



PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGISININ SOSYAL KAYTARMA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA (THE EFFECT OF PERCEIVED PSYCHOLOGICAL VIOLENCE ON SOCIAL LOAFING AND INTENTION TO QUIT WORK: A RESEARCH IN FOOD AND BEVERAGE ESTABLISHMENTS)

Menekşe ÖZTOPRAK^{1*} (orcid.org/0000-0003-4039-3657)

¹Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, Ankara, Türkiye

Özet

Çalışma ortamında işgörenlerin maruz kaldığı olumsuz davranışlar, çalışanların psikolojik durumunu ve işletmenin dinamiklerini negatif yönde etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda, psikolojik şiddet algısı, işgörenlerin sosyal kaytarma davranışları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir rol oynayabilir. Bu çalışmada psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Ankara'daki yiyecek içecek işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlara uygulanmak üzere, psikolojik şiddet, sosyal kaytarma ve işten ayrılma ölçeğini içeren anketler hazırlanmış olup, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen işgörelere, e-posta, whatsapp ve instagram yoluyla gönderilmiştir. Anketleri cevaplayarak dönüş sağlayan 438 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde, SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik bilgisayar yazılım programı kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla da SPSS.27 istatistiksel paket programında frekans, ortalama, pearson korelasyonu, regresyon, t-testi ve anova gibi istatistiksel analizler yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, işgörenlerin psikolojik şiddet algıları ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizinde de çalışanların psikolojik şiddet algılarının; sosyal kaytarma üzerine %16 ve işten ayrılma niyetleri üzerine de %0,7'lik bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın sonuçlarının, çalışma ortamı dinamiklerinin iyileştirilmesine, çalışanların psikolojik sağlığının korunmasına ve sosyal kaytarmasının azalmasına yönelik anlamlı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, Sosyal Kaytarma, İşten Ayrılma Niyeti

Abstract

Negative behaviors that employees encounter in the workplace significantly impact their psychological well-being and the dynamics of the organization. In this context, the perception of psychological violence may play a critical role in employees' social loafing behaviors and turnover intentions. This study aims to measure the effects of perceived psychological violence on social loafing and turnover intentions. A correlational survey model, one of the quantitative research methods, was employed in the study. The sample group consists of employees working in food and beverage businesses in Ankara. Questionnaires, including scales measuring psychological violence, social loafing, and turnover intentions, were prepared and distributed to employees selected through simple random sampling via email, WhatsApp, and Instagram. A total of 438 employees who completed and returned the questionnaires constituted the sample of the study. The survey results were analyzed using SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences) statistical software. To test the research hypotheses, various statistical analyses such as frequency, mean, Pearson correlation, regression, t-test, and ANOVA were conducted using the SPSS 27 software. The analysis revealed a significant relationship between employees' perceptions of psychological violence and their social loafing behaviors and turnover intentions. Furthermore, regression analysis indicated that employees' perceptions of psychological violence accounted for 16% of the variance in social loafing and 0.7% of the variance in turnover intentions. The findings of this research are expected to contribute meaningfully to improving workplace dynamics, protecting employees' psychological well-being, and reducing social loafing.

Keywords: Psychological Violence, Social Loafing, Intention to Quit Work

Giriş

İşletmelerin verimliliğinde rol oynayan çeşitli iç ve dış faktörler vardır. Bu faktörler, düşünüldüğünde teknoloji, yasalar, işletmelerin kuruldukları yere bağlı olarak fiziksel koşullar gibi dış faktörler, yönetim tarzı,

*Sorumlu yazar: tarhan@baskent.edu.tr

DOI: 10.33083/joghat.2024.461

liderlik, işgücü performansı gibi iç faktörler örnek olarak verilebilir. Bahsedilen iç ve dış faktörlerden işgücü performansının diğer faktörleri de etkileme özelliği olduğu düşüncesi ile bu düşüncenin araştırılmasında yarar görülmüştür. Bir işletmede işgörenlerin mutlu olup olmaması diğer iç ve dış faktörlerle birlikte işletme verimliliğini etkileyecektir. Bu düşünce biraz daha detaylı incelenecek olursa işletmelerin yönetim tarzı da konuya dahil olup psikolojik şiddet kavramının incelenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (She vd., 2020: 3). Konuya daha detaylı bakılacak olursa ortamdaki psikolojik şiddet algısının işgörenler üzerinde sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Alanyazında önceleri mobbing, bullying, harassment olarak ifade edilen psikolojik şiddet (Aydın vd., 2007: 61), işletme verimliliğinde önemli bir etkisi olan işgörenlerin mutsuzluğuna yol açıp performansını da olumsuz etkiler, belli bir noktadan sonra ise işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilir (Emül ve Karaca, 2023). Bu sonuçların ortaya çıkmasında işgörenlerin diğer bölümlerle eşgüdümlü çalışmalarının ve işgören yönetim çatışmasının olup olmaması da önemli bir etkidir.

