

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞYERİ ZORBALIĞI - İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Hazırlayan
Fatih ÇAKIR

EYLÜL 2025

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞYERİ ZORBALIĞI - İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Hazırlayan

Fatih ÇAKIR

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL

BEYAN

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İmza)

Fatih ÇAKIR

(Tezin Jüri Tarafından Kabul Tarihi)

YAPAY ZEKA ETİK BEYANI

Tezde Üretken Yapay Zeka (ÜYZ) araçlarını araştırma yöntemi, örneklem büyüklüğü tespiti/güç analizi yapılması, veri analizi, veri toplama, veri depolama ve paylaşımı (federatif veri paylaşım/kullanım sistemleri dahil), literatür taraması, kaynakların düzenlenmesi, dil bilgisi ve yazım kontrolü, çeviri gibi işlerde kullandığımı; bu süreçlerde yaptırılan işleri dikkat ve özenle gözden geçirerek maddi hataları ve taraflı ya da yazılımsal/algoritmik ya da olgusal/yorumsal hataları tespit ederek düzelttiğimi, bağlamsal tutarlılığı sağladığımı ve ortaya çıkan ürünün (metin, resim, ses, görüntü, kod, karar, sonuç) yasal ve etik açıdan doğabilecek tüm sorumluluğunu üstlendiğimi beyan ederim.

(İmza)

Fatih ÇAKIR

(Tezin Jüri Tarafından Kabul Tarihi)

TEZ ONAYI

“Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans öğrencisi Fatih ÇAKIR tarafından. Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL'in danışmanlığında hazırlanan "İşyeri zorbalığı-işten ayrılma niyeti ilişkisi” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 30/09/2025 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.”

UNVAN-
ADI VE SOYADI

SINAV
JÜRİSİ

İMZA

BAŞARILI/
BAŞARISIZ/
DÜZELTME

Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Selver KURTULDU

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Orkun DEMİRBAĞ

Jüri Üyesi

ÖZ

İŞYERİ ZORBALIĞI - İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Fatih Çakır

Yüksek Lisan Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL

Bu çalışmanın amacı işyeri zorbalığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma gıda ambalajı üretimi yapan işletmelerde yapılmıştır. Bu tercihin temel nedeni, gıda ambalajı üretimi yapan işletmelerde iş yoğunluğunun ve çalışan devir hızının yüksek olmasıdır. Bu Çerkezköy Organize Sanayi bölgesinde yer alan toplam 39 gıda ambalajı üretim işletmesinde çalışan işçi, ustabaşı, şef, idari personeller bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme ile Çerkezköy organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren beş firmaya ulaşılmış ve bu firmaların çalışanları arasından rastgele olarak 450 tanesine anket uygulanmıştır. Eksik veya hatalı olan anketler çıkarılarak kalan 358 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmanın ilk iki bölümünde işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyeti hakkında ilgili literatür çalışması yapılarak kavramlara ve kavramlar arası ilişkilere yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan saha çalışması ile ilgili bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın sonucunda, işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyetinin, araştırma kapsamındaki çalışanların demografik ve çalışma özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri zorbalığı, İşten ayrılma niyeti, Bordrolu Çalışanlar

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE BULLYING AND INTENTION TO QUIT

Fatih akır
Master, Business Management
Supervisor: Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL

The purpose of this study is to determine the relationship between workplace bullying and intention to leave the job. The research was conducted in companies producing food packaging. The main reason for this choice is the high workload and employee turnover rate in companies producing food packaging. The population of this study consists of workers, foremen, supervisors, and administrative staff employed at a total of 39 food packaging production companies located in the erkezky Organized Industrial Zone. Using convenience sampling, five companies operating in the erkezky Organized Industrial Zone were reached, and a survey was administered to 450 employees from these companies, selected at random. Incomplete or incorrect questionnaires were excluded, and the remaining 358 questionnaires were evaluated. The first two sections of the study review the relevant literature on workplace bullying and intention to leave, covering the concepts and the relationships between them. The third section of the study presents the findings and interpretations of the fieldwork conducted on workplace bullying and intention to leave. The results of the study revealed that workplace bullying and intention to leave the job showed significant differences according to the demographic and work characteristics of the employees included in the study, and that there was a moderately significant positive relationship between participants' exposure to workplace bullying and their intention to leave the job.

Keywords: Workplace bullying, intention to quit, Difference Tests, Correlation, Payroll Employees

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
YAPAY ZEKA ETİK BEYANI	iv
TEZ ONAYI.....	v
ÖZ	vi
ABSTRACT.....	vii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞYERİ ZORBALIĞI	3
1. İŞYERİ ZORBALIĞI KAVRAMI.....	3
1.2. İŞYERİ ZORBALIĞININ TÜRLERİ.....	7
1.2.1. Dikey Zorbalık	7
1.2.2. Yatay Zorbalık	7
1.3. İŞYERİ ZORBALIĞINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER	8
1.3.1. Toplumsal ve Sosyal Faktörler	8
1.3.2. Durumsal Faktörler	9
1.3.3. Örgütsel Faktörler	9
1.3.4. Bireysel Faktörler	10
1.4. İŞYERİ ZORBALIĞININ SONUÇLARI.....	11
1.4.1. Bireysel Sonuçlar	11
1.4.2. Örgütsel Sonuçlar	12
1.4.3. Toplumsal Sonuçlar	13
İKİNCİ BÖLÜM.....	15
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	15
2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	15

2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE İLİŞKİN MODELLER.....	17
2.2.1. March ve Simon (1958) Modeli.....	17
2.2.2. Mobley (1977) Modeli.....	17
2.2.3. Steers ve Mowday (1981) Modeli.....	20
2.2.4. Lee ve Mitchell (1994) Modeli.....	21
2.2.5. Hom ve Griffeth (1995) Modeli.....	22
2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE NEDEN OLAN FAKTÖRLER	24
2.3.1. Bireysel Faktörler	24
2.3.2. Çevresel Faktörler	25
2.3.3. Örgütsel Faktörler	25
2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE YÖNELİK OLUŞABİLECEK SONUÇLAR.....	25
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	26
2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	27
2.5. İŞYERİ ZORBALIĞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	27
3. BÖLÜM	30
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	30
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	30
3.2. ARAŞTIRMANIN UYGULAMASI	30
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	31
3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER.....	31
3.5. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	33
3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	33
3.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	33

3.8. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	34
3.8.1. Araştırma Kapsamındaki Çalışanların Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	34
3.8.2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerinin Sonuçları.....	36
3.8.2.1. İşyeri Zorbalığı Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri	36
3.8.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri.....	38
3.8.3. Araştırmaya Kapsamındaki Ölçeklere Ait İstatistikler	39
3.8.4. Hipotez Testleri.....	39
3.8.4.1. İşyeri Zorbalığının Demografik Değişkenlere ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	40
3.8.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Değişkenlere ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	42
3.8.4.3. İşyeri Zorbalığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesine Ait Bulgular.....	43
SONUÇ VE ÖNERİLER	45
KAYNAKÇA	48
EKLER.....	56
EK-1: ANKET FORMU	56
EK-2: Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri.....	58

TABLÖLAR

TABLO 1: ZORBALIK KAVRAMI TANIMLARI.....	4
TABLO 2: ANKETE KATILAN BİREYLERİN DEMOGRAFİK VE ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMLARI ...	34
TABLO 3: İŞYERİ ZORBALIĞI ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZ SONUÇLARI	36
TABLO 4: İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZ SONUÇLARI	38
TABLO 5: İŞYERİ ZORBALIĞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEKLERİNE AİT İSTATİSTİKLER.....	39
TABLO 6: İŞYERİ ZORBALIĞININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE VE ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN MANN WHİTNEY U/ KRUSKAL WALLİS TESTLERİNE AİT SONUÇLAR	40
TABLO 7: İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE VE ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN T/ F TESTLERİNE AİT SONUÇLAR.....	42
TABLO 8: DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERE AİT ANALİZ SONUÇLARI.....	44

ŞEKİLLER

ŞEKİL 1: MOBLEY'İN (1977) İŞTEN AYRILMA MODELİ.....	19
ŞEKİL 2: STEERS VE MOWDAY'İN (1981) İŞTEN AYRILMA MODELİ...	21
ŞEKİL 3: HOM VE GRİFFETH'İN (1995) İŞTEN AYRILMA NİYETİ MODELİ	23
ŞEKİL 4: ARAŞTIRMA MODELİ	31



GİRİŞ

Gıda, barınma, güvenlik gibi temel ihtiyaçlar insanları bir arada yaşamaya ve birlikte hareket etmeye sevk etmiştir. Bu birlikte hareket etme ihtiyacı sosyal varlık olan insanı bir sınıflandırma ve hiyerarşik olarak sıralanmaya maruz bırakmış bu sayede de insanlar yönetenler ve yönetilenler olarak da bir ayrım içerisine girmiştir. Sanayi devrimi sonrası geçmişte alışık olmadığı bir çalışma düzenine geçen insanlık, bu süreçte yeni kavramlarla tanışmıştır. Stres, kaygı, kargaşa gibi durumlar toplum içinde zaman zaman ayrışmayı arttırmış bu durum da insanlar arasındaki rekabet ve çekişmeyi tetiklemiştir. Zorbalık kavramı da bu değişen düzen içinde ortaya çıkmış ve bireyler ve topluluklar arasında görülmeye başlamıştır.

İş yeri zorbalığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından şöyle tanımlanmaktadır: “İş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.” şeklinde tanımlanmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 2014). Zorbalığın sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğine dair çalışmalar yetmişli yıllara kadar dayanmaktadır. Bununla birlikte fizyolojik bir takım zararlar verebileceğine dair de çalışmalar mevcuttur (Hogh, Hansen , Mikkelsen, & Persson, 2012). Yoğun çalışma saatleri, stres, çıkar çatışmaları, etik olmayan davranışlar çalışanlar ve yönetenler arasında kimi zaman çatışmalara, fikir ayrılıklarına kimi zaman da işin terk edilerek son bulmasına kadar ilerlemektedir. Bazı sektörlerin daha yoğun ve yıpratıcı olması insanların daha fazla zorluk yaşamasına ve bu zorluklar neticesinde de zorbalıkla karşı karşıya kalmasına sebep olabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti bireylerin işten ayrılma eylemine girmeden önce düşünme, planlama yapma ve karar verme aşamasıdır. İşten ayrılma iş doyumu olmayan

bireylerin gösterdikleri son aşama bir tepki türüdür. Bu aşama bireyleri etkilediği kadar örgütleri de olumsuz etkilenmektedir. Çalışan bireylerin işten ayrılma eğilimleri örgütün verimliliği açısından önemlidir. Bu sebeple çalışanların işletmeden ayrılmak istemelerinin sebeplerini iyi anlayarak etkin bir şekilde çözümler üretip yönetmek gerekmektedir. Tüm bu süreçlerin yönetilmesi açısından, işten ayrılma niyeti, bilinmesi ve gerekli önlemler alınması gereken önemli bir konudur.

Literatürde işten ayrılma niyeti ve zorbalık konularında banka çalışanları, kimya sektörü, tekstil firmalarında yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırma ise tüketicinin hızla arttığı paketli gıda sektörüne ambalaj üreten firma çalışanları ile gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada gıda ambalajları üretimi yapan firmalarda çalışan personellerin işyeri zorbalığına maruz kalıp kalmadıkları ve bu durumun işten ayrılma niyetiyle ilişkili olup olmadığı araştırılmaktadır. Ayrıca demografik değişkenlerin işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyetine göre farklılık gösterip göstermediği ele alınmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde işten ayrılma niyeti ve iş yeri zorbalığı kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Üçüncü bölümde elde edilen verilerin analizlerine ve bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ ZORBALIĞI

1. İŞYERİ ZORBALIĞI KAVRAMI

Zorbalık, toplum içinde yaygın görülen, birçok ülkede var olan ve toplum tarafından kabul görmüş köklü ve derin etkilere sahip olan bir sorundur. Literatür çalışmalarına bakıldığında iş yeri zorbalığının farklı tanımları olduğu gibi farklı şekillerde de ele alındığını görmekteyiz. Zorbalık olgusu İngiliz ve Avusturyalı araştırmacılar tarafından “zorbalık”, Fransız araştırmacılar tarafından “taciz”, Avrupa ülkeleri tarafından ise “mobbing” olarak kullanılmıştır (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011). Türkiye’ye bakıldığında zaman iş yeri zorbalık kavramının tanımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Mobbing Bilgilendirme Rehber’inde “İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.” şeklinde tanımlanmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), 2014).

Mobbing terimi ilk olarak 19. yüzyılda yuvalarını koruma güdüsüyle saldırganların etrafında uçan kuşların davranışlarını incelemek amacıyla biyologlar tarafından ortaya çıkarıldığı bilinmektedir (Tınaz, 2006). Konrad Lorenz tarafından aynı terimin 1960’lı yıllarda kuş gibi küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız hareket eden hayvanlara karşı toplu olarak hareket edip kendilerinden uzaklaştırması amacıyla kullandığı görülmektedir (Westhues, 2002). Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında mobbing kavramının yalnızca hayvanlar üzerindeki etkileri üzerinde durulduğu, çalışma hayatına yönelik henüz bir çalışma

yapılmadığı görülmektedir. 1980’lerin başında İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından bu açık saptanarak çalışma yaşamındaki mobbing kavramı literatüre kazandırılmıştır. Leymann (1996) zorbalığı “kişiyi yüksek derecede kovulma riski ile neredeyse çaresiz bir konuma getiren, mağdurun neredeyse her gün ve aylarca süren dönemlerde, bir ya da daha fazla birey tarafından saldırıya uğradığı sosyal bir etkileşim” olarak tanımlamıştır (Leymann, 1996).

Genel olarak yapılan çalışmalara bakıldığında araştırmacıların birbirlerinden farklı terimler kullanarak, farklı tanımlar yaptığını ortak bir kanıya varılmadığını görmekteyiz. Vartia (2003) aşağıda verilen tabloda farklı yazarlara ait tanımları bir araya getirmiştir.

