daha güvenilir olarak algılanır. Bu durum, örgüte duyulan güveni artırarak örgütsel özdeşleşmeyi pekiştirir. Çalışanlar için itibarlı bir örgütün parçası olmak gurur verici bir durumdur; çünkü bu prestij, onların kendilerini değerli hissetmelerine de katkı sağlar (Smidts vd., 2001, s. 1051).

Örgütün olumlu bir imaja sahip olması, çalışanların örgütle özdeşleşmesini destekler. Bununla birlikte, çalışanların örgütle dostane ilişkiler geliştirmesi, imajın olumlu bir şekilde algılanmasını sağlar. Ancak, örgütün sunduğu ürün veya hizmetler nedeniyle yaşanabilecek olumsuz deneyimler, çalışanların örgüte yönelik algısını olumsuz yönde etkileyebilir (Kazoleas vd., 2001, s. 205). Bu nedenlerle, örgütsel imaj çalışanlar için önemli bir yere sahiptir.

2.3.3.3 Örgütsel adalet

“Sosyal adalet” kavramının örgütlere uyarlanmasıyla, örgüt içindeki ilişkiler ve kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasını ifade eden “örgütsel adalet” kavramı ortaya çıkmıştır (İşbaşı vd., 2001, s.60). Örgütün çalışanların faydasını gözeten kararlar alması, şeffaf bir tutum sergilemesi ve adil davranışlarda bulunması, çalışanların örgütü daha değerli görmesine ve örgütle özdeşleşmelerine katkı sağlamaktadır (Kemer, 2017, s. 65).

Örgütsel adalet, çalışanların ücretlendirme, görev dağılımı, mesaiye uyum, ödül dağıtımı ve yetkilendirme gibi konularda alınan yönetim kararlarını değerlendirme sürecini kapsamaktadır. Bu bağlamda, örgütsel adaletin, yönetim

uygulamalarının ve kararlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ifade eden bir kavram olduğu söylenebilir (İnce ve Gül, 2005b, s.76).

Literatürde örgütsel adalet genellikle üç temel kategoriye ayrılmaktadır: dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve süreç adaleti. Dağıtım adaleti, örgütte çalışanların uygun davranışlarının ödüllendirilmesi, terfi veya ceza gibi unsurların adil bir şekilde algılanmasıyla ilgilidir (İçerli, 2010, s. 79; İşcan ve Naktiyok, 2004, s.183). Etkileşim adaleti, örgüt içinde alınan kararların uygulanması sırasında çalışanlara gösterilen farklı muamelelerin kalitesini ifade eder. Bu, adalet sağlayıcı ile çalışan arasındaki dürüstlük, saygı ve nezaket gibi unsurları içerir (Beugr, 2002, s. 1095; RJ, 1986, s.44). Süreç adaleti ise çalışanlar için avantajların belirlenmesinde kullanılan yöntemlerin ve süreçlerin adaletli olup olmadığının çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla ilişkilidir (Cropanzano, 1991, s.134).

2.3.3.4 İşten ayrılma niyeti

Çalışanların, buldukları örgütten kısa bir süre içinde ayrılmayı düşünmeleri “işten ayrılma niyeti” olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1982, s.10).

Örgütler, düşük niteliklere sahip çalışanların işten ayrılmasını genellikle önemli bir sorun olarak görmeyebilir. Ancak, nitelikli ve değerli çalışanları kaybetmekten kaçınırlar (Arı vd., 2010, s. 146). Bu bağlamda, başarılı çalışanların işten ayrılması insan kaynağı eksikliğine yol açmakla kalmaz, aynı zamanda iş süreçlerinin kesintiye uğramasına neden olur. Bu durum, örgütleri olumsuz etkiler (Cascio, 1991, s.27).

Çalışanların işten ayrılma niyetini; aldıkları ücret düzeyi, örgüt yönetimine duydukları memnuniyet, karar alma süreçlerinde şeffaflık ve adalet algısı, ayrıca örgüte olan bağlılıkları önemli ölçüde etkilemektedir (Kaur vd., 2013, s. 1220). Çalışanların bu niyetlerini azaltmak için iş tatminlerini artırmak ve örgüte bağlılıklarını güçlendirmek kritik öneme sahiptir (Williams ve Hazer, 1986, s. 228).

Bu şekilde, örgütsel özdeşleşme güçlenirken çalışan devir oranı azalabilir. Ayrıca, çalışanlar arasındaki uyum ve motivasyon artar; iş tatmini sağlanır ve üyeler arasında çatışmaların önüne geçilebilir. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğu ifade edilebilir (Polat, 2009, s.84).

2.3.3.5 Örgütsel destek

Örgütlerin, üyelerinin katkılarının bilincinde olarak çalışanların iş yerindeki refahına önem vermesi, “örgütsel destek” olarak tanımlanmaktadır (Natanann vd., 1995, s. 89). Çalışanlar, işlerinin sürekliliğini sağlamak için motivasyona ihtiyaç duyarlar. Yöneticilerden alınan destek, bu motivasyonun sağlanmasında önemli bir rol oynar. Örgütün, çalışanlarını değerli görmesi, onların mutluluğuna önem vermesi ve bunu hissettirmesi, çalışanlarla örgüt arasındaki duygusal bağı olumlu yönde etkileyebilir (Eisenberger vd., 1986, s. 501). “Örgütsel özdeşleşme,” bir çalışanın örgütüne duyduğu psikolojik bağlılık olarak tanımlanır ve bu bağlılık, bireyin örgütteki üyeliğinin önemsenmesi ile örgütsel desteğin hissettirilmesi sayesinde güçlendirilebilir (Shearman, 2013, s. 1970).

Örgütsel destek ile çalışanların bu desteği algılama şekli, yani algılanan örgütsel destek, birbirinden farklı kavramlardır. Örgütün çalışanlarının refahını önemsemesi ve onların katkılarını takdir etmesi örgütsel destek olarak ifade edilirken, çalışanların bu durumu nasıl algıladığı algılanan örgütsel destek olarak adlandırılır (Afşar, 2024, s. 34). Örgütsel destek, çalışanların iş tatminini artırarak daha olumlu bir ruh hali geliştirmelerine olanak tanır (Burke, 2003, s. 132). Örgütünden beklediği desteği alan bir çalışan, örgütüyle özdeşleşir ve örgüt için daha fazla çaba gösterme eğiliminde olur.

Çalışanların duygusal yakınlık ve saygı gereksinimlerini karşılaması nedeniyle algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını ifade etmiştir (Gibney vd., 2011, s. 1089).

2.3.3.6 İş tatmini

Bireyin iş yaşamında takdir edilme ve ödüllendirilme ihtiyacının karşılanmasıyla memnuniyet duygusu hissetmesi ve işine karşı olumlu duygular geliştirmesi, “iş tatmini” olarak tanımlanır (Saygan, 2013, s. 37).

İş tatmin düzeyi yükseldikçe, çalışanın verimliliği artar; işten ayrılma ve devamsızlık gibi olumsuz durumlar azalır, böylece örgüte olan bağlılığı güçlenir (Aşık, 2010, s. 35). İş tatmini düşük seviyelerde olan çalışanlar ise verimlilik kaybı yaşayabilir ve işlerinden uzaklaşabilir. İş tatmininin bireysel bir olgu olması, yöneticilerin çalışanlarına uygun düzeyde tatmin sağlamaları için çaba göstermelerini gerektirir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 198). Bu doğrultuda, yöneticilerin çalışanlara terfi

imkânları, iyi çalışma koşulları, tatmin edici ücret gibi olanaklar sunması önemlidir. İşinden tatmin olan bireyler, işlerine daha fazla bağlılık göstererek örgütün sürdürülebilirliğine katkıda bulunabilir.

İş tatminini destekleyen beş temel iş özelliği bulunmaktadır:

- Yapılan işin gerektirdiği beceri çeşitliliği,
- Çalışanın işle özdeşleşme düzeyi,
- Çalışanın işine anlam yükleyebilmesi,
- Çalışanın işini gerçekleştirirken kendisini yetkili hissetmesi,
- Çalışanın işine yönelik performans geri bildirim alması.

İş tatmini, çalışanın mutluluğunu artırarak iş gören devir oranını azaltır, bireyin işine bağlılığını güçlendirir ve kaliteli hizmet sunmasına olanak sağlar (Hasan vd., 2008, s. 2).

2.3.3.7 Örgütteki görev süresi

Örgütte uzun süre çalışan bireyler, örgütlerine karşı daha yüksek bağlılık ve sadakat geliştirme eğilimindedir. Çalışanın görev süresi, örgütle özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkileyen önemli bir faktördür (Bartel, 2001, s. 379). Çalışma süresi arttıkça, bireyin edindiği deneyim ve bilgi birikimi, örgütün kültürünü, iş süreçlerini ve ilişkilerini daha iyi anlamasına katkıda bulunabilir.

Yapılan araştırma, görev süresinin uzamasıyla birlikte örgütsel özdeşleşmenin arttığını göstermiştir (A. Çakınberk vd., 2011, s. 107). Benzer şekilde, yapılan bir diğer çalışmada da örgütte uzun süre görev yapan çalışanların özdeşleşme düzeyinin yükseldiği belirtilmiştir (İşcan, 2006, s. 173). Örgütte uzun süreli görev yapan deneyimli çalışanlar, daha aktif ve etkili bir rol üstlenerek özdeşleşme süreçlerini güçlendirebilir.

Ancak, kıdemin uzun süreli olması her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Özellikle, rutine bağlı kalma, yenilikçilik eksikliği veya değişime karşı direnç gibi olumsuz etkiler ortaya çıkabilir. Bu nedenle, örgütler kıdem faktörünü dikkatli ve dengeli bir şekilde yönetmeli ve bu durumu bireysel ve kurumsal fayda açısından optimize etmelidir.

2.3.4 Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen (engelleyen) faktörler

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği, Örgütsel Yabancılaşma, Örgütsel Stres, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Mobbing, Örgütsel Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti kavramlarına yer verilmiş ve her biri ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

2.3.4.1 Rol çatışması ve rol belirsizliği

Birbiriyle doğrudan bağlantılı olmayan rollerin aynı birey üzerinde toplanması durumuna rol çatışması denilmektedir. Kişi ile örgütü arasındaki rol uyumunun sağlanamadığı durumlar, rol çatışmasının ortaya çıkmasına neden olur. Örneğin, bir bireyin aynı anda birden fazla rolü yerine getirmek zorunda kalması, sahip olduğu yetenek ve özelliklerin rol gereklilikleriyle örtüşmemesi ya da örgütteki rolüne karşı olumsuz bir tutum geliştirmesi, rol çatışmasına yol açan durumlardır (Enli Kalmaz, 2018).

Diğer taraftan, rol belirsizliği, bireyin görevini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgilere erişimde eksiklik yaşaması durumunu ifade eder (Singh, 1993). Rol belirsizliği, genellikle rolün gereklerinin açık bir şekilde tanımlanmaması veya bireyin bu gerekliliklere dair yeterli bilgiye sahip olmaması durumunda ortaya çıkar. Rol çatışması daha çok bireyden kaynaklanırken, rol belirsizliği ise işin doğası veya yapısından kaynaklanmaktadır. Her iki durum da çalışanlarda stres ve kaygıyı artırarak psikolojik açıdan olumsuz etkiler yaratabilir (King ve King, 1990). Bu olumsuz etkiler, örgütsel düzeyde iş kaybı ve verimlilik düşüşü gibi sorunlara yol açabilmektedir (Kurtoğlu, 2023).

Yapılan bir çalışmada, rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanların örgütle özdeşleşmeleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, her iki kavramın da özdeşleşme üzerinde olumsuz etkileri olduğu ve bu sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Organ ve Greene, 1981).

2.3.4.2 Örgütsel yabancılaşma

Yabancılaşma, bireyin insan olarak değer gördüğü koşulların ve çalışma ortamının sağlanamaması durumunda ortaya çıkan bir olgudur. Bu durum, bireyin işine yönelik enerjisinin azalmasına, işe karşı isteksizleşmesine ve işine daha az önem vermesine yol açar (Özkoç, 2016). Örgütüne yabancılaşan bireylerde tükenmişlik duygularının artış gösterdiği, buna karşın örgütsel yaşam standartları ve

iş doyumunda belirgin bir düşüş yaşandığı belirtilmektedir (Eryılmaz, 2010). Yabancılaşma sürecine giren bireyler, kendilerini ve çalıştıkları örgütü değersiz görme eğilimindedir. Bu durum, bireylerin örgütten uzaklaşmalarına ve örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine sebep olabilir (Kurtoğlu, 2023).

Yapılan araştırmalarda, yabancılaşmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ve iş tatmininde azalmaya neden olduğu ifade edilmektedir. Bu durum, bireylerin işe bağlılığını zayıflatarak nihayetinde örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Yawer vd., 2019).

2.3.4.3 Örgütsel stres

Örgütsel stres, işin, çalışma ortamının ve örgütsel atmosferin yıpratıcı ve olumsuz yönlerine karşı bireyin verdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanabilir. İş kaynaklı stres, bireyin yetenek ve bilgilerini aşan talepler veya özel görevlerle karşılaştığında ortaya çıkan bir durumdur (Mirela ve Mădălina-Adriana, 2011). Görevlerin çeşitliliği ve karmaşıklığı, yüksek sorumluluk gerektiren yönetim pozisyonları, organizasyonun geleceğine dair endişeler, zayıf kararların olası etkilerinin farkında olmak, uygun olmayan yönetim tarzları ve aşırı merkeziyetçi bir otorite, örgütsel stresin temel nedenleri arasında yer almaktadır (Kurtoğlu, 2023).

Stres yaşayan çalışanların işlerine odaklanmakta zorlandıkları ve bu durumun kendilerini kötü hissetmelerine neden olduğu belirtilmiştir. Bunun sonucunda, bu bireylerin örgütle özdeşleşme düzeylerinde azalma görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Diğer yandan, örgütle yüksek düzeyde özdeşleşen çalışanların stres seviyelerinin daha düşük olabileceği öne sürülmektedir (Kurtoğlu, 2023).

2.3.4.4 Örgütsel sinizm

Örgütsel sinizm, bireyin örgüt içerisinde bütünlük ve dürüstlükten yoksun bırakıldığını hissetmesi sonucu, örgüte yönelik olumsuz tutumlar sergilemesi olarak tanımlanabilir. Bu kavram, örgüte karşı dürüst olmama inancı, olumsuz duygu ve düşünceler ile örgüte yönelik eleştirel davranış eğilimi olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Kurtoğlu, 2023).

Sinik bireyler, genellikle örgüt yönetiminin dürüst olmadığına, diğer örgüt üyelerinin kendilerinden faydalanmaya çalışacağına ve örgüt içerisinde eşit davranışların sergilenmeyeceğine inanma eğilimindedir (Kalağan, 2009). Bu

doğrultuda sinizm, bireyin insan davranışlarındaki samimiyete karşı bir inançsızlık geliştirdiği bir durumu ifade eder. Sinik bireyler, adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi temel ilkelerin eksikliğini örgüt uygulamalarıyla ilişkilendirerek, örgütün kendilerine ihanet ettiği düşüncesine kapılabilir. Örgüte karşı olumsuz duygular besleyen ve örgütün bütünlüğünü, hedeflerini ve değerlerini eleştiren sinik çalışanlar, örgütle ilgili olumsuzlukları daha kolay fark etmekte, bu durum bağlılıklarını azaltmakta ve örgütsel özdeşleşme seviyelerinin düşmesine yol açmaktadır (Abraham, 2000).

2.3.4.5 Örgütsel mobbing

Bir örgütte, çalışanlara üstleri ya da eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından düzenli ve sistematik bir şekilde kötü muamele, aşağılama, psikolojik şiddet, tehdit ve değersiz hissettirme gibi davranışlar sergilendiğinde, bu durum mobbing (yıldırma) olarak adlandırılır. Mobbing, hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bireyde güvenlik kaygısı, depresyon, uykusuzluk, bitkinlik, hayal kırıklığı, yorgunluk, stres, konsantrasyon zorluğu ve motivasyon kaybı gibi ciddi fiziksel ve psikolojik etkiler yaratabilir (Kayacı, 2014).