Bu çalışmada, psikolojik şiddet algısının işgörenler üzerinde sosyal kaytarma ve işten ayrılma düşünceleri yönünde etkilerinin olup olmadığı araştırılarak, konuya ilişkin olumsuz bir etkinin var olması durumunda bu etkinin nasıl giderilebileceği ve işgörenlerin çalışma ortamında mutlu olabilmeleri ve verimliliğe katkıları için önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Kavramsal çerçeve dahilinde önce kavramlar açıklanarak, ilgili araştırma modeli oluşturulmuş ve kurulan hipotezler test edilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Psikolojik Şiddet

Günümüzde işletmelerde çalışma ortamında kullanılan psikolojik şiddet önceleri farklı terimlerle kullanılmış olup bu terimlerden halen en çok kullanılan mobbing kavramıdır. Yabancı dilden gelen mobbing sözcüğü sonraları alanyazında psikolojik terör, psikolojik şiddet, iş yeri zorbalığı, duygusal istismar, sıkıntı verme, taciz gibi Türkçe terimler olarak kullanılmıştır. Psikolojik şiddet işletmelerden önce tamamen farklı bir alanda, kuşlar tarafından yuvalarını korumak amacıyla yuvalarına saldıran diğer kuşlara olan davranışları gözlemleyen zoolog Konrad Lorenz tarafından mobbing olarak kullanılmıştır. Daha sonra tamamen farklı bir alanda, İsveç’li bir doktor, sınıfta bir grup öğrencinin tek bir öğrenciye karşı olan saldırgan davranışları için Lorenz’in kullandığı mobbing terimini kullanmıştır. İş hayatında ise benzer olaylarla karşılaşan endüstri psikoloğu Leymann da 1980’lerin başlarında mobbing terimini kullanmıştır (Leymann, 1996: 167). “Leymann ayrıca İsveç’te dünyanın ilk “İş Travma Kliniğini” ve “Uluslararası Anti-Psikolojik Taciz Hareketi”ni (The International Anti-Mobbing Movement Mobbing) kuran önemli bir isimdir”. İşgörenler arasında güç dengesizliği olması psikolojik şiddetin ortaya çıkmasındaki önemli etkenlerdendir. Daha açık bir ifadeyle söylemek gerekirse işletmelerde ast üst ilişkilerinde, çoğunlukla üstlerin astlara karşı psikolojik şiddet uyguladığı görülmektedir, buna karşılık astların da amirlerine psikolojik şiddet uyguladığı bilinmektedir. İlk kez İsveç’te tanımlanan mobbing sözcüğü, üstlerin astlarına yaptığı psikolojik şiddet (mobbing) anlamında “bossing” olarak kullanılmıştır. Üstlerin astlarının kendi iradeleri ile işten ayrılmaları ortamını sağlamak amacıyla yapılan davranışlardır, planlanmış mobbing olarak da adlandırılmaktadır. Yöneticilerin bossing olarak tanımlanan davranışlarının altında yatan en önemli etken, astın kendi pozisyonunu alacağı endişesi bir anlamda rekabettir, bu davranışlar yöneticinin kendisini güçlü hissetmesini sağlar (Zora, 2012: 51). Bazı işletmelerde mesleki anlamda aynı düzeyde görev yapanlar arasında da yatay psikolojik şiddet olabileceği söz konusudur. İşgörenler aynı düzeyde çalışmalarına rağmen, gerek kişilik farklılıkları gerekse farklı sosyo kültürel yapıda olmaları nedeniyle, cinsiyet, din, ırk, farklı dünya görüşüne sahip olma, görevde yükselme anlamında rekabet gibi etkenlerle yatay psikolojik şiddet ortaya çıkar. Sanayi Devriminin başladığı bir ülke olan İngiltere’de doğal olarak çalışma yaşamında zamanla bazı zorluklar ortaya çıkmış, zorbalık boyutuna varan davranışlar için 1988 yılında gazeteci Andrea Adams işyerlerindeki zorbalıklara dikkat çekmiştir. Daha sonra onun adına bir vakıf kurularak zorbalığa maruz kalanlara yardım edilmesi amaçlanmıştır, Avrupa Birliği ülkelerinde de benzer konularda çalışmalar yapılmaktadır (Büyükballi, 2018: 5-6). Leymann (1996: 168) psikolojik şiddeti şöyle tanımlamıştır; bir topluluğu oluşturan kişi ya da kişilerin aynı topluluktaki kişi ya da kişilere karşı onları çaresizliğe zorlayacak, etik olmayan düşmanca tavırlarla davranışlarıdır. Bu tanımda topluluk çok genel olarak kullanılmış, özele indirgenildiğinde, işletme çalışanları da bir topluluk olarak kabul edilir. Doğal olarak bu toplulukta da psikolojik şiddet olarak tanımlanan davranışlar ortaya çıkar, hatta bu davranışlar nedeniyle psikolojik hastalıklar, psikosomatik olarak adlandırılan psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar ortaya çıkabilir, ancak zaman zaman psikolojik şiddet, benzer davranışlarla karıştırılmaktadır, kaba davranışların psikolojik şiddet olarak tanımlanabilmesi için davranışların bir kez değil, birçok kez ortaya çıkması gerekir. Alaycı ifadeler kullanılması, yapılan çeşitli imalar, cinsel taciz, işgörenlerin mesleğinin gerektirdiği görevlerin verilmemesi, onun yerine daha alt düzeylerde görevlendirilmesi, sosyal çevreden

