

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/303485040>

İşyerinde Saldırganlık ve Şiddet İşten Ayrılma Niyetini Etkiler (mi?): Kamu Sektörü Örneği / Do Aggressive Behavior and Violence Effect the Intention to Turnover of Employees' in W...

Article in ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources · April 2016

DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0315.X

CITATIONS

7

READS

391

2 authors:



Mustafa Karaca

Anadolu University

39 PUBLICATIONS 105 CITATIONS

SEE PROFILE



Fatma İnce

Mersin University

51 PUBLICATIONS 44 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Covid-19 [View project](#)



Communication [View project](#)

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Nisan/April 2016 Cilt/Vol: 18/Num. :2 Sayfa/Page: 41-62

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uygül (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: NİSAN 2016 / CİLT: 18 SAYI:2

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç.Dr.Hasan BOZGEYİKLİ-Öğr.Gör.Osman AMİL, Türkiye’de Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin Geleceği: Delfi Analizi Çalışması DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0313.X	5
2	Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL, Yard.Doç.Dr.Seda TOPGÜL, Psk.Danş.Ahmet ALTIOK, Bankacılık Sektöründe Sosyal Sermaye, Motivasyon ve Performans Yönetimi Arasındaki İlişkinin Analizi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0314.X	21
3	Dr. Mustafa KARACA, Dr. Fatma İNCE, İşyerinde Saldırganlık ve Şiddet İşten Ayrılma Niyetini Etkiler (mi?): Kamu Sektörü Örneği DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0315.X	45
4	Yard.Doç.Dr.Hülya ÖCAL, Yard.Doç.Dr.Nurgül BARIN, Örgütlerde Otantik Liderlik Davranışının İşe Yabancılaşma İle İlişkisi: Bursa İli Dericilik Sektöründe Bir Araştırma DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0316.X	67
5	Dr.Serkan KILIÇ, Assoc. Prof. Erkan ÖZDEMİR, Marketing Managers’ Attitudes Toward The Marketing Approaches in Turkey DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0317.X	99
6	Yard.Doç. Dr. Engin ÜNGÖREN, Tayfur Süleyman KOÇ, Konaklama İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0318.X	128
7	Sedat MÜLAYİM, A Common Sense Approach to Translation Public Service Translation From A Knowledge Management Perspective DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0319.X	161

İŞYERİNDE SALDIRGANLIK VE ŞİDDET İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLER (Mİ?): KAMU SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

DO AGGRESSIVE BEHAVIOR AND VIOLENCE EFFECT THE INTENTION TO TURNOVER OF EMPLOYEES' IN WORKPLACE: AN EXAMPLE IN PUBLIC SECTOR

*Dr. Mustafa Karaca
Abi Evran Üniversitesi*

*Dr. Fatma İnce
Mersin Üniversitesi*

ÖZET

Örgütsel abengi bozan saldırgan davranışlar örgütte çalışan bireylerin işte kalma yada işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir. Bir sapkın davranış türü olan saldırgan davranışlar, örgüt içerisinde herkes tarafından sergilenebilmekte ve yıkıcı bir etki bırakabilmektedir. Saldırgan davranışların çalışma barışını bozduğu ve örgütün en değerli kaynağı olan insan kaynağını yani beşeri sermayesini negatif etkilediği bilinmektedir. Çalışmada saldırgan davranışlara maruz kalmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi irdelenmiştir. Uygulamanın bir kamu sektöründe yapılmış olması ve çalışanların iş garantisinin bulunması işten ayrılma niyetinin baskılanmış olma olasılığına karşın bireylerin kendilerini ifade etme serbestileri açısından daha makul sonuçlar vermiştir.

Anahtar Kelimeler: İşten Ayrılma Niyeti, Saldırgan Davranışlar, Mağduriyet, Kamu Sektörü, Örgütsel Davranış

ABSTRACT

The aggressive behaviors which break on organizational coherence are also effect the work permanence and turnover intentions of workers'. Aggressive behavior is a kind of perverted or abnormal behavior. All of the workers, co-workers and managers can exposure aggressive behaviors in organizations. It is known that aggressive behavior has a destructive effect in organizations. And also aggressive behaviors effect the human capital of organizations negatively. We are going to re-search the relationship between aggressive behaviors and turnover intentions of organization workers' in this study.

Key Words: *Turnover intention, aggressive behavior, victimization, public sector, organizational behavior*

GİRİŞ

İşletmelerin en değerli kaynağı elindeki nitelikli, yetişmiş, eğitilmiş işgücüdür. Bu kavram son yıllarda entellektüel sermaye yada beşeri sermaye gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Nitelikli bir personelin yetişmesi zaman ve maliyet unsurudur. İşletmeler artık rekabetin stratejik bir kaynak olan işgücü ile sağlanabileceği kanaatindedir. Yapılan araştırmalarda insan kaynaklarının günden güne artan önemine sıkça değinilmektedir. Örgütler için nitelikli işgücünü bulmak yada yetiştirmek ne kadar önemli ise yetişmiş işgücünü elinde tutabilmek de bir o kadar önemlidir. Personel devir oranı yüksek işletmelerin en temel problemi beraberinde kalite, maliyet, hız ve rekabet dinamiklerinin de etkilenmesidir. İnsan kaynağının bu denli önemli olmasına rağmen örgütler içerisinde çalışma yaşamının barışını bozucu davranış ve tutumlar da sıkça görülmektedir. Saldırgan davranışlar da bu davranışlardan sadece biridir. Örgüt içerisinde çalışanların, yöneticilerin, paydaşların, örgütle alakası olmayan kişilerin dahi sergileyebildikleri saldırgan davranışlar günümüz işletmelerinin en temel problemlerinden biri haline gelmiştir. Saldırgan davranışlar her şeyden önce yıkıcı ve sapkın bir davranış türüdür. Doğası gereği bütün bireylerde bulunan ve bireylerin en temel içgüdülerinden biri olan saldırganlık farklı sebeplerle ortaya çıkabilmekte ve farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Örgüt içerisinde saldırgan davranışlara maruz kalan bireyler ise psikolojik ve fizyolojik olarak sarsılmakta, verimliliği, morali, motivasyonu, performansı daha da önemlisi örgütüne karşı bağlılığı ve sadakati düşmektedir. Bu çalışmada örgüt içerisinde çalışan bireylerin saldırgan davranışlara maruz kalmaları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenecek ve mağdurların işten ayrılma niyetleri ile maruz kaldıkları saldırganlık arasındaki illiyet bağı test edilecektir.

