

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL YILDIRMANIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ ¹

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL INJURY ON ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION AND INTENTION TO LEAVE IN THE BANKING SECTOR

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAZGAN

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık
Bölümü

ORCID 0000-0002-3065-7930

Gamze ÇİMEN FEDAİ

ORCID 0000-0002-7131-9524

Özet

Örgütsel yıldırma kavramı, bulunulan topluluk içerisinde belirli bir kişinin hedef alınarak, o kişiyi sürekli biçimde rahatsız etme, psikolojik şiddet uygulama, bezdirme, huzursuz etme gibi kavramları içermektedir. Örgütsel yıldırmaya uğrayan kişi yeterli motivasyonu sağlayamaz ve verimi düşer. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın kurumunu benimsemesi, kendisini kurumuyla bir bütün olarak görmesi şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel özdeşleşme, çalışma hayatında çok önemsenen faktörlerden birisidir. Örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan bireylerle çalışmak hem birey hem örgüt için çok önemlidir. İşten ayrılma niyeti ise, çalışanın bulunduğu örgüt içerisinde kendi isteğiyle ayrılma isteğidir. Çalışanın işten ayrılma niyetinde olması, yetenekli ve deneyimli iş gücünün kaybedilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı örgütsel yıldırmanın örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda Konya'da faaliyet gösteren kamu, katılım ve özel banka çalışanlarından 386 kişi ile anket yapılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız t-testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson çift yönlü korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel yıldırma ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel yıldırmanın, örgütsel özdeşleşme ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yıldırma, Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Bankacılık Sektörü

Jel Kodları: C83, D23, M1

Abstract

The concept of organizational intimidation includes such concepts as constantly disturbing that person, using psychological violence, harassing, unsettling, by targeting a specific person within the community in which they are located. A person who has been

¹ Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAZGAN danışmanlığında Gamze ÇİMEN FEDAİ tarafından hazırlanan “Örgütsel Yıldırmanın Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi- Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

subjected to organizational intimidation cannot provide sufficient motivation and his efficiency decreases. Organizational identification can be defined as the employee's adoption of his institution, seeing himself as a whole with his institution. Organizational identification is one of the most important factors in working life. Working with individuals with a high level of organizational identification is very important for both the individual and the organization. The intention to leave work is the desire to leave the organization in which the employee is located voluntarily. The reason for the employee's intention to leave work is also very important in order not to lose a talented and experienced workforce. The aim of this study is to examine the effect of organizational mobbing on organizational identification and turnover intention. In this direction, a survey was conducted with 386 people from public, participation and private bank employees operating in Konya. Independent t-test, one-way analysis of variance, Pearson two-way correlation analysis and multiple regression analysis were used in the analysis of the data. As a result of the analyzes, it was determined that there is a significant relationship between organizational mobbing, organizational identification and intention to leave, and that organizational mobbing has a positive relationship with organizational identification and a negative relationship with intention to leave.

Key Words: Organizational Intimidation, Organizational Identification, Intention To Leave Work, Banking Sector

Jel Codes: C83, D23,M1

GİRİŞ

Günümüz çalışma koşullarında tüm sektörlerde karşılaşılabilen örgütsel yıldırma hem mobbinge uğrayan çalışana hem işverene hem de ekonomiye zarar vermektedir.

Örgütsel yıldırma ya da diğer bir deyişle mobbing kavramı, yakın zamana kadar yeterli kadar bilinmez iken, aslında hep var olan ama son yıllarda yapılan çalışmalar ile herkesin bildiği bir kavram haline gelmiştir. 1980'li yıllarda yapılan çalışmalar o dönemde fazla ilgi görmemişken, 1990'lı yıllardan sonra üzerinde daha derin çalışmalar yapılmıştır. Türkiye'de 2000li yıllardan sonra konu ile ilgili çalışmalar yapılmış ve işyerinde örgütsel yıldırmanın hemen hemen tüm sektörlerde olduğu anlaşılmıştır.

Bilgiye kolay ulaşılabilir bir dönemde olmamız ve internetin artık herkes tarafından kolaylıkla ulaşılabilen bir iletişim şekli olması işyerinde örgütsel yıldırma konusunda daha bilinçli olunmasına olanak sağlamaktadır. Hem örgütlerin oluşturdukları hiyerarşik yapıda personelin seçimi konusunda özeni hem de örgütsel yıldırmaya uğrayan kişinin haklarını bilmesi bu konuya artık sessiz kalınmaması için yapılan mücadelelerin sonuçlarıdır.

Örgütsel özdeşleşme, örgütte çalışan personelin kurumunu benimsemesi, onun değerlerini kendi değerleri gibi görüp ona göre davranması demektir. Örgütüne bağlı olan çalışanın motivasyonu yüksektir ve iyi performans sergileyebilmek ve örgüt yararına olacak kararlar vermek için çaba gösterir. Örgütsel özdeşleşme hem örgüt hem çalışan için çok önemli bir kavramdır. Öte yandan işten ayrılma niyeti, çalıştığı kurum ile bağlılığı azalan ya da olmayan personellerin bireysel, iç ve dış faktörlerin de etkisiyle işten ayrılma sürecinin bir parçasıdır. Çalışanın işten ayrılması kendi isteği ile ya da kendi isteği dışında gerçekleşebilir. Özellikle kurumsal yapıdaki örgütlerde bulunan insan kaynakları birimleri, deneyimli, nitelikli

çalışan kaybının en aza indirilebilmesi için personelinin örgüt ya da çalışanlar ile ilgili memnuniyetsizliklerini dile getirebilmelerine olanak sağlamalıdır.

Bu araştırmanın amacı örgütsel yıldırmanın örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın birinci bölümünde örgütsel yıldırma örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilgili bilgilere değinilmiştir. Daha sonra bu araştırma konularına ilişkin farklı disiplinlerde araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Son olarak da Konya ilinde bulunan kamu, katılım ve özel banka çalışanları açısından örgütsel yıldırma davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi istatistiksel olarak analiz edilmiş ve analiz sonuçları özetlenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Örgütsel Yıldırma

Türkçe’de mobbing karşılığında farklı tanımlamalar mevcuttur. Literatüre girişi daha yeni olan kavram için Türk Dil Kurumu(TDK)tarafından karşılığı “bezdiri” olarak belirtilmiştir. TDK tanımına göre bu kavram; “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” dir. Mobbingin tanımı yapılırken işyerinde örgütsel yıldırma, yıldırma, zorbalık gibi terimlere de yer verilmektedir (tdk.gov.tr, 2021).

2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesine göre mobbing, “*kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırlması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz*” dir(Başbakanlık Genelgesi, 2011).

Mobbing/örgütsel yıldırma kelimesi Latince kökenli ‘mobile vulgus’ sözcüğünden gelmektedir. İngiliz dilinde yasadışı şekilde şiddete başvuran düzensiz insan kalabalığı ya da çete anlamında kullanılan Mob sözcüğünün eyleme dönüşmüş şekli ise mobbing olarak ifade edilmektedir. Mobbing kavramının karşılığı ise; psikolojik şiddet, etraflica baskı, taciz etme, rahatsızlık verme, huzursuzluğa sürüklenme şeklinde tanımlanmıştır (Tınaz, 2006: 13-15).

Mobbing kavramını etholog Konrad Lorenz 1960’lı yıllarda küçük hayvanların büyük hayvanların saldırı riskine karşı sergiledikleri davranışları tarif etmek amacıyla kullanmıştır. 1970’li yılların başında Peter-Paul Heinemann okullarda çocukların diğer çocuklara karşı hareketlerini incelediği çalışmasında kullanmıştır.

İş yaşamında mobbing kavramını, 1980’li yıllarda Heinz Leymann duygusal taciz olarak tanımlamıştır. Leymann, hem iş yerinde mobbingin varlığından bahsetmiş, hem de davranışın niteliklerini, ortaya çıkışını, mobbingten etkilenen kişileri ve sonuçlarına da değinmiştir (Leymann, 1996: 165-184).