Tablo 1: Zorbalık Kavramı Tanımları

Yazar	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	“Bir kişinin, bir başkasını yıpratmak, engel olmak veya eziyet etmek için sürekli ve tekrar eden davranışlarda bulunmasıdır. Bu davranışa karşı provoke eder, üzerinde baskı yaratır, korkutur ve sindirir ya da diğer bir anlatımla rahatsız eder”.
Leymann (1990, 1996)	Psikolojik Taciz/ Psikolojik Terör (Mobbing/ Psychological Terror)	“İş hayatında psikolojik terör veya psikolojik taciz, bir veya birkaç kişinin genellikle bir kişiye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları agresif ve etik olmayan davranışları içerir. Bu durum kişiyi savunmasız ve çaresiz bir pozisyona iter ve devam eden taciz davranışlarıyla da bu durumdan kurtulması engellenir. Söz konusu davranışlar oldukça sıklıkla yinelenir (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve belirli bir süreçte (istatistiksel tanım: en az altı ay) devam eder”.
Wilson (1991)	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	“Bir amirin, algılanan veya gerçek olan, sürekli ve kasti kötü muamelesi sonucu çalışanın öz benliğinin parçalanmasıdır”.
Björkqvist, Österman & Hjelt (1994)	İş Tacizi (Work Harassment)	“Psikolojik acı vermek amacıyla, herhangi bir nedenden ötürü kendisini savunamayacak olan bir veya birden fazla kişiyi hedef alarak tekrarlanan davranışlar”.
		“Psikolojik taciz, bazı işyerlerinde ve bazı çalışanlar için bir problemdir. Bir durumu

Einarsen & Skogstad (1996)	Psikolojik Taciz (Bullying)	psikolojik taciz olarak niteleyebilmek için; belirli bir süredir belirli bir sıklıkta meydana geliyor olması ve bu duruma maruz kalan kişinin kendisini savunma konusunda bir takım sıkıntıları olması gerekmektedir. Her iki tarafın da eşit güce sahip olduğu çatışmalar veya bir defaya mahsus meydana gelmiş münferit olaylar psikolojik taciz olarak nitelendirilemez”.
Keashly, Ttrott & MacLean (1994), Keashly (1998)	Kötü Muamele / Duygusal Taciz (Abusive Behaviour/ Emotional Abuse)	“Bir veya birden fazla kişi tarafından, bir kişiye karşı, diğerlerinin rızasını temin etmek için, onu gizliden baltalamak amacıyla yöneltilen, cinsel ya da etnik bir muhtevaya sahip olmayan, sözlü olan ya da olmayan davranışlar”.
O’Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Psikolojik Taciz (Bullying)	“Psikolojik taciz yıkıcı bir davranıştır. Bir kişi veya grup tarafından diğerlerine karşı geliştirilen, süreklilik arz eden sözlü, psikolojik ve fiziksel saldırılardır. Birbirinden bağımsız olarak meydana gelen saldırılar, katlanabilir olmasa da psikolojik taciz olarak tanımlanmamalıdır. Sadece sistematik bir şekilde kasıtlı olarak gerçekleştirilen uygunsuz davranışlar psikolojik taciz olarak kabul edilir”.
Hoel & Cooper (2000)	Psikolojik Taciz (Bullying)	“Bir veya birden fazla kişinin, belirli bir zamandan beri sürekli olarak, bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılması ve tacize maruz kalan kişinin kendisini savunamaz hale gelmesi durumudur. Bir defaya mahsus meydana gelen vakalar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir”.
Zapf (1999)	Psikolojik Taciz (Mobbing)	“İşyerinde psikolojik taciz, bir kişiye, olumsuz bir konuma düşmesiyle sonuçlanacak şekilde, kötü muamelede bulunma, taciz etme, incitme, dışlama anlamına gelmektedir”.
Salin (2001)	Psikolojik Taciz (Bullying)	“Bir veya daha fazla kişiye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışlardır. Psikolojik tacizin eşit güce sahip taraflar arasında gelişen bir çatışma olmaması dolayısıyla hedef alınan kişi kendisini korumakta zorluk çeker”.

Kaynak: (Vartia, 2003)

Tablo’da da görüldüğü gibi tanımsal olarak “mobbing” ve “bullying” (zorbalık) arasında çok net bir fark görülmemektedir. Her iki kavramın da Türkçe karşılığı

“psikolojik taciz”, “psikolojik zorbalık” veya “psikolojik şiddet” olarak kullanıldığı görülmektedir (Akgeyik, Omay, Uşen, & Güngör, 2009).

Birey ve işyeri açısından önemli bir sorun haline gelen zorbalık kavramı, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmasına rağmen temel anlamda dört ana kritik davranış içerdiği kanısına varılmaktadır. Bunlar; davranışın hedef kişiyi olumsuz yönde etkilemesi, zorbalık davranışının sıklığı, zorbalık davranışının süreklilik içinde tekrar edilmesi ve son olarak davranışın davranıştan önce üretmesi gereken güç dengesizliğidir (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994). Zorbalık, bireyi psikolojik ve fiziksel olarak doğrudan etkileyerek, bireyin kendine olan güvenini yitirmesine, ruhsal ve duygusal anlamda travmatik olarak çökmesine yol açabilmektedir. Genel olarak çalışmalara bakıldığında bir davranışın zorbalık olarak olumsuz kabul edilmesi için sürekli olarak tekrar eden, bilinçli ve sistemli bir şekilde yapılması gerekmektedir.

İşyeri zorbalığının genel amacına bakıldığında hedef alınan bireyleri psikolojik olarak yıpratmak, yormak, strese sokmak, zayıflatmak ve bulunduğu durumdan yıldırarak denilebilir. Yapılan bu zorbalık uzun zamana yayılarak sürdürülebilmektedir. Bu durumda zorbalanan kişinin fiziksel ve biyolojik anlamda da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İşyerinde yaşanan zorbalığın çeşitli boyutları bulunmaktadır. Bunlar; yukarıya doğru zorbalık, eşitler arasında zorbalık ve aşağıya doğru zorbalık olarak sınıflandırılabilir. İşletmelere bakıldığında genel anlamda karşılaşılan zorbalık boyutu aşağıya doğru olan yani amirlerin kendinden altta çalışanları hedef aldığı zorbalık çeşididir (Akgeyik, Omay, Uşen, & Güngör, 2009).

İşyeri zorbalığı, hem işletmeyi hem de çalışan bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir. Zorbalığa maruz kalan bireyin kendine olan güvenini yitirmesini, bireyin kişisel bütünlüğünü yitirmesini, sürekli olarak tehdit ederek psikolojik baskıda hissetmesi gibi olumsuz etkileri görülmektedir. İşletme açısından bakıldığında ise, çalışanların verimliliğinin azalması, ekip çalışmalarında yaşanan sorunlar ve zayıflamalar, çalışanların kuruma olan saygı ve bağlılıklarının azalması, hastalıkların ve devamsızlıkların artması işgücünün giderek düşmesi olarak etkilemektedir (Leymann, 1996).

1.2. İŞYERİ ZORBALIĞININ TÜRLERİ

İşyeri zorbalık türleri; dikey zorbalık ve yatay zorbalık olmak üzere iki ana başlıkta ele alınarak anlatılmaktadır.

1.2.1. Dikey Zorbalık

Dikey zorbalık genel anlamda işletmelerde sıkça kullanılan bir zorbalık türüdür. En üstten alta doğru yapılan yani, yöneticilerin veya çalışanların yetki bakımından kendinden daha düşük olan bireylere uygulamaya çalıştığı bir zorbalık türüdür. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde dikey zorbalığı uygulayan kişilerin neden olarak, sosyal statülerinin tehdit edildiği, siyasi veya dini görüşlerinin zorbalığa maruz kalan kişiyle farklı olduğu, görüş ve fikir bakımında ayrı düşükleri, diğer çalışanlarla aralarında yaş farkının olduğu görülmüştür (Çobanoğlu, 2005).

1.2.2. Yatay Zorbalık

Yatay zorbalık çalışanların kendi seviyesinde olan çalışanlara, çalışma arkadaşlarına uygulamaya çalıştığı bir zorbalık türüdür. Yatay zorbalığının nedenlerine bakıldığında çalışanlar arasındaki kıskançlık, rekabet, daha fazla önce çıkma çabası, işten atılma korkusu, tehdit olarak algılama olarak görülmüştür (Çobanoğlu, 2005).

Bu iki zorbalık dışında kişilere uygulanan zorbalıkları “fiziksel zorbalık”, “sözlü zorbalık” ve “dolaylı olarak yapılan zorbalık” olmak üzere üç gruba ayırabiliriz. Fiziksel zorbalık, zorbalığa maruz kalan kişinin tokatlanması, iteklenmesi, herhangi bir yerine uygulanan fiziksel açıdan zarar veren süreklilik arz eden bir eylem olarak görülmektedir. Sözlü zorbalık, fiziksel açıdan şiddet içermeyen tamamen duygusal olarak yapılan, lakap takmak, taciz etmek, küfür kullanmak, alaycı tavırla konuşma, kendisine veya ailesine hakaret etmek, bireyin özgüveninin düşürmeye yönelik bir tutum sergilemek olarak görülmektedir. Son olarak dolaylı yoldan yapılan zorbalık ise bireyi görmezden gelmek, yapılan etkinliklerden haberdar etmeyerek dışlamak, hakkında yanlış söylentiler çıkararak küçük düşürmek, kasıtlı ve sürekli bir şekilde

gruptan dışlamak yalnız kalmasına ve psikolojik olarak bireyin kendini kötü hissetmesine neden olmaktadır (Akgeyik, Omay, Uşen, & Güngör, 2009).

1.3. İŞYERİ ZORBALIĞINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

İş ortamında, zorbalığa maruz kalınacak koşulları açıklamaya dönük birçok araştırma mevcuttur. Literatüre bakıldığında araştırmacıların işyeri zorbalığının ortaya çıkmasında birçok farklı faktöre dayandığından söz edilmektedir. Bunlar, “toplumsal ve sosyal faktörler”, “durumsal faktörler”, “örgütsel faktörler” ve son olarak “bireysel faktörler” olmak üzere dört temel nedene bağlanmaktadır (Resch & Schubinski, 1996).

1.3.1. Toplumsal ve Sosyal Faktörler

İşyeri zorbalığının birey ve bireyler arasındaki iletişim ve etkileşimlerden meydana gelen bir olgu olmasıyla birlikte, bireyin bir parçası olan toplumdan ayrılması mümkün değildir. Toplumsal yaşanan herhangi bir sorunun (kentleşme süreci, enflasyon oranlarındaki devrik değişim, piyasa yapısındaki bozulmalar, rekabet olgusundaki kuralsızlıklar gibi) artmasıyla kişilerdeki zorbalık oranının artması paralel bir şekilde artış göstermektedir (Akgeyik, Omay, Uşen, & Güngör, 2009). Zapf, Knorz ve Kulla (1996) da “Toplumsal ve sosyal çevrenin zorbalığın en önemli belirleyicilerinden” olduğundan bahsetmiştir (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996).

Yüksek rekabet ortamı, kurumların oluşturduğu politikaları ve bireyin davranışlarını da doğrudan ve olumsuz yönde etkilemektedir. Kurumlar küresel rekabet içinde tutunarak başarılı olabilmek için belirli politikalar uygulamaktadır. Uygulanan bu katı ve baskıcı politikalar kurumda çalışan bireyleri de etkileyerek rekabet ortamına itmektedir. Oluşan bu rekabet ortamı kurum içinde çıkan çatışmalara ve işyeri zorbalığına neden olabilmektedir. Araştırmacıların çalışmalarına bakılarak zorbalığa neden olabilecek toplumsal ve sosyal faktörler şöyle sıralanabilir;

- Yüksek rekabet ortamı,
- Başarı merkezilik,
- Yüksek verimlilik baskısı,

- Çok çalışmak,
- Yenilikçilik ve gelişim,
- Yasal eksiklikler (Bayrak Kök, 2006).

1.3.2. Durumsal Faktörler

Durumsal faktörlere örnek olarak, işyerindeki g   farklılıklarının olması, cinsiyet farklılıklarının çalışan sayısına göre çok olması, yetki farklılıklarının yüksek olması, i  g vensizli inin olması olarak verilebilir (Tınaz, 2006). Bu durumların dışında hizmet sektörü gibi müşteri memnuniyeti ön planda olan sektörlerde zorbalık müşteri tarafından da yapılabilmektedir (Ferrari, 2004).

1.3.3. Örgütsel Faktörler

  yerindeki çalışma ortamı her çalışan açısından önemlidir. Örgütteki katı kurallar, çalışanlar ve üst yönetim arasındaki iletişim eksikliği, ast üst ilişkisindeki problemler, etkisiz liderlik, insan kaynaklarının yetersiz kalması, sonuç odaklı çalışma sistemi, zorbalık gibi faktörler işyerinde zorbalığa sebep olabilmektedir (Miziko lu, 2024).

Hoel ve Salin (2003)'e göre “Bilgi teknolojisinin gelişmesi sonucu i  çevresinin değişmesi ve  irket birleşmeleri, i  baskısı ve çalışanların üzerindeki yüksek performans beklentisi, rol belirsizliği, rol çatışmaları, zorbalığın örgüt kültürünün bir parçası olarak g r ld   ortamlar, otokratik yönetim tarzı gibi bir dizi örgütsel faktörün zorbalık riskini arttırabilece ini belirtmektedir” (Agervold, 2009).

Agervold (2009)'a göre “   renin yakından ve sıkı kontrol edilmesi, i i ile ilgili alanlarda karar verme sürecine d hil edilmemesi, örgüt içindeki iletişimin zayıf yapıda olması, aşırı i  yükü, terfi, ödüller ya da statü elde etmek adına yüksek seviyede yıpratıcı bir rekabet ortamı, üstün takdirini kazanma arzusu ve güçsüz bir sosyal iklim zorbalık ile korelasyona sahiptir”.

  yerinde zorbalığa neden olacak örgütsel faktörler  u şekilde sıralanmaktadır;

- Rekabet ortamı,
- Belirsiz liderlik,

- İş tatminsizliği,
- İş yükünün fazla olması,
- Çalışanların motivasyon eksikliği ve liderlerin bunu göz ardı etmesi,
- Karmaşık organizasyon yapısı,
- Ekip çalışmasındaki iletişimsizlikler,
- Görev tanımındaki belirsizlikler,
- Cinsiyet, din, dil ve ırk gibi çeşitlilikten kaynaklanan sorunlar,
- İşte tekdüzelik,
- Liderlerin çalışanların problemleri görmezden gelmesi (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994), (Lewis, 2004).

1.3.4. Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalar incelendiğinde işyerinde zorbalığa neden olan bireysel faktörleri araştırmacılar tarafından ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bunlar mağdur bireyin kişilik özellikleri ve zorba kişinin kişilik özellikleridir. Zorba kişinin kişilik özellikleri incelendiğinde, araştırmacılar zorba bireyin çocukluktan gelen ve adolesan dönemi yaşamış, sevilme konusunda korkan, karşısındaki bireyin zor durumda kalmasından haz duyan, egoist bir kişiliğe sahip olan, kıskanç, yalnızca kendi çıkarları üzerine hareket eden kişilerin zorbalık davranışlarına yöneliminin daha sık olduğu gözlemlenmiştir. Mağdur olan kişiler ise pasif karakterli veya aktif karakterli olarak ayrılabilir. Kendini ifade etmekte zorlanan, hassas, savunmasız, sessiz gibi kişilik özelliklerine sahip olan kişiler pasif; dayanıklı, sağlam duruş sergileyen, korkusuz kişilik özelliklerine sahip kişiler ise aktif oldukları için zorbalığa maruz kalabilmektedirler (Einarsen S. , 1999).

White (2004) 'de zorba davranışının çocukluk yıllarına kadar büyüteç altına alınabileceğini vurgulamaktadır (White, 2004).