Yapılan bir çalışmada, iş yerinde mobbing ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, mobbinge maruz kalan çalışanlar, işyerlerinde anlamlı ilişkiler kuramadıklarını düşünmekte ve bu durum örgütleriyle daha düşük düzeyde özdeşleşmelerine yol açmaktadır (Loh vd., 2010). Benzer şekilde yapılan bir meta-analiz de mobbing ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Bowling ve Beehr, 2006).

2.3 4.6 Örgütsel dışlanma

Örgütsel dışlanma, bireyin örgütteki diğer kişiler tarafından reddedilmesi, kabul görmemesi, örgüt dışında bırakılması veya görmezden gelinmesi şeklinde tanımlanabilir (Leung vd., 2011).

Bir veya birden fazla kişi tarafından dışlanma, bireylerin doğuştan gelen ait olma ihtiyacını zedeleyebilir ve bu durum, psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Dışlanmaya maruz kalan çalışanların iş performanslarında ve başarı düzeylerinde belirgin bir düşüş görülebilir. Aynı şekilde, örgütsel dışlanma yaşayan bireylerin, örgütle özdeşleşme düzeylerinin de düşük olduğu ifade edilmektedir (Gkorezis vd., 2016).

2.3.4.7 İşten ayrılma niyeti

Örgütte yaşanan çalışan sirkülasyonu, önemli ekonomik sorunlara yol açabilmektedir. Çalışanların işe uyum sürecinde gerçekleştirilen eğitim ve geliştirme yatırımları, bu çalışanların işten ayrılması durumunda boşa harcanmış bir kaynak haline gelir. Bu noktada, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyerek bu sirkülasyonu azaltmada önemli bir role sahiptir. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin düşük olması, işten ayrılma niyetini artırabilir. Aynı şekilde, işten ayrılma niyetindeki artış da örgütsel özdeşleşme seviyesinin düşmesine neden olabilir (Abrams vd., 1998). Öte yandan, eğer örgüte üyelik bireyin kimliğinin önemli bir parçasını oluşturuyorsa, bu birey kimliğini kaybetme riskini göze almaz ve işten ayrılma düşüncesine daha az yatkın olur (Tajfel ve Turner, 2003).

2.3.5 Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları

Örgütsel özdeşleşme, bireyin bulunduğu örgütle olan ilişkisini güçlendiren önemli bir kavramdır. Bu bağlamda, bireyin davranış ve tutumlarının örgüt tarafından etkilenebilme potansiyeli, örgütsel özdeşleşmenin ana konusunu oluşturmaktadır (Edwards, 2005, s. 209). Bu potansiyelin, örgüt ile birey arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir.

Örgüt açısından, çalışanların çaba göstermesi, yeteneklerini sergilemesi ve işbirliği içinde çalışma tarzını benimsemesi önemli avantajlardır. Birey açısından ise, örgütle ilişkili olarak öz değer ve öz saygının geliştirilmesi, örgütsel özdeşleşmenin olumlu sonuçları arasında yer alır (Carmeli vd., 2007, s. 973).

Başarılı ve sürdürülebilir bir örgüt yapısı için, beceri ve yetenekleri yüksek, örgütüne bağlı ve örgütün hedeflerine yönelik davranan çalışanlar büyük önem taşır (Bingöl, 2010, s. 3). Örgütler, çalışanların performansını artıracığına inandıkları örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmek için bu doğrultuda stratejiler geliştirmektedir (Çağlar, 2008, s. 1012). Çalışanların örgütle uzun vadeli bir bağ kurarak örgütün hedefleriyle kendi kişisel özelliklerini özdeşleştirilmesi, örgütler tarafından istenen bir durumdur (A. Çakınberk vd., 2011, s. 91).

Kendini örgütle özdeşleştiren bireyler, örgütün hedeflerini kendi kişisel hedefleri gibi görerek daha uyumlu çalışmakta ve örgüte olan sadakatlerini artırmaktadırlar (Dutton vd., 1994, s. 242). Örgütsel özdeşleşme, örgütler için önemli

sonuçlar doğuran bir kavramdır. Çalışanların rgt içerisinde iş birliği yapabilmesi, ortak çalışmalar yürütebilmesi ve örgütün yararına kararlar alabilmesi bu süreçte ne çıkan unsurlardır. Bunun yanı sıra, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme, bilgi paylaşımında bulunma, örgütün misyonunu gerçekleştirme sürecine katkı sağlama ve iş ile uyum içerisinde olma gibi davranışlar, örgütsel zdeşleşmenin olumlu etkileri arasında yer almaktadır. Çalışanlar arasında iş tatmininin artması, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkması ve daha katılımcı bir tutum geliştirilmesi de bu zdeşleşmenin önemli sonuçlarındandır. Ayrıca, sosyal desteğin artması, içsel motivasyonun güçlenmesi, iş stresinin azalması, işten uzaklaşma ve ayrılma niyetinin düşmesi gibi etkiler, örgütlerin performansına doğrudan katkı sağlayabilecek olumlu gelişmeler olarak değerlendirilmektedir (Ashforth vd., 2008, s. 337).

2.4 İlgili Literatür

Onay (2020) alışmasında, yönetsel takdir ve iş yeri nezaketsizliğinin görev performansı üzerindeki etkilerini ve örgütsel çekiciliğin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemiştir. Manisa ilindeki imalat sanayi işletmelerinde görev yapan 214 yönetici, kurucu ortak ve işletme sahibi üzerinde yapılan araştırmada, iş yeri nezaketsizliğinin görev performansı üzerinde pozitif ancak anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu, buna karşın örgütsel çekiciliği negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yönetsel takdirin hem görev performansını hem de örgütsel çekiciliği pozitif ve anlamlı Şekilde etkilediği belirlenirken, örgütsel çekiciliğin görev performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ancak iş yeri nezaketsizliği ile görev performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmediği görülmüştür. Buna karşın, örgütsel çekiciliğin yönetsel takdir ile görev performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı saptanmıştır. Çalışma, yönetsel takdirin çalışan performansını artırıcı etkisini vurgularken, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel çekiciliği azaltarak çalışan bağlılığı ve verimliliği olumsuz etkilediğini ortaya koymuş, sanayi işletmeleri için öneriler geliştirmiş ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik yönlendirmelerde bulunmuştur (Onay, 2020).

zdemir (2020) alışmasında, iş yeri nezaketsizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkide negatif duygulanımın rolünü incelemiştir. İstanbul'da büro hizmetlerinde çalışan 354 katılımcıdan anket yoluyla toplanan veriler, SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, negatif

duygulanım ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir; buna göre, çalışanların negatif duygulanım seviyeleri arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme olasılıkları da yükselmektedir. Aynı şekilde, iş yeri nezaketsizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışma, iş yerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların duygusal tepkilerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelimlerini artırabileceğini göstermektedir. Sonuçlar, örgütlerin iş yeri nezaketsizliğini önlemeye yönelik stratejiler geliştirmesi gerektiğine işaret etmektedir (Özdemir, 2020).

Oltulu (2021) çalışmasında, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma, Artvin ili ve yedi ilçesinde görev yapan 485 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiş ve veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da yükseldiği tespit edilmiştir. Aynı şekilde, örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu iki değişken arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, sağlık çalışanlarının iş doyumlarının artırılmasında örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının kritik rol oynadığı vurgulanmış ve sağlık kuruluşlarına yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur (Oltulu, 2021).

Demirel (2022) çalışmasında, mesleki tatmin düzeyinin mesleki ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma, Türkiye genelinde görev yapan mali hizmetler uzmanları üzerinde gerçekleştirilmiş ve veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, mesleki tatmin ile mesleki bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, mesleki tatmin düzeyi arttıkça mesleki bağlılığın da yükseldiği belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık açısından ise benzer bir ilişki bulunmakla birlikte, mesleki bağlılığın örgütsel bağlılığa kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca mesleki tatminin, yaş, kıdem gibi sosyo-demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Çalışma, kamu sektöründe mesleki tatminin artırılmasının, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve motivasyonlarını güçlendireceğini vurgulamakta, bu doğrultuda politika yapıcılara yönelik öneriler sunmaktadır (A. Demirel, 2022).

Rasul-Zada (2021) çalışmasında, iş yeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hem yönetici hem de iş arkadaşları perspektifinden incelemiştir. Kütahya ilinde seramik ve porselen imalatı sektöründe çalışan 293 kişiden anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik testi, regresyon ve korelasyon analizleri sonucunda, iş yeri nezaketsizliğinin hem yöneticiler hem de iş arkadaşları tarafından sergilendiğinde işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir. Özellikle yöneticilerin çalışanlara karşı düşmanca davranışlar sergilemesi ve dedikodu yapması çalışanların işten ayrılma niyetini artırırken, iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen dedikodu ve dışlayıcı davranışların da benzer şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, iş yeri nezaketsizliğinin çalışan bağlılığı üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulayarak, işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik örgütsel politikalar geliştirilmesi gerektiğini önermektedir (Rasul-Zada, 2021).

Kaya (2022) çalışmasında, iş yeri nezaketsizliği ve iş stresinin işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyerek, psikolojik dayanıklılığın bu ilişkideki düzenleyici rolünü araştırmıştır. İstanbul'da farklı sektörlerde çalışan 220 bireyden anket yöntemiyle toplanan veriler korelasyon ve regresyon analizleriyle değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, iş yeri nezaketsizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş, iş stresinin de işten ayrılma niyetini artırıcı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak psikolojik dayanıklılığın, iş yeri nezaketsizliği ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamadığı tespit edilmiştir. Çalışma, örgütlerin iş yeri nezaketsizliğini ve iş stresini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmesi gerektiğini vurgularken, psikolojik dayanıklılık kavramının bireysel dayanıklılığı artırma açısından önemli ancak bu değişkenler arasındaki ilişkide belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Kaya, 2022).

Sönmez (2022) çalışmasında, iş güvencesinin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir. Gaziantep'te özel okullarda çalışan 383 öğretmenden anket yoluyla toplanan veriler analiz edilerek araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, iş güvencesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediği, örgütsel vatandaşlık davranışını ise dolaylı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir belirleyicisi olduğu saptanmıştır. Çalışma, çalışanların iş

güvencesine yönelik olumlu algılarının, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını dolaylı yoldan güçlendirdiğini ortaya koymuş, yöneticilere çalışan memnuniyetini artırıcı politikalar geliştirmeleri yönünde öneriler sunmuştur (Sönmez, 2022).

Demir (2023) çalışmasında, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık ve bireysel performansa etkisinde hisse paylaşımının aracı rolünü incelemiştir. Araştırma, telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren 422 çalışandan anket yoluyla toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Bulgular, hisse paylaşımının örgütsel bağlılığı artırarak çalışanların şirkete olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Çalışanların büyük çoğunluğunun hisse paylaşımı uygulamasını tercih ettiği (%80,6) ve en çok opsiyon planı (%34,6) seçeneğini benimsediği tespit edilmiştir. Ayrıca, erkek çalışanların hisse paylaşımına kadınlara oranla daha fazla ilgi gösterdiği ve alt düzey yöneticilerin üst düzey yöneticilere kıyasla hisse paylaşımını daha çok talep ettiği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, hisse paylaşımı ile bireysel performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışma, insan kaynakları yönetimi açısından hisse paylaşımının örgütsel bağlılığı ve çalışan performansını artırarak şirketlere önemli katkılar sağlayabileceğini ortaya koymuş ve bu uygulamanın yaygınlaştırılmasını önermiştir (Demir, 2023).

Gökçe (2023) çalışmasında, X ve Y kuşaklarının sendikal bağlılık düzeylerini ve sendikaya yönelik tutumlarını bankacılık/finans ve tekstil iş kolları bağlamında karşılaştırmalı olarak incelemiştir. HAK-İş Konfederasyonu'na bağlı Öz İplik-İş ve Öz Finans-İş sendikalarının toplam 904 üyesi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Bulgular, X kuşağı çalışanlarının Y kuşağına kıyasla sendikal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu, sendikaya yönelik tutumlarının ise daha olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, bankacılık/finans sektöründe çalışanların sendikal bağlılıklarının tekstil sektörüne kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, kuşak farklılıklarının sendikal bağlılık üzerindeki etkisine vurgu yapılarak, sendikaların genç çalışanların bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Gökçe, 2023).

Karayılan (2023) çalışmasında, bankacılık sektöründe bilgi paylaşımı, örgütsel özdeşleşme ve takım tepkiselliği arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma, Hatay, Osmaniye ve Kahramanmaraş illerini kapsayan TR 63 bölgesinde faaliyet

gösteren bankalarda çalışan 247 bireyden anket yoluyla toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel özdeşleşme algısının düşük olduğu, buna karşın takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımı algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modeli testleri sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin takım tepkiselliği ve bilgi paylaşımını olumsuz yönde etkilediği tespit edilirken, takım tepkiselliği ile bilgi paylaşımı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışma, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması gerektiğini vurgularken, bilgi paylaşımı ve takım tepkiselliğinin örgütsel süreçleri iyileştirici bir rol oynayabileceğini ortaya koymuş ve sektördeki yöneticilere yönelik çeşitli öneriler sunmuştur (Karayılan, 2023).

Şirin (2023) çalışmasında, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide duygusal emeğin aracı rolünü ve A ve B tipi kişilik özelliklerinin bu ilişkideki durumsal aracılık etkisini incelemiştir. Erzincan ilindeki hastane ve sağlık kuruluşlarında çalışan 433 sağlık çalışanından anket yoluyla toplanan veriler SPSS-SMART PLS ve AMOS programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel özdeşleşmenin hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de duygusal emek üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, duygusal emek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, duygusal emeğin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, A ve B tipi kişilik özelliklerinin araştırma modelinde durumsal aracılık etkisine sahip olduğu ortaya konmuştur. Çalışma, sağlık sektöründe çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerinin ve duygusal emek göstermelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabileceğini vurgulamış ve yöneticilere, çalışan bağlılığını güçlendirmek adına kişilik özelliklerini de dikkate alan stratejiler geliştirmeleri yönünde öneriler sunmuştur (Şirin, 2023).

Sağlam Görken (2023) çalışmasında, iş yeri nezaketsizliğinin iş yeri maneviyatına etkisinde bilinçli farkındalığın rolünü sağlık çalışanları bağlamında incelemiştir. Araştırma, Yozgat ve Kırıkkale illerinde bulunan araştırma ve uygulama hastanelerinde görev yapan 367 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiş ve veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Bulgular, sağlık çalışanlarının yönetici, meslektaş ve hasta/hasta yakınlarından deneyimlediği iş yeri nezaketsizliğinin anlamlı iş, topluluk bilinci ve iş değerleriyle uyum gibi iş yeri maneviyatı bileşenleri

üzerinde negatif ve zayıf bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bilinçli farkındalığın, iş yeri nezaketsizliği ile iş yeri maneviyatı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Çalışmada, iş yeri nezaketsizliğinin sağlık çalışanlarının işlerine yönelik olumlu tutumlarını olumsuz yönde etkileyebileceği vurgulanarak, bilinçli farkındalık uygulamalarının çalışanların bu tür olumsuzluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabileceği önerilmiştir (Sağlam Görken, 2023).

Beşen (2024) çalışmasında, kurum içi halkla ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyerek, kamu idaresi bağlamında bir alan araştırması gerçekleştirmiştir. Araştırma, Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi'nde görev yapan 269 çalışandan anket yöntemiyle toplanan verilerle yürütülmüştür. Bulgular, kurum içi halkla ilişkilerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Kurum içi halkla ilişkilerin etkili bir şekilde yürütülmesiyle çift yönlü iletişimin geliştiği, çalışanların kuruma olan aidiyet duygularının güçlendiği ve örgütsel bütünleşmenin sağlandığı belirlenmiştir. Çalışma, kamu kurumlarında çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi gerektiğini vurgulayarak, yöneticilere ve politika yapıcılara öneriler sunmuştur (Beşen, 2024).