Amerika’da yaşayan psikiyatrist Carroll Brodsky, 1976 yılında 1000 kişiye yakın bir çalışan grubunun tazminat iddiaları neticesinde, Nevada ve Kaliforniya şehirlerinde görüşmeler yapmış ve The Harassed Worker adı ile psikolojik yıldırma ile ilgili kitabını yayımlamıştır. O yıllarda kitaba yeterli ilgi gösterilmemiştir. 1990’lı yılların başında ise bu çalışma yeniden gündeme gelmiştir. Brodsky psikolojik yıldırma bir kişinin bir başka kişiye devamlı ve yinelenen bir şekilde eziyet etmesi, yıpratma çabası, hayal kırıklığına uğratma durumu olarak tanımlamıştır. Psikolojik yıldırma, buna maruz kalan bireyi sürekli baskı altında tutar, huzursuz eder ve korkutur. Bu kitap, çalışanlar üzerinde yapılan psikolojik yıldırma

olaylarının ilk kez araştırılması nedeniyle önemlidir. Bu kitapta psikolojik yıldırma olayını mesai saatleri ve sürekli aynı departmanlarda görev yapmaktan dolayı başlarına gelen iş kazaları, stres ve tükenmişlikle beraber incelemiştir (Leymann, 1996: 165-184).

2000’li yıllardan sonra Türkiye’de de konuyla ilgili kitaplar yazılmıştır. Hasan Tutar’ın İşyerinde Psikolojik Şiddet, Pınar Tınaz’ın İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) isimli eserleri örnek olarak verilebilir.

Mobbingin özelliklerinden biri, mağdurların bu örgütsel yıldırma boyuna boyun eğmesidir. Mobbing davranışının tanımlanabilmesi için bu davranışın sıklığı ve süresi önemlidir. Sürenin altı ay, sıklığının ise haftada birden az olmaması gerekmektedir (Ertureten, Cemalçılar ve Aycan, 2015: 206).

Mobbingin tanımlaması yapılırken kullanılan veya mobbing ile karıştırılan bazı kavramların açıklanması tanımın daha net anlaşılabilmesi için faydalı olacaktır.

• **Şiddet:** İnsanla ilgili olan şiddet kavramı kendisi ile aynı görüşe sahip olmayan kişiyi uyguladığı fiziksel veya duygusal güç olarak tanımlanabilir (tdk.gov.tr, 2021). İnsanların inançları, kültürel yapıları, değerlerindeki farklılıklar şiddet algısını da farklı kılabilir. Mağdur kendisine uygulanan şiddeti kabul edilebilir olarak nitelendiriyorsa bunu bir alışkanlık ya da töre gibi değerlendirebilir. Bunun dışında kişisel özellikler de şiddet algısını etkilemektedir. Bazı kişiler aynı davranışları şiddet kabul edip bununla mücadele ederken, bazı kişiler ise şiddet olmadığını kabul edip olağan bir durum gibi değerlendirebilirler. Dolayısıyla iş yerlerinde veya topluma açık yerlerde şiddetin nasıl uygulandığı ve nasıl karşılandığı önemlidir (Tutar, 2004: 102–128).

• **Stres:** Çağımızın hastalığı olan stres insan hayatını olumsuz etkileyen bir hastalıktır. Stres, insanı hem fiziksel hem de ruhen dengesinin bozulmasına verdiği tepki olarak tanımlanabilir. Örgütsel yıldırma ile ayrımları mevcuttur. Örgütsel yıldırmada eşit olmayan güç yapısı mevcutken, stres eşit olan ve olmayan güç dengesinde ortaya çıkabilir. Bunun dışında örgütsel yıldırmada süreklilik olmasına rağmen, stresi etkileyen faktörlerin aynı gün içerisinde şiddeti artıp, azalabilir. Örgütsel yıldırma bir iş yerindeki belirli bir çalışan üzerinde uygulanırken, stres tüm çalışanları etkileyebilir. Bu iki kavramın birbiriyle bağlantısı bulunmakta fakat hangisinin diğerine neden olduğu konusunda bir netlik mevcut değildir (Karacaoğlu ve Revhanoğlu, 2006: 145-176).

• **Zorbalık:** Leymann (1996) yaptığı çalışmada psikolojik yıldırma ve zorbalık kavramlarını ayrı kullanmıştır. Ağırlıklı olarak okullarda olan fiziki saldırıları zorbalık olarak ifade ederken, iş yerlerindeki çalışanların birbirlerine karşı olumsuz davranışlarını psikolojik yıldırma olarak tanımlamıştır (Leymann, 1996: 165-184). Fiziki saldırı ve tehditin öne çıktığı zorbalık kavramında güç anlamında da dengesizlik mevcuttur. Güç dengesizliği ise fiziki zararlara da yol açabilmektedir (Çelenk, 2015: 53).

• **Cinsel Taciz:** Ekonomik ya da yetki bakımından karşısındaki kişiden daha üstün olduğunu düşünen kişinin uyguladığı ahlaka uygun olmayan davranışlardır (TDK). Cinsel tacizin tarafları iki kişi iken, örgütsel yıldırma bir grubun bir kişiye uyguladığı bilinçli ve sürekli davranışlardır. Cinsel tacizin bir defa uygulanması bu kavramın varlığına işaret ederken, örgütsel yıldırmanın sürekli devam etmesi gerektiği belirtilmiştir (Özler ve Mercan, 2009: 6).

• **Çatışma:** Kişilerin ya da toplulukların birbirleri arasında yaşadıkları her türlü uyumsuzluk sonucunda çıkan anlaşmazlık durumu olarak açıklanabilir. Çatışmanın var olabilmesi için kişinin bu anlaşmazlığın farkında olması gerekmektedir. Farkında olmaz ise bu çatışma olarak değerlendirilmez. Çatışmada da diğer kavramlarda olduğu gibi süreklilik yoktur (Taş, 2011: 9).

2.Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramının detaylarından önce kavram içerisinde yer alan kelimeleri tanımlamak daha doğru olacaktır. Örgüt kavramı TDK sözlüğünde "ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek gereğiyle bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik" olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma içerisinde örgüt, aynı işyerinde çalışan insan topluluğu olarak tanımlanabilir. Özdeşleşme kavramı ise TDK sözlüğünde" bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi" olarak tanımlanmıştır. Özdeşleşme kavramını Eicholtz, kişinin içinde bulunduğu örgütün değerlerini ve gayelerini kendi değerleri ve amaçları gibi benimsemesidir şeklinde ifade etmiştir (Eicholtz 2000:6).

Örgütsel özdeşleşme kavramı ilk olarak 1943 yılında Tolman tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlama; bireylerin kendilerini bağlı buldukları ya da üye oldukları gruba ait hissederler ve buna bağlı olarak, olumlu ve olumsuz gelişmeleri paylaşırlar şeklindedir (Li vd., 2002: 323).

Örgütsel özdeşleşme, çalışma hayatında çok önemsenen faktörlerden birisidir. Bulunduğu kurumu benimseyen, kendisini kurumuyla bir bütün gibi gören bireylerle çalışmak, hem birey hem örgüt kurum için çok önemlidir. Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili çalışmalar çok eskilere dayanmamaktadır. Bu kavramı ilk olarak Tolman 1943 yılında tanımlamış, sonrasında ise Simon 1957 yılında örgütsel özdeşleşmeyi kişinin ve örgütün gayelerinin zaman içerisinde daha bütünleştiği ve benzemeye başladığı bir süre zarfı olarak tanımlamıştır (Hall vd., 1970:176-177). March ve Simon 1958 yılında ve Mc.Gregor 1967 yılında bu kavramı, örgütün değerlerini benimsemesi ve kendi değerleri gibi özümseyerek duygusal bağ kurması olarak ifade etmiştir (March ve Simon 1958:65; Mc Gregor 1967: 145-146). Hall vd. 1970 yılında örgütle bireyin uyumlaşması şeklinde tanımladığı kavramı, Ashforth ve Mael bireyin bağlı bulunduğu örgüte karşı aidiyet duygusu olarak ele almışlardır (Ashforth ve Mael, 1989: 21).