I. SALDIRGAN DAVRANIŞLARLA İLGİLİ KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR¹

1.1. Saldırgan Davranışların Tanımı

Saldırganlık, başka bireylere zarar verme ya da acı çektirmeye yönelik davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramın fiziki saldırı şekline dönüşen haline yani baskı uygulama, güç kullanma, yaralama, taciz etme gibi eylemlere de şiddet denilmektedir (Lewis, 1991: 331).

1 Bu çalışmanın “Saldırgan Davranışlar” a ilişkin literatür bilgileri Dr. Mustafa Karaca’nın “Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlara Maruz Kalma ve Mağdurların Kişiliği İle İlişkisi: Kayseri’de İmalat Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı Yüksek Lisans tezinden alıntılanmıştır.

Şiddet, bireyin içsel kontrolü ile artan saldırganlık dürtüleri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir durumdur. Bireylerde saldırganlık eğilimi ve şiddet arzusu her zaman olabilir. Bu eğilim ve istekler bireylerin kontrol mekanizmaları devre dışı kalmadığı sürece eyleme dönüşmezler. Organik ve anatomik bozukluklar ile çevresel etkenler, saldırganlığı artırıcı uyarılardır. Bireylerin kontrol mekanizmalarını zayıflatarak saldırganlık eğilimini eyleme dönüştürebilirler (Kaplan, 1998: 105). Psikolojik olarak bireylerde varlığı evrensel çapta kabul edilen saldırganlık, cinsellikle birlikte iki güçlü dürtüden biridir. Bireylerde saldırgan davranışlar, öfke ve kızgınlığı ifade eden bir yüz ifadesinden, bireyin yakan yıkan pek çok eylemlerine kadar geniş bir perspektifte yer alan kalıplaşmış davranışları temsil eder. Saldırgan davranışların iyi anlaşılabilmesi için saldırganlık kavramını tanımlamak gerekir.

Saldırganlık, düşmanlık ifadeleri, rekabet, engellenme, öfke, kızgınlık, korku, endişe gibi durumlardan dolayı bireyin karşısındakine zarar vermeyi, ona engel olup, kendini korumayı amaçlayan fiziksel, ifadesel, sözel, nesnel her türlü davranıştır. Saldırganlığın hedefi diğer bireyler ya da bireyin kendisi olabilir. Saldırganlık Freud'a göre canlıların temel içgüdülerinden birisidir. Köknel'e göre ise bireylerin yaşamlarını idame ettirmeleri için belirli oranda gerekli bir kavramdır (Köknel, 1996: 20). Ancak hâkim olmak, yenmek ve yönetmek amacıyla yapılan eylemlerde, karşıdaki bireye düşmanca yapılan davranışları ifade eder. Saldırganlık farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Açık, kapalı, gizli, aleni, fantezi, dolaylı, dolaysız, anti sosyal, prososyal saldırganlık şeklindeki saldırganlık türlerinin hepsinde amaç karşıdaki hedefe zarar vermektir. Bir davranışın saldırgan davranış olup olmadığını anlamak için niyete dikkat etmek gerekir. Planlanmış davranış kuramında niyet önemli bir yere sahiptir. Eğer bir davranışta zarar verme niyeti yoksa buna saldırgan davranış demek doğru olmayacaktır (Kağıtçıbaşı, 1999: 348). Saldırganlık dendiği zaman akla ilk gelen, kaba kuvvete dayalı şiddet içeren olaylardır. Oysa saldırganlık sözel olarak da karşımıza çıkmaktadır. Saldırganlık bireyin karşısındakine zarar verme eğilimidir. Bu zarar sözel ya da eylemsel her hangi bir şekilde olabilir. Önemli olan bilinçli ve kötü bir niyetle zarar verme davranışında bulunmaktır. Saldırganlık genel olarak başka bireylere zarar vermek amacıyla bir kişi veya grubun gerçekleştirdiği davranış olarak tanımlanmaktadır (Bilgin, 1995: 243).

Günümüzde işletmeler ulusal ve uluslar arası düzeyde büyük bir büyüme ve gelişme süreci içersindedirler. Bu gelişme ve yenilikler, örgüt yapı ve işleyişinde, örgüt içi süreçlerde, iletişim sistemlerinde, koordinasyon tekniklerinde, planlama, kontrol ve geri besleme süreçlerinde ve örgüt içi yönetsel politika ve süreçlerde birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Kalite, rekabet, maliyet, hız gibi çağın temel dinamikleri örgüt yapı ve süreçleri ile birlikte örgüt içerisindeki bireyleri de olumlu ve olumsuz açıdan etkilemekte ve bazı noktalarda örgüt içi ahenk ve koordinasyonun bozulmasına, örgüt ile birey arasındaki sözleşmenin yer yer ihlal edilmesine neden olmaktadır. Bu sözleşme ihlalleri ise beraberinde örgütsel barışın bozulmasında önemli bir etken olmuştur.