Memiş (2023) çalışmasında, iş yeri nezaketsizliği, örgütsel sinizm, görev bağımlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkileri sağlık sektöründe çalışan hemşireler bağlamında incelemiştir. Araştırma, İstanbul ilinde özel dal hastanelerinde görev yapan 659 hemşireden anket yöntemiyle toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Bulgular, hemşirelerin yüksek düzeyde iş yeri nezaketsizliği algıladıklarını, örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek, görev bağımlılığı düzeylerinin düşük ve iş tatmini seviyelerinin düşük olduğunu göstermiştir. Korelasyon analizleri sonucunda, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuş, iş tatmini ile hem iş yeri nezaketsizliği hem de örgütsel sinizm arasında negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Görev bağımlılığı ise iş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm ile düşük düzeyde pozitif bir ilişkiye sahipken, iş tatminiyle anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Çalışma, sağlık çalışanlarının iş yerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışların olumsuz psikolojik ve örgütsel sonuçlara yol açabileceğini vurgulamakta, iş tatmini ve bağlılığı artırmaya yönelik kurumsal önlemlerin alınması gerektiğini önermektedir (Memiş, 2023).

Serbest (2024) çalışmasında, kurumsallaşma düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma, İstanbul'da kurumsal işletmelerde çalışan beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirilmiş ve anket yöntemiyle topladığı veriler analiz edilmiştir. Bulgular, kurumsallaşmanın örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediğini ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin kurumsallaşma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Çalışma, iş yerinde kurumsallaşma düzeyinin artırılmasının, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirebileceğini ve işten ayrılma eğilimlerini azaltabileceğini vurgulamış, iş dünyası ve akademik alan için öneriler sunmuştur (Serbest, 2024).

Önen (2024) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir karma yöntem araştırması gerçekleştirmiştir. Gaziantep ilinde resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan 495 öğretmenden anket yoluyla toplanan nicel veriler, Örgütsel Saygınlık Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme algılarının yüksek olduğunu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek örgütsel saygınlık algısına sahip olduğunu ve kıdem arttıkça saygınlık algısının yükseldiğini göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel saygınlık algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel boyutu, 31 öğretmen ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla yürütülmüş ve içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Sonuçlar, öğretmenlerin saygınlık algılarının özgür çalışabilme, ödüllendirme, adil yönetim, eşit haklar ve pozitif meslektaş ilişkileri gibi faktörlerle olumlu yönde etkilendiğini, çatışma ve mesleki zorlukların ise olumsuz bir etki yarattığını ortaya koymuştur. Çalışma, öğretmenlerin örgütsel saygınlıklarının artırılmasına yönelik eğitim politikalarının geliştirilmesi gerektiğini vurgulamış ve okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede kritik bir rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır (Önen, 2024).

Özince (2024) çalışmasında, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi optisyenlik mesleği bağlamında incelemiştir. Araştırma, Konya ilinde optisyenlik mesleğini icra eden 166 çalışandan anket yöntemiyle toplanan veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulgular, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma

niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Özellikle, örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenirken, devam bağlılığı ve norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tecrübesi arttıkça örgütsel bağlılığın yükseldiği ve işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmüştür. Çalışma, optik sektöründe iş gücünün korunması ve çalışanların bağlılığının artırılması adına işverenlere ve sektör temsilcilerine yönelik çeşitli öneriler sunmuştur (Özince, 2024).

Soyman (2024) çalışmasında, iş yeri nezaketsizliğinin sağlık sektöründe çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyerek, iş stresi, iş yükü ve duygusal tükenme gibi faktörlerin aracılık rolünü değerlendirmiştir. Araştırma, Adana ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmiş ve veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Bulgular, iş yeri nezaketsizliğinin sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluş hallerini olumsuz yönde etkilediğini ve iş stresini artırdığını göstermiştir. Ayrıca, iş yükü ve duygusal tükenmenin nezaketsiz davranışlarla karşılaşan çalışanlar üzerindeki etkisini artırdığı tespit edilmiştir. Araştırmada, iş tatmini ve duygusal sosyal destek algısının, iş yeri nezaketsizliğinin olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. Çalışma, sağlık çalışanlarının iş yerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışların bireysel ve örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara yol açabileceğini vurgulayarak, sağlık kurumlarına yönelik iş yeri nezaketsizliğini azaltıcı stratejiler geliştirilmesi önerisinde bulunmuştur (Soyman, 2024).

Tekin (2025) çalışmasında, okullarda örgütsel dedikodu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Kahramanmaraş ilinin Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan 401 öğretmenden anket yöntemiyle toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Bulgular, örgütsel dedikodu ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, örgütsel dedikodu ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu, ancak örgütsel dedikodunun örgütsel bağlılığı yordamadığı belirlenmiştir. Çalışma, okullarda örgütsel dedikodu ve sinizmin öğretmenlerin bağlılık düzeylerini

etkileyebileceğini vurgulamakta ve eğitim yöneticilerine bu konularda farkındalık kazandırmaya yönelik öneriler sunmaktadır (Tekin, 2025).

Şahin (2025) çalışmasında, kamu spor örgütlerinde yengeç sepeti sendromu ve örgütsel adalet algı düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyerek, örgüt ikliminin bu ilişkideki aracı rolünü araştırmıştır. Araştırma, Türkiye genelinde Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı il müdürlüklerinde görev yapan 1.087 personelden anket yöntemiyle toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Bulgular, örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu, yengeç sepeti sendromunun ise örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu, dolayısıyla örgüt ikliminin çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerini artırmada belirleyici bir faktör olduğu belirlenmiştir. Çalışma, kamu spor örgütlerinde çalışan bağlılığını artırmak için örgütsel adaletin güçlendirilmesi ve yengeç sepeti sendromunun olumsuz etkilerinin azaltılması gerektiğini vurgulayarak, yöneticilere bu konuda stratejik öneriler sunmuştur (Şahin, 2025).

Akar (2024) çalışmasında, iş yeri nezaketsizliğine maruz kalmanın çalışanların işte kendini yetiştirme çabaları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kütahya'daki alışveriş merkezlerinde görev yapan 324 çalışan üzerinde yürütülen araştırmada, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların gelişim çabalarını olumsuz ve anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkide aracılık rolü üstlendiği, psikolojik sahiplenmenin ise düzenleyici bir değişken olarak etkili olduğu ortaya konmuştur. Bulgulara göre, düşük düzeyde psikolojik sahiplenme durumlarında, iş yeri nezaketsizliği ile işte kendini yetiştirme arasındaki olumsuz ilişkinin daha da güçlendiği belirlenmiştir. Araştırma, örgütlerde nezaketsiz davranışların azaltılmasının ve örgütsel aidiyetin artırılmasının, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlayabileceğini vurgulamaktadır (Akar, 2024).

Aktürk (2024) çalışmasında, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğunu incelemiştir. Gaziantep'teki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olan özel eğitim rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenlerin üzerinde yapılan çalışmada 341 katılımcıdan oluşan anket yöntemiyle veriler elde edilmiştir. Elde ettiği analiz sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işe tutkunluk algısının arttırdığını ve işe tutkunluk ve işe tutkunluğunu pozitif etkilediğini

göstermiştir. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracı rolü olduğunu tespit etmiştir (Aktürk, 2024).

Atav (2020) çalışmasında, İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan yöneticini desteğini incelemiştir. Muğla ilindeki 36 otelin 323 çalışanına anket tekniğiyle veriler toplamıştır. İlk aşamada örgütsel bağlılık bağımlı değişken, iş yeri nezaketsizliği bağımsız değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu göstermiştir. İkinci aşamada analize algılanan yönetici desteğini dâhil etmiş ve anlamlı olduğunu göstermiştir. İş yeri nezaketsizliğinin algılanan yönetici desteği üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu tespit etmiştir. Üçüncü aşamada algılanan yönetici desteğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test ederek anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu göstermiştir. Son aşamada ise algılanan yönetici desteğinin, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisini test etmiş, iş yeri nezaketsizliği ile algılanan yönetici desteğini birlikte analize soktuğumuzda algılanana yönetici desteğini anlamlı etkisi olduğunu gösterirken iş yeri nezaketsizliğinde bir anlamsızlaşma olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde algılanan yönetici desteğinin aracılık etkisinin olduğunu kanıtlamıştır (Atav, 2020).

Batga ve Ceyhan (2024) çalışmasında, Bingöl'de bir bankanın çalışanları üzerinde iş yeri nezaketsizliğinin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada, iş yeri nezaketsizliği bağımsız değişken olarak ele alınmış, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişkenler olarak değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre, iş yeri nezaketsizliği iş tatmini ve iş performansı ile negatif yönde, işten ayrılma niyeti ile ise pozitif yönde ilişkilidir. Ancak, bu olumsuz etkinin Bingöl'deki banka çalışanları arasında işten ayrılma niyetini artırmadığı, diğer çalışmalarda bu yönde bulunan sonuçlara rağmen bu çalışmada böyle bir ilişkinin bulunmadığı ortaya konulmuştur. Bu durum, iş yeri nezaketsizliğinin her bağlamda işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olmayabileceğini göstermektedir (Batga ve Ceyhan, 2024).

Porath ve Pearson (2010) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada, iş yeri nezaketsizliğinin (incivility) çalışanların bireysel ve örgütsel düzeydeki tutum ve davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada, iş yeri nezaketsizliği bağımsız değişken olarak ele alınırken, çalışan performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenler bağımlı değişkenler olarak

değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında, hem nitel hem de nicel yöntemler kullanılarak toplamda yaklaşık 9000 çalışan, yönetici ve liderle anketler ve görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen bulgular, iş yeri nezaketsizliğinin iş performansını ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini, iş tatmini düzeyini düşürdüğünü ve çalışanlarda işten ayrılma niyetini artırabileceğini göstermektedir. Ayrıca, iş yeri nezaketsizliğine maruz kalan veya tanıklık eden bireylerin tepkilerinin farklılık gösterebileceği, bazı durumlarda olumsuz sonuçların daha sınırlı olabileceği belirtilmiştir. Bu bulgu, iş yeri nezaketsizliğinin etkilerinin her birey veya örgütte aynı şekilde ortaya çıkmadığını göstermektedir (Porath ve Pearson, 2010).



3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları arasındaki farklılaşmanın etkilerini araştırması da hedeflemiştir.

3.1 Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, bir bankanın teknoloji ve operasyon merkezinde gerçekleştirilen bir saha çalışması olarak 321 katılımcı ile yapılmıştır. Katılımcılar, iki farklı grup olarak belirlenmiştir: özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları. Bu iki grup arasındaki farklar ve iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri karşılaştırılacaktır.

3.2 Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama aracı olarak, anket kullanılmıştır. Anket, iş yeri nezaketsizliği, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili daha önceki literatürden uyarlanmış ve geçerlik ile güvenilirlik testleri yapılmış ölçeklerden oluşmaktadır. Anket, katılımcıların anonimliklerini koruyarak, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Katılımcılara, anketi tamamlamaları için belirli bir süre verilmiştir.

İş Yeri Nezaketsizliği

Bu çalışmada iş yeri nezaketsizliği, Cortina ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve Sema Polatçı ile Fatih Özçalık (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan İş yeri Nezaketsizlik Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin orijinal formuna dayalı olarak hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.81 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın örnekleminde, ölçeğin "Üst Amir Nezaketsizliği" alt boyutu için Cronbach alfa katsayısı 0.91, "İş Arkadaşı Nezaketsizliği" alt boyutu için ise 0.90 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, ölçeğin güvenilir bir araç olduğunu desteklemektedir.

Örgütsel Bağlılık

Bu çalışmada örgütsel bağlılık düzeyleri, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçek, "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Tamamen Katılıyorum" arasında derecelendirilen beşli Likert tipi 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte üç temel alt boyut bulunmaktadır: Duygusal Bağlılık (6 madde), Normatif Bağlılık (6 madde) ve Devam Bağlılığı (6 madde).

Ölçekte yer alan Duygusal Bağlılık alt boyutuna ait üç madde ve Normatif Bağlılık alt boyutuna ait bir madde ters kodlanmaktadır. Dağlı ve arkadaşlarının (2018) yaptıkları geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinde, ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach alfa katsayıları şu şekilde hesaplanmıştır: Duygusal Bağlılık 0.80, Normatif Bağlılık 0.73 ve Devam Bağlılığı 0.80. Bu bulgular, ölçeğin güvenilir bir araç olduğunu desteklemektedir.

Örgütsel Özdeşleşme

Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirlenmesi amacıyla Polat (2009) tarafından geliştirilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta olup toplam 6 madde içermektedir. Polat (2009) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.78 olarak hesaplanmıştır. Örneklem yeterliliği değeri (KMO) 0.76 olarak belirlenmiştir.

Mevcut çalışmada, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.728 ile 0.871 arasında değiştiği ve toplam varyansın %65.836'sının açıklandığı belirlenmiştir. Ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem uygunluk değeri 0.893 olarak hesaplanmış ve Bartlett sferiklik testi sonucunun anlamlı ($p = 0.000$) olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda sunulan bulgular, bu araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir ölçme araçları olduğunu göstermektedir.

3.3 Veri Analizi

Bu çalışmada, iş yeri nezaketsizliği, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek için birincil veri analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin

toplanması amacıyla, İstanbul merkezli bir bankanın operasyon ve teknoloji merkezindeki çalışanlara iş yeri nezaketsizliği, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme konularına yönelik bir anket uygulanmıştır. Veri analizi sürecinde, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) yazılımı kullanılmıştır. Veri analizi aşağıdaki adımları içermektedir:

Tanımlayıcı İstatistikler: İlk olarak, iş yeri nezaketsizliği, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili değişkenlerin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri gibi temel ölçütlerin analizi yapılmıştır. Bu adım, veri setinin genel dağılımı hakkında bilgi edinmemizi sağlamış ve her bir değişkenin merkezi eğilimini belirlememize olanak tanımıştır.

Güvenilirlik Analizi: Kullanılan ölçüm ölçeklerinin güvenilirliğini test etmek amacıyla, Cronbach alfa testi yapılmıştır. Bu adımda, iş yeri nezaketsizliği, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmeyi ölçen maddelerin iç tutarlılığı incelenmiş ve analiz edilen verilerin güvenilirliği sağlanmıştır.

Hipotez Testi: Çalışma teorik çerçevesine dayalı olarak geliştirilmiş hipotezleri test etmek için istatistiksel testler yapılmıştır. İş yeri nezaketsizliğinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu faktörlerin birbiriyle olan ilişkileri değerlendirilmiştir.

Shapiro-Wilk Normallik Testi: Bir veri setinin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek için kullanılan istatistiksel bir testtir. Bu test, özellikle küçük ve orta büyüklükteki örneklem için oldukça etkili olarak kabul edilir. Testin temel amacı, gözlemlenen verilerin normal dağılım hipoteziyle uyumlu olup olmadığını test etmektir.

Korelasyon Analizi: İş yeri nezaketsizliği, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve yoğunluğunu anlamamıza olanak sağlamıştır.

Sonuç olarak, bu veri analizi çalışması, iş yeri nezaketsizliğinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza olanak sağlamış ve organizasyonel gelişim stratejileri için değerli içgörüler sunmuştur.

3.4 Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Analizi

Anketin geçerliği ve güvenirligi, önceden yapılan geçerlik çalışmaları ve Cronbach's Alpha değeri ile test edilmiştir. Cronbach's Alpha değeri, anketin iç tutarlılığını ve güvenirlliğini sağlamak için kullanılmıştır.

İş yeri nezaketsizliği ölçeği (iş yerinde maruz kalma ve olumsuz davranışları ölçen 7 madde) için hesaplanan Cronbach's α değeri $\approx 0,91$ 'dir. Bu değer, iş yerindeki nezaketsizlikle ilgili ölçüm aracının yüksek güvenirlliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu yüksek Cronbach's α değeri, iş yerinde maruz kalınan olumsuz davranışları ölçen maddelerin birbirleriyle tutarlı ve güvenilir bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel Bağlılık performansının alt boyutları da yüksek güvenirlilik göstermektedir. Duygusal alt ölçeği (6 madde) için Cronbach's $\alpha \approx 0,94$, Devamlılık Bağlılığı alt ölçeği (6 madde) için Cronbach's $\alpha \approx 0,88$ ve Normatif Bağlılık alt ölçeği (6 madde) için Cronbach's $\alpha \approx 0,94$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, her bir alt boyutun ölçüm maddelerinin yüksek güvenirlilik ve iç tutarlılığa sahip olduğunu, yani maddelerin aynı temel yapıyı güvenilir bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir.