Örgütsel özdeşleşme kavramı ilk incelenmeye başlandığında genellikle örgütsel bağlılık kavramı ile birlikte değerlendirilmiştir. Fakat sosyal kimlik kavramının ortaya çıkması ve bu kavram üzerinde yapılan çalışmalar bu iki kavramın farklılıklarını ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılığı George ve Jones, işçilerin genellikle kurumlarına karşı duydukları duyguları, kurumları hakkındaki düşünceleri ve inançların bütünü olarak tanımlamıştır (George ve Jones, 2012:71). Örgütsel bağlılık modellerinin literatürde en çok kullanılan modellerini Mowday ve ark. (1979), O'Reilly ve Chatman (1986) ile Allen ve Meyer (1990)'in modelleri olarak sıralayabiliriz. Bu iki kavram arasındaki farkı Pratt (1998) şu şekilde tanımlar; örgütsel özdeşleşmede örgüte olumlu ve olumsuz duygular bulunabilmekte iken örgütsel bağlılıkta sadece olumlu duygular yer almaktadır (Tak ve Çiftçiöğlü, 2009: Pratt, 1998).

Örgütsel özdeşleşme hem çalışan hem kurum açısından önemlidir. Çalışanlar için, çalıştığı kurumla aynı amaç içinde olması, kendisini kurumla bir bütünmüş gibi görmesi, motivasyonunun artmasını, daha verimli çalışmasını sağlar ve işten ayrılmayı düşünmez. Kurum için ise çalışanın kendi isteğiyle kurumu desteklemesi, kurumun başarısı için daha verimli olması demektir (Karabey, 2005:1). Ayrıca çalışanın işine ve işyerine bağlılığı, işten ayrılma düşüncesinin olmaması, kurumun kendisi için harcamış olduğu her türlü giderin (eğitim gibi), yeni bir personel arayışı ve tekrar personel gideri harcamasını engellemektedir. Örgütün zor durumda olduğu dönemlerde çalışan örgütüne destek olabilmektedir (Başar, 2010: 1660).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranışlar içerisinde pozitif davranışlar içerisinde yer almaktadır. Uzun süreli istihdam için kurum ve çalışan arasında psikolojik bir bağ oluşması önemlidir (Polat ve Meydan 2010:125). Kurumu ile özdeşleşen bireyler, buldukları yerde kendilerini güvende hisseder ve kurumun yaptığı her çalışmada yer almayı gönüllü olarak istemektedirler (Brammer vd., 2015:32).

Günümüzde özellikle özel sektör çalışanları için kendisine daha iyi şartlar sunan başka kuruma geçme ihtimali bulunmaktadır. Dolayısıyla özellikle kurumsal firmalar çalışanları ile özdeşleşme sağlayabilmek için daha yoğun çaba sarfedebilmektedir. İç müşteri memnuniyeti olarak yapılan çalışmalarda kişinin çalıştığı kurumdan neler beklediği, beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı gibi bilgiler sağlanmakta ve buna yönelik stratejiler belirlenebilmektedir.

Bireyin çalıştığı örgüte tam destek verip, hedefleri için elinden geldiğince uğraşması, kurumunu farklı ortamlarda savunması için örgütsel özdeşleşmesinin yüksek olması gerekmektedir. Özdeşleşmesi yüksek olan birey verimliliğin artmasına, maliyetlerin azalmasına, değişimlere kolay ayak uydurabilmesine katkı sağlayacaktır (Ertürk, 2003:1).

Örgütsel özdeşleşmenin olumlu taraflarından birisi de hem örgütün hem de üyelerin huzurlu bir ortamda uzun süre çalışabilmelerini sağlamasıdır. Bir kurumda çalışanların işten ayrılma niyeti, yaşanan stres kurum ve çalışanların davranışlarından kaynaklanmaktadır. Verimliliğin düşmemesi, personel kaybının yaşanmaması için çalışanların tutumlarını anlayabilmek ve kurum ile çalışanların hedeflerini birleştirmek önem arz etmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016: 60).

"Ben" yerine "biz" kavramını önemseyen, gelişime açık, ekip çalışmasını önemseyen, yönetici-çalışan arasındaki basamakları azaltan işletmeler, çalışanlarını uzun süreli örgüte bağlayabilir ve örgüt üyelerinin zihninde ve duygularında kalmaya neden olmaktadır (Çırakoğlu, 2010: 12).

Kreiner ve Ashforth, bireyin örgütle yüksek seviyede özdeşleşmesinin, olumlu yönlerinin yanında olumsuz yönleri de olabileceğini belirtmişlerdir. Yüksek seviyede özdeşleşme kişinin kendi kimliğini kaybedebilme, yanlışları farkedememe ve tükenmişlik hissine de neden olabilir (Kreiner ve Ashforth 2004:2). Bunun engellenmesi için kurumun insan kaynakları biriminde yapılacak değerlendirmelerle, örneğin bölüm ya da görev değişikliği gibi farklı uygulamalar etkileyici olabilir. Yine aynı çalışma içerisinde belirtilen özelliklerden diğeri ise örgütsel özdeşleşmenin kişinin performansına ve davranışları ile olumlu, işten ayrılma niyeti ve işçi devir oranıyla negatif ilişki içinde olduğu belirtilmiştir (Kreiner and Ashforth, 2004: 20).

Günümüz teknolojilerinin sürekli gelişimi ve değişimi, gelecek ile ilgili belirsizlikler nedeni ile işletmeler ayakta durabilmek için kalifiye çalışanlarını kaybetmek istemeyecektir.

Buna bağı olarak da işletmelerin, çalışanları ile özdeşleşmeyi sağlayacak farklı stratejiler geliştirmesi ve bunun kontrolü önemlidir (Barker ve Tompkins, 1994: 223-225).

3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın bulunduğu örgüt içerisinde kendi isteğiyle ayrılma isteğidir. 1979 yılında Mobley vd., işten ayrılma niyetini, kişinin çalıştığı kurumdan kendi bireysel seçimi ile yani bilinçli olarak terk etme niyeti olarak belirtmiştir (Mobley vd, 1979; 493). 1982 yılında yaptıkları çalışmada ise işten ayrılma niyetini, çalışanın yakın zamanda işi bırakma olasılığı olarak değerlendirmişlerdir (Mobley vd., 1982:111-116).

1993 yılında Teet ve Mayer; işten ayrılmayı, bireyin çalıştığı kurumla ilişkisinin sonlandırılması olarak tanımlarken, işten ayrılma niyetini ise çalışanın kendi talebi ile bilinçli olarak kurumundan ayrılma isteği olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamada birey farklı iş arama ve mevcut işini bırakma niyetindedir (Teet ve Mayer, 1993:262).

Mobley işten ayrılmayı, farklı adımları olan bir psikolojik bir süreç olarak tanımlamıştır. Mobley'e göre bu adımlar şu şekildedir (Mobley, 1977: 237-240):

- Yapılan işin analizi,
- İşten memnun olmama,
- İşten ayrılma fikri,
- Diğer seçenekleri arama niyeti, mevcut işten ayrılmanın artı ve eksileri,
- Diğer seçeneklerin değerlendirilmesi,
-
- Çalıştığı iş ile diğer iş seçeneklerinin karşılaştırılması,
- İşten ayrılma ya da kalma,
- Çalıştığı kurumda devam etme ya da terk etme kararı.

Çalışanların buldukları örgütün sağladığı şartlardan memnun olmadıkları durumlarda, davranışsal bir tutum olarak örgütten çekilme isteği işten ayrılma niyeti olarak açıklanabilir (Sezer, 2018: 62-63).

Reçica işten ayrılma niyetini, alternatif işlere başvuru yapma, karşılıklı görüşmelere katılma, kendisine gelen yeni teklifleri kabul ya da reddetme davranışı olarak belirtmektedir (Reçica, 2017: 47).

Bireyin işten ayrılma niyeti içerisinde bulunması kesinlikle işi bırakacağı demek değildir. Sadece farklı alternatifleri değerlendirmesi ve mevcut işinden daha iyi koşullar sağlanırsa işinden ayrılabilceği anlamına gelmektedir. Ama işten ayrılma niyetinde olan çalışanın, bulunduğu örgütte mutsuz olması örgüt içi davranışlarına da yansiyacaktır. İşten ayrılma niyeti olan ama bunu gerçekleştiremeyen çalışanların performanslarında azalma ve motivasyonlarında düşüş olacaktır (Özdevecioğlu, 2004: 99).