dışlanarak işten ayrılmaları yönünde sözler söylenmesi, baskı uygulanması genellikle işletmelerde karşılaşılan, psikolojik şiddet olarak kabul edilen davranışlardır. Ancak bu tür duygusal saldırılardan her işgören aynı şekilde etkilenmez (Hua vd., 2023: 2). İşgörenlerin mesleki yaşamlarında, aile içinde yaşanan şiddet de etkili olabilir, özellikle aile içinde özgüvenlerini yitiren, küçük düştüğünü hisseden, bir korku atmosferi içinde olan işgörenlerin işyerinde performansları düşer, devamsızlık yaparlar, mutsuz olurlar (Lelebina ve Lemiere, 2024: 154). İşgörenlerin kişilik yapısındaki farklılıklar nedeniyle iş ortamındaki davranışları yanlış değerlendirdiği, bu davranışları psikolojik şiddet olarak algılayabildiği görülmekte ve psikolojik şiddetin sonuçları da farklı etkiler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Öncelikle işine devam ederken işi yavaşlatma, sosyal kaytarma gibi sonuçlar veya işten ayrılmayı, iş değiştirmeyi tercih edebilirler. Daha ileri düzeyde etkilenmenin de olabileceği sağlığını yitirip psikolojik sorunlar nedeniyle intihar eğilimi şeklinde sonuçların ortaya çıkabileceği de dikkate alınması gereken bir durumdur (Büyükbali, 2018: 1). Bigcharles-Gaucher'in (2024: 1) çalışmasında, Alberta, Kanada'da bir yargı bölgesinin işyerinde işgörenlerin psikolojik şiddet, zorbalık, taciz ve ayrımcılıkla karşılaşmaları nedeniyle yaralanma olduğunda bu duruma nasıl yanıt verildiği araştırılmış ve zararı ele alan ilk eyalet yasasının yasa haline getirildiği açıklanmıştır. Ancak bu yasanın henüz bu işyeri yaralanmasıyla ilgilenen tıbbi müdahale sistemlerine uygulanmadığı bulunmuştur. İşgörenlerin iyileşmeye çalışırken ciddi zorluklar ve sonuçlar yaşadıkları, bazılarının ise asla başaramadıkları sonucu belirtilmiştir. Bu şekilde yaralanma konusunda uzman olan Kanada İşyeri Zorbalığı Kaynakları Enstitüsü, bu çalışmanın Alberta, Kanada'daki çalışanların yaşadığı boşlukları kapatmaya ve zararı azaltmaya yardımcı olmak için bu çalışmadaki sistem değişikliği önerilerini almıştır. Bu çalışma, aynı zamanda bu faktörlerin yalnızca Kanada'ya özgü olmadığını, bu sistem engellerine ilişkin bazı nedensel faktörlerin küresel olarak yaygın olduğunu da ortaya koymuştur. Türkiye'de konuya yasal açıdan bakılacak olursa psikolojik şiddet için İş Kanununda doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte, kanunun 24. Maddesinde işgörenin psikolojik tacize uğradığını düşündüğü takdirde derhal fesih hakkını kullanabileceği yönünde ifadeler bulunduğu; "24/II-b maddesinde "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" hükmü ile 24/II-c maddesinde "işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse... haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa" hükümleri psikolojik şiddet kapsamında değerlendirilebilir (İş Kanunu, 2003: 11). İşyerlerinde psikolojik taciz ifadesi mevzuatımıza ilk defa "Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu)" ile girmiştir. İlgili kanunun "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417 nci maddesi altında düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır." Ayrıca "2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi ile de Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir" ifadelerine yer verilerek, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınacak önlemler sıralanmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 36).

Sosyal Kaytarma

İşgören motivasyonu işletme verimliliğinde önemli bir etkidir. İşyeri çalışmaları işin niteliğine bağlı olarak bireysel ya da ekip halinde gerçekleştirilir, motivasyon da ekip çalışmasına ve bireysel olmaya göre azalabilir ya da artış gösterebilir, bu duruma göre verimlilikte de değişiklik ortaya çıkar. Verimlilik azalmasında farklı etkenler vardır, bu etkenlerden biri de sosyal aylıklık kavramıdır. İşgörenlerin bireysel olarak çalışırken daha çok emek harcamaları, ekip olarak çalışırken ise daha az emek harcamaları sosyal kaytarma kavramını ortaya çıkarmaktadır (Kim vd. 2024: 1; Liden vd., 2004: 285). Bu kavram ilk kez 1913 yılında Ringelmann tarafından gözlemlenen bir ip çekme yarışmasında ekip performansının bireysel performans düzeyinden daha az olması nedeniyle bu ters yönlü ilişki "Ringelmann Etkisi" olarak tanımlanmıştır. Bu konuda işgörenlerin grup bağlılığı önemlidir ve bağlılığın derecesinin az olduğu gruplardaki işgörenlerde sosyal kaytarma daha fazla görülmektedir (Sünnetçioğlu vd., 2014: 23). Sosyal kaytarma terimini ilk kez Latane vd., (1979: 831) kullanmıştır. Çalışmalarında bireyler ve gruplar arasındaki sosyal kaytarmanın farklı derecelerde ortaya çıkması ve verimlilikte olumsuz sonuçları nedeniyle sosyal kaytarmanın bireyler, sosyal kurumlar ve toplumlar için aslında sosyal bir hastalık olarak kabul edilebileceğini, ancak Ringelmann Etkisinin aksine grup bağlılığının güçlü olduğu durumlarda ise, grupların bireylerin tek başına başaramayacağı birçok hedefe ulaşabileceklerinin mümkün olabileceğini belirtmişlerdir. Bu konuda dünya genelinde farklı kültürlerdeki işletmelere bakıldığında Çin'de ekip çalışmasının güçlü olduğu ve sosyal kaytarmanın görülmediği, Amerika