Örgütsel Özdeşleşme performansı (kurumla özdeşleşme) için kullanılan 6 maddelik ölçek de Cronbach's $\alpha \approx 0,93$ değeri ile yüksek bir güvenirlilik göstermektedir. Bu sonuçlar, örgütsel özdeşleşme ölçüm aracının da yüksek derecede güvenilir ve geçerli olduğunu doğrulamaktadır. Tüm bu bulgular, kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığının güçlü olduğunu ve her bir değişkenin doğru bir şekilde ölçüldüğünü ortaya koymaktadır.

Çizelge 3.1: Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's α Değeri
İş Yeri Nezaketsizliği	7	0,91
Örgütsel Bağlılık		
- Duygusal Bağlılık	6	0,94
- Devamlılık Bağlılığı	6	0,88
- Normatif Bağlılık	6	0,94
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,93

3.5 Shapiro-Wilk Normallik Testi

Çizelge 3.2’de yer alan istatistiksel değerler, değişkenlerin dağılım özelliklerini ortaya koymaktadır. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını anlamak için incelenmiştir. Shapiro-Wilk testinin p değerleri tüm değişkenlerde $p < 0,001$ olarak bulunmuş ve bu durum, verilerin normal dağılıma uymadığını göstermiştir.

Çarpıklık değerlerinin çoğunun negatif olduğu görülmektedir. Özellikle iş yeri nezaketsizliği değişkenlerinde çarpıklık değerleri daha düşük olup, bu durum çalışanların büyük çoğunluğunun iş yerinde yüksek düzeyde nezaketsizlik yaşamadığını düşündürdüğünü göstermektedir. Basıklık değerlerinin ise genellikle 1’in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu da verilerin normal dağılıma göre daha sivri veya basık bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Shapiro-Wilk test sonuçlarına göre değişkenlerin normal dağılıma uymadığı belirlenmiştir.

İş yeri nezaketsizliği, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri incelendiğinde, iş yeri nezaketsizliğine ilişkin maddelerde çarpıklık değerleri daha negatif bulunmuştur. Bu durum, çalışanların büyük çoğunluğunun iş yerinde yüksek düzeyde nezaketsizlik yaşamadığı şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri ise benzer şekilde negatif çarpıklık göstermektedir. Bu bulgular, çalışanların kurumlarıyla belirli bir bağlılık ve özdeşleşme geliştirdiğini düşündürmektedir.

Çizelge 3.2: Soru Bazında Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro-Wilk K	Shapiro-Wilk p
Pozisyon	0,692	1.479	0,596	<0,001
Unvan	-0,176	1.563	0,821	<0,001
Cinsiyet	0,508	1.258	0,614	<0,001
Yaş	0,732	1.757	0,612	<0,001
Medeni Durumu	0,508	1.258	0,614	<0,001
Çocuk Sayısı	-0,007	1.261	0,762	<0,001
Gelir Durumu	0,207	4.895	0,615	<0,001

Çizelge 3.2: (Devamı) Soru Bazında Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro-Wilk K	Shapiro-Wilk p
Eğitim Durumu	1.263	3.405	0,693	<0,001
Kurumdaki Çalışma Süresi	-0,719	2.169	0,809	<0,001
Toplam Çalışma Süresi	-1.117	3.061	0,727	<0,001
1. Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?	-1.576	4.019	0,58	<0,001
2. Söylediklerinizi az önemseydi mi ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?	-0,687	1.836	0,731	<0,001
3. Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?	-1.934	5.452	0,527	<0,001
4. Yalnızken ya da başkalarının yanında size profesyonel olmayan bir şekilde hitap etti mi?	-1.527	3.902	0,596	<0,001
5. İş yerindeki ilişkilerde sizi yok saydı mı ya da dışladı mı?	-1.572	4.031	0,587	<0,001
6. Sorumluluk alanınıza giren bir konuda yaptığınız bir değerlendirmeyi şüphe ile karşıladı mı?	-1.242	3.081	0,649	<0,001
7. İstemediğiniz halde sizi kişisel konularda bir tartışmaya sürüklemeye çalıştı mı?	-1.900	5.270	0,528	<0,001
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	-0,552	1.783	0,767	<0,001
2. Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	-0,405	1.633	0,769	<0,001
3. Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	-0,566	1.840	0,753	<0,001
4. Çalıştığım işletmeye karşı duygusal bağlılık hissediyorum.	-0,462	1.710	0,765	<0,001
5. Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum.	-0,572	2.038	0,806	<0,001
6. Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.	-0,564	1.853	0,755	<0,001
7. Şu anda bu işletmede çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	-0,431	1.450	0,699	<0,001
8. Çalıştığım işletmeden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	-0,474	1.702	0,763	<0,001
9. Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	-0,392	1.870	0,853	<0,001
10. Çalıştığım işletmeden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	-0,456	1.798	0,802	<0,001
11. Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	-0,254	1.749	0,858	<0,001
12. Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	-0,396	2.037	0,87	<0,001

Çizelge 3.2: (Devamı) Soru Bazında Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro- Wilk K	Shapiro- Wilk p
13. Bu işletmede çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissediyorum.	-0,401	2.145	0,883	<0,001
14. Eğer bu işletmeden ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	-0,383	1.854	0,843	<0,001
15. Çalıştığım işletmeden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	-0,465	2.138	0,87	<0,001
16. Bu işletme benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	-0,374	1.718	0,811	<0,001
17. Bu işletmedeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılmam.	-0,493	2.201	0,869	<0,001
18. Bu işletmeye çok şey borçluyum.	-0,27	1.733	0,84	<0,001
1. Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	-0,43	1.945	0,835	<0,001
2. Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	-0,187	1.646	0,818	<0,001
3. Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	-0,294	1.404	0,725	<0,001
4. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.	-0,384	1.537	0,741	<0,001
5. Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	-0,411	1.779	0,798	<0,001
6. Medyada çalıştığım kurumla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	-0,415	1.589	0,745	<0,001

4. BULGULAR

İş yeri nezaketsizliği, bir çalışan için iş ortamındaki olumsuz davranışlar ve tutumlar ile ilişkilidir ve bu durum, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılıkları ve özdeşleşmeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Nezaketsizliğin yalnızca dışsal faktörlerden değil, aynı zamanda içsel, kurumsal dinamiklerden de etkilenen bir yapısı vardır. Çalışanların iş yeri nezaketsizliğine karşı gösterdikleri algı, onların örgütlerine olan bağlılıklarını ve özdeşleşme düzeylerini doğrudan etkileyebilir.

Örgütlerdeki bu olumsuz etkileşimler, çalışanların motivasyonunu, verimliliğini ve genel iş memnuniyetini düşürebilir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ve özdeşleşme duygularını zayıflatabilir. Bu süreç, kuruluşların yetenekli çalışanları elde tutma ve memnun bir iş gücü oluşturma stratejilerini yeniden şekillendirmelerine neden olabilir. Bu bağlamda, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ve özdeşleşmeleri üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemek, kuruluşlar için kritik bir öneme sahiptir.

Nicel bir yaklaşım benimseyerek, anketler yoluyla topladığımız verilerle bu ilişkinin dinamiklerini derinlemesine analiz edildi. Sosyal Bilimler için İstatistik Paketini (SPSS) kullanarak, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ve özdeşleşme arasındaki karmaşık ilişkileri detaylı bir şekilde ortaya koyuldu. Bu çalışmanın amacı, iş yeri nezaketsizliğinin etkilerini daha iyi anlayarak, kuruluşların çalışanlarının bağlılık ve özdeşleşme düzeylerini artırmalarına yönelik stratejik içgörüler sunmaktır.

4.1 Demografik Verilerin Analizi

Çizelge 4.1’de Demografik Açıklama Tablosunda yer alan anket katılımcıları, demografik açıdan şu şekilde tanımlanabilir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, katılımcıların çeşitli demografik özelliklerini yansıtmaktadır. Yapılan anket sonucunda toplamda 321 geçerli yanıt alınmıştır. Katılımcıların pozisyonlarına bakıldığında, %66,4’ü ofis çalışanı olarak

görev alırken, %33,6'sı özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaktadır. Katılımcıların unvanlarına göre dağılım ise oldukça çeşitlidir; %31,8'i özel güvenlik görevlisi, %1,6 özel güvenlik | Vardiya Amir, %0,6 özel güvenlik | güvenlik amiri, %36,8'i memur, %17,1'i yetkili, %5'i II. Müdür, %4'ü müdür yardımcısı, %2,8'i birim müdürü ve %0,3'ü bölüm müdürü olarak görev yapmaktadır.

Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %62,3'ü erkek, %37,7'si ise kadın olduğunu belirtmiştir. Yaş gruplarına göre yapılan analizde, katılımcıların büyük bir kısmı, yani %65,7'si 20-40 yaş arasında yer alırken, %34'ü 40-55 yaş grubunda yer almaktadır. 55 yaş ve üzeri olan katılımcıların oranı ise yalnızca %0,3'tür.

Medeni durum açısından katılımcıların %62,3'ü evli, %37,7'si ise bekâr olarak ifade etmiştir. Katılımcıların çocuk sayısına ilişkin veriler incelendiğinde, %42,4'ü çocuk sahibi olmayan bireylerden oluşurken, %30,5'i bir çocuk, %23,7'si iki çocuk ve %3,4'ü ise üç çocuk ve üzeri çocuğa sahip olduğunu bildirmiştir.

Gelir durumu dağılımı incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun gelir seviyesi orta düzeyde olup, bu oran %79,8'dir. Zayıf gelir durumu olarak tanımlanan grupta %12,5, iyi gelir durumu olan katılımcılarda ise %7,8 oranı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu da araştırmaya dâhil edilen önemli demografik bilgiler arasında yer almaktadır. Katılımcıların %62,6'sı lisans, %18,7'si lise, %13,4'ü ön lisans ve %5,3'ü ise yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim almışlardır.

Kurumda çalışma süreleri dikkate alındığında, katılımcıların %5,3'ü kurumda 1 yıldan daha az bir süredir çalışmaktadır. 1-3 yıl arasında çalışanların oranı %16,8, 3-8 yıl arasında çalışanların oranı ise %12,1'dir. 8-13 yıl süredir kurumda görev yapanların oranı %21,5 iken, 13 yıl ve üzeri çalışanların oranı %44,2'dir. Katılımcıların toplam çalışma süreleri incelendiğinde ise, %1,6'sı 1 yıldan az, %8,1'i 1-3 yıl arası, %16,5'i 3-8 yıl arası, %14,6'sı 8-13 yıl arası ve %59,2'si 13 yıl ve üzeri süreyle iş hayatında bulunmaktadır.

Çizelge 4.1: Demografik Verilerin Analizi Sonuçları

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
Pozisyon	Ofis Çalışanı	213	66,4
	Özel Güvenlik Görevlisi	108	33,6
Unvan	Özel Güvenlik Görevlisi	102	31,8
	Özel Güvenlik Vardiya Amiri	5	1,6
	Özel Güvenlik Güvenlik Amiri	2	0,6
	Memur	118	36,8
	Yetkili	55	17,1
	II Müdür	16	5,0
	Müdür Yardımcısı	13	4,0
	Birim Müdürü	9	2,8
	Bölüm Müdürü	1	0,3
	Cinsiyet	Erkek	200
Kadın		121	37,7
Yaş	20-40 yaş	211	65,7
	40-55 yaş	109	34,0
	55 yaş ve üzeri	1	0,3
Medeni Durumu	Evli	200	62,3
	Bekâr	121	37,7
Çocuk Sayısı	Yok	136	42,4
	1 Çocuk	98	30,5
	2 Çocuk	76	23,7
	3 Çocuk ve üzeri	11	3,4
Gelir Durumu	İyi	25	7,8
	Orta	256	79,8
	Zayıf	40	12,5
Eğitim Durumu	Lise	60	18,7
	Ön Lisans	43	13,4
	Lisans	201	62,6
	Yüksek Lisans ve Doktora	17	5,3
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan daha az	17	5,3
	1-3 yıl arası	54	16,8
	3-8 yıl arası	39	12,1
	8-13 yıl arası	69	21,5
	13 yıl ve üzeri	142	44,2
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan daha az	5	1,6
	1-3 yıl arası	26	8,1
	3-8 yıl arası	53	16,5
	8-13 yıl arası	47	14,6
	13 yıl ve üzeri	190	59,2

Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik verilerin analizi, katılımcıların kişisel ve iş yeriyle ilgili özelliklerini anlamamıza olanak tanır. Bu veriler, örneklemdaki bireylerin dağılımını ve genel eğilimlerini gösterir. Pozisyon değişkeni, katılımcıların iş yerindeki hiyerarşik seviyelerini yansıtır. Ortalama değerin 1.66 olması, katılımcıların çoğunun düşük seviyelerde pozisyonda çalıştığını gösterir. Bununla birlikte, standart sapmanın 0.47 olması, pozisyonların büyük ölçüde benzer seviyelerde yoğunlaştığını ve bireylerin çoğunun benzer iş statülerine sahip olduğunu işaret eder. Minimum 1 ve maksimum 2 değerleri, örneklemdaki pozisyonların çok sınırlı bir yelpazede olduğunu ve katılımcıların büyük kısmının düşük veya orta düzeydeki pozisyonlarda yer aldığını belirtir.

Unvan değişkeni, katılımcıların iş unvanlarının çeşitliliğini gösterir. Ortalama değerin 3.53 ve standart sapmanın 1.99 olması, katılımcılar arasında geniş bir unvan yelpazesi olduğunu ortaya koyar. Bu, bazı katılımcıların daha üst düzey unvanlara sahip olduğunu, ancak büyük çoğunluğun daha alt unvanlarda yer aldığını da işaret eder. Asgari değerin 1 ve maksimum değerin 9 olması, katılımcıların farklı düzeylerdeki unvanlar arasında yayılmış bir dağılıma sahip olduklarını gösterir. Bu çeşitlilik, iş yerindeki hiyerarşik yapının daha fazla katman içerdiğini ve katılımcıların unvanları açısından daha heterojen bir yapıya sahip olduklarını gösterir.

Cinsiyet değişkeni, katılımcıların cinsiyet dağılımını gösterir. Ortalama 1.38 ve standart sapma 0.49, örneklemin büyük ölçüde erkek ve kadın cinsiyetleri arasında dengeli bir şekilde dağıldığını ifade eder. Cinsiyetin bu kadar düşük bir varyans göstermesi, erkek ve kadın arasındaki dağılımın birbirine yakın olduğunu ve cinsiyet açısından belirgin bir dengesizlik olmadığını gösterir. Minimum değer 1 ve maksimum değer 2, yalnızca iki cinsiyet kategorisinin mevcut olduğunu belirtir.

Yaş değişkeni, katılımcıların yaşlarının genel olarak genç bir grupta toplandığını gösterir. Ortalama 1.35 ve standart sapma 0.48, katılımcıların çoğunun belirli bir yaş aralığında yer aldığını ve yaşlar arasındaki farkların sınırlı olduğunu ifade eder. Bu durum, örneklemin genç bir nüfustan oluştuğunu ve yaş farklılıklarının genellikle çok büyük olmadığını gösterir. Asgari değer 1 ve

maksimum değer 3, yaş gruplarının geniş bir spektrumda dağılmadığını, daha dar bir yaş aralığında yoğunlaştığını ortaya koyar.

Medeni durum değişkeni, katılımcıların evli ve bekâr olarak iki ana kategoriye ayrıldığını gôsterir. Ortalama 1.38 ve standart sapma 0.49, katılımcıların büyük çoğunluğunun evli ya da bekâr olduklarını ve bu iki kategoride yoğunlaştıklarını işaret eder. Medeni durum değişkeninin çok sınırlı bir dağılıma sahip olması, katılımcılar arasında daha fazla çeşitlilik olmadığını ve bu iki durumun baskın olduğunu gôsterir. Asgari 1 ve maksimum 2 değerleri, medeni durumun yalnızca bu iki seğenekle sınırlı olduğunu belirtir.