1983 yılında Youngblood vd. yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyetinin süreçlerini şu şekilde belirtmişlerdir;

- Çalışılan işin ve bu işten memnun olup olmama durumunun değerlendirilmesi,
- Farklı organizasyonlardaki işleri ve bunlara ulaşılabilirliğin değerlendirilmesi
- Ayrılma niyetinin belirtilmesi,
- Mevcut organizasyondan ayrılma.

Bu çalışmada ayrıca işe yeni başlayanların, uzun süredir aynı organizasyonda çalışanlara kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu belirtilmiştir (Youngblood vd., 1983:508).

İşten ayrılma iki türlü ortaya çıkabilmektedir, bunlardan ilki gönüllü ayrılma diğeri ise gönülsüz ayrılma şeklindedir.

Gönüllü İşten Ayrılma: Gönüllü işten ayrılmada çalışan kendi talebi ile iş ilişkisini sonlandırmaktadır. Burada çalışan açısından pekçok sebep olabilir, mevcut işinden daha iyi iş teklifi alma, taşınma, evlenme, çocuk, ailesine fazla zaman ayırma isteği, farklı bir alanda kariyer yapma isteği, işyerinde iş arkadaşlarıyla ya da yöneticileri ile anlaşamama gibi (Cotton ve Tuttle 1986: 65)

Bir başka açıdan gönüllü işten ayrılma nedenleri; performans problemleri, işle ilgili yaşanan stres, sosyal haklar, maaş, eğitim imkânları gibi nedenlerle olabilir (David ve Venatus, 2019: 66-67).

Gönüllü işten ayrılma, çalışılan örgüt için maliyet oluşmasına sebep vermektedir. Örgütler çalışanlarını yetiştirmek adına maliyetli eğitimler verebilmekte ve zaman harcamaktadır (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 44)

Bir başka tanımlamada ise işten ayrılmanın iki türü olduğuna değinilmiştir. Önlenemez işten ayrılmaya erken emeklilik, kurum içinde yer değişikliği, pozisyon değişikliği gibi örnekler verilebilir. Önlenemez ayrılmaya ise ölüm gibi kontrol edilemeyen faktörler örnek verilebilir (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 45)

Gönülsüz İşten Ayrılma: Çalışanın kendi isteği dışında iş ilişkisinin sonlanması durumuna gönülsüz işten ayrılma denir. Çalışanın vefatı, emeklilik zamanının gelmesi, bir yakınının rahatsızlanması ve bakımını üstlenmek zorunda kalması, işten çıkarılması gibi nedenler gönülsüz işten ayrılma nedenleri arasındadır (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017: 19).

Farklı bir yaklaşımda ise gönülsüz işten ayrılma, örgütteki ekonomik sorunlar ya da çalışanın diğer örgüt üyeleri ile arasındaki uyumsuzluklar nedeniyle örgüt ile iş ilişkisinin sona erdirilmesi olarak tanımlanmıştır (Gomez vd., 1997: 291-374).

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Örgütsel yıldırma, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramlarının farklı disiplinlerde araştırmacılar tarafından çeşitli bağlamlarda incelendiği görülmüştür.

Araştırmanın konusu olan örgütsel yıldırma hakkında Gerberich (2004)'in çalışmasına göre örgütsel yıldırmanın örgüt verimliliği üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Uzunçarşılı ve Yoloğlu (2007)'nin çalışmalarında ise örgütsel yıldırmanın, iş görenleri, çevrelerini ve ayrıca sürece tanıklık eden diğer iş görenleri de olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır.

Örgütsel yıldırma ile yaşam doyumu, örgütsel bağlılık, çalışan motivasyonu, liderlik tarzları, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Araştırmaların sonuçlarına göre örgütsel yıldırmanın çalışan motivasyonu, örgüt sağlığı, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık kavramlarına negatif yönlü etkisinin bulunduğu ortaya konmuştur. Örgütsel yıldırma algısı ile liderlik stilleri ve örgütsel adalet algısı arasında ilişki bulunduğu saptanmıştır (Akdemir, 2019; İlhan, Yücel, 2020; Akbaşlı, Durnalı, 2020; Sönmez, Cemaloğlu, 2018).

Literatürde örgütsel özdeşleşme ile kurum imajı, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt sağlığı, örgüt kültürü gibi insan kaynaklarına yönelik geliştirilen farklı tanımların ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanmıştır.

Karabey ve İşcan (2007) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ile örgüt imajı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki özel bir işletme bağlamında araştırmıştır. Araştırmaya göre örgütün kamuoyundaki imajını albenili bulan çalışanların örgütle çok daha fazla özdeşleştiği ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özgözgü (2016)'nın örgütsel özdeşleşme ile kurumsal imaj ve örgüt kültürünün ilişkisinin incelendiği çalışmasında kurumsal imaj ve örgütsel özdeşleşme, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanı sıra kurumsal imaj ve örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi yordayan değişkenler olduğu görülmüştür.

Etlik ve Yıldız (2019)'ın çalışmasında örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş becerikliliği üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Sökmen (2019)'in çalışmasına göre örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

İstismarcı yönetimin prososyal motivasyon ile ilişkisindeki örgütsel özdeşleşme kavramının aracı rolünün incelendiği Koçak (2019)'ın araştırmasında, toplum yanlısı motivasyon düzeyinin artırılmasında, çalışanların kendi organizasyonları ile özdeşleştirilmesinin büyük önem taşıdığı yorumu getirilmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelendiği diğer bir ilişki ise Tuna (2020) tarafından ele alınmış olup, araştırma sonucunda örgütsel kimlik ile özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın diğer bir kavramı olan işten ayrılma niyetinin, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgüt uyumu gibi kavramlarla ilişkisinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır.

Bal (2020) tarafından yapılan çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İlgili çalışmada iki kavram arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Zincinkıran vd. (2005) de çalışmalarında örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelendiği Anafarta (2015)'nin yaptığı çalışmasında, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada diğer bir değişken olarak iş tatmini kavramı bulunmakta olup, örgütsel destek ile iş tatmininin arttığı, işten ayrılma niyetinin azaldığı belirtilmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile tükenmişlik ilişkisinin incelendiği Yıldırım, Erul ve Kelebek (2014)'in çalışmalarında tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Arı vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada tükenmişliğin işe bağlılığı azalttığı bunun da işten ayrılma niyetini arttırdığı belirtilmiştir.

Örücü ve Özafşarlıoğlu (2010) araştırmalarında örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Sanı ve Yavuz (2018) yaptıkları çalışmada da örgütsel adaletin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Karadağ Ak ve Diken (2020), kaygı, iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisini ele aldıkları çalışmalarında kaygının, iş tatmini ile negatif yönlü, işten ayrılma niyeti ile ise pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Geçmişten bugüne yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel yıldırmanın farklı kavramlar ile olan ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Ancak kavramın doğrudan örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Örgüt işleyişi için önem taşıyan bu kavramların ilişkisinin incelenmesi, kavramın derinlemesine incelenmesi ve araştırma yelpazesini genişletmesi bakımından gerekli görülmüştür.

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın Önemi

Örgütün durumu, işin özelliğini, örgüt çalışanlarının performansını etkilemektedir. Sözü edilen örgüt, bir iş yeri olduğunda bu durum çok daha fazla önemlidir. Çünkü iş yerleri ekonomik güç sağlamak için buldukları sosyal alanlar olmanın dışında, bireylerin yalnız günlük hayatın büyük bir kısmının geçirildiği, sosyal çevrenin şekillendiği ve birey üzerinde hem fiziksel hem psikolojik etkilerin var olduğu örgütlerdir.

Konuyla ilgili sınırlı sayıda çalışmanın varlığı çalışmanın özgünlüğünü de içermektedir. Çalışma sonunda elde edilen bulgulara dayanarak, çalışanlar üzerinde meydana gelen davranış değişiklikleri gözlemlenip örgütsel yıldırma ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının işyeri içindeki önemine dair bir fikir sahibi olunabilir. Bunun yanı sıra olumsuz durumların yaşanması, erken işten ayrılma ve kalifiye çalışanların kaybedilmesi durumlarına karşı gerekli önlemlerin daha erken alınabilmesi sağlanabilir.