Örgütsel barış bozulunca, bireyler arasında çatışmalar, moral düşüşleri, bireyler arası gerginlikler, stres ve her şeyden önemlisi şiddet ve saldırgan davranışlar kendisini göstermeye başlamıştır (Özdevecioğlu, 2003: 122). Saldırgan davranışlar ve şiddet hem örgüte hem de örgüt içindeki bireye zarar veren, örgütsel barışı, örgüt etkinlik ve verimliliğini azaltan bir sapkın davranış türüdür. Bu konu incelenirken örgüt ve birey birlikte ele alınmalıdır. Birey ve örgüt, bir psikolojik kontrat ile birbirine bağlıdır. Dolayısıyla birey ile örgüt arasındaki bu ilişki beraberinde farklı ilişkileri de getirmektedir. Örgütsel barışın bozulması ve çalışma yaşamı kalitesinin düşmesinden kaynaklanan ve birey ile örgütün eş anlı olarak etkinlik ve verimliliğinin düşmesine neden olan saldırgan davranışlar konusu, günümüz işletmeleri, işletme okulları ve dünya toplumu tarafından merakla incelenmekte, aydınlatıcı ve

yol gösterici bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde üzerinde uzlaşa sağlanmış bir tanım bulunmamakla beraber, bu konuda çalışma yapan bilim adamları öncelikle saldırgan davranışların bir sapkın davranış türü olduğunu vurgulamaktadırlar. Saldırgan davranışlar genel olarak ikili bir ayrım tabii tutulmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 124). Birincisi, şiddet ve saldırgan davranışları birbirinden ayıran yani farklı gören ve ikincisi ise bu iki kavramı birbirinden ayırmayan, farklı görmeyen yaklaşımdır (Barling, 1996: 29; O'Leary Kelley, 1996: 225; Mullen, 2000: 21). Örgütsel şiddet ise bazı araştırmacılara göre, saldırgan davranışların bir türü olarak değerlendirilmektedir. Saldırgan davranışlar, bir bireyin birlikte çalıştığı kişilere zarar verme veya incitme düşüncesiyle giriştiği çaba ve eylemlerin tümüdür (Özdevecioğlu, 2003: 124; Baron ve Neuman, 1996: 167). Baron ve Neuman'a göre şiddet, saldırgan davranışların fiziki saldırı şeklindeki türüdür (Neuman ve Baron, 1998: 395). Aile içi şiddet, terörist saldırılar, hırsızlık, silahlı soygunlar, gasp vs. gibi şiddet türleri kapsam dışı bırakıldığı zaman, şiddet ile saldırgan davranış ayrımı yapmak uygulama ve teoride önemli bir farklılık oluşturmamaktadır (Neuman ve Baron, 1998: 395). Saldırgan davranışlar ve şiddet ile ilgili literatür taraması yapıldığında da görülmektedir ki yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak şiddet ile saldırgan davranışları birlikte değerlendirmekte, çalışmaların odak noktasını birlikte oluşturmaktadır. Şiddet konusunda yapılacak çalışmalarda mesleki şiddet ve mesleki saldırganlık kapsam dışında tutulmalıdır (Mullen, 1997: 23). Mesela güvenlik görevlileri, polislik, askerlik gibi meslekler yapısı gereği şiddet ve saldırganlık içermektedir. Bu şiddet türü, işletmeyi çok fazla ilgilendiren ya da işletme uygulamalarından kaynaklanan şiddet türü değildir. Mesleğin doğasında var olan bir saldırganlık ve şiddet söz konusudur. Bunların şiddet türü içinde ele alınmasının, örgütsel şiddet kavramını anlamsız hale getireceği dahi ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 124). Şiddet; bir çalışana karşı yapılan, düşmanlık hissi ve negatif duygular uyandıran fiziki veya psikolojik eylemler olarak tanımlanmaktadır (Shea, 2000: 4). Şiddet davranışı içerisinde iyi niyetli zarar verme veya kırıcı olma da bulunmaktadır. Bazı şiddet türlerini, bireylerin anti sosyal davranışları ile karıştırmamak gerekir. Anti sosyal davranış gösteren bireyler çevrelerinden kopuktur (Özdevecioğlu, 2003: 124). Anti sosyal bireylerin grup çalışmaları dışında kalmayı tercih etmesi, sosyal faaliyetlere katılmaması bireylerin örgütsel ve sosyal yaşamlarını da etkilemektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 22). Ama yine de anti sosyal davranışların tamamını şiddet ve saldırgan davranışlardan ayırmamak gerekmektedir. Çünkü bazı anti sosyal davranış türleri örgüt çalışanlarına veya örgüte zarar verebilir (Özdevecioğlu, 2003: 124). Bu bağlamda, örgütsel barışı bozucu anti sosyal davranışlar, saldırgan davranışlar içerisinde yer almalıdır.

1.2. Saldırgan Davranış Türleri

Örgütsel şiddet çok geniş bir perspektifte değerlendirilmektedir. Hem süreç hem de sonuç olarak şiddet veya saldırgan davranışların örgütlerdeki başlıca türleri şunlardır (Neuman ve Baron 1998, 391-419; Baron 1993, 176; Feldman; Johnson 1996, 8-86; Hesketh 2002, 311-321; Jackson 2002, 13-21):

1.2.1. Düşmanlık İfadeleri

Bu davranış türleri, sözlü veya sembolik bir anlam taşımaktadır. Öldürmeye veya fiziki olarak zarar vermeye yönelik şiddet davranışları değil, duygusal olarak karşı tarafı yıpratmaya yönelik davranışlardır. Organizasyonlarda bu tür şiddet davranışlarının görülme sıklığı diğerlerine oranla daha yüksektir (Neuman; Baron 1998, 397). Başlıca türleri şunlardır:

- Gözlerini dikerek bakmak (kızgın bakışlar)
- Birinin fikirlerini küçümsemek:
- Konuşmaya karşılık vermemek
- Uygunsuz el kol hareketleri yapmak
- Birinin arkasından konuşmak, dedikodu yapmak, söylenti çıkarmak
- Biri üzerinde baskı kurmak
- Birinin konuşmasını çirkin bir üslupla kesmek
- Bir kişiyle veya yaptığı işle alay etmek
- Küçümseyici şekilde kendini ön plana çıkarmak
- Şirketin üst düzey yöneticilerine yanlış bilgiler vermek
- Biri geldiği zaman odayı terk etmek
- Biri ya da birileri hakkında adaletsiz ve olumsuz performans raporu bildirmek
- Sözlü cinsel tacizde bulunmak, küfür etmek
- Birini suçlamak, itham altında bırakmak

1.2.2. Engelleme Davranışları

Bu tür davranışlar bir bireyin, grubun ya da organizasyonun çalışmasını engellemeye yönelik davranışlardır. Özellikle bireylerin çalışmalarını engellemeye çalışarak hem örgütün hem de bireyin amaçlarına ulaşmasını engellemek bu tür davranışların başında gelir. Gizli olarak yürütülmesi bu davranışların en önemli özelliğidir. Başlıca engelleme davranışı türleri şunlardır (Neuman ve Baron 1998, 391-419; Baron 1993, 176):