Birleşik Devletleri’nde ise bireyselliğin daha ön planda olduğu ve sosyal kaytarmanın görüldüğü bilinmektedir (Earley, 1989: 567). İşgörenlerin bireysel performanslarının artması, sosyal kaytarmanın azalması işin tarzına bağlı olarak, bireylerin performansının grup içinde belirlenebildiği durumlarda görülmektedir (Liden vd., 2004). Bireysel performansın grup içinde belirlenemediği durumlarda sosyal kaytarmanın ortaya çıktığı görülmektedir. İşgörenlerin grup içinde daha az çaba gösterdikleri bu durum sosyal kaytarma eğiliminin arttığı ve “Kalabalık içinde kaybolma” olarak adlandırılmaktadır. Bazı işgörenlerin kişilik farklılıkları nedeniyle grup içinde performansları belirlense bile üstleri tarafından takdir edilmeyeceklerini düşünmeleri nedeniyle de sosyal kaytarma meydana gelmektedir (Şeşen ve Kahraman, 2014: 44).

İşten Ayrılma Niyeti

İşletmelerde çalışma koşulları işgörenler için önemlidir. Koşullar olumlu olursa işgören performansı yükselebilir ve işletme verimliliği artabilir. Olumsuz olduğu zaman ise işgören mutsuz olup yalnızca çalışmak zorunda olduğu için çalışmaya devam eder veya işten ayrılmayı düşünebilir. İşletmelerde çalışma saatlerinin ve tatillerin düzensiz olması, iş yükü yoğunluğu ve çoğunlukla düşük ücret politikaları işten ayrılma niyetini artıran nedenler arasındadır ve bu nedenlerle halen çalıştıkları işlerinden memnun olmayan çalışanlarda işten ayrılma eğilimi baskın bir işlemdir ve başka bir iş aramaya başlamaktadırlar (Ergun vd. 2023: 2). İşten ayrılma düşüncesi fiilen gerçekleşmeden önce düşünce olarak olgunlaşır, bazen bir başka pozisyona geçme isteğine dönüşebilir, sorunlar çözülemediğinde ise uygun iş fırsatları çıkınca işten ayrılmak fiilen gerçekleşir. Bu durum işgörenin yaşına, kıdemine, deneyimine ve iş tatmini ya da tatminsizliğine bağlı olarak ortaya çıkar. Çalışma ortamında merkezileşme, özellikle de katı kurallar ve düzenlemeler ile yönetimin karar alma süreçlerine bağlı olarak örgütsel faktörlerle ilgili işgörenlerin bireysel algılamaları ile düşünme ve davranış şekilleri de işten ayrılma düşüncesini etkileyen unsurlardır. İşgörenler öncelikle bir başka organizasyonda kariyerlerine devam etmek isteyebilirler ya da yaşları uygunsa emekli olmayı tercih edebilirler. Konuya işletmeler açısından bakılacak olursa çalışanların yetiştirilmesi şirketler için oldukça zordur, çalışanların yetiştirilebilmesi için para ve zaman harcanması gerekmektedir, dolayısıyla işten ayrılma, işletmeler için önemli bir maliyet unsurudur (Akbolat, 2014: 4), üretken işgücü kaybı nedeniyle yeni bir işgücü istihdamı gerekliliği maliyet oluşturur (Newman vd., 2012: 58). İşten ayrılma niyeti ve işgücü devir oranı alanyazında çok araştırılan konulardandır (Loi vd., 2006: 103), çünkü işten ayrılma eğiliminde olan ve ayrılan işgörenler genellikle başarılı ve yetenekli işgörenlerdir, bu durum da işletme verimliliğine olumsuz etkilerde bulunur, işletme yönetiminin ileriye gören bir bakış açısı olması, işgörenlerin işletmeden ayrılma niyetinin olup olmadığı konusunda hazırlıklı olmaları, ayrılmamaları için gerekli önlemleri almaları ve örgüt ortamını kontrol edebilmeleri gerekmektedir (Anafarta, 2015: 114). Alanyazında yapılan işten ayrılma niyeti tanımlarına bakıldığında genel olarak işgörenlerin çalışma koşullarından tatminsiz olmaları, hoşnut olmamaları nedeniyle gösterdikleri davranış biçimi olduğu görülmektedir (Güres ve Sökmen, 2015: 62), (Erdirençelebi, ve Filizöz 2016: 129).Liu-Lastres vd. (2024:1) yaptıkları araştırmada, etkili iletişimin işgörenlerle işveren ilişkilerinde işletmeye olan bağlılığın arttığını, nicel bulguların bu bilgiyi desteklediğini ve şeffaf bir iletişim tarzının işten ayrılma niyetini azalttığını göstermiştir.