Zorbalığa maruz kalan bireylerin kişilik özellikleri, sosyo-demografik değişkenleri, iş tecrübesi, çalışma saatleri zorbalığa maruz kalma durumlarını etkilemektedir. Zorbalığı yapan kişilerin ise, rekabetçi, kıskanç, anlayış eksikliği yaşayan, düşmanlık duygusu barındıran, sadece kendi menfaatini düşünen bireyler olduğu gözlemlenmiştir (Özkalp & Kırıl, 2016). Bunun yanında farklı araştırmalardaki

mağdur kişileri farklı bireysel özellikleri olduğu saptanmıştır. Bu bulgular kişilerin yaşadıkları zorbalık karşısından farklı tepkiler gösterebilecekleri anlamına gelmektedir (Matthiesen, Berge, & Einarsen, 2001).

Bir başka araştırmayı incelediğimizde ise, zorbalığa maruz kalan bireylerin örgüt içerisinde istenmiyor olmaları, örgüt iklimi, çoğunluk kararlarına uyum sağlamamaları, yetersiz performans sergilemeleri, özel hayatın ve dinsel farklılıkların olduğu görülmektedir (Solmuş, 2005). Yapılan çalışmalara bakıldığında işyerinde zorbalığın birçok farklı nedene dayanabileceği görülmektedir.

1.4. İŞYERİ ZORBALIĞININ SONUÇLARI

Zorbalık, gerek çalışanlar, gerek örgüt açısından, gerekse toplumsal açıdan birçok olumsuz sonuca neden olabilmektedir. İşyerinde zorbalığın sonuçlarına bakıldığında araştırmacılar sonuçları üç grupta ele almıştır. Bunlar; bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve toplumsal sonuçlardır.

1.4.1. Bireysel Sonuçlar

Zorbalığa maruz kalan bireyler sürekli olarak hedef gösterilerek baskı altında çalıştıkları için bireysel olarak birçok olumsuz sonuçla karşılaşmaktadır. Bu durum mağdur bireyin psikolojik ve duygusal sağlığını ciddi şekilde etkileyebilir. Sürekli olarak baskılanarak çalışmak, bireyin iş tatminin düşürerek işlerine olan motivasyon ve işe olan bağlılıklarını da kaybetmelerine yol açabilmektedir. Bunların yanı sıra zorbalığın yaratmış olduğu stres, çalışanların sağlık durumunu da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bireyde uyku problemlerine, depresyon eğiliminin artmasına, sosyal yaşamdan uzaklaşmaya, anksiyete gibi sorunlara yol açarak, örgütte devamsızlık oranının artmasına ve iş verimliliğinde düşmesine sebep olabileceği görülmektedir. Bu durumda iş yerinde zorbalık yalnızca bireyi değil örgütü de olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütlerin zorbalığı önlemeye karşı etkili politikalar yürüterek uygulamaları ve çalışanlarını bu konuda bilinçlendirmeleri gerekmektedir (Aytaç, ve diğerleri, 2011).

Rigby (2003) zorbalığa maruz kalan çalışanların psikolojik ve bedensel olarak yaşadıkları sağlık sorunlarını dört başlıkta sınıflandırmıştır, bunlar;

- Psikolojik olarak düşük düzeyde iyi olma hali: Bireylerin genel olarak mutsuz olmaları, öz benlik duygusunda azalmalar, hayal kırıklıklarının fazlaşması, üzüntü gibi duyguları yoğun yaşamaları.
- Düşük seviyede sosyal uyum: Örgütte mutsuzluğun getirdiği duyguyla herkesten nefret etme, tatminsizlik, yalnızlık, dışlanmışlık hissi, uyumsuzlukların artması gibi davranışlar
- Stres: Diğer iki kategoriye göre daha tehlikeli olduğu düşünülen mutsuzluk, endişe, kaygı bozukluğu, bunalıma eğilim ve intihar girişimleri gibi konuları kapsamaktadır.
- Bedensel hastalık: yukarıdaki üç kategorinin yaşanması sonucunda bireyin bedensel olarak rahatsızlıklarının başlaması. Migren, tansiyon, ülser, eklem ağrıları, mide bulantıları gibi psikolojik nedenlere dayanan fiziksel rahatsızlıklardır (Rigby, 2003).

Zorbalığa maruz kalan bireyle fiziksel sonuçların yanında, finansal ve çevresel sonuçlara da maruz kalmaktadır. Finansal sonuçlar ele alındığında, mağdurların yaşadıkları fiziksel ve psikolojik sorunlar sebebiyle tedavi ücretleri gibi maddi kayıplarda yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan çevresel sonuçlar incelendiğinde ise, zorbalığa mağdur kalan bireylerin soyutlanmışlık, özgüven sorunu, mesleki açıdan rol belirsizlikleri gibi sonuçlarında ortaya çıktığı görülmektedir (Namie, 2003).

1.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İşyeri zorbalığından kaynaklanan problemler yalnızca bireyi etkiliyor gibi görünse de yaşanan kişisel problemler, etkin olarak çalışamama, verimlilikte azalma, yaşanan sağlık problemlerinden ötürü devamsızlıkların artması gibi sorunlar örgütü de olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu nedenle zorbalık örgütlerin başarılarını etkileyerek, hedeflenen konuma gelmesinin önünde önemli bir engel olmaktadır (Naseer, Raja, & Donia, 2016).

Yaşanan zorbalık çalışanların örgüte olan bağımlılıklarını azaltarak işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olabilmektedir. Bu durum kurumlarda çalışan bireylerin iş yükünü arttırır, yeni işe alım süreci, oryantasyon eğitimleri ve yeni çalışanın işe alınıp uyum sağlama süreci örgütün giderlerinin artmasına yol açabilmektedir (Tutar, 2015). Zorbalığa maruz kalan bu bireyler düşük performansla verimsiz bir şekilde çalışırlar. Örgüt olası bu zorbalığı görmezden gelerek sadece bireye değil örgütün yapısına da zarar verebilmektedir. Bu nedenle işyeri zorbalığı bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlarıyla bütün bir şekilde ele alınarak değerlendirilmesi gereken bir sorundur.

1.4.3. Toplumsal Sonuçlar

İşyeri zorbalığı finansal problemler yaratabilen ve bunun sonucunda toplumsal yapıyı da etkileyen bir durumdur. Örnek olarak, zorbalığa maruz kalan bireyin yaşadığı sağlık problemleri nedeniyle sağlık harcamalarında yapılan artış, sigorta masraflarında artış, yaşanan zorbalık davranışları sebebiyle erken emeklilik istenerek daha fazla yıl emeklilik ödeneği alınması ve sosyal güvenlik kurumlarının finansal yüklerinin artması, devletin sağladığı yardım programlarına yönelik talebin artması gibi örnekler verilebilmektedir (Tınaz, 2006).

İşyerinde maruz kalınan bu zorbalık sadece ülke ekonomisine zarar vermekle kalmayıp toplumsal açıdan da negatif sonuçlar doğurmaktadır (Karatuna & Tınaz, 2010). Uygulanan bu psikolojik taciz sonucunda mesleki anlamda yeterliliklerini yitirmiş, psikolojik sorunlar yaşayan, tükenmiş, sağlıksız, mağdur bireylerin ortaya çıkar. Bu bireylerin toplumun bir parçası olarak toplum düzenini negatif şekilde etkilediği görülmektedir. Bu tükenmiş ve mutsuz bireyler, kaba ve şiddet kullanan birey haline gelerek toplumun temel taşı olan aile kavramına da zarar verebilmektedir. Literatüre bakıldığında zorbalığa maruz kalan bireylerin boşanma oranları, maruz kalmayan bireylere göre daha fazladır. Böylelikle boşanma oranı ve işyeri zorbalığı birbirini pozitif yönde etkilen kavramlardır diyebiliriz (Tınaz, 2006).

Zorbalığa maruz kalan bu bireyler yaşadıkları bu zorbalık sonucunda, kişisel anlamda problemler yaşadıkları için kendilerini iş ortamındaki bireylerden ve toplumsal hayattaki kişilerden soyutlayabilmektedirler.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

Çalışan bireylerin işten ayrılmaları organizasyonun verimliliği açısından önem taşımaktadır. Çalışanların işletmeden ayrılmak istemelerinin sebeplerini iyi anlayarak etkin bir şekilde yönetmek gerekmektedir. İşten ayrılma niyeti, bireyin işten ayrılmaya karar verme aşamasıdır ve bu aşama organizasyonu önemli derecede etkilemektedir. Tüm bu süreçlerin yönetilmesi açısından, işten ayrılma niyeti, bilinmesi ve gerekli önlemler alınması gereken önemli bir konudur (Tett & Meyer, 1993).

İşten ayrılma niyeti ilk olarak March ve Simon tarafından (1958) “Klasik Organizasyonlar” adlı kitabında ele alınmıştır. Çalışanların çalıştıkları kurumla olan ilişkilerini sonlandırma sürecini, yalnızca kurumdan ayrılma yönünde oluşan bir arzu olduğunda ve bu arzunun gerçekleştirilebilme olasılığı olduğunda başlatacakları bir süreç olduğunu ortaya koymuşlardır (Jha, 2009).

Literatür çalışmalarına bakıldığında araştırmacılar işten ayrılma niyetini çeşitli şekillerde tanımlamışlardır. Porter ve Steers (1973) “Memnuniyetsizlik sonucu ortaya çıkan geri çekilme süreci” olarak tanımladığı görülmektedir. Mobley (1982) “Çalışanın yakın bir zaman dilimi içerisinde bağlı bulunduğu örgütten gönüllü olarak ayrılmayı düşünmesi” süreci olarak tanımlamıştır. Lee ve Mowday (1987) ise “İşten ayrılma fiili ile sonuçlanmasa bile bireylerin işaret etmiş olduğu bir durum” olarak tanımlamaktadır. Rusbult vd. (1988) işten ayrılma niyetini “Çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylem” olarak tanımlamaktadır. Tett ve Meyer, (1993) “İşten ayrılma niyetini bir örgütten bilinçli ve kararlı ayrılma isteği” olarak tanımlamaktadır (Cengiz, 2024) (Kumanlı, 2024).

İşten ayrılma, bireyin aktif olarak çalıştığı işten ayrılması, işi bırakma eylemi olarak kabul edilirken, işten ayrılma niyeti, bireyin işi bırakmadan önceki düşünme

aşaması olarak kabul edilir. İşten ayrılma niyeti bireyin düşünme, planlama ve son olarak işten ayrılma isteğini içinde barındıran bilişsel bir süreçtir (Lambert, 2006).

Örgüt içinde sürekli olarak işten ayrılmaların yaşanması, işlerin aksamasına, sistematik bir şekilde ilerlemesine engel olarak örgüte zarar verebilmektedir. Özellikle örgüt içerisinde önemli bir pozisyonda çalışan, performans düzeyi yüksek, sosyal çalışanların işten ayrılma niyetleri ve bu niyeti eyleme geçirerek ayrılmaları örgüt açısından önemli sıkıntılara sebebiyet verebilmektedir. Bu süreç her zaman işten ayrılma eylemiyle sonuçlanmasa da bireyin örgütle ilgili olan problemlerinin olduğunu ve işten ayrılma davranışı konusunda örgüte bir sinyal vermesi olarak kabul edilebilmektedir (Lee & Mowday, 1987). Bu açıdan örgüte düşen görev, çalışanlarıyla sürekli olarak iletişim halinde olması ve problem çözme odaklı bir yaklaşıma sahip olmasıdır.

İşten ayrılma niyeti, örgütsel sorunların başında yer almaktadır. Çalışanın bu niyeti eyleme geçirmesi halinde, örgütün işten ayrılan bireyin yerine birini bulma, yeni alınan bireyin örgüte adaptasyonu ve işi öğrenme süreci gibi birçok faktörü içinde barındırarak fazladan maliyete sebep olabilmektedir. Kalifiye çalışan kaybı, ek işe alım ve eğitim masrafları, diğer çalışanlar arasında sosyal etkileşim ve iletişimin bozulması, çalışma ortamındaki endişe, korku ve gerginliğin oluşması, yeni alınan çalışanla uyum sorunları gibi sorunları beraberinde getirmektedir (Loi, Hang-Yue, & Foley, 2006).

Günümüz iş hayatına bakıldığında yoğun rekabetin olduğunu görmek mümkündür. Bu rekabet altında örgütlerin tutunabilmesi ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için yöneticilerin çalışanlarına daha iyi bir çalışma alanı, kültürü sunabilmesi, çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarını arttırarak işten ayrılma niyetlerini en aza indirebilmesi için çeşitli önlemler alması gerekmektedir. Bu önlemler alınmadığı takdirde, çalışan bireylerin örgütsel bağlılığın düşük olduğu, problemlerin görmezden geldiği örgütlerde işten ayrılma niyeti de yükselmektedir (Yavuz & Akça, 2018) (Dalgıç, 2024).

2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE İLİŞKİN MODELLER

İlgili literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetine yönelik birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Araştırmacıların geliştirdiği çeşitli modeller bulunmaktadır. Bu bölümde en yaygın modellere yer verilecektir.

2.2.1. March ve Simon (1958) Modeli

March ve Simon (1958) işten ayrılma niyetine yönelik ilk araştırmayı yaparak modeli geliştiren araştırmacılarıdır. Günümüze kadar ulaşan ve halen sorun olarak konu edilmekte olan işten ayrılma niyetiyle ilgili yapılan teorik ve deneysel çalışmaların temeli bu modele dayanmaktadır (Tanova & Holtom, 2008).

March ve Simon (1958)'e göre çalışan bireyler ile örgüt arasında birbirlerini dengede tutan bir bağ olmalıdır. Çalışanlar örgüte katkı sağlayarak verimi artırırken, örgüt de buna karşılık olarak çalışanları tatmin edecek çeşitli fayda ve imkânlar sunmalıdır. Eğer bu denge kurulamazsa işten ayrılma niyeti kaçınılmaz bir sonuç olabilmektedir. Örgüt, çalışan bireylerin sağladığı imkânlarla tatmin duygusu yaratamazsa denge bozularak, çalışan bireylerin ilk fırsatta örgütten ayrılmalarına neden olacaktır. Bunun sonucunda birey kendine fayda sağlayan başka iş arayışına girebileceğini savunmaktadır (March & Simon., 1993).