- Telefonlara cevap vermemek
- Başkalarının önemli bazı işlerinin gecikmesine neden olmak
- Birine bir tehlikeyi haber vermemek
- Beklenen yere geç gitmek
- Önemli bir gelişmeyi ya da bir planı başkalarından saklamak
- Birinin işine karışmak veya müdahale etmek
- İşletmenin kaynaklarını lüzumsuz kullanmak
- İhtiyaç duyulan kaynakları veya malzemeleri vermemek
- Kasıtlı olarak iş yavaşlatmak

1.2.3. Açık Şiddet Davranışları

Açık şiddet davranışları esas itibarıyla "violence" olarak ifade edilen şiddet davranışlarıdır. Açık şiddet davranışları, belirli bir süreçten geçerek ortaya çıkar. Literatürde üzerinde çalışılmış kesin bir sıralama bulunmamakla beraber, düşmanlık ifadeleri yerini engelleme davranışlarına, engelleme davranışları ise açık şiddet davranışlarına bırakabilmektedir. Başlıca açık şiddet davranışı türleri şu şe-

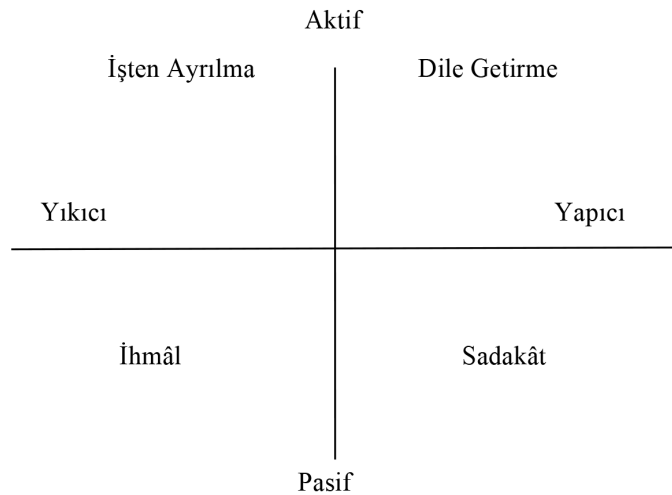
kilde sıralanabilmektedir (Neuman; Baron 1998, 391-419; Feldman; Johnson, 1996, 8-86; Hesketh 2002, 311-321; Jackson 2002, 13-21):

- Silahlı saldırı
- Fiziki saldırı (itmek, vurmak, ısırma, tükürmek)
- Hırsızlık
- Saldırı amaçlı tehdit
- Firmaya zarar vermek, sabotaj düzenlemek
- Kişilere gelen mesajları, postalarını yok etmek
- Fiziki cinsel taciz
- Tecavüz veya tecavüz amaçlı şiddet kullanma

II. İŞTEN AYRILMA NİYETİYLE İLGİLİ KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş ile ilgili tatminsizlikleri sonucunda ortaya çıkan ve işe karşı devamsızlık ve işten tamamen kopma şeklinde cereyan eden yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt vd.; 1988). Egan, Yang ve Bartlett'e (2004) göre işten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmak için kasıtlı ve bilinçli bir istektir. İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin işi bırakma yönünde bilinçli tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Bireyin işini bırakma yönünde isteğinin ve bu konuda da bilinçli arayışlarının ve davranışlarının olması söz konusudur (Avcı ve Küçükusta, 2009).

Şekil 1: İş Tatminsizliği ve İşten Ayrılma Arasındaki İlişki (Rusbelt vd.; 1988)



İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan araştırmalar ilk başlarda daha çok bağlılık ve tatminsizlikle ilişkiyi tespit etmeye yönelik basit araştırmalar iken daha sonraki yıllarda yapılan araştırmalar daha çok tutum merkezli ve kompleks araştırmalar olmuştur (Porter vd., 2003; Hom ve Griffeth, 1991). Son yıllarda yapılan çalışmalarda dile getirilen hususların başında işgörenin iş ortamındaki negatif etkileşimlerinin, yaş, cinsiyet, ırk ve etnisite gibi kavramların işten ayrılma niyetini tahmin etmeye yardımcı olduğunu belirtmektedirler (Eren ve Saraçoğlu, 2011). Yine başka çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu da tespit edilmiştir. Kadınların işten ayrılma niyetleri aynı ortamda bulunan erkeklere göre daha yüksek bulunurken, uzun süredir çalışan

bireylerin kısa süreli olanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Personele sağlanan ödül ve terfi sistemleri ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Rosser ve Johnsrud'un yaptığı bir araştırmada ise moral ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. (Eren ve Saraçoğlu, 2011).

İşi ile ilgili olumsuz algılamalarda bulunan işgörenler, işten ayrılma niyetine sahip olmakta ve bu niyet gerekli şartların oluşmasıyla işten ayrılma yada işe karşı devamsızlık davranışına dönüşmektedir. İşten ayrılma niyeti, kısmi süreli yada tamamen devamsızlığın ön belirtisidir. Staw (1984)'e göre işten ayrılma niyetinin ve işe devamsızlığın iş tatminsizliğinin bir sonucu olduğu ve işe karşı tatminsizliğin bir sonraki safhasının işe karşı devamsızlık yada işi terketmekle sonuçlandığı düşünülmektedir. İşe devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin yüksekliği bütün organizasyonların kaçınmak istedikleri ve nedenlerini bilmek istedikleri önemli faktörlerdir. Geleneksel araştırmalar genellikle işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi sonuçların altında ücret gibi somut sebepler aramaktadırlar. Literatürde bu sonuçların farklı sebeplerinin olabileceği yeni araştırmalarla ortaya konulmaya çalışılmaktadır (Rusbelt vd.; 1988)