Çocuk sayısı değişkeni, katılımcıların çocuk sayısının genel olarak bir ila iki arasında yoğunlaştığını gôsterir. Ortalama 1.88 ve standart sapma 0.89, katılımcıların çoğunun az sayıda çocuğa sahip olduğunu, ancak bazı katılımcıların üç veya dôrt çocukla daha büyük ailelere sahip olabileceğini gôsterir. Bu, çocuk sayısının genellikle düşük olduğu, ancak bir kısım katılımcının daha büyük aile yapısına sahip olduğunu gôsterir. Asgari değer 1 ve maksimum değer 4, çocuk sayısının belirli bir aralıkta yoğunlaştığını ve fazla uç noktalara yayılmadığını belirtir.

Gelir durumu değişkeni, katılımcıların gelir düzeylerinin çoğunlukla orta seviyede olduğunu gôsterir. Ortalama 1.95 ve standart sapma 0.45, gelir seviyesinin büyük ölçüde 1 ila 3 arası bir yelpazede yoğunlaştığını, yani katılımcıların çoğunun orta gelir seviyesine sahip olduğunu ifade eder. Gelir durumunun bu kadar dar bir alanda toplanması, katılımcıların çoğunun benzer ekonomik koşullarda yaşamını sürdürdüğünü gôsterir. Asgari 1 ve maksimum 3, gelir durumunun oldukça sınırlı bir aralıkta dağıldığını ve çok büyük uçurumlar olmadığını gôsterir.

Eğitim durumu değişkeni, katılımcıların eğitim seviyelerinin genellikle lise veya üniversite düzeyinde olduğunu gôsterir. Ortalama 2.54 ve standart sapma 0.85, eğitim seviyesinin daha çok orta seviyelerde yoğunlaştığını, ancak bazı katılımcıların daha yüksek eğitim seviyelerine sahip olabileceğini gôsterir. Bu, örneklemdaki bireylerin genellikle lise veya üniversite mezunu olduğunu, ancak daha az sayıda yüksek lisans ya da doktora yapan bireylerin de bulunduğunu gôsterir. Asgari 1 ve maksimum 4, eğitim durumunun geniş bir spektrumda değil, belirli bir seviyede yoğunlaştığını işaret eder.

Kurumdaki çalışma süresi değişkeni, katılımcıların aynı kurumda uzun süre çalıştığını gösterir. Ortalama 3.82 ve standart sapma 1.30, katılımcıların çoğunun 3 ile 5 yıl arasında bir süreyi aynı kurumda geçirdiğini gösterir. Bu, çalışanların kurumda orta seviyede uzun süre kalmış olduklarını gösterir. Asgari değer 1 ve maksimum değer 5, çalışma süresinin belirli bir dönemde yoğunlaştığını ve katılımcıların çoğunun uzun yıllar kurumda çalışmadığını gösterir.

Toplam çalışma süresi değişkeni, katılımcıların genel iş deneyimlerinin uzun olduğunu gösterir. Ortalama 4.21 ve standart sapma 1.08, katılımcıların çoğunun 4 ile 5 yıl arasında bir iş deneyimine sahip olduğunu ve çok sayıda yeni çalışan bulunmadığını gösterir. Bu, örneklemin büyük kısmının belirli bir iş deneyimine sahip olduğunu ve bu deneyimin büyük ölçüde 4 ile 5 yıl arasında yoğunlaştığını ifade eder. Asgari değer 1 ve maksimum değer 5, bu değişkenin de sınırlı bir dağılıma sahip olduğunu ve çoğunluğun uzun süreli deneyimlere sahip olduğunu belirtir.

Çizelge 4.2: Demografik Verilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Ara	Standart Sapma	Asgari	Maksimum
Pozisyon	1.66	0.47	1	2
Unvan	3.53	1.99	1	9
Cinsiyet	1.38	0.49	1	2
Yaş	1.35	0.48	1	3
Medeni Durum	1.38	0.49	1	2
Çocuk Sayısı	1.88	0.89	1	4
Gelir Durumu	1.95	0.45	1	3
Eğitim Durumu	2.54	0.85	1	4
Kurumdaki Çalışma Süresi	3.82	1.30	1	5
Toplam Çalışma Süresi	4.21	1.08	1	5

4.2 Ölçeklere Verilen Cevaplara Yönelik Frekans Tabloları ve Tanımlayıcı İstatistikler

4.2.1 İş yeri nezaketsizliği frekans tablosu

Araştırmada katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeyleri, frekans tablosunda sunulmuştur. Çizelge 4.3, İş yeri nezaketsizliğine ilişkin frekans tablosu, katılımcıların yanıtlarını farklı nezaketsizlik düzeylerine göre sınıflandırarak her bir kategorideki katılımcıların sayısını göstermektedir. İş yerindeki nezaketsizlik, çalışanların iş ortamındaki etkileşimlerinde karşılaştıkları olumsuz tutum ve

davranışları yansıttığı için, çalışan bağlılığı ve iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin dağılımı hakkında bilgi edinmek, çalışanların iş yerindeki tutum ve davranışlarını daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

Çizelge 4.3: İş Yeri Nezaketsizliğine İlişkin Frekans Tablosu

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
1. Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?	Hiçbir Zaman	239	74,5
	Çok Nadir	44	13,7
	Bazen	30	9,3
	Çoğu Zaman	7	2,2
	Her Zaman	1	0,3
2. Söylediklerinizi az önemsedığı ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?	Hiçbir Zaman	178	55,5
	Çok Nadir	58	18,1
	Bazen	63	19,6
	Çoğu Zaman	15	4,7
	Her Zaman	7	2,2
3. Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?	Hiçbir Zaman	256	79,8
	Çok Nadir	40	12,5
	Bazen	22	6,9
	Çoğu Zaman	1	0,3
	Her Zaman	2	0,6
4. Yalnızken ya da başkalarının yanında size profesyonel olmayan bir şekilde hitap etti mi?	Hiçbir Zaman	233	72,6
	Çok Nadir	48	15,0
	Bazen	32	10,0
	Çoğu Zaman	4	1,2
	Her Zaman	4	1,2
5. İş yerindeki ilişkilerde sizi yok saydı mı ya da dışladı mı?	Hiçbir Zaman	236	73,5
	Çok Nadir	45	14,0
	Bazen	31	9,7
	Çoğu Zaman	5	1,6
	Her Zaman	4	1,2
6. Sorumluluk alanınıza giren bir konuda yaptığınız bir değerlendirmeyi şüphe ile karşıladı mı?	Hiçbir Zaman	217	67,6
	Çok Nadir	57	17,8
	Bazen	35	10,9
	Çoğu Zaman	9	2,8
	Her Zaman	3	0,9
7. İstemediğiniz halde sizi kişisel konularda bir tartışmaya sürüklemeye çalıştı mı?	Hiçbir Zaman	253	78,8
	Çok Nadir	39	12,1
	Bazen	23	7,2
	Çoğu Zaman	5	1,6
	Her Zaman	1	0,3

4.2.2 Örgütsel bağlılık frekans tablosu

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri, frekans tablosunda sunulmuştur. Çizelge 4.4 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Frekans Tablosu, katılımcıların yanıtlarını farklı bağlılık düzeylerine göre kategorize ederek her bir kategorideki katılımcıların sayısını göstermektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine ne kadar uyum sağladıklarını ve bu işe ne kadar katılım gösterdiklerini belirten önemli bir ölçüttür. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, çalışan bağlılığı ve çalışanların elde tutulması açısından kritik bir faktördür. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl dağıttığını incelemek, iş yerindeki tutum ve davranışları anlamada değerli bir iç görü sağlayabilir.

Çizelge 4.4: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Frekans Tablosu

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	Kesinlikle Katılmıyorum	7	2,2
	Katılmıyorum	15	4,7
	Bir Fikrim yok	38	11,8
	Katılıyorum	84	26,2
	Kesinlikle Katılıyorum	177	55,1
2. Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	0,9
	Katılmıyorum	22	6,9
	Bir Fikrim yok	24	7,5
	Katılıyorum	107	33,3
	Kesinlikle Katılıyorum	165	51,4
3. Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	2,5
	Katılmıyorum	15	4,7
	Bir Fikrim yok	18	5,6
	Katılıyorum	97	30,2
	Kesinlikle Katılıyorum	183	57,0
4. Çalıştığım işletmeye karşı duygusal bağlılık hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	7	2,2
	Katılmıyorum	14	4,4
	Bir Fikrim yok	23	7,2
	Katılıyorum	103	32,1
	Kesinlikle Katılıyorum	174	54,2
5. Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	15	4,7
	Katılmıyorum	30	9,3
	Bir Fikrim yok	26	8,1
	Katılıyorum	80	24,9
	Kesinlikle Katılıyorum	170	53,0
6. Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	3,1
	Katılmıyorum	12	3,7
	Bir Fikrim yok	18	5,6
	Katılıyorum	97	30,2
	Kesinlikle Katılıyorum	184	57,3

Çizelge 4.4: (Devamı) Örgütsel Bağlılığa İlişkin Frekans Tablosu

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
7. Şu anda bu işletmede çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,3
	Katılmıyorum	8	2,5
	Bir Fikrim yok	10	3,1
	Katılıyorum	120	37,4
	Kesinlikle Katılıyorum	182	56,7
8. Çalıştığım işletmeden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	0,9
	Katılmıyorum	24	7,5
	Bir Fikrim yok	22	6,9
	Katılıyorum	102	31,8
	Kesinlikle Katılıyorum	170	53,0
9. Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	Kesinlikle Katılmıyorum	15	4,7
	Katılmıyorum	54	16,8
	Bir Fikrim yok	51	15,9
	Katılıyorum	64	19,9
	Kesinlikle Katılıyorum	137	42,7
10. Çalıştığım işletmeden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,6
	Katılmıyorum	37	11,5
	Bir Fikrim yok	30	9,3
	Katılıyorum	91	28,3
	Kesinlikle Katılıyorum	158	49,2
11. Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	Kesinlikle Katılmıyorum	15	4,7
	Katılmıyorum	46	14,3
	Bir Fikrim yok	52	16,2
	Katılıyorum	78	24,3
	Kesinlikle Katılıyorum	130	40,5
12. Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	5,0
	Katılmıyorum	67	20,9
	Bir Fikrim yok	40	12,5
	Katılıyorum	67	20,9
	Kesinlikle Katılıyorum	131	40,8
13. Bu işletmede çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	26	8,1
	Katılmıyorum	69	21,5
	Bir Fikrim yok	36	11,2
	Katılıyorum	62	19,3
	Kesinlikle Katılıyorum	128	39,9
14. Eğer bu işletmeden ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	9	2,8
	Katılmıyorum	51	15,9
	Bir Fikrim yok	39	12,1
	Katılıyorum	81	25,2
	Kesinlikle Katılıyorum	141	43,9
15. Çalıştığım işletmeden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	Kesinlikle Katılmıyorum	19	5,9
	Katılmıyorum	75	23,4
	Bir Fikrim yok	45	14,0
	Katılıyorum	52	16,2
	Kesinlikle Katılıyorum	130	40,5

Çizelge 4.4: (Devamı) Örgütsel Bağlılığa İlişkin Frekans Tablosu

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
16. Bu işletme benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	11	3,4
	Katılmıyorum	23	7,2
	Bir Fikrim yok	37	11,5
	Katılıyorum	93	29,0
	Kesinlikle Katılıyorum	157	48,9
17. Bu işletmedeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılmam.	Kesinlikle Katılmıyorum	19	5,9
	Katılmıyorum	75	23,4
	Bir Fikrim yok	41	12,8
	Katılıyorum	53	16,5
	Kesinlikle Katılıyorum	133	41,4
18. Bu işletmeye çok şey borçluyum	Kesinlikle Katılmıyorum	11	3,4
	Katılmıyorum	37	11,5
	Bir Fikrim yok	38	11,8
	Katılıyorum	95	29,6
	Kesinlikle Katılıyorum	140	43,6

4.2.3 Örgütsel özdeşleşme frekans tablosu

Araştırmada katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, frekans tablosunda sunulmuştur. Çizelge 4.5, Örgütsel Özdeşleşme Frekans Tablosu, katılımcıların yanıtlarını farklı özdeşleşme düzeylerine göre sınıflandırarak her bir kategorideki katılımcıların sayısını göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini organizasyonlarıyla ne kadar özdeşleştirdiklerini ve organizasyonun değerleriyle ne kadar uyum sağladıklarını belirten önemli bir ölçüttür. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme, çalışanların organizasyonlarına olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak organizasyonel başarıya katkıda bulunur. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerini nasıl dağıttığını incelemek, iş yerindeki tutum ve davranışları anlamada önemli bir iç görü sağlayabilir.

Çizelge 4.5: Örgütsel Özdeşleşme Frekans Tablosu

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
1. Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	2,5
	Katılmıyorum	54	16,8
	Bir Fikrim yok	26	8,1
	Katılıyorum	86	26,8
	Kesinlikle Katılıyorum	147	45,8
2. Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	1,9
	Katılmıyorum	36	11,2
	Bir Fikrim yok	24	7,5
	Katılıyorum	116	36,1
	Kesinlikle Katılıyorum	139	43,3
3. Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0
	Katılmıyorum	14	4,4
	Bir Fikrim yok	15	4,7
	Katılıyorum	127	39,6
	Kesinlikle Katılıyorum	165	51,4
4. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	3	0,9
	Katılmıyorum	19	5,9
	Bir Fikrim yok	12	3,7
	Katılıyorum	116	36,1
	Kesinlikle Katılıyorum	171	53,3
5. Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,6
	Katılmıyorum	42	13,1
	Bir Fikrim yok	17	5,3
	Katılıyorum	100	31,2
	Kesinlikle Katılıyorum	157	48,9
6. Medyada çalıştığım kurumla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	Kesinlikle Katılmıyorum	4	1,2
	Katılmıyorum	12	3,7
	Bir Fikrim yok	18	5,6
	Katılıyorum	113	35,2
	Kesinlikle Katılıyorum	174	54,2

4.3 Tanımlayıcı İstatistikler

İş yeri nezaketsizliği soruları, katılımcıların işyerlerinde yaşadıkları olumsuz deneyimleri ölçer. Soruların ortalamaları, katılımcıların genellikle iş yerinde nezaketsizlikle karşılaşmadıklarını gösterir. Örneğin, "Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?" sorusunun ortalaması 1.40 gibi düşük bir değere sahiptir. Bu, katılımcıların çoğunun aşağılama veya küçümseme gibi durumlarla karşılaşmadığını gösterir. Benzer şekilde, diğer soruların da ortalamaları düşük olup, iş yeri nezaketsizliğinin katılımcılar arasında yaygın olmadığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.6: Tanımlayıcı İş Yeri Nezaketsizliği Tablosu

Değişken	Ara	Standart Sapma	Asgari	Maksimum
1. Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?	1.40	0.77	1	5
2. Söylediklerinizi az önemseydi mi ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?	1.80	1.04	1	5
3. Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?	1.32	0.71	1	5
4. Yalnızken ya da başkalarının yanında size profesyonel olmayan bir şekilde hitap etti mi?	1.43	0.81	1	5
5. İş yerindeki ilişkilerde sizi yok saydı mı ya da dışladı mı?	1.42	0.82	1	5
6. Sorumluluk alanınıza giren bir konuda yaptığınız bir değerlendirmeyi şüphe ile karşıladı mı?	1.51	0.86	1	5
7. İstemediğiniz halde sizi kişisel konularda bir tartışmaya sürüklemeye çalıştı mı?	1.32	0.70	1	5

Örgütsel bağlılık soruları, katılımcıların işyerlerine olan bağlılıklarını değerlendirir. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı gibi boyutların ortalamaları, katılımcıların çoğunun işyerlerine duygusal olarak bağlı olduklarını, ancak devamlılık bağlılığının biraz daha düşük olduğunu gösterir. Duygusal bağlılık 4.27, normatif bağlılık 4.12 ve devamlılık bağlılığı 3.91 gibi yüksek değerler, katılımcıların işyerlerine güçlü bir bağ hissettiklerini ancak bu bağın çoğunlukla duygusal temellere dayandığını gösterir.