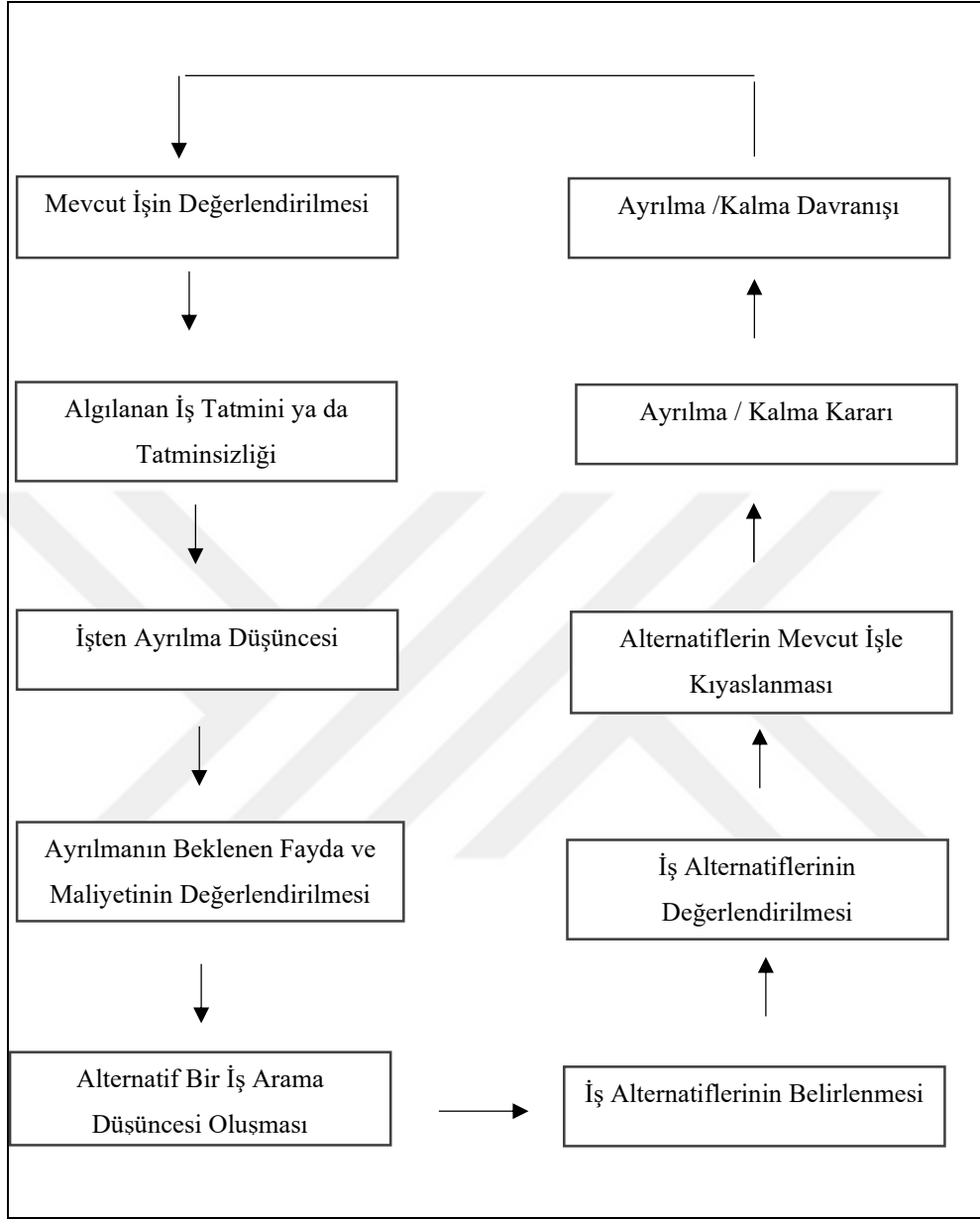
Çalışan ve örgüt arasındaki bu denge iki faktörden etkilenmektedir. Birincisi, çalışan bireyin örgüt içindeki memnuniyeti, çalışma arzusu, verimli çalışabilme ve örgüt içinde yer değiştirebilme imkânları; ikincisi ise, algılanan hareket kolaylığıdır. Yani çalışan bireyin örgüt dışında iş bulma alternatiflerinin sayısının çok olmasıdır (March & Simon., 1993) (Kim, 2013) (Demirkıran & Erdem, 2014).

2.2.2. Mobley (1977) Modeli

Mobley (1977) modeli işten ayrılma niyeti ile iş tatmin duygusunun birbiriyle bağlantılı olduğunu öne sürmektedir. Bu modelde iş tatminsizliğinin üzerine durularak, iş arama davranışıyla bağlantılarını aşamalar halinde belirleyerek anlatmıştır (Jex & Britt, 2008). Model on aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada,

Çalışanların mevcut olarak çalıştıkları işlerinden memnuniyetlerine göre çeşitli yönleri değerlendirmeleri ve bu değerlendirme sonucunda olumlu ya da olumsuz sonuca göre ikinci aşamaya geçilmesidir. İkinci aşama, çalışanın iş tatmini veya tatminsizliği algısıdır. Yani alışan bireyler çalıştıkları işlerinden tatmin olduklarını düşünürse süreç sona ererek çalıştıkları işlerinde devam etmektedirler. Fakat tam aksi yönde iş tatminsizliği duygusu yüksek olursa çalışanlarda işten ayrılma niyeti başlamaktadır. Daha sonraki aşama, çalışanların fayda maliyet konuları değerlendirmesi yaparak işe devam ya da işten ayrılma niyeti olarak sonuçlanacaktır. İşten ayrılma sonucuna varıldığında beşinci aşama olan alternatif bir iş arama dşnncesi oluşmaktadır. Çalışanlar bu aşamada çeşitli koşullarda kendilerine uygun işlere başvurarak iş arama sürecini başlatmaktadırlar. Bu sürecin sonunda çalışan kendine uygun iş bulabilirse, yedinci ve sekizinci aşama olan buldukları işlerin fayda maliyet değerlendirmesini yaparak mevcut olarak çalıştıkları işleriyle kıyaslama yapacaklardır. Kıyaslama sonucunda değerlendirme yeni iş açısından olumlu olursa mevcut işten ayrılma kararı alarak son aşama olan bu kararı uygulamaya geçeceklerdir (Jex & Britt, 2008) (Moble, 1977).

Şekil 1: Mobley'in (1977) İşten Ayrılma Modeli



Kaynak: (Mobley, 1977, s. 237-240)

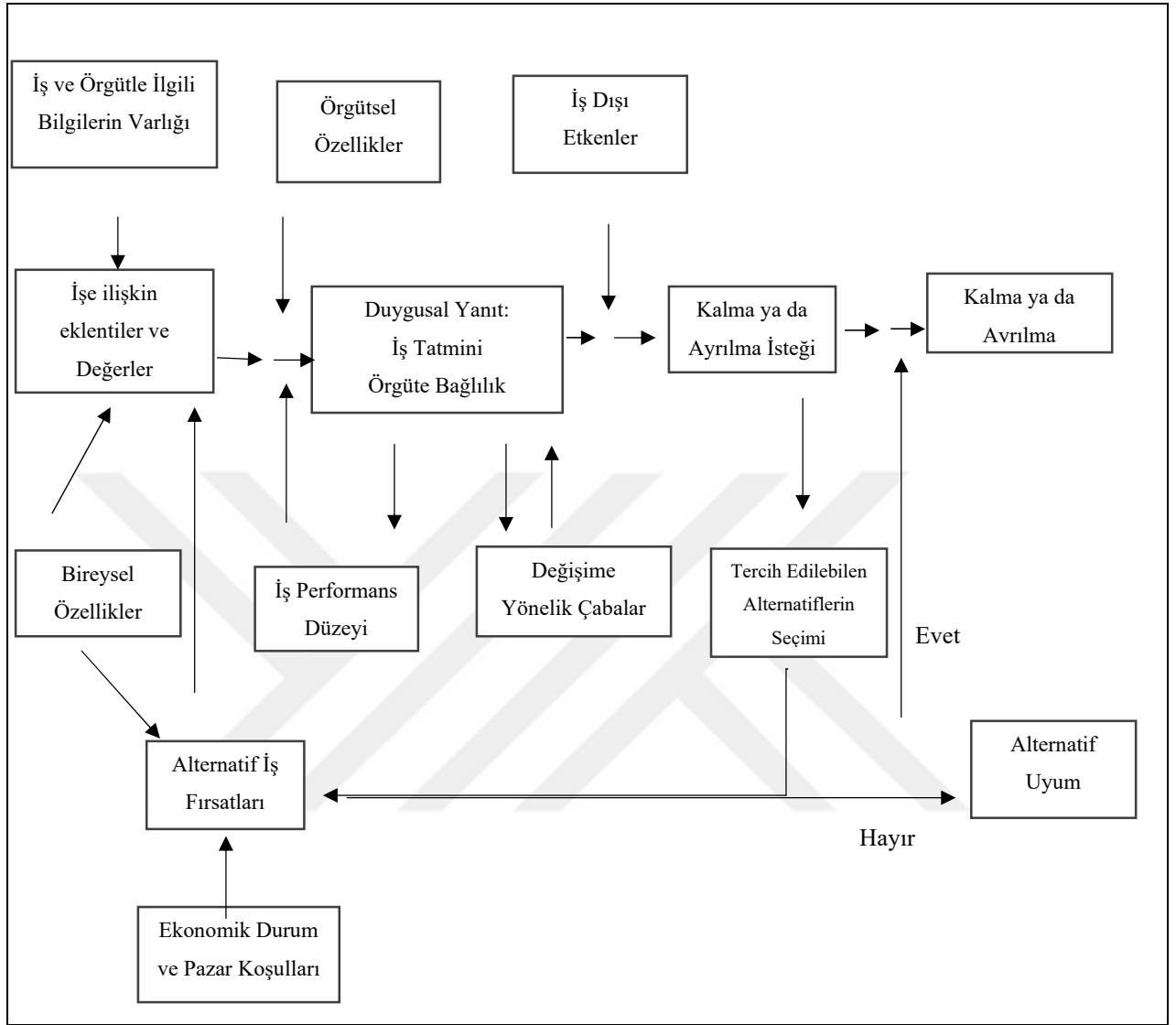
Mobley modeli birçok araştırmacı tarafından ilgi görerek konu edilmiş bazı araştırmacılar tarafından ise eleştirilmiştir. Modelin çalışanın işten ayrılma niyetine girerek, alternatif iş aramaya başlamasının tek sebebinin iş tatminsizliği olarak değinilmesi araştırmacılar tarafından eleştiri konusu olmuştur. Bunun yanında bazı araştırmacılar ise modelde belirtilen sıralamanın bireyden bireye değişebileceği, bazı çalışanların modeldeki sıralamayı atlayabileceğinden bahsetmiştir (Lee & Mitchell, 1994). Yapılan eleştirmelere rağmen bu model geliştirilerek literatüre önemli bir kaynak oluşturmuştur (Demirkıran & Erdem, 2014).

2.2.3. Steers ve Mowday (1981) Modeli

Strees ve Mowday (1981) modeli, diğ er modellerle bağlantılı fakat işten ayrılma niyetini daha kapsamlı bir şekilde inceleyerek ele alan bir modeldir. Modele göre, çalışanın işten ayrılma niyetine etki eden üç temel aşama bulunmaktadır. Bunlar;  alışan bireylerin işle ilgili beklenti, tutumları, değerlerinin işten ayrılma niyetini nasıl etkilediği, duygusal ve psikolojik tepkilerin işten ayrılma niyetini nasıl etkilediği ve son olarak çalışanın işten ayrılma niyetini, örgütte kalma veya ayrılma olarak sonlandırmasıdır (Rouse, 2001).

Model,  alışan bireylerin işle ilgili beklentileri, meslek, yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri gibi bireysel özelliklerden etkilenebileceğini, tutumların ise işe olan tatmin duygusu, örgüte olan bağlılık gibi kavramların etkileyeceğinden bahseder. Diğer aşama ise birinci aşamadan elde edilen duygusal tepkilerin işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini içerir. Son aşama ise tüm bunların sonucunda çalışan bireylerin işten ayrılma niyetini fiili olarak örgütten ayrılması veya devam etmesi arasında oluşacak bağlantıyı ifade etmektedir (Rouse, 2001).

Şekil 2: Steers ve Mowday'ın İşten Ayrılma Modeli



Kaynak: (Steers, Mowday, & Porter, 1979)

2.2.4. Lee ve Mitchell (1994) Modeli

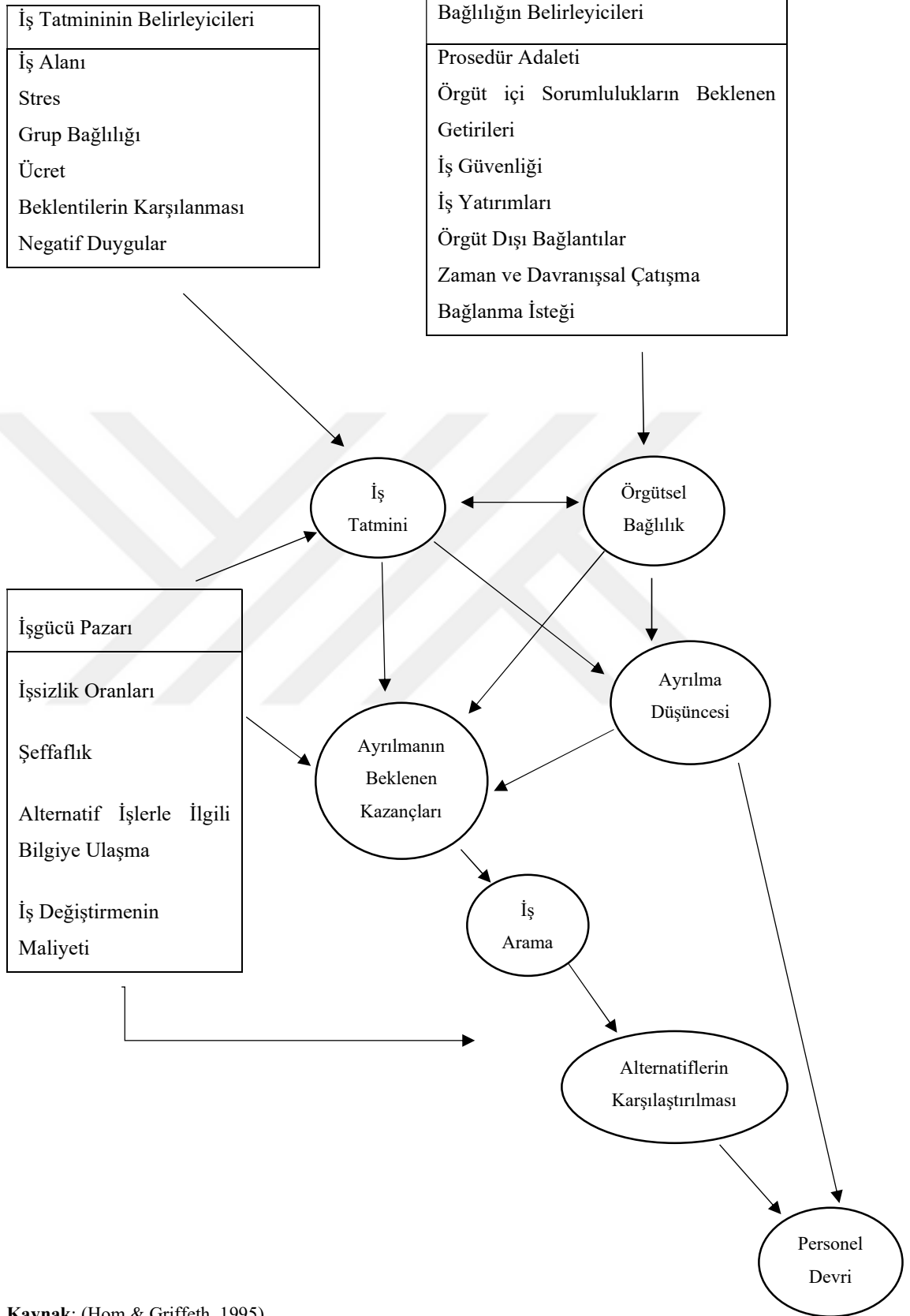
Lee ve Mitchell (1994)' in modeli işten ayrılma niyetini diğer modellere göre daha yüzeysel, doğal bir yaklaşımla ele almıştır. Bu model insanların işten ayrılma niyetlerinin çalışanların psikolojisiyle ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Çalışanların işten ayrılma sürecini bir şok duygusuyla ifade etmiştir. İşten ayrılma niyetini çalışanın o an yaşadığı şokun tetiklediğini öne sürmektedir. Bir sonraki aşamada ise şokun kişi tarafından yorumlanarak inanç sistemine dahil olmasından bahsetmektedir. Bu şokun çalışan bireyin daha önce yaşadığı fakat düşünmediği

problemlerin ortaya çıkmasına yol açtığı, bu problemlerin örgütten kaynaklı olan kısmı ağır bastığında bireyin işten ayrılma sürecine girerek alternatif işleri düşünmeden işi bırakmasına yol açabileceğinden bahsetmektedir. Sonuç olarak bu modelde Lee ve Mitchell (1994) bireyin işten ayrılma niyetine giden yolda dürtüsel duyguların da etkilediği bir süreç olduğunu vurgulamıştır (Joseph, Ng , Koh, & Ang, 2007).