Araştırmacılar, iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlığın, transferler, ödül sistemleri, ücret politikaları gibi yüzeysel belirleyicileri üzerinde durmaktadırlar. Problemin kaynağında yatan davranışsal sebepler ile psikolojik faktörlerin de önemli etkilerinin olduğu kanaati giderek hâkim hale gelmektedir. Örgütsel politikalar ve süreçler, liderlerin yada yöneticilerin tutumları, işgörenlerin kişilik yapıları, işe ilişkin algılamalar da işten ayrılma ve işe devamsızlığı etkileyen faktörlerdir ve araştırılmaya muhtaçtırlar. Devamlılık yada süreklilik teorisi olarak adlandırılan teoriye göre işe karşı olumsuz bakış açısı geliştiren işgören önce işe devamsızlık düzeyini yükseltecek daha sonra ise işten tamamen kopacaktır. March ve Simon'un 1958'de belirttiği üzere, başka bir işe transfer olmanın algılanan cazibesi, örgütteki prestiji düşük ödül sistemi ve yöneticinin performans düşüklüğü işten ayrılma niyetini artıran faktörlerdir. Literatürde işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile performans arasında olumlu (Wells ve Muchinsky, 1985) ve olumsuz (Kenner ve O' Connor, 1985) ilişkiler tespit edilmiştir. İşletmelerde performansın yüksek tutulabilmesi için çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olması gerçeğinden hareketle performans ile işten ayrılma niyeti arasında mutlak surette bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Hill ve Trist (1955), Rosse ve Hulin (1985) ise işten ayrılma niyetini ve işe devamsızlığı, örgütsel faaliyetlerin uzunluğu ve süresinin bir fonksiyonu olarak belirtmişlerdir. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar bilişsel psikolojiden faydalanmışlardır. Mesela Mowday, Porter ve Steers (1982)'de yaptıkları bir araştırmada, bireylerin mevcut durumlarını değiştirmeye yönelik çabaların da işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmişlerdir (Rusbelt vd.; 1988). Bazı teorisyenler ise hata oranlarının, şikayetlerin ve örgüte yeni yapılan transferlerin işe devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini artırdığını ifade etmektedirler.

İşten ayrılma niyeti, son yıllarda örgüt bilimciler ve sosyo-psikologlar tarafından detaylıca incelenmeye başlanmıştır. Yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetinin örgütsel etkinliği negatif etkilediğini ortaya koymuştur (Samad, 2006). İşten ayrılma niyeti çalışanlarının işe odaklanmalarını engellemekte, yeteneklerinin körelmesine neden olmakta, performanslarının düşmesine sebep olmakta ve örgütün amaçlarına ulaşmasına ket vurmaktadır. Örgütler işten ayrılma niyetinde olan personelini tespit etmek istemekte, probleme çözüm getirmeye çalışmakta ve personelin işte kalması için gerekli önlemleri almaya çalışmaktadır. Burada ifade edilmesi gereken önemli bir konu da şudur, literatürde, işten ayrılma niyetinde olan personel nitelik olarak verimsiz bir personel ise işten ayrılma niyetinin olumlu etkide bulunacağı belirtilmektedir. Performansı düşük, verimsiz, problemlili bir çalışanın işten ayrılma niyetinin yüksek olması örgüt için istendik bir durumdur (Jackofsky, 1984).

2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri:

İşten ayrılma niyetinin nedenleri literatürde 3 grupta toplanmaktadır. Bunlar (LeBlanck ve Kelloway, 2002; Kaynak, 1989; Lim vd., 2008, Özdevecioğlu, 2004) :

a. Çevresel Nedenler

- Genel ekonomik çevre ve makro ekonomik faktörler
- Sosyal çevre ve bireylerin algılanan refahı yüksek iş tercihleri. İşletmenin sosyal çevresindeki yeri ve konumu.
- Kriz ve krizden etkilenme düzeyine bağlı olarak işe karşı geliştirilen tutumlar.
- Hukuki çevre ve çalışılan sektördeki hukuksal kısıtlamalar.
- Yapılan işin sağlık boyutu ve meslek hastalıklarına yatkınlığı.
- Doğal çevre ve işletmenin doğal çevreyle olan etkileşimi.
- Devlet ve yasalar.

b. Örgütsel Nedenler

- Örgütün kuruluş yeri
- Örgüte ulaşım ve servis hizmetleri
- Örgütün sunduğu maddi olmayan hak ve menfaatler
- Yapılan işin zorluk derecesi
- Yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışları.
- Örgütsel desteğin yetersiz olması.
- İyi yönetilemeyen örgütsel fonksiyonlar.
- Örgütün amaç, politika, strateji, misyon ve vizyonu.
- Örgütün marka değerinin düşüklüğü
- Örgüt içerisinde meydana gelen saldırgan davranışlar.
- Örgüt yöneticilerinin nezaketsiz tutum ve davranışları

c. Bireysel Nedenler

- Algılanan sosyal destek
- Çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler.
- Kişilik yapısı ve davranışsal bozukluklar
- Alternatif iş ve örgütlerin kalitesi
- Transferlerin kolay olması ve mali yükümlülük doğurmaması
- Sadakatin düşük olması ve tatminsizlik.
- Örgütsel ve yönetsel süreçlerden duyulan rahatsızlık.
- Beklenti ve idealler
- İşin gereklerindeki değişimler
- Yaşam standartlarındaki değişimler
- Bireylerin saldırgan davranışlara maruz kalması.

III. İŞYERİNDE SALDIRGANLIK VE ŞİDDETİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: KAMU SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı örgüt içerisinde saldırgan davranışlara maruz kalan bireylerin mağduriyetleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ve yönünü tespit etmektir. Tali amaçları ise saldırgan davranış türleri itibariyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilerek, örgüt içerisinde en çok hangi saldırgan davranış türünün işten ayrılma niyetini etkilediğinin belirlenmesidir. Böylelikle işletmelere genelde saldırgan davranışları önlemelerine yönelik, özelde ise ilgili saldırgan davranış türünü önlemeye yönelik önerilerde bulunulacaktır. Bu vesileyle, işgören devir oranının yüksek olduğu günümüz işletmelerinde işten ayrılma niyetinin sebeplerinden biri yada birkaçı üzerinden hareketle işgücünü elde tutmaya yönelik tedbirler alınması sağlanacaktır. Bu durum ise zaman, kalite, maliyet, hız, yenilik gibi küresel kavramların kohezyon kuvvetidir.