Örgütsel yıldırma ve örgütsel özdeşleşme hem örgütün hem de iş görenin durumunu etkileyen faktörlerdir. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin farklı demografik değişkenler göz önünde bulundurularak ele alınması, kavramların ayrıntılı bir şekilde anlaşılmasının sağlanması, çalışma ortamının iyileştirmesiyle alakalı araştırmalara rehberlik edebilir.

Araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Bu kısıtlardan ilki, araştırmanın Konya il merkezinde 2020 yılında çalışmakta olan banka çalışanları ile sınırlı olmasıdır. Bir diğer kısıt ise elde edilen bilgilerin kullanılan ölçeklerdeki sorularla ve katılımcıların verdikleri cevaplarla sınırlı olmasıdır.

Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, örgütsel yıldırma davranışlarının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisinin ölçülmesidir. Bu amaç doğrultusunda banka çalışanlarının katılımı ile aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmıştır.

- Araştırmaya katılan banka çalışanlarının örgütsel yıldırma algıları ne düzeydedir?
- Araştırmaya katılan banka çalışanlarının örgütsel özdeşleşme algıları ne düzeydedir?
- Araştırmaya katılan banka çalışanlarının örgütsel yıldırma algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?

- Araştırmaya katılan banka çalışanlarının örgütsel yıldırma algıları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Örgütsel yıldırma örgütsel özdeşleşmenin yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler ise şöyledir:

H₁: Katılımcıların örgütsel yıldırma ile örgütsel özdeşleşme davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Katılımcıların örgütsel yıldırma ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Örgütsel yıldırma örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir.

H₅: Örgütsel yıldırma işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 yılında Konya ilinde bulunan bankalarda çalışan 2800 banka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 386 banka personeli oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç farklı ölçek ve bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır:

a) Kişisel Bilgi Formu: Bu form ile çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahipliği durumu, eğitim durumu ve kıdem durumu verilerine erişilmiştir.

b) İşyerinde Örgütsel Yıldırma Ölçeği (LIPT): Banka çalışanlarının maruz kaldığı örgütsel yıldırma davranışlarının düzeyini ölçmek için çalışmada Heinz Leymann'ın geliştirdiği ve ÖnerToy (2003)'un Türkçe'ye uyarladığı LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 45 Örgütsel Yıldırma eylemini içermektedir. 5 boyuttan oluşan ölçek 5'li likert ölçeği üzerinden değerlendirilmektedir. "Her gün" 1 ve "hiçbir zaman" 5 olmak üzere puanlandırılan seçeneklerde yanıtların 1'e yaklaşması örgütsel yıldırma düzeyinin fazlalaşmasını ifade etmektedir.

c) Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmada banka çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini tespit etmek için Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdiği ve Tak ve Aydemir (2004)'in Türkçe'ye uyarladığı Örgütsel Özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. 6 sorudan oluşan ölçek 5'li likert ölçeği biçimindedir. Maddelerin tamamı olumlu nitelik taşımaktadır.

d) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Araştırmada banka çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerinin ölçülmesi için Rosin ve Korabick (1995)'in geliştirdiği ve Tanrıöver (2005)'in Türkçe'ye uyarladığı işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. 4 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipi ölçeği olarak değerlendirilmektedir. Üç olumlu ve bir olumsuz maddeden oluşmakta ve dördüncü madde ters kodlanarak analiz edilmektedir. Ölçek değerlendirmesi sonucu yükseldikçe çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyi de yükselmektedir.

Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma probleminin belirlenmesinin ardından konu ile ilgili kuramsal çerçevenin oluşturulması için literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra kişisel bilgi formu ve ölçekler hazırlanarak Konya ilinde kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen banka çalışanlarına iletilerek araştırma verileri toplanmıştır. Toplanan verilerin analizi için SPSS üzerinden yapılan çalışma ile aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, bağımsız t-testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson çift yönlü korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi tekniklerinden faydalanılmıştır.

Bu kısımda araştırmayla ilgili frekans analizi, bağımsız örneklemler t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ve elde edilen bulgulara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Ölçeklerin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Puanlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Yıldırma	0,988	45
Örgütsel Özdeşleşme	0,877	6
İşten Ayrılma Niyeti	0,869	4

Tablo 1'e göre araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları örgütsel yıldırma ölçeği için 0,988; örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0,877 ve işten ayrılma niyeti ölçeği için 0,869'dur. Bu değerler, araştırmada kullanılan üç ölçeğin de "yüksek derecede güvenilir" olduğunu göstermektedir(Akgül ve Çevik, 2005:435-436).

Demografik Özelliklere Dair Bulgular

386 kişiden alınan verilere göre katılımcıların demografik bilgileri frekans ve yüzde değerleri Tablo 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Dağılımları

Kişisel Bilgi		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	204	52,8
	Erkek	182	47,2
Yaş	18-24	6	1,6
	25-31	47	12,2
	32-38	130	33,7
	39-45	148	38,3
	46 ve +	55	14,2
Öğrenim Durumu	Lise	8	2,1
	Yüksekokul	62	16,1
	Fakülte	230	59,6
	Yüksek Lisans	82	21,2
	Doktora	4	1,0
Hizmet Süresi	1 yıldan az	4	1,0
	1-4 yıl	35	9,1
	5-8 yıl	50	13,0
	9-12 yıl	69	17,9
	13 yıl +	228	59,1
Medeni Durum	Evli	307	79,5
	Bekâr	79	20,5
Çocuk var mı?	Evet	295	76,4
	Hayır	91	23,6
Çalıştığı kurum	Özel	275	71,2
	Kamu	81	21,0
	Katılım	30	7,8

Tablo 2 incelendiğinde 386 kişinin katıldığı çalışmada katılanların %52,8'sinin kadın, %47,2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Yaş düzeyinde ise en fazla katılımcının 39-45 yaş aralığında olduğu (%38,3) en az ise 18-24 yaş aralığında olduğu (%1,6) görülmektedir. Katılımcıların en fazla olarak %59,6'u fakülte mezunu iken en az olan doktora mezunu ise %1'dir. Kıdem yılı incelendiğinde kişilerden %59,1'inin 13 yıl ve üzeri kıdemi olduğu, en az olan %1'lik kısmın ise bir yıldan daha az süredir çalıştığı görülmektedir. Çalışmaya katılanların %79,5'i evli iken %20,5'i bekârdır. Çocuğu olanların yüzdesi %76,4 iken olmayanların yüzdesi ise %23,6'dır. Banka çalışanlarının incelendiği çalışmada kişilerin %71,2'si özel, %21'i kamu, %7,8'i katılım bankalarında görev yapmaktadır.

İfadelerin Normal Dağılıma Uygunluğu

Katılımcılardan toplanan verilerin analizinden önce çarpıklık ve basıklık değerleri analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin bu değerlere ilişkin sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Ortalama	Standart sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Yıldırma	182,51	48,717	-1,21	0,158
Örgütsel Özdeşleşme	22,63	5,845	-0,683	-0,071
İşten Ayrılma Niyeti	12,49	4,818	-0,093	-0,979

Tablo 3 incelendiğinde, ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olmasından dolayı verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir (Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2013).