2.2.5. Hom ve Griffeth (1995) Modeli

Çalışanların işten ayrılma niyetlerine yönelik geliştirilen bu modelde iki ana değişken ele alınmıştır. Bunlar; “iş tatmini” ve “örgütsel bağlılık”tır. Modele göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirleriyle ilişkili ve önem derecesi olarak birbirine yakın olduğu ve birbirlerini etkilediklerini öne sürmektedir. Bu iki değişkenin çalışan bakımından düşük algılanması halinde, bireyin işten ayrılma niyetine girerek, fayda maliyet hesaplamaları yapmaya başlamasına neden olabileceği söz edilmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili olumsuz algıların ağır basması ve örgütten ayrılmanın getirilerinin daha yüksek olması halinde birey alternatif iş aramaya başlayarak, işten ayrılma niyetine girecektir. Çalışanın alternatif işler arasında en uygununu bularak örgütten ayrılacağını dile getirmektedir (Demirkıran & Erdem, 2014). Söz konusu olan Hom ve Griffeth (1995) modeli’ne aşağıda yer verilecektir.

Şekil 3: Hom ve Griffeth'in (1995) İşten Ayrılma Niyeti Modeli



Kaynak: (Hom & Griffeth, 1995)

2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE NEDEN OLAN FAKTÖRLER

İşten ayrılma niyeti gelişen teknolojiler ve yaşadığımız bu küresel çağda halen devam eden, dünya genelinde tüm örgütler tarafından yaşanabilecek yaygın bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem kişi hem örgüt tarafından önemli bir sorun olan işten ayrılma niyeti, araştırmacılar tarafından sıkça ele alınarak birçok çalışmaya konu olmuştur.

Cotton ve Tuttle (1986) tarafından yapılan çalışmada, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri üç başlık halinde incelendiğini görmekteyiz. Bunlar; bireysel faktörler, çevresel faktörler ve son olarak örgütsel faktörlerdir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

İşten ayrılma niyetini etki eden önemli unsurlardan biri olan bireysel faktörler kişinin demografik ve kişilik özelliklerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Bunlara örnek olarak çalışan bireyin, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim seviyesi, meslekteki süresi, bireyin beklentileri, bakmakta yükümlü olduğu birey sayısı gibi faktörler olabilir (Cotton & Tuttle, 1986).

Literatür incelendiğinde, “işten ayrılma niyetinin yaşa göre farklılık gösterebildiği, genç çalışanların yaşları büyük olan çalışanlara göre işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu görülmektedir”. Yaşın ilerlemesi ile birlikte çalışan bireylerde işten ayrılma niyetinin azaldığını söylemek mümkündür (Akdeniz, 2018). Cinsiyete göre yapılan araştırmalar incelendiğinde ise kadınların erkeklere göre işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Kadınların ev, evlilik, sorumluluğu, çocuk bakımı gibi sorumluluklarının olması yaşadıkları stres eşiklerini etkileyerek, örgütteki problemlerle baş etmelerini zorlaştırarak, işten ayrılma niyetine girmelerine neden olabilmektedir (Sayın, 2023).

2.3.2. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, işten ayrılma niyetini dolaylı şekilde etkileyen faktörlerdir (Certel, 2018). Ülke ekonomisi, işsizlik, ülke refah seviyesi, iş piyasasının yapısı, siyasi dalgalanmalar, kişiyi dolaylı yoldan etkileyen çevresel faktörlerdir.

Örgütün bu faktörleri dikkate alarak çalışanlarının koşullarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapması, işten ayrılma niyetini azaltacaktır. Bunun yanında bazı durumlarda olumlu ekonomik şartlar çalışan kişilerin işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. Alternatif işlerin azalması, yeni iş bulmanın zorlaşması durumunda işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir (Örücü & Bayramov, 2022).

2.3.3. Örgütsel Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen son faktör ise örgütsel faktörlerdir. Bu faktörlere örnek olarak; çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, çalışma süresi, çalışma ortamı, ücret politikaları, rol belirsizliği, iş performansı, insan kaynakların yönetiminin yetersiz olması, sosyal hakların yetersiz olması, ulaşım zorlukları, kariyer ilerleme fırsatının olmaması gibi durumlar verilebilir. Bu durumlar işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Cotton & Tuttle, 1986, s. 57).

Bireylerin çalışma koşullarındaki iyileştirmeler, rol belirsizliklerinin azaltılması, adalet algısının iyileştirilmesi gibi faktörler çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırarak işten ayrılma niyetini azaltabilir. Bu sebeple örgütün bu problemleri dikkate alarak çalışanları memnun edecek politikalar uygulaması işten ayrılma niyeti açısından önem arz etmektedir.

2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE YÖNELİK OLUŞABİLECEK SONUÇLAR

Yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırmacıların genel olarak işten ayrılma niyetinin olumsuz sonuçlarına yoğunlaştığını, olumlu sonuçlara değinen az sayıda araştırmacının olduğunu görmekteyiz. Bireylerin kariyerlerinde daha iyi yere gelebilmek için yapacakları iş değişimi, bireyin tatmin seviyesinin yükseltip,

gelişimine katkı sağlayarak olumlu sonuç elde etmesini sağlayabilmektedir. Yapılan iş değişim sonucunda yaşanabilecek stres, iş ortamına alışma süresi ve zorlanmalar, yeni işin tatmin etmemesi, yaşanabilecek maddi sıkıntılar ise olumsuz sonuçlar olarak değerlendirilebilmektedir (Kanten, 2014). Örgüt açısından bakıldığında ise, performansı yüksek eleman kaybı, yeni birey alım ve adaptasyon süreci, verim kaybı, işten çıkarma, işe alım maliyetleri gibi olumsuz sonuçları yaşanabilmektedir. Olumlu sonuçlar olarak ise, performansı düşük bireylerin işten çıkarılarak yeni bireylerin alınması ve verimliliğin artması, yapısal esnekliğin artması, işten ayrılma davranışlarında azalma gibi sonuçlar sayılmaktadır (Kanten, 2014).

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

İşten ayrılma niyetinin bireysel sonuçları incelendiğinde, sergilenen davranışlar kişiden kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışan bireylerin tatmin düzeyleri, stres eşikleri, beklentileri gibi davranışsal duygu değişiklikleri farklı olabileceği gibi işe olan tutumları da değişebilmektedir. Bazı bireyler işten ayrılma niyetine sahip olduğunda alternatif iş aramak yerine direkt işten ayrılarak sonuçlandırabilirken, bazı bireyler ise kendini tatmin edecek alternatif iş bulmadan bulundukları işten ayrılmamaktadır (Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979).

İşten ayrılma niyetini fiili olarak ayrılmaya dönüştüren bireylerin yaşayabileceği belirli olumsuz sonuçlar vardır. Bunlara örnek olarak, bulunduğu örgütte elde etmiş olduğu kıdemini ve kıdem tazminatını, yasal haklarını kaybetmesi, yeni başlayacağı işin kariyer gelişimine olumsuz yönde etkilemesi ve düşük ücret alınması, iş koşullarına ve çalışma arkadaşlarına adapte olamama, değişimden kaynaklı yaşanabilecek stres verilebilir (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2015).

İşten ayrılma niyeti çalışanlar arasında negatif bir durum olarak görülse de olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Bunlar; çalışan bireyin yeni bulunduğu işte kariyer gelişimi açısından destekleyen ve kazanç bakımından daha iyi olan bir işin olması, ayrıldığı işte yaşamış olduğu gerginlik ve stresin sona ererek bireyin ruhen ve fiziken iyileşmesi, kendini geliştirme fırsatlarının artması, kendine olan öz yeterliliğin artması örnekler arasında verilebilmektedir (Mobley, 1982, s. 113).

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İşten ayrılma niyetinin örgütler açısından da olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örgütler açısından en önemli olumsuz sonuçları olarak nitelikli çalışanların kaybedilmesi ve bu kayıptan kaynaklanan verim kaybı ve maliyet artışları sayılabilir. Yeni eleman arama ve işe alma maliyeti, alınan elemanın eğitim masrafları, adaptasyon süreci ve bu süreçte yaşanabilecek verimlilik kaybı, iş ortamında oluşabilecek sosyal ve iletişimsel yapının bozulması, kalan çalışanlar arasında yaşanabilecek memnuniyet azalmaları da örgütsel olarak yaşanabilecek olumsuz sonuçlar arasında sayılabilir (Mobley, 1982) (Campbell, Im, & Jeong, 2014). Sonuç olarak, örgütte yaşanabilecek işten ayrılma niyetinin artması, verimliliği azaltarak rekabet avantajını kaybetmelerine neden olurken, çeşitli maliyetlerde artışa sebep olmaktadır.

Bunların dışında işten ayrılma niyetinin örgüt açısından olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Örgütten ayrılan bireyler yerine yeni çalışanların alınarak farklı ve yeni bakış açılarının oluşması, yeni bilgi/ teknolojinin ortaya çıkması, kötü performanslı çalışanların işten ayrılmasıyla verimliliğin artması, yeni politikalar geliştirilerek çalışanları işe teşvik ve motive etmek, geride kalan çalışanların memnuniyet artışı ve işten ayrılma niyetinin azalması verilebilecek örnekler arasındadır (Mobley, 1982, s. 113) (Thomson, 2003).

İşten ayrılma niyeti örgütler tarafından anlaşılacak önlem alınması gereken bir tutumdur. Çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırmaya yönelik belirli stratejiler ve politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda örgütlerin üstüne düşen görev çalışanlarının memnuniyet düzeylerini arttırarak, çalışma verimliliğini arttırmaktır.

2.5. İŞYERİ ZORBALIĞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bireylerin, iş hayatını doğrudan etkileyen, üstleri, astları ya da meslektaşları tarafından sistematik bir şekilde baskılanması, aşağılanması, örgütteki sosyal ortamdan izole edilmesi gibi olumsuz davranışları oluşturan bu psikolojik duruma işyeri zorbalığı denilmektedir. Zorbalık, günümüz çalışma şartlarına bakıldığında,

bireylerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli sebeplerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Öcel & Aydın, 2012).

İşten ayrılma niyeti ise, çalışan bireylerin bulundukları örgütten ayrılma niyetine girerek alternatif iş arama veya işten ayrılma eylemini ifade etmektedir. Örgütlerde işten ayrılma niyetinin yüksek olması çeşitli maliyetlere sebep olabilmektedir. Bunlar; yeni personel alımı, eğitimi, işi öğrenmesi gibi konulardır. Örgütler açısından işten ayrılma niyeti önemli bir konu olmasıyla birlikte, gerekli kontroller yapılarak bu durumun önlenmesi önemlidir (Yapıcı, 2008).

Leymann (1996) tarafından yürütülen bir araştırma işyeri zorbalığının çalışan bireylerin işten ayrılma niyetini etkileyerek eyleme geçirmesinde etkili olduğunu göstermiştir.

Çekmecelioğlu H.G. (2005) kimya sektöründe faaliyet gösteren dört boya sanayi işletmesindeki çalışanlar üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, “çalışan bireylerin çalışma esnasında yaratıcılıklarını etkileyerek destekleyen örgüt ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetini belirleyici bir etken olduğu sonucu elde edilmiştir” (Çekmecelioğlu, 2005).

McCormack vd (2009) tarafından yapılan çalışmada, “İşyerinde zorbalık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin duygusal bağlılığa bağlı olup olmadığını incelenmiştir”. Araştırmanın evrenini Çin’de çalışmakta olan öğretmenler olmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre “işyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti doğrudan etkilediği sonucuna varılmaktadır”.

Houshmand vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada, “çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerine zorbalık ile karakterize edilen bir ortamda zorbalığın ve çalışmanın doğrudan hedefi olmanın eşzamanlı etkisi ve aralarındaki etkileşim araştırılmıştır”. Çalışmanın verileri sağlık kurumundaki çalışanlardan toplanmıştır. Bu veriler doğrultusunda, zorbalık ile karakterize bir ortamda çalışmanın çalışanların işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Sökmen ve Mete (2015) “Bezdirinin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara’da Bir Araştırma” başlıklı çalışması Ankara ilinde

özel bir hastanenin çalışanlarına yapılmıştır. Hastanede çalışan bu sağlık personellerinin, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkileri incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bu veriler doğrultusunda, “bireylere uygulanan bezdiri davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki, performans ile ise, beklendiği üzere anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve ters yönde bir ilişki tespit edilmiştir” (Sökmen & Mete, 2015).

Erdirençelebi ve Filizöz (2016) “Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri” başlıklı çalışması Konya ilinde faaliyet gösteren banka çalışanları üzerinde yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, “Mobbingin her bir alt boyutunun birbirleri ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Mobbing alt boyutları ile etik iklim arasındaki ilişkiye bakıldığında negatif yönlü ve düşük bir ilişki bulunmaktadır. Mobbing alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü bir ilişki vardır. Etik iklim algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif; mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif; mobbing ile etik iklim algısı arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir” (Erdirençelebi & Filizöz, 2016).

Gül, Oktay ve Gökçe (2008) “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performansı Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” isimli çalışmaları Tokat Devlet Hastanesinde görevli sağlık personellerine yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda “İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır” (Gül, Oktay, & Gökçe, 2008).

Yukarıdaki çalışmalardan yola çıkarak imalat sanayinde bu değişkenlerin test edilmesi amacıyla bu araştırma tasarlanmıştır. Üçüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilecektir.