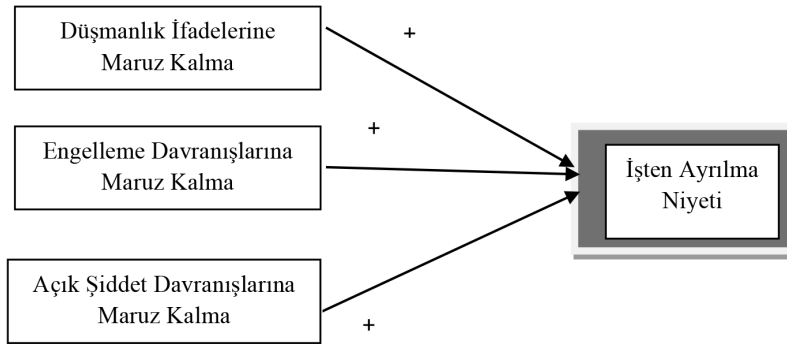
3.2. Araştırmanın Yöntemi, Metodolojisi ve Örneklemi

Araştırmada Kırşehir Belediyesi'nde çalışan teknik, idari ve işçi grubu olmak üzere tam sayım yöntemiyle tüm personele anket uygulanmıştır. Kırşehir Belediyesi'nde hem kamu kuruluşu olması nedeniyle kamu görevlileri hem de dış kaynaklardan yararlanma yöntemiyle hizmet satın alınan işletmelere mensup özel sektör görevlileri bulunmaktadır. Bu yönüyle araştırmamız özel ve kamu sektöründe faaliyette bulunan bireyleri kapsamaktadır. Araştırmada belediye bünyesinde çalışan toplam 116 personele anket formu dağıtılmış ve geri alınamayan ve geçersiz olan anket formları elendikten sonra geriye geçerli 86 anket kalmıştır.

Araştırma teorik ve uygulama olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Teorik düzeyde saldırgan davranışlar ve işten ayrılma niyeti ikincil kaynak verilerine dayalı olarak incelenmiştir. Uygulama safhasında ise teorik bilgilerden hareketle hazırlanan anket, Kırşehir Belediyesi'nde faaliyet göstermekte olan özel sektör ve kamu sektörü çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Uygulanan anket formu 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve gelir durumu gibi demografik özellikleri sorulmuştur. Soru formunun ikinci kısmı ise Baron ve Neuman (1996)'ın yaptığı sınıflamadan hareketle saldırgan davranışlara maruz kalmayı tespit etmeye yönelik 25 ifadeden oluşan 5'li Likert Ölçeği esasına göre tarafımızdan geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Üçüncü ve son kısımda ise Haris vd. (2006)'dan alınan üç soruluk 5'li Likert esasına göre geliştirilmiş işten ayrılma niyeti ölçeği Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır.

Anket çalışması için beşli Likert skalası (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) esas alınmıştır. Hazırlanan anketle katılımcıların her bir ifadeye katılıp katılmamalarının derecesi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın uygulama kısmında Kırşehir Belediyesi'ne yazılı olarak müracat edilmiş ve onay alınmıştır. Başkanlık Makamının özel görevlendirmesiyle anketlerimiz personelin birim sorumlularına gönderilmiş, doldurulmaları sağlanmış ve yine birim sorumlularının üst yazıları ile Başkanlık Makamına gönderilmiştir. Dağıtılan anketlerin geri dönüşüm oranı $86/116=0,7413$ 'tür. Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan veriler SPSS 18 paket programı yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Hipotezler test edilmiş ve sonuçlar analiz edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



H1: Saldırgan Davranışlara Maruz Kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H2: Düşmanlık ifadelerine maruz kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H3: Engelleme davranışlarına maruz kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H4: Açık şiddet davranışlarına maruz kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Anket Formunun Güvenilirliği

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesine geçilmeden önce verilerin güvenilirlik ve geçerlilik açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple, araştırma hipotezi test edilmeden önce güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış, ölçeklerin güvenilirlikleri içsel tutarlılık yöntemi ile belirlenmiştir.

İçsel tutarlılık yönteminin bir uygulaması da "alfa katsayısıdır". Alfa katsayısı ölçeğin güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntem olup, sıfır ve bir arasında değişen değerler alır. Araştırmada kullanılan ölçeğin de güvenilirliğinden bahsedebilmek için alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd, 1998: 118). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda saldırgan davranışlar ölçeğinin güvenilirliği ,982 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliği ,991 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda bulunan iç tutarlılık oranı, ölçeklerin güvenilir kabul edilmesi için gerekli alt sınır olan 0,70 oranını aşmıştır.

3.4.2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyon Değerlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunun tespit edilmesinden sonra verilerin ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: Korelasyon Matrisi ve Standart Sapmalara İlişkin Tablo

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
Düşmanlık İfadelerine Maruz Kalma	1,8643	,67604	1			
Engelleme Davranışlarına Maruz Kalma	1,8178	,65311	,943**	1		
Açık Şiddet Davranışlarına Maruz Kalma	1,6811	,79060	,747**	,814**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	1,9729	,93055	,662**	,708**	,623**	1

Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamanın işten ayrılma niyetine ait olduğu (1,97), ancak düşmanlık (1,86), engelleme davranışı (1,82) ve açık şiddet davranışı (1,68) yargılarına verilen cevapların ortalamalarının da birbirlerine yakın ortalamalara sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi, ilgili analizlerin yönetim ve organizasyon araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan bu analiz katsayısı -1 ile +1 arasında değişen bir değeri temsil etmektedir (Nakip, 2004:244). Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden düşmanlık ifadelerine maruz kalma ile saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden engelleme davranışlarına maruz kalma arasında pozitif ve çok güçlü ($,943^{**}$), saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden düşmanlık ifadelerine maruz kalma ile saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden açık şiddet davranışlarına maruz kalma arasında pozitif ve güçlü ($,747^{**}$), düşmanlık ifadelerine maruz kalma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve nispeten güçlü ($,662^{**}$), saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden engelleme davranışlarına maruz kalma ile saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden açık şiddet davranışlarına maruz kalma arasında pozitif ve nispeten çok güçlü ($,814^{**}$), saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden engelleme davranışlarına maruz kalma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve güçlü ($,708$) ve saldırgan davranışlar alt ölçeklerinden açık şiddet davranışlarına maruz kalma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve nispeten güçlü ($,623^{**}$) 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