Yöntem

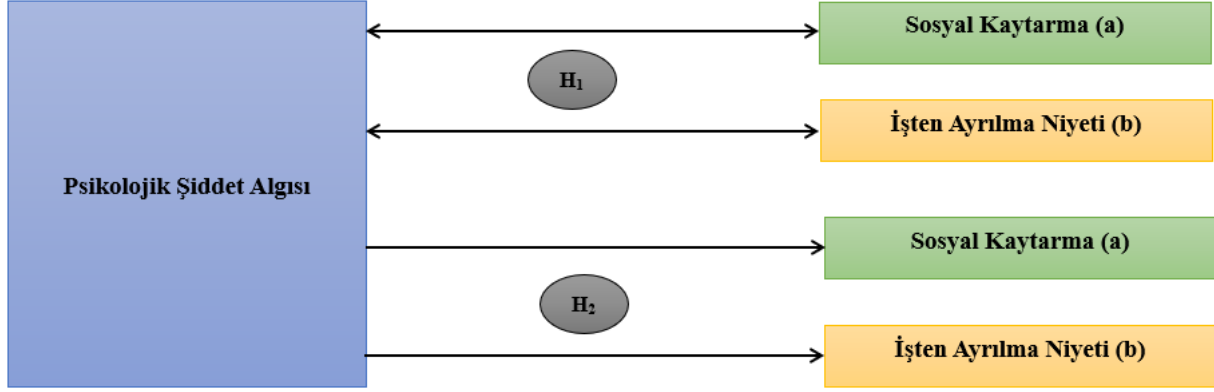
Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, veri toplama tekniği ve analizi gibi konu başlıkları ele alınmıştır. Bu araştırmanın etik kurallara uygun bir şekilde yürütülebilmesi için izin Başkent Üniversitesi Etik Kurulu 16.08.2024 tarihi ve 17162298.600-205 sayı numarası ile alınmıştır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiş olup, psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin tarama yapılmış ve değişkenler arasında ilişki test edilmiştir.

Araştırma problemi, çalışanların psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve bu ilişkinin sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerinde ne kadar etkili olduğunun belirlenmesidir. Bu kapsamda belirlenen araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir;

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



H₁: Psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma (a) ve işten ayrılma niyeti (b) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma (a) ve işten ayrılma niyeti (b) üzerine etkisi vardır.

H₃: Yaş değişkeni açısından psikolojik şiddet algısının (a) sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır.

H₄: Cinsiyet değişkeni açısından Psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır.

H₅: Eğitim değişkeni açısından Psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır.

H₆: Kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır.

Evren ve örneklem

Ankara'daki yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkinin sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerinde ne kadar etkili olduğunun tespit edilmesi için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile toplanan veriler araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Araştırmada evren, Ankara'daki yiyecek içecek işletmelerinin her kademesinde çalışmakta olan 15-64 yaş arası 679.463 çalışandır (TÜİK, Ücretli Çalışan İstatistikleri, 2023). Evrenin tamamına ulaşmanın zorlukları nedeniyle örneklem seçimi tercih edilmiştir. Bu doğrultuda basit tesadüfi örnekleme formülü ile örneklem çapı belirlenmiştir (Yamane, 1967). Örneklem grubuna sosyal medya aracılığı ile ulaşılmış olup 438 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda anket oluşturularak, Ankara'daki yiyecek içecek işletme çalışanlarına basit tesadüfi örnekleme yoluyla e-posta, WhatsApp, Instagram, Google form yoluyla anket formları iletilmiştir. Geri dönüş sağlayan 438 çalışan üzerinde araştırmanın verileri değerlendirilmiştir. Araştırma için bu alanda daha önce yapılan çalışmalardan faydalanılmıştır.

Veri toplama aracı beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan çalışanlar ile ilgili genel bilgilere ilişkin sorulara, ikinci bölümde, katılımcıların psikolojik şiddet algılarını belirlemeye yönelik Leymann (1996)'nın Psikolojik Şiddetin nedenlerini, etkilerini ve tepkilerini belirlemeye yönelik olarak hazırladığı Psikolojik Şiddet ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde katılımcıların sosyal kaytarma algısını belirlemeye yönelik Liden vd. (2004) tarafından geliştirilen ve 13 ifadeden oluşan sosyal kaytarma ölçeği, dördüncü bölümde işten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik Şevik (2019) tarafından kullanılan 3 soruluk İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) kullanılıp Frekans, Ortalama, Pearson Korelasyonu, Regresyon, anova ve t-testi gibi analizlerden yararlanılmıştır.

Bulgular

Örnekleme oluşturan yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların genel yapısına yönelik tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Yaş	Sayı (f)	Yüzde (%)
25 ve altı	174	39,7
26-30	83	18,9
31-35	56	12,8
36-40	50	11,4
41 ve üzeri	75	17,1
Toplam	438	100
Cinsiyet	Sayı (f)	Yüzde (%)
Kadın	167	38,1
Erkek	271	61,9
Toplam	438	100
Eğitim	Sayı (f)	Yüzde (%)
İlköğretim	81	18,5
Lise	157	35,8
Ön lisans	62	14,2
Lisans	126	28,8
Lisansüstü	12	2,7
Toplam	438	100
Kıdem	Sayı (f)	Yüzde (%)
0-1 yıl	91	20,8
2-5 yıl	147	33,6
6-10 yıl	87	19,9
11-15 yıl	55	12,6
16 ve üzeri	58	13,2
Toplam	438	100

Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımlarına Tablo 1’den bakıldığında; %39,7’sinin 25 yaş ve altı, %18,9’unun 26-30 yaş arası, %12,8’inin 31-35 yaş arası, %11,4’ünün 36-40 yaş arası ve %17,1’inin de 41 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Örneklem grubunun ilk sırada 25 yaş altı çalışanlar, ikinci sırada ise 26-30 yaş grubu oluşturmaktadır. Dolayısıyla yiyecek içecek işletmelerinde hizmet verenlerin büyük çoğunluğu genç çalışanlardır.