Araştırmanın Hipotezlerine Dair Bulgular

Bu kısımda araştırmaya katılanların örgütsel yıldırma, örgütsel yıldırma alt boyutları, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine dair elde edilen analiz sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Yıldırma, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetlerine Göre Cinsiyete İlişkin T Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	n	Ortalama	S.Sapma	t	P
Örgütsel Yıldırma	Kadın	204	183,51	48,236	,428	,669
	Erkek	182	181,38	49,359		
İletişim Kurma Olanağını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Kadın	204	42,6373	11,68704	,576	,565
	Erkek	182	41,9451	11,91578		
Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Kadın	204	20,3627	5,09184	,926	,355
	Erkek	182	19,8626	5,52221		
İtibarını Ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Kadın	204	61,2745	18,35912	,209	,835
	Erkek	182	60,8846	18,26578		
Mesleki Durumunu Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Kadın	204	38,7010	8,39856	,713	,477
	Erkek	182	38,0714	8,95541		
Fiziksel Sağlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Kadın	204	20,5392	6,69118	-,121	,903
	Erkek	182	20,6209	6,49047		
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	204	22,59	5,662	-,139	,890
	Erkek	182	22,68	6,059		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	204	12,85	4,607	1,550	,122
	Erkek	182	12,09	5,026		

Tablo 4'te katılımcıların örgütsel yıldırma alt boyutları, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyetlerine göre farklılık analizi bağımsız t-testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde örgütsel yıldırmanın ($t=0,428$; $p>0,05$) iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlarının ($t= 0,576$; $p>0,05$), sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=0,926$; $p>0,05$), itibarını- saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=0,209$; $p>0,05$), mesleki durumunu hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=0,713$; $p>0,05$), fiziksel sağlığını hedef almaya yönelik davranışlarının ($t= 0,121$; $p>0,05$), örgütsel özdeşleşmenin ($t=-0,139$; $p>0,05$) ve işten ayrılma niyetlerinin ($t=1,550$; $p>0,05$) cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Örgütsel Yıldırma, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetlerine Göre Medeni Duruma İlişkin T Testi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	n	Ortalama	S.Sapma	t	P
Örgütsel Yıldırma	Evli	307	184,52	48,798	1,599	,111
	Bekâr	79	174,71	47,908		
İletişim Kurma Olanasını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Evli	307	42,5863	12,12657	,993	,322
	Bekâr	79	41,2405	10,35302		
Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Evli	307	20,3290	5,30069	1,479	,140
	Bekâr	79	19,3418	5,24743		
İtibarını Ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Evli	307	61,7264	18,04923	1,347	,179
	Bekâr	79	58,6203	19,12597		
Mesleki Durumunu Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Evli	307	38,8827	8,49255	2,150	,032
	Bekâr	79	36,5443	9,10029		
Fiziksel Sağlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Evli	307	20,9935	6,35702	2,278	,025
	Bekâr	79	18,9620	7,24028		
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	307	22,67	5,791	,279	,780
	Bekâr	79	22,47	6,085		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	307	12,70	4,958	1,913	,058
	Bekâr	79	11,66	4,154		

Tablo 5’de katılımcıların örgütsel yıldırma alt boyutları, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin medeni durumlarına göre farklılık analizi bağımsız t-testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde örgütsel yıldırmanın ($t=1,599$; $p>0,05$) iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=0,993$; $p>0,05$), sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=1,479$; $p>0,05$), itibarını-saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=1,347$; $p>0,05$), örgütsel özdeşleşmenin ($t=0,279$; $p>0,05$) ve işten ayrılma niyetlerinin ($t=1,913$; $p>0,05$) medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların mesleki durumunu hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=2,150$; $p<0,05$) ve fiziksel sağlığını hedef almaya yönelik davranışlarının ($t=2,150$; $p<0,05$) medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre mesleki durumunu hedef almaya yönelik davranışlarının (38,8827) ve fiziksel sağlığını hedef almaya yönelik davranışlarının (20,9935) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Yıldırma, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetlerine Göre Yaşa İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Yaş	n	Ortalama	S.Sapma	F	P
Örgütsel Yıldırma	18-24	6	153,00	71,557	2,798	,026
	25-31	47	167,32	45,638		
	32-38	130	185,07	46,783		
	39-45	148	181,53	51,582		
	46 ve +	55	195,31	41,453		
İletişim Kurma Olanasını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	18-24	386	182,51	48,717	4,148	,003
	25-31	6	38,1667	15,48440		
	32-38	47	37,7872	10,26166		
	39-45	130	43,2769	11,49049		
	46 ve +	148	41,5203	12,73031		
	18-24	55	46,4727	8,96878		

Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	25-31	386	42,3109	11,78517	5,650	,000
	32-38	6	16,3333	8,01665		
	39-45	47	17,2766	4,61897		
	46 ve +	130	20,5385	5,18369		
İtibarını Ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	18-24	148	20,2973	5,38511	2,224	,066
	25-31	55	21,5455	4,65402		
	32-38	386	20,1269	5,29807		
	39-45	6	49,1667	25,81795		
	46 ve +	47	56,2766	17,71968		
Mesleki Durumunu Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	18-24	130	62,1692	17,56853	1,864	,116
	25-31	148	60,7162	19,23540		
	32-38	55	64,9636	16,04619		
	39-45	386	61,0907	18,29242		
	46 ve +	6	33,5000	12,51799		
Fiziksel Sağlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	18-24	47	36,3404	8,97406	1,653	,160
	25-31	130	38,5385	8,45339		
	32-38	148	38,4189	8,94200		
	39-45	55	40,3455	7,27558		
	46 ve +	386	38,4041	8,65995		
Örgütsel Özdeşleşme	18-24	6	15,8333	10,20621	1,979	,097
	25-31	47	19,6383	6,48552		
	32-38	130	20,5462	6,62285		
	39-45	148	20,5743	6,68646		
	46 ve +	55	21,9818	5,68132		
İşten Ayrılma Niyeti	18-24	386	20,5777	6,58889	4,167	,003
	25-31	6	18,67	4,967		
	32-38	47	21,06	7,063		
	39-45	130	22,70	5,558		
	46 ve +	148	22,89	5,873		

Tablo 6’da katılımcıların örgütsel yıldırma alt boyutları, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin yaşlarına göre farklılık analizi tek yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların itibarını- saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlarının ($F=2,224$; $p>0,05$), mesleki durumunu hedef almaya yönelik davranışlarının ($F=1,864$; $p>0,05$), fiziksel sağlığını hedef almaya yönelik davranışlarının ($F=1,653$; $p>0,05$), örgütsel özdeşleşmenin ($F=1,979$; $p>0,05$) yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel yıldırma (F=2,798; $p<0,05$) iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlarının ($F=4,148$; $p<0,05$), sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlarının ($F= 5,650$; $p < 0,05$) ve işten ayrılma niyetlerinin ($F=4,167$; $p<0,05$) yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Söz konusu farklılıkların hangi yaş grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla öncelikle Levene testiyle grupların eşit varyanslara sahip olduğu sonucu tespit edilmiş ve buna uygun olarak Scheffe test değerine bakılmıştır. Bu test sonucuna göre; 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların örgütsel yıldırma (195,31), iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlarının (46,47), sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlarının (21,54); 32-38 yaş aralığında olan katılımcıların da işten ayrılma niyeti ifadelerine katılım düzeylerinin (13,77) diğer yaş gruplarına göre daha farklı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Yıldırma, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetlerine Göre Hizmet Süresine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Hizmet Süresi	n	Ortalama	S.Sapma	F	P
Örgütsel Yıldırma	1 yıldan az	4	142,25	40,310	1,931	,105
	1-4 yıl	35	172,86	49,896		
	5-8 yıl	50	172,76	48,622		
	9-12 yıl	69	187,88	48,210		
	13 yıl +	228	185,21	48,419		
İletişim Kurma Olanasını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	1 yıldan az	4	37,7500	5,73730	,962	,428
	1-4 yıl	35	40,3143	10,79970		
	5-8 yıl	50	40,4000	11,61104		
	9-12 yıl	69	42,5072	12,27698		
	13 yıl +	228	43,0570	11,87643		
Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	1 yıldan az	4	16,2500	3,30404	3,246	,012
	1-4 yıl	35	17,9714	5,43131		
	5-8 yıl	50	19,0200	4,83394		
	9-12 yıl	69	20,6522	5,88074		
	13 yıl +	228	20,6096	5,10604		
İtibarını Ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	1 yıldan az	4	40,7500	17,25060	2,357	,053
	1-4 yıl	35	57,8857	18,91431		
	5-8 yıl	50	58,0800	18,61516		
	9-12 yıl	69	63,8986	17,67113		
	13 yıl +	228	61,7500	18,10940		
Mesleki Durumunu Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	1 yıldan az	4	31,2500	9,10586	1,853	,118
	1-4 yıl	35	37,3714	9,13650		
	5-8 yıl	50	36,3800	9,25796		
	9-12 yıl	69	39,3188	8,60829		
	13 yıl +	228	38,8553	8,39452		
Fiziksel Sağlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	1 yıldan az	4	16,2500	5,96518	2,122	,077
	1-4 yıl	35	19,3143	7,18975		
	5-8 yıl	50	18,8800	7,40832		
	9-12 yıl	69	21,5072	6,17067		
	13 yıl +	228	20,9386	6,36868		
Örgütsel Özdeşleşme	1 yıldan az	4	18,50	4,509	3,439	,009
	1-4 yıl	35	20,89	7,383		
	5-8 yıl	50	24,88	5,480		
	9-12 yıl	69	21,97	4,640		
	13 yıl +	228	22,68	5,879		
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	4	12,50	2,646	,908	,459
	1-4 yıl	35	13,80	3,306		
	5-8 yıl	50	12,62	5,022		
	9-12 yıl	69	12,71	4,821		
	13 yıl +	228	12,19	4,986		