3.4.3. Hipotezlerin Testi

Araştırmanın bu aşamasında araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkileri test eden istatistiksel bir tekniktir (Nakip, 2004: 227). Regresyon modelinde bir bağımlı ve bir bağımsız değişken var ise basit regresyon analizi (a.g.e: 228), bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken var ise çoklu regresyon analizi (a.g.e: 247) olarak adlandırılmaktadır. Aşağıda her bir ölçeğin modellerinin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2: Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
H ₁ : Saldırgan Davranışlara Maruz Kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	,200	,953	,343					
Saldırgan Davranışlara Maruz Kalma	,984	8,990	,000					
				,700	,490	80,823	,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,200+ ,984 _(Saldırgan Davranışlara Maruz Kalma)								
H ₂ : Düşmanlık ifadelerine maruz kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	,274	1,227	,223					
Düşmanlık İfadelerine Maruz Kalma	,911	8,098	,000					
				,662	,438	65,576	,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,274+ ,911 _(Düşmanlık İfadelerine Maruz Kalma)								
H ₃ : Engelleme davranışlarına maruz kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	,139	,656	,513					
Engelleme Davranışlarına Maruz Kalma	1,009	9,189	,000					
				,708	,501	84,430	,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,139+ 1,009 _(Engelleme Davranışlarına Maruz Kalma)								
H ₄ : Açık şiddet davranışlarına maruz kalmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	,740	3,969	,000					
Açık Şiddet Davranışlarına Maruz Kalma	,733	7,303	,000					
				,623	,388	53,335	,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,740+ ,733 _(Açık Şiddet Davranışlarına Maruz Kalma)								

İlk olarak regresyon analizinde kurulan hipotezlerin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Hipotezlerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 1. model için 80,823; 2. model için 65,576, 3. Model için 84,430 ve 4. Model için 53,335 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değerleri olan p değerlerinin tüm hipotezler için p=0,000 olduğu görülmektedir. ANOVA analizi sonucunda modellerin geçerliliğini ölçen F değerinin tüm modellerde $\pm 1,96$ 'dan büyük olduğu için ve modelin anlamlılığını ölçen p değerinin

de tüm üç hipotezde de 0,05 ten küçük olduğu için, araştırmanın amaçları doğrultusunda kurulan modellerin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli birer model oldukları görülmektedir.

Modellerin anlamlılığı ve geçerliliği analiz edildikten sonra dört model için bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. 1. model için R değeri 0,700 ve R^2 değeri 0,490, 2. model için R değeri 0,662 ve R^2 değeri 0,438, 3. model için R değeri 0,708 ve R^2 değeri 0,501 ve 4. Model için R değeri 0,623 ve R^2 değeri 0,388 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda dört model için de bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Çünkü R değerinin 0-1 arasında bir değer alması beklenmektedir. R değeri 1'e yaklaştıkça güçlü bir ilişki 0'a yaklaştıkça düşük bir ilişki kurulduğu öngörülmektedir.

Diğer taraftan, araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, dört modelde de yer alan bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren **beta** katsayılarından hipotezlerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve bu durumda H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Klasik iktisat teorisine göre insan üretim faktörlerinden sadece biri iken modern yaklaşımlar ve bilgi ekonomisi insanı örgütlerin ve doğal olarak da üretimin en önemli girdisi olarak ifade etmektedir. Günümüzde beşeri sermaye yada entelektüel sermaye olarak ifade edilen insan kaynağı örgütlerin rekabetteki en önemli kohezyon kuvveti haline gelmektedir. Örgütler bir yandan kalifiye işgücü yani insanı bulmaya çalışırken bir yandan da yüksek maliyet ve zaman baskısıyla yetiştirdiği nitelikli elemanını elde tutmaya çalışmaktadır. Artık işletmelerin yetişmiş elemanını kaçırmak yada işten çıkarmak gibi bir lüksü kalmamıştır. Kaliteli ve kalifiye eleman yoğun çabalar ve yüksek maliyetler sonucu örgütler açısından istendik duruma gelmektedir. Gününüz işletmelerinin kalite, maliyet, hız ve rekabet gibi olgularla kendilerini ölçtükleri bir ticari ortamda bir işletme için belirleyici unsur sahip olduğu insan kaynağı ve insan kaynağının niteliğidir. Bu nedendir ki insana 2000’li yıllarda bir kaynak gözüyle bakılmaya başlanmış ve yatırımın odağı haline getirilmiştir.

İfade edilen odur ki işletmeler nitelikli elemanının örgüte olan bağlılığı ve sadakatini yükseltmek istemekte ve kendisi için çok önemli bir kaynak olan insanın işten ayrılmasına tahammül edememektedir. Bir çalışanın işten ayrılma niyetinin yüksek olması beraberinde devamsızlıkları, verim düşüklüğünü ve hatta işten tamamen kopmayı da getirmektedir. Yetişmiş işgücünün örgütten ayrılması örgütün rekabet gücünü azaltmakta, kalite ve verimlilik düşüklüğüne sebep olmakta, örgütün hızını kesmekte ve örgütün başarısına ket vurmaktadır. Günümüz işletmeleri çalıştırdığı personelin örgütüne olan bağlılığını ve sadakatini, işe karşı tutumunu, işinden tatmin olup olmadığını merak etmekte ve bunun için yüksek maliyetlere katlanarak danışmanlarla anlaşarak örgütün davranış krokisini çizdirmektedirler.