Araştırmaya göre çalışanların %38,1’i kadın ve %61,9’u erkekler olup, örneklemin çoğunluğunu erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları dağılımlarını; %18,5’i ilköğretim, %35,8’i lise, %14,2’si ön lisans, %28,8’i lisans ve %2,7 ile lisansüstü mezunları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu lise ve lisans mezunlarıdır.

Araştırmaya katılanların kıdem durumlarına bakıldığında; çalışanların %20,8’inin 0-1 yıl arası, %33,6’sının 2-5 yıl arası, %19,9’unun 6-10 yıl arası, %12,6’sının 11-15 yıl arasında %13,2’sinin ise 16 yıl ve üzerinde çalışma süreleri vardır. Araştırmaya göre çalışanların büyük bir bölümünün 2-5 yıl arasında bu sektörde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 2. Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi

		Psikolojik Şiddet Algısı	Sosyal Kaytarma	İşten Ayrılma Niyeti
Psikolojik Şiddet Algısı	r	1	,412**	,278**
	p		,000	,000
	n	438	438	438
Sosyal Kaytarma	r	,412**	1	,201**
	p	,000		,000
	n	438	438	438
İşten Ayrılma Niyeti	r	,278**	,201**	1
	p	,000	,000	
	n	438	438	438

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,000$). Psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin şiddeti $r=,412$; psikolojik şiddet algısı ile işten ayrılma niyetinin şiddetinin ise $r=,278$ olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile çalışanların psikolojik şiddet algısı arttıkça sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyetinin artacağı yönünde bir ilişki bulunmuştur. H_1 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 3. Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi

Psikolojik Şiddet Algısının Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisi	R	r ²
	,412 ^a	,169
Psikolojik Şiddet Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	R	r ²
	,278 ^a	,077

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan örneklem grubunun psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma üzerine %16 ($r^2=,169$), işten ayrılma niyeti üzerine ise %0,7'lik ($r^2=,077$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Araştırmadan görüldüğü üzere yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin de sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olduğu araştırma sonucunda görülmüştür. Çalışanların psikolojik şiddet algılarındaki artış sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyetini de artırmaktadır. Psikolojik şiddete maruz kaldığını düşünen çalışan işinde kaytarmaya başlayabilecek hatta işten ayrılmayı düşünebilecektir. H_2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenebilmiştir.

Tablo 4. Yaş değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti farklılaşması

Yaş Değişkeni	N	X	Standart Sapma F	p	
Psikolojik Şiddet Algısı	25 ve altı	174	2,0764	,33416	,907
	26-30	83	2,0364	,29840	
	31-35	56	2,0774	,33281	
	36-40	50	2,0520	,33793	
	41 ve üzeri	75	2,0566	,34260	
	Toplam	438	2,0628	,32831	
Sosyal Kaytarma	25 ve altı	174	2,3436	,93420	,440
	26-30 yaş	83	2,2352	,98060	
	31-35 yaş	56	2,5385	,79542	

	36-40 yaş	50	2,3182	,98093		
	41 yaş ve üzeri	75	2,3207	,84637		
	Toplam	438	2,3412	,91761		
	25 ve altı	174	2,3238	,93214		
	26-30	83	2,2410	1,00583		
	31-35	56	2,2679	,90212		
İşten Ayrılma Niyeti	36-40	50	2,1200	,79614	1,472	,210
	41 ve üzeri	75	2,0444	,77369		
	Toplam	438	2,2298	,90536		

Tablo 4'e göre yaş değişkeni açısından psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında, psikolojik şiddet algısının, sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma araştırma sonuçlarına göre bulunamamıştır ($p=,907$; $p=,440$; $p=,210$). Diğer bir ifade ile yaş grupları değişkenine göre psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bir farklılaşma bulunamamıştır. Dolayısıyla yaş gruplarındaki psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı için H_3 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Tablo 5. Cinsiyet değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti farklılaşması

	Cinsiyet Değişkeni	N	X	Standart Sapma	t	p
Psikolojik Şiddet Algısı	Kadın	167	2,0731	,35288	,515	,299
	Erkek	271	2,0564	,31272		
Sosyal Kaytarma	Kadın	167	2,3037	,97458	-,671	,065
	Erkek	271	2,3643	,88173		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	167	2,2475	,90733	,320	,975
	Erkek	271	2,2189	,90565		

Tablo-5'deki araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı, sosyal kaytarma ile işten ayrılma niyeti açısından p değerinin ,050 den büyük olduğu görülmektedir ($p=,299$; $p=,065$; $p=,975$). Cinsiyet değişkeni grupları ile yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların psikolojik şiddet algıları ve sosyal kaytarma ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Diğer bir ifadeyle, cinsiyet değişkeninin, psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, Ankara ilindeki yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların cinsiyetlerinin psikolojik şiddet algılarının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyetlerinde farklılaşmaya neden olmadığından H_4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Tablo 6. Eğitim değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti farklılaşması

	Eğitim Değişkeni	N	X	Standart Sapma	F	p
Psikolojik Şiddet Algısı	İlköğretim	81	2,0947	,35799	2,047	,087
	Lise	157	2,0902	,36084		
	Ön lisans	62	2,0978	,32864		
	Lisans	126	1,9984	,26170		