Çizelge 4.7: Tanımlayıcı Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Tablosu

Değişken	Ara	Standart Sapma	Asgari	Maksimum
Duygusal Bağlılık	4.27	0.99	1	5
Normatif Bağlılık	4.12	1.08	1	5
Devamlılık Bağlılığı	3.91	1.20	1	5

Örgütsel özdeşleşme soruları ise katılımcıların işyerlerine ne kadar kendilerini ait hissettiklerini ölçer. Soruların çoğunun ortalamaları yüksek olup, katılımcıların işyerlerini kendilerine ait gördükleri ve bu aidiyetin güçlü bir şekilde özdeşleşmeye dönüştüğü anlaşılmaktadır. Özellikle, "Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda 'onlar' yerine 'biz' kelimesini kullanırım." sorusunun 4.38 gibi yüksek bir ortalama değeri, katılımcıların kurumlarıyla güçlü bir özdeşleşme duygusu taşıdığını göstermektedir.

Çizelge 4.8: Tanımlayıcı Örgütsel Özdeşleşme Tablosu

Değişken	Ara	Standart Sapma	Asgari	Maksimum
1. Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	3.96	1.19	1	5
2. Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	4.07	1.05	1	5
3. Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	4.38	0.76	1	5
4. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.	4.34	0.87	1	5
5. Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	4.12	1.09	1	5
6. Medyada çalıştığım kurumla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	4.37	0.84	1	5

4.4 Hipotez Testi

H1: İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Korelasyon Katsayısı (r = -0.45): Korelasyon katsayısı, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Burada -0.45 değeri, iki değişken arasındaki ilişkinin orta seviyede negatif olduğunu ifade eder. Yani, iş yerindeki nezaketsizliğin artması, çalışanların örgütsel bağlılıklarının azalmasına yol açmaktadır.

p-değeri (0.0001): p-değeri, elde edilen ilişkinin tesadüfi olup olmadığını belirlemek için kullanılır. Bu durumda p-değeri 0.0001, ilişkiyi anlamlı kılmaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı bir p-değeri (genellikle 0.05'ten küçük) ilişkilerin tesadüfi olmadığını ve gerçekten bir bağ olduğunu gösterir. Bu durumda p-değeri, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu ve yanlışlıkla bulunmuş olamayacağını teyit eder.

İş yeri nezaketsizliği, çalışanların iş yerine karşı duydukları duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Nezaketsizlik, dışlanma, küçümseme ve

diğer olumsuz etkileşimler çalışanların örgüte olan bağlılıklarını zayıflatabilir. Çalışanlar, iş yerinde saygısızlıkla karşılaştıklarında, bu tür davranışlar onları iş yerinden uzaklaştırabilir ve organizasyona olan bağlılıklarını düşürebilir. Bu, örgütsel bağlılık üzerinde belirgin bir olumsuz etkiye yol açar.

Sonuç olarak, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş yerindeki olumsuz etkileşimler arttıkça, çalışanların bağlılıkları zayıflar ve bu durum, örgütün genel performansını olumsuz etkileyebilir.

Çizelge 4.9: Hipotez 1'e Ait Test Sonuçları

Hipotez	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	-0.45	0.0001

H2: İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Korelasyon Katsayısı (r = -0.38): Korelasyon katsayısı, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin orta düzeyde negatif olduğunu göstermektedir. Bu, iş yerindeki olumsuz davranışlar ve saygısızlık arttıkça, çalışanların örgütleriyle özdeşleşme seviyelerinin düştüğünü ifade eder. Yani, çalışanlar iş yerinde olumsuz deneyimler yaşadıklarında, kendilerini organizasyonlarının bir parçası olarak görme eğilimleri azalır.

p-değeri (0.0005): p-değeri, ilişkinin tesadüfi olup olmadığını belirler ve burada 0.0005 değeri, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Bu, elde edilen ilişkinin tesadüf olmadığını ve gerçekten mevcut olduğunu doğrular.

İş yeri nezaketsizliği, çalışanların organizasyonlarıyla duygusal bağlarını ve aidiyetlerini zayıflatabilir. Nezaketsizlik, dışlanma, küçümseme ve benzeri olumsuz etkileşimler, çalışanların iş yerine olan aidiyetlerini etkileyebilir. Özdeşleşme, bireylerin kendilerini organizasyonlarının bir parçası olarak görme duygusudur. Ancak, iş yerindeki olumsuz davranışlar, bu duyguyu zayıflatabilir ve çalışanların organizasyonlarına olan bağlılıklarını azaltabilir.

Sonuç olarak, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar iş yerinde saygısızlıkla

karşılaştıkça, kendilerini organizasyonla özdeşleştirme düzeylerini kaybedebilir ve bu durum organizasyonun kültürüne ve performansına zarar verebilir.

Çizelge 4.10: Hipotez 2'e Ait Test Sonuçları

Hipotez	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	-0.38	0.0005

H3: Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Korelasyon Katsayısı (r = 0.62): Korelasyon katsayısı, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönde olduğunu belirtmektedir. Bu, örgüte duyulan bağlılık arttıkça, çalışanların organizasyonlarına duydukları aidiyetin ve özdeşleşmenin de artacağı anlamına gelir. Çalışanlar, örgütlerine duydukları bağlılıkla birlikte, organizasyonlarının değerleri ve kültürüyle daha fazla özdeşleşirler.

p-değeri (0.0001): p-değeri, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve tesadüfi olmadığını gösterir. Buradaki p-değeri, bu ilişkinin geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlar. Örgütsel bağlılık ve özdeşleşme arasındaki ilişki, sadece örnekleme gözlemlenen bir durum değil, genel olarak geçerli bir sonuçtur.

Örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyonlarına duyduğu sadakat, bağlılık ve duygusal bağlıdır. Çalışanlar, organizasyona ne kadar bağlı hissederse, organizasyonlarının bir parçası olarak kendilerini o kadar fazla görürler. Bu da özdeşleşmeyi artırır. Özdeşleşme, bir çalışanın kendini organizasyonunun bir parçası olarak görmesi, örgütün hedefleri ve değerleriyle özdeşleşmesi anlamına gelir. Bağlılık düzeyleri arttıkça, çalışanlar işyerlerine karşı daha fazla aidiyet hissederler, organizasyona karşı duydukları güven ve bağlılık artar. Bu ilişki, organizasyonların çalışan bağlılığını güçlendirmek için özdeşleşmeye yönelik stratejiler geliştirmelerinin önemini ortaya koymaktadır. Çalışanlar, organizasyonlarının değerleriyle örtüşen bir çalışma ortamı oluşturulursa, bu durum bağlılıklarını ve özdeşleşmelerini pekiştirir, bu da organizasyonun verimliliğini ve başarı şansını artırır.

Sonuç olarak, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Bu, çalışanların organizasyonlarına olan bağlılıklarını

arttırdıkça, kendilerini o organizasyonun bir parçası olarak görme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Çizelge 4.11: Hipotez 3'e Ait Test Sonuçları

Hipotez	Korelasyon Katsayısı (r)	p-değeri
Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	0.62	0.0001

H4: İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılığına etkisi, özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanlarına göre farklılık gösterir.

t-istatistiği (2.34): t-istatistiği, iki grup arasında (özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları) iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirten bir değeri ifade eder. Bu istatistik, gruplar arasında ölçülen farkın tesadüfi olmadığını ve güvenilir bir fark olduğunu doğrular.

p-değeri (0.02): p-değeri, elde edilen farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. p-değerinin 0.05'ten küçük olması, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koyar.

İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları arasında farklılık göstermektedir. Bu durum, her iki grubun iş yerinde karşılaştıkları nezaketsizlik türleri ve profesyonel etkileşimlerinin farklılıklarından kaynaklanabilir. Örneğin, özel güvenlik görevlileri genellikle daha düşük statülü pozisyonlarda olabilirken, ofis çalışanları daha farklı sosyal ve profesyonel etkileşimlerde bulunurlar. Bu farklılıklar, iş yeri nezaketsizliğinin her iki grup üzerindeki etkisini farklı şekilde şekillendirebilir.

Sonuç olarak, iş yeri nezaketsizliğinin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını zayıflatma derecesi, pozisyonlarına ve çalışma ortamlarına göre değişiklik gösterebilir. Bu durum, her grup için uygun stratejiler geliştirilmesi gerektiğini ve iş yeri nezaketsizliğinin farklı gruplara özgü olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Çizelge 4.12: Hipotez 4'e Ait Test Sonuçları

Hipotez	t-istatistiği	p-değeri
İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılığına etkisi, özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanlarına göre farklılık gösterir.	2.34	0.02

H5: İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanlarına göre farklılık gösterir.

t-istatistiği (1.89): t-istatistiği, özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları arasındaki farkın büyüklüğünü ölçer. Bu değer, iki grup arasında iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisiyle ilgili farkın var olduğunu gösterse de, bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için p-değerine başvurulur.

p-değeri (0.06): p-değeri, elde edilen farkın istatistiksel anlamlılık sınırının dışında olduğunu gösterir. Çünkü p-değeri 0.05'ten büyüktür ($0.06 > 0.05$), bu da iş yeri nezaketsizliğinin özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları arasındaki örgütsel özdeşleşmeye etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ifade eder.

İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında anlamlı bir fark göstermemektedir. p-değeri 0.05'ten büyük olduğundan, iki grup arasında iş yeri nezaketsizliğinin özdeşleşme üzerindeki etkisine ilişkin farkın tesadüfi olabileceği anlamına gelir. Bu, her iki grup için de iş yeri nezaketsizliğinin benzer bir etkisi olduğunu ve organizasyonel özdeşleşmenin bu bağlamda pozisyonlardan bağımsız olarak benzer bir şekilde etkilendiğini gösterir.

Sonuç olarak, iş yeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşme üzerinde çalışanların pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Bu durum, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin, pozisyon farklarından bağımsız bir şekilde tüm çalışanlar için benzer olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.13: Hipotez 5'e Ait Test Sonuçları

Hipotez	t-istatistiği	p-değeri
İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanlarına göre farklılık gösterir.	1.89	0.06

5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma

Bu araştırmada, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkileri kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında yapılan hipotez testleri, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur ($r = -0.45$, $p < 0.001$). Bu durum, iş yerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların örgütlerine olan duygusal ve normatif bağlılıklarının azaldığını göstermektedir. Özellikle, çalışanların örgütsel hedeflere olan bağlılıklarının düşmesi, işten ayrılma niyetlerinin artmasına ve örgütsel performansın olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir.

İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki de negatif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir ($r = -0.38$, $p < 0.001$). Bu sonuç, çalışanların iş yerinde saygısız ve kaba davranışlara maruz kaldıklarında kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görmekte zorlandıklarını göstermektedir. Literatürde de iş yeri nezaketsizliği algısının, bireylerin örgütle olan psikolojik bağlarını zayıflattığı ve kurumsal kimlikle özdeşleşme süreçlerini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Cortina vd., 2001; Pearson ve Porath, 2005).

Çalışmada, iş yeri nezaketsizliğinin etkisinin çalışanların pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel özdeşleşmeye etkisinin özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir ($p = 0.06$). Bu bulgu, her iki çalışan grubunun da iş yeri nezaketsizliği karşısında benzer düzeyde olumsuz etkilendiğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koyan önceki çalışmalarla uyumludur. Daha önce yapılan araştırmalarda, iş yeri nezaketsizliği yaşayan çalışanların örgütlerine duydukları güvenin azaldığı ve örgüte olan aidiyet duygularının zayıfladığı bulunmuştur (Andersson ve Pearson, 1999; Lim ve Cortina, 2005).

Özellikle, Pearson ve Porath (2009) iş yeri nezaketsizliğinin çalışanlar arasında psikolojik tükenmişlik yarattığını ve örgütsel bağlılığı doğrudan olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Benzer şekilde, Raver ve Nishii (2010), iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütleriyle özdeşleşme süreçlerini bozduğunu ve bunun uzun vadede işten ayrılma niyetini artırabileceğini göstermiştir.

Ancak, bazı araştırmalar iş yeri nezaketsizliğinin etkilerinin çalışanların algılarına ve örgütsel destek mekanizmalarına bağlı olarak değişebileceğini öne sürmektedir (Sliter vd., 2012). Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların iş yeri nezaketsizliğinin olumsuz etkilerinden daha az etkilendikleri görülmüştür.

Bu araştırmanın sonuçları da benzer bir bulguyu desteklemektedir. İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, bireylerin örgütsel destek algılarına bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarına yönelik destekleyici politikalar geliştirmesi, iş yeri nezaketsizliğinin olumsuz etkilerini azaltmada kritik bir faktör olabilir.

Bu araştırma, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri detaylı bir şekilde inceleyerek alanyazına önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışmanın en önemli katkıları şunlardır:

- **Özel güvenlik görevlileri ve ofis çalışanları arasındaki farkların araştırılması:** Literatürde özel güvenlik görevlilerinin iş yeri nezaketsizliği algılarına dair sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışma, bu boşluğu doldurarak farklı meslek gruplarının iş yeri nezaketsizliği deneyimlerini karşılaştırmıştır.
- **İş yeri nezaketsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi:** Önceki çalışmalarda daha çok örgütsel bağlılık odaklı değerlendirmeler yapılırken, bu çalışmada örgütsel özdeşleşme boyutu da ele alınmıştır.

- **Bankacılık sektörüne özgü bir analiz sunulması:** Çalışma, İstanbul merkezli bir bankanın operasyon ve teknoloji merkezi çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olup, finans sektöründeki iş yeri nezaketsizliği dinamiklerine dair önemli bilgiler sunmaktadır.

Bununla birlikte, araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır:

- Çalışma yalnızca belirli bir banka çalışanlarını kapsadığından, sonuçların diğer sektörlerle genellenebilirliği kısıtlıdır.
- Nicel bir araştırma olduğu için, iş yeri nezaketsizliğinin bireyler üzerindeki psikolojik etkilerini derinlemesine anlamak için nitel araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.
- Çalışmada kesitsel bir tasarım kullanılmıştır; bu nedenle, neden-sonuç ilişkisi kesin olarak belirlenmemektedir.

Genel olarak, bu araştırmanın bulguları, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Özellikle, özel güvenlik görevlileri iş yeri nezaketsizliğine daha fazla maruz kalmakta, ancak örgütsel özdeşleşme açısından ofis çalışanları ile aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmanın sonuçları, iş yerinde nezaketsizliğin önlenmesine yönelik kurumsal politikaların geliştirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Örgütlerin, iş yeri nezaketsizliğini azaltmaya yönelik önleyici stratejiler geliştirmesi ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirecek uygulamaları hayata geçirmesi büyük önem taşımaktadır.

5.2 Sonuç

Bu çalışmada, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde incelenmiş ve elde edilen bulgular ışığında önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma bulguları, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, çalışanların iş yerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının onların örgütsel bağlılıklarını önemli ölçüde azalttığı belirlenmiştir.

İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde, çalışanların iş yerinde saygısız, kaba veya dışlayıcı davranışlara maruz kalmalarının örgüte duydukları duygusal bağlılığı zayıflattığı görülmüştür. Araştırma sonuçları, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından da değerlendirilmiştir. Buna göre, iş yeri nezaketsizliği özellikle duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilemiş, çalışanların örgüte duyduğu aidiyet duygusunda azalmaya yol açmıştır. Bu durum, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli ve saygı gören bireyler olarak hissetmediklerinde, örgütleriyle olan bağlarını zayıflatmalarıyla açıklanabilir. Ayrıca, devamlılık bağlılığının da benzer şekilde azaldığı görülmüştür; çalışanlar, iş yerinde nezaketsizliğe maruz kaldıklarında, uzun vadede o örgütte kalma yönündeki eğilimlerini de kaybetmektedirler.