Tablo 7’de katılımcıların örgütsel yıldırma alt boyutları, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin hizmet sürelerine göre farklılık analizi Tek yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların örgütsel yıldırma niyetlerinin (F=1,931; p>0,05), iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlarının, itibarını-saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlarının (F=2,357; p>0,05), mesleki durumunu hedef almaya yönelik davranışlarının (F=1,853; p>0,05), fiziksel sağlığını hedef almaya yönelik davranışlarının (F=2,122; p>0,05), ve işten ayrılma niyetlerinin (F=0,908; p>0,05) hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Katılımcıların sosyal

hayatı hedef almaya yönelik davranışlarının ($F=3,246$; $p<0,05$) ve örgütsel özdeşleşmelerinin ($F=3,439$; $p<0,05$) hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Söz konusu farklılıkların hangi hizmet sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacıyla öncelikle Levene testiyle grupların eşit varyanslara sahip olduğu sonucu tespit edilmiş ve buna uygun olarak Scheffe test değerine bakılmıştır. Bu test sonucuna göre; 9-12 yıl arasında çalışan katılımcıların sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışları (20,65) ve 5-8 yıl arasında çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşmelerinin (24,88) diğer hizmet sürelerinde çalışanlarına göre daha farklı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Örgütsel Yıldırma, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetlerine Göre Öğrenim Durumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Öğrenim Durumu	n	Ortalama	S.Sapma	F	P
Örgütsel Yıldırma	Lise	8	193,25	47,385	,539	,707
	Yüksekokul	62	187,16	41,088		
	Fakülte	230	183,02	50,010		
	Yüksek Lisans	82	176,89	51,520		
	Doktora	4	175,00	26,845		
İletişim Kurma Olanaklarını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Lise	8	46,1250	8,93528	1,006	,404
	Yüksekokul	62	43,8710	10,26930		
	Fakülte	230	42,2565	12,20027		
	Yüksek Lisans	82	41,2561	12,06854		
	Doktora	4	35,2500	3,59398		
Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Lise	8	21,7500	4,59036	1,684	,153
	Yüksekokul	62	20,2742	4,43595		
	Fakülte	230	20,4522	5,40296		
	Yüksek Lisans	82	18,8659	5,62350		
	Doktora	4	21,7500	2,87228		
İtibarını-Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Lise	8	64,1250	18,99201	,250	,910
	Yüksekokul	62	62,1935	15,86608		
	Fakülte	230	61,2174	18,81688		
	Yüksek Lisans	82	59,7561	18,99289		
	Doktora	4	58,0000	10,09950		
Mesleki Durumunu Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Lise	8	39,3750	8,91127	,510	,728
	Yüksekokul	62	39,3871	7,54952		
	Fakülte	230	38,4565	8,73708		
	Yüksek Lisans	82	37,3902	9,36075		
	Doktora	4	39,0000	6,00000		
	Lise	8	21,8750	7,03943	,778	,540

Fiziksel Sağlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar	Yüksekökol	62	21,4355	5,30271		
	Fakülte	230	20,6348	6,60069		
	Yüksek Lisans	82	19,6220	7,43140		
	Doktora	4	21,0000	4,69042		
Örgütsel Özdeşleşme	Lise	8	22,63	5,449	1,399	,234
	Yüksekökol	62	23,95	5,843		
	Fakülte	230	22,63	5,718		
	Yüksek Lisans	82	21,72	6,233		
	Doktora	4	20,75	3,594		
İşten Ayrılma Niyeti	Lise	8	12,25	4,367	1,101	,356
	Yüksekökol	62	13,39	4,754		
	Fakülte	230	12,32	4,887		
	Yüksek Lisans	82	12,16	4,739		
	Doktora	4	15,50	3,317		

Tablo 8’de katılımcıların örgütsel yıldırma alt boyutları, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin öğrenim durumlarına göre farklılık analizi Tek yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların örgütsel yıldırma puanlarının (F=0,539; p>0,05), iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlarının (F=1,006; p<0,05), sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlarının (F=1,684; p<0,05), itibarını-saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlarının (F=0,250; p>0,05), mesleki durumunu hedef almaya yönelik davranışlarının (F=0,510; p>0,05), fiziksel sağlığını hedef almaya yönelik davranışlarının (F=0,778; p>0,05), örgütsel özdeşleşmelerinin (F=1,399; p<0,05) ve işten ayrılma niyetlerinin (F=1,101; p>0,05) öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların örgütsel yıldırma, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına dair oluşturulan hipotezler doğrultusunda elde edilen analiz sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Tablo 9. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3
1. Örgütsel Yıldırma	1		
2. Örgütsel Özdeşleşme	,224**	1	
3. İşten Ayrılma Niyeti	-,204**	-,113*	1

Korelasyon analizi sonuçları genel olarak incelendiğinde, örgütsel yıldırma ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=0,224, p<0,01) zayıf, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin; örgütsel yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında (r=-0,204, p<0,01) zayıf, negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin; örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında da (r=-0,113, p<0,01) zayıf, negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri kabul edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların örgütsel yıldırma puanlarının artması durumunda çalışanların işten ayrılma niyetleri puanlarının da azalacağı söylenebilir.

Araştırma kapsamında örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini açıklayan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Yıldırma ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. Hata	Beta	t	P
Sabit	17,725	1,127	-	15,726	,000
Örgütsel Yıldırma	,027	,006	,224	4,506	,000**

R²= 0,050 ; Düzeltilmiş R²= 0,048; F= 20,305; p=0,000 **P<0,01
B: Standartlaştırılmamış Katsayı Beta: Standartlaştırılmış Katsayı

Regresyon analizi sonucunda örgütsel yıldırma ($\beta=0,224$, $p<0,01$) örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuçtan hareketle H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Yıldırma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std. Hata	Beta	t	P
Sabit	16,163	,933	-	17,319	,000
Örgütsel Yıldırma	-,020	,005	-,204	-4,074	,000**

R²= 0,041 ; Düzeltilmiş R²= 0,039; F= 16,596; p=0,000 **P<0,01
B: Standartlaştırılmamış Katsayı Beta: Standartlaştırılmış Katsayı

Regresyon analizi sonucunda örgütsel yıldırma ($\beta=-0,204$, $p<0,01$) işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuçtan hareketle H₅ hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel yıldırmanın, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmaya 386 kişi katılım göstermiştir. Araştırmanın sonucunda çıkan istatistiksel veriler şu şekildedir;

- Katılımcı sayısına göre kadın ve erkek katılımcılar arasında önemli bir fark bulunmamaktadır. Diğer demografik özelliklere bakıldığında, büyük kısmı özel banka çalışanı olan katılımcılar ağırlıklı olarak 32 yaş üzeri, fakülte mezunu, 13 yıl üzeri kıdeme sahip, evli ve çocuk sahibidir.

- Örgütsel özdeşleşme boyutunda çalışanlar kurumu hakkında konuşurken biz ifadesi kullanılmaktadır. Yapılan bu çalışma banka çalışanları ile olması ve bankaların kurumsal yapılar olması nedeniyle bu cevap daha küçük ya da kurumsal olmayan işletmelerde farklılık gösterebilir.

- İşten ayrılma niyeti boyutunda ise çalışanlar, daha iyi alternatif bulduklarında işten ayrılmayı düşünmektedirler. Bu da çalışmada özel banka çalışanlarının ağırlıklı olması ve bu sektörde personel sirkülasyonunun fazla olmasından kaynaklı olup, yine diğer sektörlerde farklılık gösterebilir.