	Lisansüstü	12	1,9833	,21631		
	Toplam	438	2,0628	,32831		
	İlköğretim	81	2,3895	,89711		
	Lise	157	2,2829	,91889		
Sosyal Kaytarma	Ön lisans	62	2,5749	,91469	1,410	,230
	Lisans	126	2,2736	,91679		
	Lisansüstü	12	2,2794	1,00108		
	Toplam	438	2,3412	,91761		
	İlköğretim	81	2,2551	,90718		
	Lise	157	2,1465	,83831		
İşten Ayrılma Niyeti	Ön lisans	62	2,3925	,94189	,850	,494
	Lisans	126	2,2381	,94644		
	Lisansüstü	12	2,2222	1,12217		
	Toplam	438	2,2298	,90536		

Tablo 6'ya göre, eğitim değişkeni açısından Ankara'daki yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların psikolojik şiddet algıları ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyetleri arasında $p=0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ($p=,087; p=,230; p=,494$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla eğitim değişkeninin farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna varılmış olup H_5 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Tablo 7. Kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti farklılaşması

Çalışma Yılı Değişkeni	N	X	Standart Sapma	F	p	
Psikolojik Şiddet Algısı	0-1 yıl	91	2,0860	,35224	,537	,709
	2-5 yıl	147	2,0788	,33628		
	6-10 yıl	87	2,0531	,31684		
	11-15 yıl	55	2,0448	,33803		
	16 ve üzeri	58	2,0172	,27753		
	Toplam	438	2,0628	,32831		
Sosyal Kaytarma	0-1 yıl	91	2,4016	,91242	,568	,686
	2-5 yıl	147	2,3485	,93192		
	6-10 yıl	87	2,3625	,94919		
	11-15 yıl	55	2,1743	,86615		
	16 ve üzeri	58	2,3542	,90148		
	Toplam	438	2,3412	,91761		
İşten Ayrılma Niyeti	0-1 yıl	91	2,4139	,93669	2,109	,079
	2-5 yıl	147	2,2608	,93104		
	6-10 yıl	87	2,2146	,99088		

11-15 yıl	55	2,0788	,72567
16 ve üzeri	58	2,0287	,76033
Toplam	438	2,2298	,90536

Tablo 7'ye göre, sektörde çalışma yılı değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasında ($p=,709$; $p=,686$; $p=,079$) değeri ile ($P>0,05$) anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla H_6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Sonuç ve Tartışma

Yiyecek içecek işletmelerinin varlıklarını sürdürebilmek ve hizmet kalitesini artırabilmek için işgörenlerin iş ortamında maruz kaldıkları psikolojik şiddet ve sosyal kaytarma gibi olumsuz durumları minimize etmesi gerekmektedir. Çünkü psikolojik şiddet, işgörenlerin motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkilerken, sosyal kaytarma da ekip çalışması, işgören performansı ve işletme verimliliği konusunda istenmeyen durumlara zemin hazırlamaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2011: 147; Türe Orhan,2022: 20). Öte yandan psikolojik şiddetin ve sosyal kaytarmanın farkında olan işletme yönetimleri, işgörenlerine yönelik destekleyici yönetim felsefesi benimseyebilir, örgüt içerisinde açık iletişimi teşvik ederek sağlıklı bir iş ortamı hazırlayabilir. Dolayısıyla; işgörenlerin kaytarmadan, görevine sadakatle bağlı çalışmalarını hizmet kalitesini artırabilir. İşgörenin hizmetinin yoğun olduğu yiyecek-içecek işletmeleri için rekabet avantajı sağlar ve işletmelerin uzun vadeli başarısına önemli ölçüde katkıda bulunur.

Çalışmada işgörenlerin psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakılmış olup, 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir deyişle işgörenlerin psikolojik şiddet algısı arttıkça sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyetinin artacağı yönünde bir ilişki vardır. Ayrıca bu ilişkinin sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olduğu araştırma bulgularıyla desteklenmiştir. Bu nedenle işgörenlerin psikolojik şiddet algısının azaltılması, işletmelerin sürdürülebilirliği ve verimliliği açısından stratejik bir öneme sahiptir. Çünkü psikolojik şiddete maruz kalan işgörenler, sosyal kaytarma algısı yaşamakta, azda olsa işte kalma niyetini de kaybedebilmektedir.

Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile yaş grupları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde, cinsiyet, eğitim ve kıdem değişkeni açısından da psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla yaş gurubu, cinsiyet, eğitim ve kıdem gibi demografik değişkenlerinin bireylerin psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma davranışları veya işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini anlamlı ölçüde farklılaştırmadığını kanıtlamaktadır. Başka bir deyişle yaş grubu, cinsiyet veya kıdem gibi demografik değişkenlerin, psikolojik şiddet algısının iş yerindeki olumsuz sonuçları üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ya da etkisinin istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmadığını göstermektedir (Öztoprak,2023: 3153). Böylece, psikolojik şiddet, sosyal kaytarma gibi davranışların ve işten ayrılma niyetinin daha çok bireysel ve örgütsel unsurlarla açıklanabileceği öngörülmektedir.