Örgütsel özdeşleşme açısından değerlendirildiğinde ise, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görme düzeyini azalttığı tespit edilmiştir. Çalışanlar, örgüt içinde saygı görmemeleri veya dışlanmaları durumunda, örgütün kimliği ile özdeşleşmekte zorlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin düşük olması, çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve performansı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır.

Çalışmada, özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında iş yeri nezaketsizliği algısı açısından farklılıklar olup olmadığı da incelenmiştir. Araştırma bulguları, özel güvenlik görevlilerinin iş yeri nezaketsizliğine ofis çalışanlarına kıyasla daha fazla maruz kaldıklarını göstermiştir. Bu durum, özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılıklarının da daha fazla zarar gördüğünü ortaya koymaktadır.

Buna karşın, örgütsel özdeşleşme açısından özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Her iki çalışan grubunun da iş yeri nezaketsizliğine maruz kaldıklarında örgütle özdeşleşme düzeylerinde benzer bir azalma yaşadıkları belirlenmiştir. Bu sonuç, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların statüsünden bağımsız olarak örgütsel özdeşleşmelerini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Özetle, bu araştırmanın temel bulguları şu şekilde sıralanabilir:

- İş yeri nezaketsizliği, çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. Çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışlar, örgüte duydukları güveni ve aidiyeti zayıflatmaktadır.
- İş yeri nezaketsizliği, örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte zorlanmakta ve bu durum iş performanslarını olumsuz etkilemektedir.
- Özel güvenlik görevlileri, iş yeri nezaketsizliğine ofis çalışanlarından daha fazla maruz kalmaktadır. Bu durum onların örgütsel bağlılıklarını daha fazla etkilemektedir.
- Örgütsel özdeşleşme açısından özel güvenlik görevlileri ile ofis çalışanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
- İş yeri nezaketsizliği, çalışanların işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Bu sonuçlar, iş yerinde nezaketsizliği önlemeye yönelik örgütsel politikaların geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu bulgular, iş yerinde nezaketsizliği azaltmaya yönelik önlemlerin, yalnızca bireysel çalışan deneyimini değil, aynı zamanda örgütün genel verimliliğini ve sürdürülebilirliğini artırabileceğini göstermektedir. Çalışanların örgütsel bağlılığını ve özdeşleşmesini artırmak için yöneticilerin nezaket temelli liderlik anlayışını benimsemeleri ve iş yeri kültüründe olumlu bir değişim yaratmaları gerekmektedir.

Sonuç olarak, iş yeri nezaketsizliği yalnızca bireysel düzeyde psikolojik ve duygusal olumsuzluklara yol açmakla kalmayıp, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi kritik faktörleri de doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, iş yerinde nezaketsizliği önlemeye yönelik stratejik adımların atılması, çalışanların bağlılıklarını artırarak, örgütsel performansın yükselmesine katkı sağlayacaktır.

Bu sonuçlar, iş yerinde nezaketsizliği önlemeye yönelik örgütsel politikaların geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

5.3 Öneriler

Bu çalışmada elde edilen bulgular, iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki olumsuz etkilerini açık

bir şekilde ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, iş yerinde nezaketsizliği önlemeye ve azaltmaya yönelik çeşitli stratejik öneriler geliştirilmesi gerekmektedir. Aşağıda, iş yeri nezaketsizliğini en aza indirmek ve örgütsel bağlılığı artırmak adına önerilen çözüm yolları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

İş yeri nezaketsizliğinin önlenmesi için öncelikli olarak örgüt kültürünün gözden geçirilmesi ve saygıya dayalı bir iş ortamının oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve liderlerin çalışanlarla olan ilişkilerinde daha fazla empati ve nezaket göstermesi teşvik edilmelidir. Öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- **Kurumsal Değerlerin Belirlenmesi:** Örgütler, iş yerinde etik ve saygılı davranışların teşvik edildiği bir kültür oluşturmalıdır. Bu doğrultuda, iş yeri politikalarında nezaketin önemi vurgulanmalı ve bu değerlerin çalışanlar tarafından benimsenmesi sağlanmalıdır.
- **Liderlik Eğitimleri:** Yöneticilere, insan ilişkileri, çatışma yönetimi ve psikolojik güvenlik konularında eğitimler verilmelidir. Nezaket odaklı liderlik anlayışı, iş yerindeki genel atmosferi olumlu yönde etkileyecektir.
- **Rol Model Olarak Liderler:** Üst düzey yöneticiler ve ekip liderleri, çalışanlarına saygılı davranışları ile örnek olmalı, böylece olumlu bir örgütsel iklim oluşturulmasına öncülük etmelidir.

İş yeri nezaketsizliği ile mücadelede örgütlerin belirli önleme mekanizmaları geliştirmesi ve uygulaması gerekmektedir. Bu kapsamda öneriler şu şekildedir:

- **Sıfır Tolerans Politikası:** İş yerinde nezaketsiz davranışlara karşı sıfır tolerans politikası benimsenmelidir. Bu politika, çalışanların saygılı bir ortamda çalışmasını garanti altına alacak ve örgütün genel işleyişine olumlu katkılar sağlayacaktır.
- **Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizmaları:** Çalışanların iş yerinde yaşadıkları olumsuz durumları anonim olarak bildirebileceği etkili bir geri bildirim ve şikâyet sistemi oluşturulmalıdır. Anonim anketler ve geri bildirim kutuları gibi yöntemler, çalışanların yaşadığı sorunları rahatlıkla ifade etmelerini sağlayabilir.
- **Düzenli Denetimler ve Değerlendirmeler:** Örgütler, iş yeri nezaketsizliği ile ilgili düzenli değerlendirmeler yapmalı ve iş ortamındaki değişiklikleri izlemelidir.

Çalışanların iş yeri nezaketsizliği konusunda bilinçlendirilmesi, olumsuz davranışların önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda önerilen eğitim programları şunlardır:

- **Nezaketsiz Davranışları Tanıma ve Önleme Eğitimleri:** Çalışanlara yönelik düzenlenecek seminerlerde, iş yeri nezaketsizliğinin belirtileri, sonuçları ve önleme yolları hakkında bilgiler verilmelidir.
- **Psikolojik Dayanıklılık ve Stres Yönetimi Eğitimleri:** Özellikle yüksek stres altında çalışan gruplar için stres yönetimi ve psikolojik dayanıklılık programları sunulmalıdır. Bu programlar, çalışanların zorlayıcı durumlarla daha sağlıklı bir şekilde başa çıkmalarını sağlayacaktır.
- **İş Yerinde Etkili İletişim ve Empati Geliştirme Seminerleri:** Çalışanların birbirleriyle etkili ve saygılı iletişim kurabilmeleri için düzenli olarak iletişim becerilerini geliştiren atölye çalışmaları düzenlenmelidir.

Araştırmada elde edilen bulgular, özel güvenlik görevlilerinin iş yeri nezaketsizliğine ofis çalışanlarına kıyasla daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Bu nedenle, özel güvenlik görevlileri için ayrı politikalar geliştirilmesi gerekmektedir:

- **Psikolojik Destek Mekanizmaları:** Özel güvenlik görevlileri için psikolojik destek hatları veya danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır. Bu sayede, yüksek stres altında çalışan güvenlik görevlilerinin psikolojik dayanıklılıkları artırılabilir.
- **Örgütsel Aidiyeti Güçlendirme Programları:** Güvenlik görevlilerinin örgüt ile daha fazla özdeşleşmelerini sağlamak adına, onlara yönelik sosyal etkinlikler ve aidiyet duygusunu artırıcı programlar düzenlenmelidir.

İş yerinde nezaketsizliğin uzun vadede izlenmesi ve kontrol edilmesi için örgütlerin belirli ölçüm sistemleri oluşturması gerekmektedir. Bu kapsamda:

- **Düzenli Çalışan Memnuniyeti Anketleri:** Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyelerini düzenli olarak değerlendiren anketler yapılmalıdır.
- **Performans Geri Bildirimi ve Değerlendirmeler:** Çalışanların performanslarını değerlendirirken sadece iş çıktıları değil, aynı zamanda iş yerindeki nezaket ve iş birliği düzeyleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

- **İş Yeri Nezaketsizliği Raporlaması:** Örgütler, yılda en az bir kez iş yeri nezaketsizliği ile ilgili rapor hazırlamalı ve bu rapor doğrultusunda gerekli önlemleri almalıdır.

Bu öneriler, iş yerinde nezaketsizliği azaltarak çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve özdeşleşmelerini artırmayı hedeflemektedir. İş yeri nezaketsizliği yalnızca bireysel bir sorun değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik açısından da önemli bir problem olduğundan, örgütlerin bu konuda stratejik adımlar atması gerekmektedir. Saygılı bir iş ortamı oluşturmak, çalışanların iş tatminini ve performansını olumlu yönde etkileyerek, örgütün sürdürülebilir başarısına katkı sağlayacaktır.



KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Abrams, D., Ando, K., ve Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social psychology bulletin*, 24(10), 1027–1039.
- Afşar, M. B. C. A. (2024). Kamu kurumlarında örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisine yönelik alan araştırması. *SOCIAL SCIENCES STUDIES JOURNAL (SSSJournal)*, 2(3), 32–43.
- Akar, V. (2024). İşyeri Nezaketsizliğine Maruz Kalmanın Çalışanlara Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı ve Psikolojik Sahiplenmenin Düzenleyici Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(42), 533–552.
- Aktürk, A. (2024). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşe Tutkunluğun Aracılık Rolü: Gaziantep İlinde Bir Alan Çalışması. 1–83.
- Alegre, I., Mas-Machuca, M., ve Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69(4), 1390–1395.
- Andersson, L. M., ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452–471.
- Arı, G. S., Bal, A. G. D. H., ve Bal, A. G. D. E. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–166.
- Arkonaç, S. A. (1999). Gruplararası ilişkiler ve sosyal kimlik teorisi. *İstanbul: Alfa*.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325–374.
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20–39.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31–51.
- Atav, P. (2020). İşyeri Nezaketsizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: Hizmet Sektörü Örneği (ss. 1–100).
- Atay, S. (2006). *Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bakan, İ. (2011). Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar. *Ankara: Gazi Kitabevi*.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde: örgütsel bağlılık*. Nobel.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: kuram stratejisi ve taktikleri*. Pegem A Yayıncılık.
- Bartel, C. A. (2001). Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative science quarterly*, 46(3), 379–413.
- Barutcu, K. (2015). *Kamu personelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Batga, B., ve Ceyhan, S. (2024). İşyeri nezaketsizliğinin çalışanlar üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Çukurova Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 250–262.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, 59, 125–139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R., ve Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331–343.
- Beşen, S. (2024). *Kurum İçi Halkla İlişkiler ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu İdaresinde Alan Araştırması*. 1–112.
- Beugr, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091–1104.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*.
- Blau, G., ve Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(4), 595–614.
- Boros, S. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, 12(1), 1–28.
- Bowling, N. A., ve Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemiadamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brammer, S., He, H., ve Mellahi, K. (2015). Corporate social responsibility, employee organizational identification, and creative effort: The moderating impact of corporate ability. *Group & Organization Management*, 40(3), 323–352.

- Buchanan, D. A., ve Huczynski, A. A. (2010). *Organizational behaviour*. Pearson education.
- Burke, R. J. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International journal of sociology and social policy*, 23(8/9), 129–157.
- Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 3(9), 1011–1027.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakınberk, A., Derin, N., ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89–121.
- Çakınberk, A. K., Derin, N., ve Demirel, E. T. (2011). Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık. *Sivas: Asitan Yayıncılık*, 101.
- Candan, H., ve Yetim, Ş. (2018). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma: Karaman Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3440–3454.
- Carmeli, A., Gilat, G., ve Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of management studies*, 44(6), 972–992.
- Carter, S. L. (1998). *Civility: Manners, morals, and the etiquette of democracy*. New York: Basic Books.
- Cascio, W. F. (1991). *Costing human resources* (C. 21). South-Western Educational Publishing Boston, MA.
- Castano, E., Leidner, B., ve Slawuta, P. (2008). Social identification processes, group dynamics and the behaviour of combatants. *International review of the Red Cross*, 90(870), 259–271.
- Çekmecelioğlu, H. G., ve Dinçel, G. (2014). Çalışanların kurumsal itibara ilişkin algıları ve bu algıların örgütsel kıvanç, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri: Doğu Marmara Bölgesi plastik ambalaj sanayi üzerinde bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 79–94.
- Chan, M. (2014). Social identity gratifications of social network sites and their impact on collective action participation. *Asian Journal of Social Psychology*, 17(3), 229–235.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., ve Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- Cropanzano, R. (1991). *Folger R.: Procedural Justice and Worker Motivation in Steers, RM–Porter, LW: Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill Inc.

- Cropanzano, R., ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874–900.
- Darican, Ş. (2019). *Hastanelerde personel güçlendirmenin iş tatmini, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve buna yönelik bir araştırma*.
- Delen, M. G. (2011). Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 53, 43–58.
- Demir, B. (2023). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve Bireysel Performansa Etkisinde Çalışanlarla Hisse Paylaşımının Aracı Rolü*. 1–225.
- Demirel, A. (2022). *Mesleki Tatmin Düzeyinin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma*.
- Demirel, Y. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım*.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. *İletişim araştırmaları*, 1(1), 123–144.
- Dinar, C., ve Türköz, T. (2024). Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bir Kamu Kurumunda İnceleme. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 11(104), 534–544.
- Dion, M. J. (2006). *The impact of workplace incivility and occupational stress on the job satisfaction and turnover intention of acute care nurses*. University of Connecticut.
- Dormann, C., ve Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 483–504.
- Durmuş, H. (2015). *Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239–263.
- Düzgün, F. (2024). İşyeri Nezaketsizliği ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Paternalistik Liderliğin Düzenleyici Rolü. *İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ*, 15(1), 1–126.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, 7(4), 207–230.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*, 20(1/2), 16–27.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Elkovan, C. G. (2019). *Örgüt kültürü algısının örgüte bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. Marmara Üniversitesi (Türkiye).

- Enli Kalmaz, P. (2018). *Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma.*
- Ertaş, H., ve Kıraç, F. Ç. (2018). Sağlık sektöründe mobbing. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 4(2), 36–46.
- Eryılmaz, A. (2010). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi. *Hacettepe Üniversitesi.*
- Felblinger, D. M. (2008). Incivility and bullying in the workplace and nurses' shame responses. *Journal of Obstetric, Gynecologic ve Neonatal Nursing*, 37(2), 234–242.
- Ferguson, M. (2012). You cannot leave it at the office: Spillover and crossover of coworker incivility. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 571–588.
- Gibney, R. A. Y., Zagenczyk, T. J., Fuller, J. B., Hester, K. I. M., ve Caner, T. (2011). Exploring organizational obstruction and the expanded model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1083–1109.
- Gkorezis, P., Panagiotou, M., ve Theodorou, M. (2016). Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification. *Journal of advanced nursing*, 72(10), 2381–2388.
- Gökçe, C. G. (2023). *X ve Y Kuşakları Ekseninde, Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık: Bankacılık/Finans ve Tekstil İş Kollarında Karşılaştırmalı Bir Çalışma.* 1–99.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37–56.
- Güleryüz, E. (2010). *Öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkisi.*
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. (Yüksek Lisans Tezi).*
- Hasan, G., Oktay, E., ve Gökçe, Ö. G. H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış.*
- Haslam, S. A., Eggins, R. A., ve Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(1), 83–113.
- Hewapathirana, G. I. (2011). The role of social identity in internationalization of women-owned small businesses in Sri Lanka. *Journal of Asia business studies*, 5(2), 172–193.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., ve White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social psychology quarterly*, 255–269.
- Hortaçsu, N. (1998). *Grup içi ve gruplar arası süreçler.* İmge Kitabevi.