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın temel amacı, seçilen örneklemden elde edilen verilerle, gıda ambalaj sektöründe çalışan bireylerin maruz kaldıkları işyeri zorbalığı ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bununla birlikte işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyetinin, katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma özelliklerine göre farklılığı da incelenmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN UYGULAMASI

Çalışmanın evrenini Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesinde Ambalaj sektöründe faaliyet gösteren 39 firmanın çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışanlar arasından kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan ve anketi geçerli olan 358 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Demografik değişkenlere ve çalışma özelliklerine ilişkin frekans tabloları verildikten sonra ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri için faktör analizi ile Cronbach Alpha katsayısı incelenmiştir. Demografik değişkenler ve çalışma özellikleriyle ilgili gruplar arası farkların incelenmesi amacıyla parametrik ve non-parametrik fark testleri; ölçeklere ilişkin değişkenler arasındaki ilişki için korelasyon analizi uygulanması yapılmıştır. Çalışmada, hipotez testleri için fark testi olarak, parametrik testlerden Bağımsız Örneklem t Testi, ANOVA Testi, parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. İlişki analizleri için parametrik olmayan korelasyon testi olan Spearman Sıra Korelasyonu kullanılmıştır. Uygulanan anket Ek-1’de yer almaktadır.

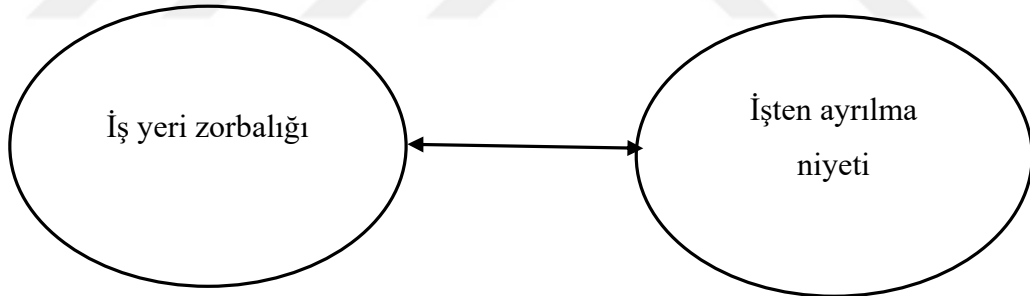
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İşyeri zorbalığı hem işletme hem de çalışan bireyleri olumsuz yönde etkileyen, zorbalığa maruz kalan bireylerin kendine olan güvenini ve kişisel bütünlüğünü yitirmesine neden olan bir sorundur. İşten ayrılma niyeti ise, işyeri zorbalığı ile birlikte ortaya çıkması muhtemel olan sorunlardan birisidir. Bu çalışma işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak incelenmesini amaçlamaktadır. Bunun yanında işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyetinin, katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma özelliklerine göre bir değişim gösterip göstermediği de incelenmiştir.

3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırmada iş yeri zorbalığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın modeli görsel olarak aşağıdaki gibi gösterilebilir:

Şekil 4: Araştırma Modeli



Araştırmanın temel amacı ve alt amaçları çerçevesinde araştırma hipotezleri (H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5) şu şekilde ifade edilebilir:

H_1 : Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2 : Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H₃: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları çalışma özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H₄: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H₅: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri çalışma özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Araştırma hipotezleri kapsamında alt hipotezler ise aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

H_{2.1}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H_{2.2}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2.3}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2.4}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2.5}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları gelirlerine göre farklılaşmaktadır.

H_{3.1}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

H_{3.2}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları yıllık izin kullanma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{3.3}: Katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları mesleklerinden duydukları memnuniyet derecesine göre farklılaşmaktadır.

H_{4.1}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H_{4.2}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{4.3}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{4.4}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{4.5}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri gelirlerine göre farklılaşmaktadır.

H_{5.1}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

H_{5.2}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri yıllık izin kullanma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{5.3}: Katılımcıların işten ayrılma niyetleri mesleklerinden duydukları memnuniyet derecesine göre farklılaşmaktadır.

3.5. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çerkezköy Organize Sanayi bölgesinde yer alan toplam 39 gıda ambalajı üretim işletmesinde çalışan işçi, ustabaşı, şef, idari personeller bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Veri toplama aşamasında kolayda örnekleme yöntemi uygulanarak 450 çalışana ulaşılmıştır. Eksik veya hatalı olan anketler çıkarılarak kalan 358 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu 358 anketin uygulandığı çalışanlar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Çerkezköy Organize Sanayi bölgesinde yer alan gıda ambalajı üretim işletmesindeki çalışan bireylerle sınırlı tutulduğundan dolayı farklı illerde farklı sonuçlara rastlanabilir. Çeşitli nedenlerle soruları samimiyetle yanıtlamayan katılımcıların olabileceği ve araştırmadan elde edilen sonuçların sadece ankete verilen cevaplarla sınırlı oluşu araştırmanın metodolojik sınırlılıklarından bir tanesidir.

3.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde çalışmanın asıl eksenini oluşturmak üzere kullanılan 2 ölçek bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla İşyeri Zorbalığı ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleridir. Son bölümde katılımcıların demografik ve çalışma özellikleri ile ilgili 8 soru bulunmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde çalışanların İşyeri Zorbalığına maruz kalma durumlarını ölçmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Aydın ve Öcel (2009) tarafından uyarlanan İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Negative Act Questionnaire- R) kullanılmıştır. Ölçek tek boyut 22 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılar ölçekte yer alan 22 ifadeye «1=Asla», «2=Arasıra», «3=Ayda bir», «4=Haftada bir», «5= Hergün» seçeneklerinden birini işaretleyerek ankete cevap vermişlerdir. Araştırmanın ikinci bölümünde çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerini ölçmek amacıyla Cammann vd. (1983) tarafından geliştirilmiş Türkçe'ye uyarlaması Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından yapılmış ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyut 3 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılar, «1=Kesinlikle katılmıyorum», «2=Katılmıyorum», «3=Kararsızım», «4=Katılıyorum», «5= Kesinlikle Katılıyorum» seçeneklerinden birini işaretleyerek ankete cevap vermişlerdir. Bu çalışmada, demografik değişkenlere ve çalışma özelliklerine ilişkin frekans tabloları verildikten sonra ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri için faktör analizi ile Cronbach Alpha katsayısı incelenmiştir. Demografik değişkenler ve çalışma özellikleriyle ilgili gruplar arası farkların incelenmesi amacıyla parametrik ve non-parametrik fark testleri; ölçeklere ilişkin değişkenler arasındaki ilişki için korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada, hipotez testleri için fark testi olarak, parametrik testlerden Bağımsız Örneklem t Testi, ANOVA Testi, parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. İlişki analizleri için parametrik olmayan korelasyon testi olan Spearman Sıra Korelasyonu kullanılmıştır.

3.8. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

3.8.1. Araştırma Kapsamındaki Çalışanların Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Araştırma kapsamındaki ankete katılan çalışanların demografik ve çalışma özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Ankete Katılan Çalışanların Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik ve Çalışma Özellikleri	Gruplar	n (%)
Yaş	18-25	60 (16,8)

	26-35	102 (28,5)
	36-45	123 (34,4)
	46 ve üzeri	73 (20,4)
Cinsiyet	Kadın	233 (65,1)
	Erkek	125 (34,9)
Medeni Durum	Evli	246 (68,7)
	Bekar	112 (31,3)
Çalışma Süresi	1 yıldan az	122 (34,2)
	1-5 yıl	173 (48,5)
	6-10 yıl	48 (13,4)
	11 yıl ve üzeri	14 (3,9)
	Eksik gözlem	1
Gelir	22104-28000	219 (61,2)
	28001-34000	58 (16,2)
	34001-40000	33 (9,2)
	40001 ve üzeri	48 (13,4)
Öğrenim Durumu	İlkokul	71 (19,8)
	Ortaokul	60 (16,8)
	Lise	170 (47,5)
	Üniversite ve üzeri	57 (15,9)
Yıllık izin Kullanma Durumu	Evet	256 (71,7)
	Hayır	101 (28,3)
	Eksik gözlem	1
Meslekten Memnuniyet Durumu	Çok memnunum	79 (22,1)
	Memnunum	219 (61,2)
	Az memnunum	42 (11,7)
	Hiç memnun değilim	18 (5,0)
Toplam		358 (100)

Tablo 2'ye göre; anket çalışmasına katılan çalışanların %16,8'i (n=60) 18-25 yaş arası, %28,5'i (n=102) 26-35 yaş arası, %34,4'ü (n=123) 36-45 yaş arası, %20,4'ü (n=73) 46 yaş ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %65,1'i (n=233) kadın ve %34,9'u (n=125) erkek olmak üzere toplam 358 çalışan vardır. Ankete katılan çalışan bireylerin %68,7'si (n=246) evli, %31,3'ünün (n=112) bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %34,2'si (n=122) 1 yıldan az, %48,5'i (n=173) 1-5 yıl arası, %13,4'ü (n=48) 6-10 yıl arası, %3,9'u (n=14) 11 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %61,2'si (n=219) 22104-28000 TL arasında, %16,2'si (n=58) 28001-34000 TL arasında, %9,2'si (n=33) 34001-40000 TL arasında, %13,4'ü (n=48) 40001 TL ve üzerinde gelir elde ettiği görülmektedir. Çalışan katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde

%19,8'i (n=71) ilkokul, %16,8'i (n=60) ortaokul, %47,5'i (n=170) lise, %15,9'u (57) üniversite ve üzeri eğitim seviyesindedir. Katılımcı çalışanların yıllık izin kullanım durumları incelendiğinde %71,7'si (n=256) evet yanıtı vererek kullanabildiğini, %28,3'ü (n=101) hayır yanıtı vererek kullanamadığını belirtmiştir. Son olarak çalışan katılımcıların mesleklerinden memnuniyet durumları incelendiğinde %22,1'i (n=79) çok memnunum, %61,2'si (n=219) memnunum, %11,7'si (n=42) az memnunum, %5'i (n=18) hiç memnun değilim şeklinde cevapladığını görmekteyiz.

3.8.2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerinin Sonuçları

Çalışmada işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyetine ilişkin ölçekler kullanılmış olup bu ölçeklere ilişkin faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları bu kısımda verilmiştir.

3.8.2.1. İşyeri Zorbalığı Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan İşyeri zorbalığı ölçeği 22 ifadeden oluşmaktadır. İşyeri zorbalığı ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4 ve 18. ifadeler faktör yüklerinin düşük olmaları veya farklı faktörler altında yakın değerler almaları nedenleriyle analizden çıkarılmıştır. Kalan 17 ifade ile çalışmaya devam edilmiştir.

Tablo 3'te yer alan faktör analizi sonuçlarına bakıldığında; Bartlett testine göre değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,001$). KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği) değeri ise; 0,953 olduğundan değişkenlerin faktör analizin uygunluğunun mükemmel seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 3: İşyeri Zorbalığı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

İşyeri Zorbalığı Ölçeği İfadeleri	Faktör Ağırlığı
--	------------------------

Kişiliğiniz (alışkanlıklarınız, arka planınız gibi), tutumlarınız veya özel yaşamınızla ilgili olarak hakaret ediliyor ve saldırıya uğruyor musunuz?	0,821
Yakınlık gösterdiğinizde umursanmıyor veya düşmanca karşılanıyor musunuz?	0,812
İşiniz ve çabalarınız sürekli eleştiriliyor mu?	0,796
Aşırı alay ve iğneleyici söze maruz kalıyor musunuz?	0,796
Düşünceleriniz ve görüşleriniz göz ardı ediliyor mu?	0,790
Size yönelik suçlamalar ortaya atılıyor mu?	0,788
Makul olmayan, imkansız hedefler veya süreli görevler veriliyor mu?	0,775
Altından kalkamayacağınız bir iş yüküne maruz kalıyor musunuz?	0,763
Mesai arkadaşlarınız işten ayrılmanız gerektiği konusunda ima veya uyarılarda bulunuyor mu?	0,753
Anlaşamadığınız insanlar size el şakası yapıyor mu?	0,751
Size tanınmış olan haklarınızı iddia etmeme yönünde baskı yapılıyor mu? (Örneğin hastalık izni, tatil hakkı, yol harcamaları gibi)	0,732
Kişisel alanınıza saldırı, itme, yol kesme gibi gözdağı verici davranışlar yaşıyor musunuz?	0,724
Size bağırılıyor veya aniden gelişen öfkenin hedefinde oluyor musunuz?	0,719
Umursanmıyor, dışlanıyor veya arkadaşlık ilişkileriniz engelleniyor mu?	0,711
Şiddet tehditleri alıyor veya fiziksel olarak suistimal ediliyor musunuz?	0,703
Yaptığınız yanlış veya hatalar tekrar tekrar hatırlatılıyor mu?	0,688
Sizinle ilgili dedikodu ve söylentiler yayılıyor mu?	0,624
Özdeğer	9,598
Faktör Açıklayıcılığı (%)	56,459
Cronbach's Alpha	0,950
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği	0,953
Bartlett Küresellik Testi Ki-kare	4107,357
Sd	136
p Değeri	< 0,001

Temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak yapılan faktör analizinde özdeğeri 1'in üzerinde olan 1 faktör elde edilmiştir. Ölçeğin kullanıldığı Türkçe'ye uyarlama çalışmasında olduğu gibi (Aydın ve Öcel, 2009) araştırmamızda da ifadeler tek faktör altında toplanmıştır. Elde edilen bu faktöre ilişkin açıklanan varyans %56,459 olarak bulunmuştur. İlgili faktör "İşyeri Zorbalığı" olarak adlandırılmıştır. Tablo 3'e göre işyeri zorbalığı faktörünün

güvenirlilik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,950 olarak bulunmuştur. Bu değerlendirmeye göre işyeri zorbalığı faktörünün yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.8.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Araştırmada çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerini ölçmek amacıyla Cammann vd. (1983) tarafından geliştirilmiş Türkçeye uyarlaması Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından yapılmış ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyut 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin yapılan geçerlilik ve güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4'te yer alan faktör analizi sonuçlarına bakıldığında; Bartlett testine göre değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,001$). KMO değeri ise; 0,759 olduğundan değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun iyi seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analiz Sonuçları

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İfadeleri	Faktör Ağırlığı
Büyük bir ihtimalle önümüzdeki yıl başka bir iş bakacağım.	0,953
Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum.	0,942
Bazen işimden ayrılmayı düşünürüm.	0,928
Özdeğer	2,657
Faktör Açıklayıcılığı (%)	88,559
Cronbach's Alpha	0,933
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği	0,759
Bartlett Küresellik Testi Ki-kare	922,890
Sd	3
p Değeri	< 0,001

Temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak yapılan bu faktör analizinde özdeğeri 1'in üzerinde olan 1 faktör elde edilmiştir. Elde edilen bu faktöre ilişkin açıklanan varyans %88,559 olarak bulunmuştur. İlgili faktör "İşten Ayrılma Niyeti" olarak adlandırılmıştır. Tablo 4'e göre işten ayrılma niyeti faktörünün güvenirlilik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,933 olarak

bulunmuştur. Bu değerlendirmeye göre işten ayrılma niyeti faktörünün yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında uygulanmış olan faktör analizi sonucunda; işyeri zorbalığı ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin her ikisi de tek faktörden oluşmaktadır.