Araştırma sonuçları özetle;

Hipotez	Desteklendi/Desteklenmedi
H₁: Psikolojik şiddet algısı ile sosyal kaytarma (a) ve işten ayrılma niyeti (b) arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H₂: Psikolojik şiddet algısının sosyal kaytarma (a) ve işten ayrılma niyeti (b) üzerine etkisi vardır.	Desteklendi
H₃: Yaş değişkeni açısından psikolojik şiddet algısının (a) sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır.	Desteklenemedi
H₄: Cinsiyet değişkeni açısından Psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır.	Desteklenemedi

H5: Eğitim değişkeni açısından Psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır. Desteklenemedi

H6: Kıdem değişkeni açısından psikolojik şiddet algısı (a) ile sosyal kaytarma (b) ve işten ayrılma niyeti (c) arasında farklılık vardır. Desteklenemedi

Sonuç olarak, yiyecek ve içecek işletmelerinin yöneticileri, çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmalarını önleyerek sosyal kaytarmayı azaltmalı, işe bağlılığı ve işten ayrılma niyetini azaltacak önlemler almalıdır. Yapılan değerlendirmeler ışığında gelecek çalışmalar için belli başlı öneriler sunmakta fayda vardır. Bu çalışma sadece yiyecek içecek işletmelerinde uygulandığından farklı sektörlerde örneğin, eğitim, havacılık, sağlık gibi insan unsurunun yoğun olduğu sektörlerde uygulanabilir. Ayrıca araştırma farklı il, bölge ve ülke geneli için ayrı ayrı çalışılabilir.

Kaynakça

- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Akbolat, M., Yılmaz, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mobbing'in iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 2-17
- Aydın, Ş., Şahin, N. ve Uzun, D. (2007). Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet sorunlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 61-74.
- Bigcharles-Gaucher, W. (2024). A qualitative system review: To lead public policy advancement for workplace psychological violence injury, *Social Sciences & Humanities Open 10* (2024) 100963.
- Büyükballı, B. (2018). *İşgörenlerin psikolojik taciz (mobbing) algısı ve iş yaşam dengesi ilişkisi: Alanya örneği*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Emül, E. ve Karaca, A. (2023). Sosyal kaytarma. B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-I, içinde* (237-260). Özgür Yayınları.
- Ergun, G. S., Bozkurt, H. Ö., Arslan, E., Kendir, H. and Yayla, Ö. (2023). Psychological capital as a moderator in the relationship between job insecurity, job stress, and hotel employees' turnover intention during the Russia-Ukraine war, *International Journal of Hospitality Management 111*(2023) 103475.
- Earley, P. C. (1989). Social loafing and collectivism: a comparison of the united states and the people's Republic of China, *Administrative Science Quarterly*, 34 (4), 565-581.
- Erdirençelebi, M., ve Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (35), 127-139.
- Güres, C. G., ve Sökmen, A. (2015). Yönetici liderlik yaklaşımının çalışanın örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında bir uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 59-74.
- Hua, C., Zhao, L., He, Q., and Chen, Z. (2023). When and how workplace ostracism leads to interpersonal deviance: The moderating effects of self-control and negative affect, *Journal Of Business Research*, 156, 113554.
- İş Kanunu, 2003. http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/785_4857-son.pdf, ulaşım tarihi: 29.08.2024
- Karcıoğlu, F., ve Akbaş, S. (2011). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kim, K., Jhang, J., Song, S., Shin, H. and Song, S. (2024). Goal proximity effect on collective action: The mediating role of perceived behavioral impact and collective outcome expectancy, *Journal of Business Research*, 178, 114642.
- Latané, B., Williams, K. and Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of personality and social psychology*, 37(6), 822.
- Lelebina, O. and Lemiere, S. (2024). “When things aren’t going well at home and at work, it is hard”: What

can companies do about domestic violence? *European Management Journal* ,42, 154–160.

- Leymann, H., (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. and Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation, *Journal of Management*, 30 (2), 285-304.
- Liu-Lastres, B., Wen, H. and Okumus, F. (2024). Exploring the impacts of internal crisis communication on tourism employees insights from a mixed-methods study. *Tourism Management*, 100, 104796.
- Loi R., Hang-Yue N. and Foley S.(2006). “Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intentions to leave: The mediating role of perceived organizational support”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Newman A., Thanacoody R. and Hui W.(2012). “The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises”, *Personnel Review*, 41(1), 56-72.
- Öztoprak, M., (2023). “Kadın Çalışanların Psikolojik Şiddet Algısının Sosyal Kaytarma, Yaşam Doyumu Ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 3141-3157.
- She, Z., Li, Q., Yang, B. and Yang, B. (2020). Paradoxical leadership and hospitality employees' service performance: the role of leader identification and need for cognitive closure, *International Journal of Hospitality Management*, 89, 102524.
- Sünnetçioğlu, S., Korkmaz, H. ve Koyuncu, M. (2014). Konaklama işletmelerinde algılanan örgüt kültür tipinin çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını algılamasına etkisi üzerine bir araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28), 17-34.
- Şeşen, H., ve Kahraman, Ç. A. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi, *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51.
- Şevik, Ü. (2019). *Algılanan örgütsel politika ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Afyonkarahisar örneği.* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 34-36.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2023). Ücretli Çalışan İstatistikleri, Erişim Tarihi: 26 Ağustos 2024, <http://www.tuik.gov.tr/>
- Türe Orhan, A.(2022). Sosyal Kaytarma Davranışına Kaynakları Koruma Teorisi Yaklaşımı, *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 11-25.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*, Printice-Hall. Inc. Engle Wood Clifts. NT.
- Zora, B. (2012). *İşyerinde psikolojik taciz ve iş ilişkisine etkileri*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.