- Hutton, S. A. (2006). Workplace incivility: State of the science. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 36(1), 22–27.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Konya: Çizgi Kitabevi*, 77.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., ve Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of applied psychology*, 82(3), 444.
- İşbaşı, J. Ö., Güvenin, Ç. Y. D., ve Davranışının, Ö. A. İ. A. V. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü, *Yönetim Araştırmaları Dergisi. Ekim*, 1(1), 51–73.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 6(11), 160–177.
- İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(01).
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195–216.
- İşıkay, Ç. (2018). İşyeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Muğla ili kamu hastaneleri birliğinde görev yapan hemşireler üzerine bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muğla*.
- Johnson, P. R., ve Indvik, J. (2001). Slings and arrows of rudeness: Incivility in the workplace. *Journal of Management Development*, 20(8), 705–714.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*.
- Karayılan, Y. D. (2023). *Bankacılık Sektöründe Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Özdeşleşme ve Takım Tepkiselliği Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: TR 63 Bölgesinde Bir Uygulama*. 1–170.
- Kaur, B., Mohindru, P. D., ve Pankaj, M. (2013). Antecedents of turnover intentions: A literature review. *Global Journal of Management and business studies*, 3(10), 1219–1230.
- Kaya, H. (2022). *İşyeri Nezaketsizliği ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolünün İncelenmesi*. 1–105.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği*.
- Kayacı, Ü. (2014). Akademik Ortamlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Yılmazlık. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 67–78.

- Kazoleas, D., Kim, Y., ve Anne Moffitt, M. (2001). Institutional image: a case study. *Corporate Communications: an international journal*, 6(4), 205–216.
- Kemer, E. (2017). *Örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü: Nevşehir ilindeki konaklama işletmelerinde bir araştırma*.
- King, L. A., ve King, D. W. (1990). Role conflict and role ambiguity: A critical assessment of construct validity. *Psychological Bulletin*, 107(1), 48.
- Kızıloğlu, E. (2019). *İşyeri Nezaketsizliğinin Bilgi Paylaşma Tutumu ve İş Çıktıları Üzerindeki Etkisi: Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü*.
- Köse, O. (2014). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması*. Sakarya Üniversitesi (Türkiye).
- Kurtoğlu, C. (2023). *Örgütsel özdeşleşmenin işe karşı tavırlara etkisi*.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., ve Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836–844.
- Lewis, P. S., ve Malecha, A. (2011). The impact of workplace incivility on the work environment, manager skill, and productivity. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 41(7/8), S17–S23.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165–184.
- Lim, S., ve Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of applied psychology*, 90(3), 483.
- Lim, S., Cortina, L. M., ve Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of applied psychology*, 93(1), 95.
- Lim, S., ve Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of occupational health psychology*, 16(1), 95.
- Livingston, M. M., Burley, K., ve Springer, T. P. (1996). The importance of being feminine: Gender, sex role, occupational and marital role commitment, and their relationship to anticipated work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11(5), 179.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: RandMcNally*, 2(5), 360–580.
- Loh, J., Restubog, S. L. D., ve Zagenczyk, T. J. (2010). Consequences of workplace bullying on employee identification and satisfaction among Australians and Singaporeans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(2), 236–252.
- Lutgen-Sandvik, P. (2003). The communicative cycle of employee emotional abuse: Generation and regeneration of workplace mistreatment. *Management communication quarterly*, 16(4), 471–501.

- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel psychology*, 48(2), 309–333.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Mamacı, M. (2023). Workplace Aggression and Violence. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 5(8), 187–212.
- Martin, R. J., ve Hine, D. W. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 477.
- Memiş, K. (2023). *İstanbul İlinde Özel Dal Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşyeri Nezaketsizliği, Örgütsel Sinizim, Görev Bağımlılığı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler*. 1–203.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
- Milam, A. C., Spitzmueller, C., ve Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of occupational health psychology*, 14(1), 58.
- Mirela, B., ve Mădălina-Adriana, C. (2011). Organizational stress and its impact on work performance. *Conference Proceedings, European Integration–New Challenges*, 1622–1628.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Morrow, P. C., ve Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of vocational behavior*, 34(1), 40–56.
- Namie, G., ve Namie, R. (2003). Anti-bullying advocacy: an unrealized EA opportunity. *Journal of Employee Assistance*, 33(20), 9.
- Natunann, S. E., Bies, R. J., ve Martin, C. L. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Proceedings*, 1995(1), 89–93.
- Neuman, J. H., ve Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of management*, 24(3), 391–419.
- Oltulu, E. E. (2021). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma*.
- Onay, F. N. (2020). *Yönetmelik ve İşyeri Nezaketsizliğinin Görev Performansı Üzerindeki Etkileri: Örgütsel Çekiciliğin Aracı Rolü*. 1–96.
- Önen, Z. (2024). *Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları: Bir Karma Yöntem Araştırması*. 1–278.

- Organ, D. W., ve Greene, C. N. (1981). The effects of formalization on professional involvement: A compensatory process approach. *Administrative Science Quarterly*, 237–252.
- Ottinot, R. C. (2008). *The development and validation of the perceived workplace civility climate scale*.
- Özbek, F. M., ve Umarov, A. (2010). Prosedürel adalet, dağıtımsal adalet ve değersel bağlılık ilişkisi: bir yapısal eşitlik modeli uygulaması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.
- Özdemir, S. (2020). *İşyeri Nezaketsizliği ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Arasındaki İlişkide Negatif Duygulanımın Rolü. (Yüksek Lisans Tezi)*. 1–128.
- Özince, S. (2024). *Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Optisyenlik Mesleği Üzerine Bir Araştırma*. 1–87.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 2. Basım.
- Özkoç, A. G. (2016). Job autonomy and work alienation: organizational and occupational identification as a mediator. *European Journal of Business and Management*, 8(11), 61–73.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri: Kırklareli örneği*. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Z., ve Şeremet, G. G. (2021). Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi (Ankara İli Bir Kamu Hastane Örneği). *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(4), 1805–1829.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., ve Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational dynamics*, 29(2), 123–137.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., ve Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human relations*, 54(11), 1387–1419.
- Pearson, C. M., ve Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7–18.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Bursa Uludag University (Türkiye).
- Polat, M., ve Meyda, C. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153–170.
- Popoola, J. K. (2005). *Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction*. Howard University.
- Porath, C. L. (2010). The Cost of Bad Behavior. *Organizational Dynamycs*.
- Porath, C. L., ve Pearson, C. M. (2010). The Cost of Bad Behavior. *Organizational Dynamics*, 39(1), 64–71. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.10.006>
- Rai, S. (2002). Preventing workplace aggression and violence--a role for occupational therapy. *Work*, 18(1), 15–22.

- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of management Review*, 12(3), 460–471.
- Rasul-Zada, A. (2021). *İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi)*. 1–138.
- RJ, B. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on negotiation in organizations*, 1, 43–55.
- Sağlam Görken, K. (2023). *İşyeri Nezaketsizliğinin İşyeri Manevriyatına Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Rolü: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. 1–145.
- Şahin, M. (2025). *Kamu Spor Örgütlerinde Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Adalet Algı Düzeyinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgüt İkliminin Aracı Rolü*. 1–257.
- Şap, Ö. (2016). *Bilgi yönetim ortamı ile işe adanmışlık örgütsel bağlılık ve algılanan bireysel performans ilişkisi: Bir araştırma*.
- Sayğan, F. N. (2013). *Kurumsal sürdürülebilirliğin iş tatminine ve duygusal bağlılığa etkisi*. Marmara Üniversitesi (Türkiye).
- Seçtim, H., ve Erkul, H. (2021). Kamu Kurumlarında Yapısal Güçlendirmenin Personelin Örgütsel Özdeşleşme ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkileri. *TroyAcademy*, 6(1), 249–285.
- Serbest, A. (2024). *Kurumsallaşma Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi'nde İşten Ayrılma Niyetinin Aracılık Rolü: İstanbul'da Beyaz Yakalılar Üzerinde Bir Araştırma*. 1–203.
- Shea, T. H. (2000). Workplace Violence Turning Down The Heat. *Workplace Violence Prevention Report*, 6.
- Shearman, M. S. (2013). American workers' organizational identification with a Japanese multinational manufacturer. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1968–1984.
- Singh, J. (1993). Boundary role ambiguity: Facets, determinants, and impacts. *Journal of Marketing*, 57(2), 11–31.
- Şirin, M. S. (2023). *Örgütsel Özdeşleşme Duygusal Emek, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve A-B Tipi Kişilik Özellikleri: Durumsal Aracılık Modeli*.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261–278.
- Sliter, M., Sliter, K., ve Jex, S. (2012). The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 121–139.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., ve Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 44(5), 1051–1062.
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. Anadolu University (Türkiye).

- Sönmez, M. Ö. (2022). *İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. 1–229.
- Soyman, T. (2024). *İşyeri Nezaketsizliği: Sağlık Sektöründe Ampirik Bir Çalışma*. 1–261.
- Söyük, S., Kocabey, A., ve Gün, İ. (2019). Workplace incivility and workplace ostracism in healthcare workers. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 8(8), 48–54.
- Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., ve Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of nursing management*, 17(3), 302–311.
- Stets, J. E., ve Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224–237.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1978). Intergroup behavior. *Introducing social psychology*, 401(466), 149–178.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (2003). The social identity theory of intergroup behavior. *Social psychology*, 4, 73–98.
- Taştan, Ö. G. D. S. B. (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.
- TDK Sözlüğü. (2025a). *Bağlılık*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=baglilik>
- TDK Sözlüğü. (2025b). *Kimlik*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=kimlik>
- TDK Sözlüğü. (2025c). *Nezaketsizlik*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=nezaketsizlik%0A>
- TDK Sözlüğü. (2025d). *Örgüt*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=orgut>
- TDK Sözlüğü. (2025e). *Özdeş*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=ozdes>
- Tekin, Ş. (2025). *Okullarda Örgütsel Dedikodu, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. 1–118.
- Tuna, M., ve Gürlek, M. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri - Theoretical Foundations of Organizational Identification in Terms of Social Identity Theory. *Journal of Business Management and Economic Research*, 2(3), 39–48. <https://doi.org/10.29226/TR1001.2018.35>
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183–206.
- Ufkes, E. G., Otten, S., van der Zee, K. I., ve Giebels, E. (2012). Neighborhood conflicts: the role of social categorization. *International Journal of Conflict Management*, 23(3), 290–306.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265–283.

- Van Knippenberg, D., ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571–584.
- Van Veelen, R., Otten, S., Cadinu, M., ve Hansen, N. (2016). An integrative model of social identification: Self-stereotyping and self-anchoring as two cognitive pathways. *Personality and social psychology review*, 20(1), 3–26.
- Varışlı, N. (2019). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi: Ankara ilindeki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*.
- Williams, L. J., ve Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, 71(2), 219.
- Yawer, T., Soomro, R. H., ve Rashid, S. (2019). The mediating role of organizational cynicism in causing work alienation in higher educational institutions. *Journal of Business Strategies*, 13(1), 89–108.
- Yıldız, S., ve Eliş Yıldız, S. (2009). *Bullying ve depresyon arasındaki ilişki: Kars ilindeki sağlık çalışanlarında bir araştırma*.
- Yücel, İ., ve Çetinkaya, B. (2016). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği*.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: a concept analysis. *Nursing forum*, 36(2).

EKLER

Ek 1: Anket Formu

İş Yeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Özel Güvenlik Görevlileri ve Ofis Çalışanları Arasındaki Farklılaşmanın Araştırılması

Bu form, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularındaki algılarınızı değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve yalnızca akademik araştırma kapsamında analiz edilecektir. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Bölüm – Demografik Sorular

1. Pozisyon

1. Özel Güvenlik Görevlisi
2. Ofis Çalışanı

2. Unvan

1. Özel Güvenlik Görevlisi
2. Özel Güvenlik |Vardiya Amiri
3. Özel Güvenlik |Güvenlik Amiri
4. Memur
5. Yetkili
6. II Müdür
7. Müdür Yardımcı
8. Birim Müdürü
9. Bölüm Müdürü

3. Cinsiyet

1. Erkek
2. Kadın

4. Yaş

1. 20-40 yaş
2. 40-55 yaş

3. 55 yaş ve üzeri

5.Medeni Durumu

1. Evli
2. Bekâr

6.Çocuk Sayısı

1. Yok
2. 1 Çocuk
3. 2 Çocuk
4. 3 Çocuk

7.Gelir Durumu

1. Zayıf
2. Orta
3. İyi

8.Eğitim Durumu

1. Lise
2. Ön Lisans
3. Lisans
4. Yüksek Lisans veya Doktora

9.Kurumdaki Çalışma Süresi

1. 1 yıldan daha az
2. 1-3 yıl arası
3. 3-8 yıl arası
4. 8-13 yıl arası
5. 13 yıl ve üzeri

10.Toplam Çalışma Süresi

1. 1 yıldan daha az
2. 1-3 yıl arası
3. 3-8 yıl arası
4. 8-13 yıl arası
5. 13 yıl ve üzeri

2. Bölüm –İş Yeri Nezaketsizliği Ölçme Testi

1. Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?

1-Hiçbir zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu Zaman, 5-Her zaman

2. Söylediklerinizi az önemseydiği ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?

1-Hiçbir zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu Zaman, 5-Her zaman

3. Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?

1-Hiçbir zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu Zaman, 5-Her zaman

4. Yalnızken ya da başkalarının yanında size profesyonel olmayan bir şekilde hitap etti mi?

1-Hiçbir zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu Zaman, 5-Her zaman

5. İş Yerindeki ilişkilerde sizi yok saydı mı ya da dışladı mı?

1-Hiçbir zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu Zaman, 5-Her zaman

6. Sorumluluk alanınıza giren bir konuda yaptığınız bir değerlendirmeyi şüphe ile karşıladı mı?

1-Hiçbir zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu Zaman, 5-Her zaman

7. İstemediğiniz halde sizi kişisel konularda bir tartışmaya sürüklemeye çalıştı mı?

1-Hiçbir zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu Zaman, 5-Her zaman

3. Bölüm -Örgütsel Bağlılık Ölçme Testi

a) Duygusal Bağlılık

1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

2. Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

3. Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

4. Çalıştığım işletmeye karşı duygusal bağlılık hissediyorum.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

5. Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

6. Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

b) Normatif Bağlılık

7. Şu anda bu işletmede çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

8. Çalıştığım işletmeden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

9. Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

10. Çalıştığım işletmeden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

11. Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

12. Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

c) Devamlılık Bağlılığı

13. Bu işletmede çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissediyorum.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

14. Eğer bu işletmeden ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

15. Çalıştığım işletmeden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

16. Bu işletme benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

17. Bu işletmedeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılmam.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

18. Bu işletmeye çok şey borçluyum.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

4. Bölüm -Örgütsel Özdeşleşme Ölçme Testi

1. Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

2. Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

3. Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

4. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

5. Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

6. Medyada çalıştığım kurumla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Bir Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

Ek 2: Etik Kurul Onayı



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Komisyonu

İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ - Etik Kurul Komisyonu
Tarih: 03/01/2025 11:33
Sayı: E-56365223-050.04-2025.137548.1



Sayı : E-56365223-050.04-2025.137548.1
Konu : Etik Kurul Kararı (İsmail Özdemir,
Ömer Çoban)

03.01.2025

Sayın Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR (Akademik Danışman)
Sayın Ömer ÇOBAN (Sorumlu Araştırmacı)

Üniversitemiz Etik Kurulunun 26.12.2024 tarihli ve 2024/12 sayılı toplantısında; 362611 barkod numaralı "İş Yeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Özel Güvenlik Görevlileri ve Ofis Çalışanları Arasındaki Farklılaşmanın Araştırılması" adlı başvurunuz görüşüldü. Yapılan görüşme sonunda 362611 barkod numaralı "İş Yeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Özel Güvenlik Görevlileri ve Ofis Çalışanları Arasındaki Farklılaşmanın Araştırılması" adlı başvurunuzun etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Feriha ERFAN KUYUMCU
Etik Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:
59DB36B7-6AFC-4805-B261-A08A12F97107
Adres: Cumhuriyet Mah. İlkbahar Sok. No:1
Telefon No: 444 5 438
Faks No: 0216 452 87 17
e-Posta: info@gedik.edu.tr
KEP Adresi: gedikuniversitesi@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-gedik-universitesi-ebys>

Ayrıntılı bilgi için: Şafak ÇELİK
Uzman
Telefon No: 444 5 438



ÖZGEÇMİŞ

Ömer Çoban

EĞİTİM DURUMU:

- **Lisans** : Eskişehir Anadolu Üniversitesi Maliye Bölümü
- **Y. Lisans** : İstanbul Gedik Üniversitesi, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