3.8.3. Araştırmaya Kapsamındaki Ölçeklere Ait İstatistikler

Bu başlık altında, katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait tanımsal istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 5: İşyeri Zorbalığı ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine Ait İstatistikler

Ölçekler	Madde Sayısı	En Küçük Değer	En Büyük Değer	n	Ortalama	Standart Sapma
İşyeri Zorbalığı	17	17	85	358	24,640	11,434
İşten Ayrılma Niyeti	3	1	5	358	2,075	1,122

Tablo 5'e göre; 17 madde kullanılarak elde edilen İşyeri zorbalığı değişkeninin verilerine ait en küçük değer 17 ve en büyük değer 85, bu verilerin ortalamasının 24,64 ve standart sapmasının 11,434 olduğu görülmektedir.

Tablo 5'e göre; 3 madde kullanılarak elde edilen İşten ayrılma niyeti değişkeninin verilerine ait en küçük değer 1 ve en büyük değer 5, bu verilerin ortalamasının 2,075 ve standart sapmasının 1,122 olduğu görülmektedir.

3.8.4. Hipotez Testleri

Bu kısımda, araştırma kapsamındaki ambalaj sektöründe çalışan bireylerin iş yeri zorbalığının ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin demografik değişkenlere ve çalışma özelliklerine göre değerlendirilmesi amacıyla yapılmış olan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri ile t ve F testlerine (ANOVA) ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Burada uygun test seçimi verilerin normal dağılıp dağılmadığına göre yapılmıştır. Normal dağılımın incelenmesi amacıyla kullanılan Çarpıklık ve Basıklık değerleri Ek-2'de sunulmuştur. Bu kısımda ayrıca işyeri zorbalığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de incelenmiştir.

3.8.4.1. İşyeri Zorbalığının Demografik Değişkenlere ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki çalışanların işyeri zorbalığına maruz kalma durumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, gelir, çalışma süresi, yıllık izin kullanma durumu ve meslekten duyulan memnuniyete göre değişip değişmediğinin incelenmesine ilişkin bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: İşyeri Zorbalığının Demografik Değişkenlere ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Mann Whitney U/ Kruskal Wallis Testlerine Ait Sonuçlar

	Gruplar	n	Ortalama	Standart Sapma	Sıra Ortalaması	Z/ X^2	P
Cinsiyet	Kadın	233	22,790	9,662	160,93	-4,690 ^a	<0,001***
	Erkek	125	28,088	13,539	214,11		
Yaş	18-25 arası	60	22,500	8,462	176,08	3,186 ^b	0,364
	26-35 arası	102	26,304	12,106	193,68		
	36-45 arası	123	24,130	9,855	176,75		
	46 ve üzeri	73	24,931	14,531	167,13		
Medeni Durum	Evli	246	24,305	11,690	174,22	-1,449 ^a	0,147
	Bekar	112	25,375	10,865	191,11		
Öğrenim Durumu	İlköğretim	131	24,947	12,946	175,12	1,486 ^b	0,476
	Ortaöğretim	170	24,418	10,482	177,89		
	Üniversite ve üzeri	57	24,596	10,603	194,36		
Gelir	22.104 TL-28.000 TL	219	22,489	10,416	155,60	-5,550 ^a	<0,001***
	28.001 TL ve üzeri	139	28,029	12,161	217,15		
Çalışma Süresi	1 yıldan az	122	23,213	10,874	156,48	10,209 ^b	0,006**
	1- 5 yıl	173	26,168	12,732	195,00		
	6 yıl ve üzeri	62	23,226	7,785	178,66		
Games-Howell: 1-5 yıl > 1 yıldan az ve 6 yıl ve üzeri							
Yıllık İzin	Evet	256	24,094	10,170	176,04	-0,873 ^a	0,383
	Hayır	101	25,812	14,010	186,50		
Meslekten Memnuniyet	Memnun değilim	60	31,950	16,033	245,79	30,728 ^b	<0,001***
	Memnunum	219	23,132	9,598	168,51		
	Çok memnunum	79	23,266	9,851	159,62		
Games-Howell: Memnun değilim > Memnunum ve Çok memnunum							

a: Z= Mann Whitney U Testi; b: X^2 = Kruskal-Wallis H Testi

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tablo 6'ya bakıldığında; araştırma kapsamındaki çalışanların İşyeri zorbalığına maruz kalma durumları yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve yıllık izin kullanma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p değerleri $>0,05$).

Araştırma kapsamındaki çalışanların İşyeri zorbalığına maruz kalma durumlarının, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,001$). Ortalamalara bakıldığında; erkeklerin (Ort.=28,088) kadınlara (Ort.=22,790) göre çalıştıkları kurumlarda daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldıkları söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların İşyeri zorbalığına maruz kalma durumlarının gelirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,001$). Ortalamalara bakıldığında; 28.001 TL ve üzeri geliri olan çalışanların (Ort.=28,029), geliri 22.104 TL- 28.000 TL arasında olanlara (Ort.=22,489) göre çalıştıkları kurumlarda daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldıkları söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların İşyeri zorbalığına maruz kalma durumlarının çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,01$). Farklılığın hangi grup(lar)dan kaynaklandığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan Games-Howell testlerinin sonuçlarına göre; 1-5 yıl arası çalışanların (Ort.=26,168), hem 1 yıldan az çalışanlar (Ort.=23,213) hem de 6 yıl ve üzeri çalışanlardan (Ort.=23,226) daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldıkları söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların İşyeri zorbalığına maruz kalma durumlarının meslekten duydukları memnuniyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,001$). Farklılığın hangi grup(lar)dan kaynaklandığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan Games-Howell testlerinin sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olmayan çalışanların (Ort.=31,950), hem memnun olanlar (Ort.=23,132) hem de çok memnun olanlardan (Ort.=23,266) daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldıkları söylenebilir.

3.8.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Değişkenlere ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki çalışanların işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, gelir, çalışma süresi, yıllık izin kullanma durumu ve meslekten duyulan memnuniyete göre değişip değişmediğinin incelenmesine ilişkin bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Değişkenlere ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin t/ F Testlerine Ait Sonuçlar

	Gruplar	n	Ortalama	Standart Sapma	t/ F	p
Cinsiyet	Kadın	233	2,057	1,139	-0,418 ^a	0,676
	Erkek	125	2,109	1,094		
Yaş	18-25 arası	60	2,117	1,002	0,497 ^b	0,685
	26-35 arası	102	2,167	1,185		
	36-45 arası	123	1,989	1,101		
	46 ve üzeri	73	2,059	1,168		
Medeni Durum	Evli	246	2,049	1,116	-0,665 ^a	0,506
	Bekar	112	2,134	1,138		
Öğrenim Durumu	İlköğretim	131	1,997	1,123	3,971 ^b	0,020*
	Ortaöğretim	170	2,008	1,084		
	Üniversite ve üzeri	57	2,456	1,173		
	Scheffe: Üniversite ve üzeri > İlköğretim ve Ortaöğretim					
Gelir	22.104 TL- 28.000 TL	219	2,055	1,120	-0,436 ^a	0,663
	28.001 TL ve üzeri	139	2,108	1,129		
Çalışma Süresi	1 yıldan az	122	2,008	1,015	0,335 ^b	0,716
	1- 5 yıl	173	2,114	1,173		
	6 yıl ve üzeri	62	2,102	1,194		
Yıllık İzin	Evet	256	1,935	1,068	-3,638 ^a	<0,001***
	Hayır	101	2,403	1,158		
Meslekten Memnuniyet	Memnun değilim	60	3,328	1,184	61,741 ^b	<0,001***
	Memnunum	219	1,883	0,923		
	Çok memnunum	79	1,658	0,912		
Scheffe: Memnun değilim > Memnunum ve Çok memnunum						

a: t Testi; b: F Testi ve *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tablo 7'ya bakıldığında; araştırma kapsamındaki çalışanların İşten ayrılma niyetleri cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir ve çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p değerleri $>0,05$).

Araştırma kapsamındaki çalışanların İşten ayrılma niyetlerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,05$). Farklılığın hangi grup(lar)dan kaynaklandığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan Scheffe testlerinin sonuçlarına göre; üniversite ve üzeri mezuniyete sahip çalışanların (Ort.=2,456) işten ayrılma niyetlerinin, hem ilköğretim mezunları (Ort.=1,997) hem de ortaöğretim mezunlarından (Ort.=2,008) daha fazla olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların İşten ayrılma niyetlerinin, yıllık izin kullanma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,001$). Ortalamalara bakıldığında; yıllık izinlerini kullanamayan çalışanların (Ort.=2,403) İşten ayrılma niyetlerinin, yıllık izinlerini kullanabilenlere (Ort.=1,935) göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların İşten ayrılma niyetlerinin, meslekten duydukları memnuniyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0,001$). Farklılığın hangi grup(lar)dan kaynaklandığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan Scheffe testlerinin sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olmayan çalışanların (Ort.=3,328) işten ayrılma niyetlerinin, hem memnun olanlar (Ort.=1,883) hem de çok memnun olanlardan (Ort.=1,658) daha fazla olduğu söylenebilir.

3.8.4.3. İşyeri Zorbalığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesine Ait Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalmaları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmış olan Spearman Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ort.	S.s		İşyeri Zorbalığı	İşten Ayrılma Niyeti
İşyeri Zorbalığı	24,64	11,43	Spearman Kor. Kats. p değeri	1	
İşten Ayrılma Niyeti	2,07	1,12	Spearman Kor. Kats. p değeri	0,408*** <0,001	1

n=358; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tablo 8’de Spearman Korelasyon Analizi sonuçları incelendiğinde katılımcıların işyeri zorbalığına maruz kalmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,408$; $p<0,001$). Bu sonuç katılımcıların işyerinde zorbalığa maruz kalmaları ile işten ayrılma niyetlerinin aynı yönlü, ilişkili olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Zorbalık, toplum içinde yaygın görülen, birçok ülkede var olan ve toplum tarafından kabul görmüş köklü ve derin etkilere sahip olan bir sorundur. Literatür çalışmalarına bakıldığında iş yeri zorbalığının farklı tanımları olduğu gibi farklı şekillerde de ele alındığını görmekteyiz. Bireylerin iş arkadaşlarına, üstlerin astlarına ve bazen de astların üstlerine negatif davranışlarda bulunmaları; bu durumun periyodik olarak süreklilik kazanması ile bir zorbalığa evrilmesidir.

Çalışan bireylerin işten ayrılmaları organizasyonun verimliliği açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu sebeple, çalışanların işten ayrılmak istemelerinin sebeplerini iyi anlayarak etkin bir şekilde yönetmek gerekmektedir. İşten ayrılma niyeti, bireyin işten ayrılmaya karar verme aşamasıdır ve bu aşama organizasyonu önemli derecede etkilemektedir. Çeşitli nedenlere dayanarak bu eyleme yönelmeleri bireyler ve işletmeler adına çeşitli riskler barındırmakta ve kalıcı sorunlar haline gelebilmektedir.

Bu çalışma kapsamında, Çerkezköy organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren beş firmaya ulaşılmış ve bu firmaların çalışanları arasından rastgele olarak 450 tanesine ölçek uygulanmıştır. Eksik veya hatalı olan anketler çıkarılarak kalan 358 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada işten ayrılma niyeti değişkeninin ve işyeri zorbalığı değişkeninin demografik özelliklere bağlı olarak farklılaşıp farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre, işyeri zorbalığı düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Erkeklerin kadınlara göre çalıştıkları kurumlarda daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldığı söylenebilmektedir. Çalışmaya göre, işyeri zorbalığı düzeyinin gelire göre farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuçlara bakılarak gelir düzeyi yüksek bireylerin, gelir düzeyleri düşük bireylere göre daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldığını söylenebilmektedir. Bulgulara göre, işyeri zorbalığı düzeyinin çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcılardan; 1-5 yıl arasında çalışanların, 1 yıldan az ve 6 yıldan fazla çalışan

Çalışanlara göre daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İşyeri zorbalığı düzeyinin meslekten memnuniyete göre farklılaştığı görülmektedir. Meslekten memnun olmayanların, meslekten memnun olanlara göre daha fazla işyeri zorbalığına maruz kaldığı sonucunda ulaşılmıştır.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğin de farklı sonuçlara ulaşıldığını görmek mümkündür. Taşkıran ve Gürbüz (2023) yapmış oldukları çalışmada işyeri zorbalığı ile demografik değişkenler olan “cinsiyet ve eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olduğunu tespit etmişlerdir (Taşkıran Avcı & Gürbüz, 2023).

Katılımcıların işten ayrılma niyetleri öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Elde edilen verilere göre niversite ve üzeri mezunu olan bireylerin ilköğretim ve ortaöğretim mezunu olan bireylere oranla daha fazla işten ayrılma niyetine girdiği görülmektedir. Yani eğitim seviyesi arttıķa işten ayrılma niyetinin de arttığı söylenebilmektedir. Elde edilen bulgulara göre işten ayrılma niyeti yıllık izin kullanımına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yıllık izin kullanamayan bireylerin yıllık izin kullanan bireylere oranla daha fazla işten ayrılma niyetine girdikleri görülmektedir. Son olarak işten ayrılma niyeti meslekten memnuniyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleklerinden memnun olmayan bireylerin, mesleklerinden memnun olan bireylere oranla daha fazla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yıldırım vd.’nin (2014) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışma incelendiğinde işten ayrılma niyetinin sadece eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmada da katılımcıların eğitim seviyeleri arttıķa işten ayrılma niyetleri artmaktadır (Yıldırım, Erul, & Kelebek, 2014). şahin (2011)’in gıda ve taşımacılık alanlarında faaliyette bulunan işletmelerdeki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma sonucunda işten ayrılma niyetinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gtserdiği görülmektedir. Kadın alışanların erkek çalışanlardan daha fazla işten ayrılma niyetine girdiği sonucuna varılmıştır (şahin, 2011). Baş’ın (2024) alışmasına göre sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti medeni durum, yaş ve çalışma süresine göre farklılık göstermektedir (Baş, 2024). Bu araştırmalar ile bizim araştırmamızın demografik özellikler açısından benzer ve farklı sonuçları olduğu görülmektedir.

Ayrıca araştırma problemimizi de oluşturan ve ana hipotezimiz olan işyeri zorbalığı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu savı bu çalışmada doğrulanmıştır. Bu sonuçlar, Leymann (1996), McCormack vd (2009), Houshmand vd. (2012), Sökmen ve Mete (2015), Erdirençelebi ve Filizöz (2016) tarafından yapılmış çalışma sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre çalışan bireylere uygulanan işyeri zorbalığının ortadan kaldırılması ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasına ilişkin şu öneriler verilebilir.