Araştırma hipotezleri çerçevesinde gerçekleştirilen analizler neticesinde çıkan sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

- Örgütsel yıldırma ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel yıldırma kavramı mobbing, psikolojik taciz gibi kavramlarla da çalışılmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu

belirlenmiştir. 2019 yılında Alkış tarafından yapılan çalışma, çalışmamızla benzer sonuçlar göstermekte olup, örgütsel yıldırma ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İki kavram arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin saptandığı çalışmalar ağırlıkta olup Akbolat vd. (2014), Quine (1999), Simons (2008) tarafından yapılan çalışmalar buna örnek gösterilebilir. Örgütsel yıldırma ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatür taramasında konuyla ilgili çalışmaların çok kısıtlı olduğu gözlemlenmiştir. Özbek ve Şengül tarafından 2020 yılında yapılan çalışmada stajer avukatlar örnekleme kullanılmıştır. Bu çalışmada örgütsel yıldırma (mobbing) ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu çalışmada katılımcı sayısı az ve yaş grubu daha gençtir. Coşkun vd. tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada ise iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu konudaki araştırmaların sınırlı olması, yaptığımız bu çalışmanın daha sonra yapılacak çalışmalara ışık tutabilmesi açısından da önemlidir.

• Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; 2017 yılında Turgut vd. tarafından yapılan çalışmada, çalışmamızla benzer şekilde negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğu saptanan çalışmalara, Turunç (2011), Polat ve Meydan (2010), Mael ve Ashforth (1995), Scott vd. (1999), Dick vd. (2004), Cicero ve Pierro (2007) örnek verilebilir. Bu çalışmada verilen cevaplara ait analizlerde örgütsel yıldırma ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif, örgütsel yıldırma ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Piyasa koşulları, ekonomik sıkıntılar, işsiz kalma endişesi gibi nedenlerin çalışanların verdiği cevaplara etkisi olduğu düşünülmektedir. Anket yöntemi ile toplanan veriler için anket gizliliği belirtilmiş olmasına rağmen başkaları tarafından görülmesi gibi yaşanan kaygılarında verilen cevapları etkilemesi söz konusu olabilir.

Yapılan bu araştırmanın sonucunda şu öneriler sunulabilir;

• Çalışanlar, örgütsel yıldırma ile mücadele yolları olduğu konusunda bilinçlenmeli ve bu duruma maruz kaldıklarında haklarını savunmaktan çekinmemelidir.

• Örgütsel yıldırma sebepleri kurum ya da personele uygulanan yaptırımların artması ve bu yaptırımlara ait bilgilendirmelerin sürekli bir şekilde hatırlatılması, yıldırmanın azalmasına etki edebilir.

• Kurumların personel sirkülasyonuna engel olması için, personelinin ihtiyaçlarına, isteklerine önem verdiğini hissettirmesi gerekmektedir. Bunun için belirli periyotlarda, çalışanlara söz hakkı verildiği, taleplerinin dinlendiği toplantılar yapılabilir.

• Çalışanı işten ayrılma niyetine sürükleyen nedenler dinlenmeli, bu nedenlerin diğer personelleri de etkileyeceği bilincinde olunarak, yapılabilecek düzenlemeler varsa bu düzenlemeler gerçekleştirilebilir.

• Çalışanın, içinde bulunduğu kurumu sahiplenmesi, kendini bütünü bir parçası olarak görmesi ve bunun devamlılığının sağlanması için belirlenen dönemlerde motivasyon toplantıları yapılabilir.

• Özellikle aynı sektörde bulunan kurumların, rakip kurumlarda uygulanan ücret, prim, aktiviteler, motivasyon arttırmak için yapılan çalışmaları takip etmeleri, kendilerinde eksik

olanları tamamlamaya çalışmaları, personellerinin diğer kurumlara geçme düşüncesini engelleyebilir.

KAYNAKÇA

Akbaşı, S., Diş, O. ve Durnalı M. (2020). İlkokul Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 49: 564-568.

Akbolat, M., Yılmaz, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(3): 1-17.

Akdemir, H., Taş, M.A. ve Çiçek, H. (2019). İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Burdur İlinde Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 54: 138-159.

Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). İstatistiksel Analiz Teknikleri "Spss'te İşletme Yönetimi Uygulamaları". 2, Ankara: Emek Ofset.

Alkış, F.K. (2019). İşten Ayrılma Niyetinin Tükenmişlik, Mobbing, Duygu Düzenleme Değişkenleri Tarafından Yordanması. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Allahyarı Sanı, R. ve Ercan, Y. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Journal Of Tourism And Gastronomy Studies, 6 (4): 754-778.

Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 26(79): 112-130.

Arı, G.S., Bal, H. ve Çıma, E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3): 143-166.

Bal, S. (2020). Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Cicero, L., Pierro, A. (2007). Charismatic Leadership And Organizational Outcomes: The Mediating Role Of Employees' Work-Group Identification. International Journal Of Psychology, 42 (5): 297-306.

Coskuner, S. vd (2018). Mobbing, Organizational İdentification, And Perceived Support: Evidence From A Higher Education İstitution. Eurasian Journal Of Educational Research, 18(73): 19-40.

Dıck, R.V. vd. (2004). The Utility Of A Broader Conceptualization Of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?. Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 77: 171-191.

Etlık, H.A., Yıldız, K. ve Yıldız, Y. (2019). Spor Yöneticilerinin İş Becerikliliği ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İncelenmesi. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 13(2): 128-136.

Gerberich, S.G. (2004). An Epidemiological Study of The Magnitude and Consequences of Work Related Violence: The Minnesota Nurses Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(8): 495-513.

İlhan, A. ve Yücel, R. (2020). Örgütlerde Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizi: İstanbul'da Özel Hizmet Kurumlarında Bir Uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2): 2245-2288.

Karabey, C.N. ve İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2): 231-241.

Karadağ Ak, Ö. ve Diken, A. (2020). İş Tatmini ve Kaygı Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 14(2): 175-204.

Koçak, D. (2019). İstismarcı Yönetimin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1): 517-528.

Mael, A.F., ve Ashforth, B.E. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, And Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48: 309-333.

Quine, L. (1999). Workplace Bullying In Nhs Community Trust: Staff Questionnaire Survey. *Bmj*, 318: 228-232.

Önertoy, O. C. (2003). Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz. Sistem: İstanbul.

Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama/The Influence Of Organizational Justice On The Turnover Intention: A Study In The Republic Of South Africa. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23): 335-358.

Özbek, G. ve Şengül, A.C. (2020). Örgütlerde Mobbing, Whistleblowing ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Stajyer Avukatlar Örneği. *International Journal Of Social, Political And Economic Research*, 7(3): 556-574.

Özgozgu, S. (2016). Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2): 581-596.

Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1): 145-172

Scott, R.C., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). Development Of Structural Model Of Identification In The Organization. *Communication Theory*, 8(3): 298-336.

Sımons, S. (2008). Workplace Bullying Experienced By Massachusetts Registered Nurses and The Relationship To Intention To Leave The Organization. *Advances In Nursing Science*, 31(2): 48-59.

Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 7(2): 980-990.

Sönmez Dağcı, E. ve Cemaloğlu, N. (2018). İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26 (6): 1951-1960.

Tabachnick, G.B. ve Fidel, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, 7, Boston: Pearson Education Inc

Tak, B. ve Aydemir, B.A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Uludağ Üniversitesi, Bursa

Tanrıöver, U. (2005). The Effects Of Learning Organization Climate And Self Directed Learning On Job Satisfaction, Affective Commitment And Intention To Turnover. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr> (28.11.2019).

Tuna, A.A. (2020). Örgütsel Kısıtların Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2): 1834-1847.

Turgut, H., Soran, S. ve Ateş, M.F. (2017). Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 16: 577-592.

Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. The Journal Of Industrial Relations And Human Resources, 13(1): 143-166.

Uzunçarşılı, Ü. ve Yoloğlu N. (2007). Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi. Öneri Dergisi, 7(27): 1-8.

Yıldırım, M.H., Erul, E.E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1): 34-44.

Zincirkıran, M. vd. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 600: 59-71.