Örgütler çalışma ortamını sürekli gözlemlemeli, çeşitli görüşmeler, anketler vb. veri toplama yöntemleriyle her iki değişkene dair ölçümler yapmalıdır. Zorbalığa engel olmak amacıyla eğitimler düzenlenmeli ve çalışanlar bilinçlendirilmelidir. Zorbalığa uğrayan bireylerin haklarını savunabilmeleri için örgüt için haber mekanizmalarının iyi işletilmesi şarttır. Çalışanların zorbalığa uğramaları halinde hakları bizzat örgüt tarafından savunulmalıdır. Olası bir zorbalık durumunda yöneticilerin bu durumu görmezlikten gelmek yerine keskin bir tutumla engel olması ve bu konuda çaba göstermesi gerekmektedir. Çalışanlara psikolojik destekler verilerek bireylerin yaşayabileceği zorbalık ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyetine yönelik eğilimin azaltılması sağlanmalıdır. Örgütler işe alım esnasında çeşitli değerlendirme merkezi yöntemlerini kullanarak zorbalığa eğilimli bireyleri tespit konusunda dikkatli olmalıdır.

Bu çalışma, örgütlerde oluşan işyeri zorbalığının önlenmesi ve işten ayrılma niyetinin yönetilmesi için duyarlı yaklaşımlar sağlanması gerektiğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Agervold, M. (2009). Zorbalık insidansı için örgütsel faktörlerin önemi. *İskandinav psikoloji dergisi*, 50(3), 267-276.
- Akdeniz, M. (2018). Örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve işletmelerde bir uygulama. (Tez no. 526892) [*Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi*]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Akgeyik, T., Omay, U., Uşen, Ş., & Güngör, M. (2009). İşyerine Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. In *Journal of Social Policy Conferences (No. 56)*. Istanbul University., 92-94.
- Aytaç, S., Bozkurt, V., Bayram, N., Yıldız, S., Aytaç, M., & Sokullu Akıncı, F. (2011). Workplace Violence: A Study of Turkish Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 385-402.
- Baş, D. (2024). Sağlık Sektöründe Mobing ve Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisi (Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi).
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Sayı: 1, 291-310.
- Campbell, J. W., Im, T., & Jeong, J. (2014). Internal efficiency and turnover intention: Evidence from local government in South Korea. *Public Personnel Management*, 43(2), 259-282.
- Cengiz, E. Ş. (2024). Çok Uluslu İşletmelerde Kültür Adaptasyonunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi). 47-48.
- Certel, E. (2018). Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi . (Tez no. 522981) [*Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi*]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. .

- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- Çakır, B. (2022). *Tekstil işletmesi çalışanlarında İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu Araştırması (Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi)*.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Ankara.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 23-37.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dalgıç, P. N. (2024). Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracı Rolü (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi). 48-49.
- Demirkıran, M., & Erdem, R. (2014). Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.19, S.3,*, 289-311.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*, 20(1/2), 16-17.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). Bullying and harassment in the workplace, development in theory, research and practice. *USA: Taylor & Francis Group*, 4-5.
- Einarsen, S., Raknes, B., & Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *. European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Erdirençelebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri . *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35),, 127-139.

- Erol, Y., Akay Karakoç, G., & Aydın, N. C. (2018). *İş Yeri Zorbalığı ve İş Yeri Nezaketsizliğinin Algılanan Stres Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma*. Tokat: International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, 09-11 November 2018.
- Ferrari, E. (2004). Raising awareness on mobbing: An EU perspective. *European Commission*.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, sayı15,Ekim*.
- Hogh, A., Hansen, A. M., Mikkelsen, E. G., & Persson, R. (2012). Exposure to negative acts at work, psychological stress reactions and physiological stress response. *Journal of psychosomatic research, 73(1)*, 47-52.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee turnover. Thomson South-Western.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). Organizational psychology: A scientist-practitioner approach. *John Wiley & Sons*, 147-149.
- Jha, S. (2009). Determinants of employee turnover intentions: A review. *Management Today, 9(2)*, 26-33.
- Joseph, D., Ng, K.-Y., Koh, C., & Ang, S. (2007). Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development. *MIS quarterly, 547-577*.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1)*, 11-26.
- Karatuna, I., & Tınaz, P. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma*. TÜRK-İŞ.
- Kim, H. (2013). Meta-analysis of turnover intention among child welfare workers. (Doctoral dissertation).

- Kumanlı, A. F. (2024). İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Tükenmişliğin Rolü (Yüksek Lisans Tezi,Kocaeli Üniversitesi). 23-24.
- Lambert, E. G. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied psychology in criminal justice*, 2(1), 57-83.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of management review*, 19(1), 51-89.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management journal*, 30(4), 721-743.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- March, J. G., & Simon., H. A. (1993). *Organizations*. John wiley & sons.
- Matthiesen, Berge, S., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of work and organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Mizikoğlu, D. (2024). Hemşirelerde İş Yeri Zorbalığının Mesleki İli Tatmini Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği (Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi). 3-21.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.

- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey business journal*, 68(2), 1-6.
- Naseer, S., Raja, U., & Donia, M. B. (2016). Effect of perceived politics and perceived support on bullying and emotional exhaustion: The moderating role of type A personality. *The Journal of psychology*, 150(5), 606-624.
- Öcel, H., & Aydın, O. (2012). Workplace Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of belief in a just world. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 248-258.
- Örücü, E., & Bayramov, S. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen aktörler olarak; psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Journal of Management and Economics Research* 20 (1), 47-66.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.
- Resch, M., & Schubinski, M. (1996). Mobbing—prevention and management in organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 295-307.
- Rigby, K. (2003). Consequences of bullying in schools. *The Canadian journal of psychiatry*, 48(9), 583-590.
- Ringo, W. (2011). A Study of Job Satisfaction and Work Attitude Toward Post-80s Clothing Merchandisers In Hong Kong. *Hong Kong Polytechnic University*, 19.

- Robbins, S., & Judge, T. A. (2012). ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ/Organizational Behavior. *Nobel Akademik Yayıncılık*.
- Rouse, P. D. (2001). Voluntary turnover related to information technology professionals: A review of rational and instinctual models. *The International Journal of Organizational Analysis*, 9(3), 281-290.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management journal*, 31(3), 599-627.
- Sayın, B. (2023). Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamalarının Sosyal Kaytarma, İşyerinde Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 1-14.
- Sökmen, A., & Mete, E. S. (2015). Bezdirinin İş Performansı, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Porter, L. W. (1979). Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.

- Taşkıran Avcı, T., & Gürbüz, B. (2023). İşyeri Zorbalığı ve Algılanan Stresin Örgütsel Bağlılığı Yordama Gücü. *Gazi Journal of Physical Education and Sports Sciences*, 28(4), 260-266.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Thomson, S. B. (2003). The role of community in the retention/attachment process: a qualitative study of the embeddedness model. . *Lethbridge, Alta.: University of Lethbridge, Faculty of Management*.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, /4, 14.
- Tortumlu, M., & Uzun, K. (2022). İşyeri Zorbalığının Çalışanların Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Umut ve Problem Çözme Becerisinin Aracı Rolünün İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 31 No: 1 , 220-241.
- Tutar, H. (2015). Mobbing:(Nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal yaklaşım). *Detay Yayınları*.
- Vartia, M. (2003). Workplace bullying: A study on the environment, well-being and health. *Unpublished doctorate thesis, Universite d'Helsinki, Helsinki, Finlande*, 9-10.
- West, M. S. (2000). Employee turnover in Mexico: A cultural investigation of causes. *Arizona State University*, 8.
- Westhues, K. (2002). The Mobbing at Medaille College in 2002. *University of Waterloo, Canada*. , 2.
- White, S. A. (2004). Process modeling notations and workflow patterns. *Workflow handbook*, 265-294.
- Yapıcı, N. (2008). İş yerinde sistematik yıldırma (Mobbing), algılanan nedenleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Antalya ili tarım sektöründe bir araştırma. *Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya*.

Yavuz, M., & Akça, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.

Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 1309 -8039.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 215-237.



EKLER

EK-1: ANKET FORMU

İşyeri Zorbalığı- İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerinde Bir Araştırma

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Kırklareli Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans programında Fatih ÇAKIR tarafından DOÇ. Dr. Yasin ÇAKIREL danışmanlığında yürütülen tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Bu araştırmaya katılım gönüllüdür. Toplanan veriler yalnızca araştırma amaçları için kullanılacak, kesinlikle üçüncü şahıs veya kurumlarla paylaşılmayacaktır.

Lütfen anket soruları bir başkasına danışmadan cevaplayınız. Tüm soruları yanıtlayınız. Açıklamaları dikkate okuyarak özenle cevaplayacağınız için yürekten teşekkür ederiz.

Fatih ÇAKIR

KLÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1	Asla	Arasına	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
Lütfen aşağıdaki her bir cümleyi dikkatle okuyarak size uyan seçeneğe işaret (X) koyarak belirtiniz.					
1. "Bazı kişiler performansınızı etkileyecek bilgileri saklıyor mu?"	1	2	3	4	5
2. "İşinizle ilgili olarak küçük düşürülüyor veya alay ediliyor musunuz?"	1	2	3	4	5
3. "Becerilerinizin altında yapılacak işler veriliyor mu?"	1	2	3	4	5
4. "Anahtar sorumluluk alanlarınız elinizden alınıyor veya daha gereksiz ve mutsuz edici görevlerle değiştiriliyor mu?"	1	2	3	4	5
5. "Sizinle ilgili dedikodu ve söylentiler yayılıyor mu?"	1	2	3	4	5
6. "Umursanmıyor, dışlanıyor veya arkadaşlık ilişkileriniz engelleniyor mu?"	1	2	3	4	5
7. "Kişiliğiniz (alışkanlıklarınız, arka planınız gibi), tutumlarınız veya özel yaşamınızla ilgili olarak hakaret ediliyor ve saldırıya uğruyor musunuz?"	1	2	3	4	5
8. "Size bağırlıyor veya aniden gelişen öfkenin hedefinde oluyor musunuz?"	1	2	3	4	5
9. "Kişisel alanınıza saldırı, itme, yol kesme gibi gözdağı verici davranışlar yaşıyor musunuz?"	1	2	3	4	5
10. "Mesai arkadaşlarınız işten ayrılmanız gerektiği konusunda ima veya uyarılarda bulunuyor mu?"	1	2	3	4	5
11. "Yaptığınız yanlış veya hatalar tekrar tekrar hatırlatılıyor mu?"	1	2	3	4	5
12. "Yakınlık gösterdiğinizde umursanmıyor veya düşmanca karşılanıyor musunuz?"	1	2	3	4	5
13. "İşiniz ve çabalarınız sürekli eleştiriliyor mu?"	1	2	3	4	5
14. "Düşünceleriniz ve görüşleriniz göz ardı ediliyor mu?"	1	2	3	4	5
15. "Anlaşamadığınız insanlar size el şakası yapıyor mu?"	1	2	3	4	5
16. "Makul olmayan, imkansız hedefler veya sürekli görevler veriliyor mu?"	1	2	3	4	5
17. "Size yönelik suçlamalar ortaya atılıyor mu?"	1	2	3	4	5
18. "İşinizi yaparken gereğinden fazla izleniyor musunuz?"	1	2	3	4	5
19. "Size tanınmış olan haklarınızı iddia etmeme yönünde baskı yapılıyor mu? (Örneğin hastalık izni, tatil hakkı, yol harcamaları gibi)"	1	2	3	4	5
20. "Aşırı alay ve iğneleyici söze maruz kalıyor musunuz?"	1	2	3	4	5
21. "Altından kalkamayacağınız bir iş yüküne maruz kalıyor musunuz?"	1	2	3	4	5
22. "Şiddet tehditleri alıyor veya fiziksel olarak suistimal ediliyor musunuz?"	1	2	3	4	5

BÖLÜM 2	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu ölçeğe tanımlayıcı nitelikte 3 ifade yer almaktadır. Lütfen Size uygun ifadeyi size uyan seçeneğe işaret (X) koyarak belirtiniz.					
1. “Bazen işimden ayrılmayı düşünürüm.”	1	2	3	4	5
2. “Büyük bir ihtimalle önümüzdeki yıl başka bir iş bakacağım.”	1	2	3	4	5
3. “Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum.”	1	2	3	4	5

BÖLÜM 3

1. Doğum yılınız nedir?:.....
2. Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Medeni durumunuz: ☐ 1. Evli ☐ 2. Bekâr
4. Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz nedir? : ☐ 1 yıldan az, ☐ 1-5 yıl, ☐ 6-10 yıl, ☐ 11 yıl ve üzeri
5. Aylık gelir düzeyiniz nedir?: ☐ 22.104 TL- 28.000 TL ☐ 28.001 TL- 34.000 TL ☐ 34.001 TL 40.000 TL ☐ 40.001 TL ve üzeri
6. Mezuniyet dereceniz nedir?: ☐ İlkokul, ☐ Ortaokul, ☐ Lise, ☐ Üniversite ve üzeri
7. Yıllık izinlerinizi tam olarak kullanabiliyor musunuz ? : ☐ Evet ☐ Hayır
8. Mesleğinizden memnun musunuz ? : ☐ Çok memnunum ☐ Memnunum ☐ Az memnunum ☐ Hiç memnun değilim

EK-2: Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri

Grup Değişkeni	Gruplar	İşyeri Zorbalığı		İşten Ayrılma Niyeti	
		Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Tüm birimler (n=358)		2,407	6,824	0,912	0,043
Cinsiyet	Kadın	2,801	8,999	0,981	0,176
	Erkek	1,908	4,388	0,786	-0,172
Yaş	18-25 arası	4,409	25,356	0,583	-0,341
	26-35 arası	1,592	2,278	0,973	0,136
	36-45 arası	1,691	2,106	0,959	0,114
	46 ve üzeri	2,836	8,177	0,954	-0,011
	Levene Testi	Levene ist.= 4,944 p= 0,002		Levene ist.= 0,401 p= 0,753	
Medeni Durum	Evli	2,657	8,186	0,933	0,089
	Bekar	1,793	3,446	0,880	0,003
Öğrenim Durumu	İlköğretim	2,596	7,508	1,050	0,281
	Ortaöğretim	1,889	3,506	1,009	0,435
	Üniversite ve üzeri	2,889	10,582	0,457	-0,682
	Levene Testi	Levene ist.= 1,194 p= 0,304		Levene ist.= 0,515 p= 0,598	
Gelir	22.104 TL- 28.000 TL	3,729	16,428	0,900	-0,003
	28.001 TL ve üzeri	1,264	1,101	0,941	0,153
	Levene Testi	Levene ist.= 4,675 p= 0,010		Levene ist.= 2,352 p= 0,097	
Çalışma Süresi	1 yıldan az	2,629	7,432	0,889	0,294
	1- 5 yıl	2,200	5,647	0,907	-0,059
	6 yıl ve üzeri	1,879	4,031	0,881	-0,232
	Levene Testi	Levene ist.= 4,675 p= 0,010		Levene ist.= 2,352 p= 0,097	
Yıllık İzin	Evet	2,181	5,967	1,187	0,789
	Hayır	2,454	5,965	0,359	-0,692
Meslekten Memnuniyet	Memnun değilim	1,621	2,600	-0,319	-0,479
	Memnunum	2,762	9,423	0,957	0,517
	Çok memnunum	1,868	2,425	1,595	2,278
	Levene Testi	Levene ist.= 14,337 p< 0,001		Levene ist.= 2,928 p= 0,055	