Saldırgan davranışlar ise bireylerin en temel iki içgüdüsünden biri olan saldırganlığın dışı yansımasıdır. Saldırganlık az yada çok bütün insanlarda insani bir içgüdü olarak bulunmakta ve karşındaki bireyi yada bireyleri hedef alan yıkıcı bir durum olarak ifade edilmektedir. Çalışanların kendi aralarında, yöneticilerin çalışanlara karşı davranışlarında, örgütle alakalı herhangi bir kimse tarafından yada örgütün dış dünyadaki paydaşlarından olmak üzere çok çeşitli kaynaklardan saldırgan davranışlara maruz kalılabilmektedir. Örgüt çalışanları maruz kaldıkları saldırgan davranışları bazen algılayabilmekte bazen ise algılayamamakta fakat her iki durumda da yıkıcı etkiyi hissedebilmektedirler.

Saldırgan davranışlara maruz kalma bireyin, moral, fizik ve sosyal bütün durumunu etkilemekte ve bireyi bariz bir mağdur haline getirmektedir.

Algılanan mağduriyeti yüksek olan bireylerin performansları düşmekte dolayısıyla bundan en çok zararı örgüt görmektedir. Algılanan mağduriyetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin analiz edildiği bu çalışmada bireylerin saldırgan davranışlara maruz kalmaları ile işten ayrılma niyetlerinin düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Mağdurların saldırgan davranışlara maruz kalma düzeyi yükseldikçe işe karşı bağlılıklarını azaltan işten ayrılma niyetleri yükselmiştir. Saldırgan davranışların alt ölçeklerinden olan düşmanlık ifadelerine maruz kalma, engelleme davranışlarına maruz kalma ve açık şiddet davranışlarına maruz kalma ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve pozitif yönlü nispeten güçlü ilişkiler tespit edilmiştir. Mağdurların uğradıkları saldırıların türleri literatür taramasında açıkça ifade edilmiştir. Saldırganlığın mutlaka fiziki şiddet şeklinde olmadığı insanın karşısındakine bakışlarındaki kızgın ifadelerin bile literatürde saldırgan davranış olarak tanımlandığı ifade edilmiştir.

Örgüt çalışanlarının, yöneticilerin, sahiplerin, müşterilerin, çalışanların ailelerinin, paydaşların kısaca örgütle yakından yada uzaktan alakalı yada alakasız herkesin sergileyebileceği bir davranış türü olan saldırgan davranışların morali, motivasyonu, etkinliği, verimliliği, performansı, stresi, çatışmayı, adaleti ve bağlılığı etkilediğini ortaya koyan bir çok çalışma olmasına karşın, bu çalışma saldırgan davranışların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini direkt ifade eden ilk çalışma özelliği taşımaktadır. Yabancı literatürde de bu konu ile ilişkisini direkt tespit eden herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yönü ile çalışmanın ilgililere ışık tutacağı aşikardır. Araştırmanın daha çok keşfedici bir özellik taşıması yeni ve derinlikli çalışmaya olan ihtiyacı bir kez daha belirginleştirmiştir. Bundan sonra bu konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacıların, saldırgan davranışlara maruz kalma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde bir takım medyatörlerin etkisi nasıl olacaktır bu konuda çalışarak aydınlatması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Avcı N., Küçükusta D., (2009), "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, Bahar: 33-44,
- Barling, J.; (1996), The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In E. Q. Bultao & G. R.VandenBos (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* Washington, DC: American Psychological Association, pp. 29-49.
- Baron, R. A.; J. H. Neuman,.; (1998), "Workplace Aggression — The İceberg Beneath The Tip Of Workplace Violence: Evidence Of Its Forms, Frequency, And Targets", *Public Administration Quarterly*, pp. 21, 446-464.
- Baron, R. A.; D. Byrne; (1993), "Social Psychology: Understanding Human Interaction." Boston: Allyn and Bacon.
- Baron, R. A.; J. H. Neuman,.; (1996), "Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency And Potential Causes", *Agressive Behavior*, pp. 22,161-173.
- Bilgin N.; (1995), *Sosyal Psikolojiye Giriş*, İzmir Kitaplığı, İzmir.
- Caryl E. Rusbult, Dan Farrel, Glen Rogers, Arch G. Mainous, (1988), "Impact of Exchange Variables on Exit, VOice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *The Academy of Management Journal*, Vol. 31, No. 3 Sept., pp. 599-627
- Eren, A, B., Saraçoğlu, (2011), "Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:1, Yıl:2011, ss.1-15.
- Feldman, R.S.; (1997), *Essentials of Understanding Psychology*, The McGraw-Hill Companies, New York, 337.
- Haris, E.G., Artis, A.B., Walters, J.H., Licata, J.W., "Role Stressors, Service Worker Job Resourcefulness and Job Outcomes: An Empirical Analysis, *Journal of Business Research*, 59: 407-415, 2006.
- Hesketh, K.L.; S.M., Duncan,.; Estabrooks, C.A. ve diğerleri; (2003), *Health Policy*, s. 311-321.
- Hom, P. W. ve Griffeth, R. W.(1995), *Employee turnover*, Cincinnati, OH: South Western.
- Jackson, D.; J. Clare; J.Mannix; (2002), "Who would want to be a nurse?, Violence in the Workplace-a factor in Recruitment and Retention", *Journal of Nursing Management*, 10, , s.13-21.
- Jackofsky, E. F. (1984). "Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model". *The Academy of Management*, Vol.9. 74-83.
- Kağıtçıbaşı, Ç.; (1999), *Yeni İnsan ve İnsanlar*, Evrim Yayınları, İstanbul.
- Kaplan HI, BJ Sadocks, JA Grebb (eds); (1998), *Kaplan and Sadock's Synopsis of Psychiatry, Behavioral Sciences Clinical Psychiatry* 8. edt. Baltimore, Williams and Wilkins.

- Kaynak, T. (1996), 'İnsan Kaynakları Planlaması', Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul
- Köknel Ö.**, (1996), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- LeBlanc M.M. and Kelloway E.K., (2002), "Predictors and Outcomes of Workplace Violence and Aggression", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 444-453
- Lewis D.O.; (1991), *The Development Of The Symptom Of Violence, Child And Adolescent Psychiatry: A Comprehensive Textbook*, Ed. M. Lewis Baltimore, Williams and Wilkins, , s. 331-340.
- Lim, S., Cortina, L.M., Magley, V.J., (2008), "Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 1, 95-107
- Mullen PE, P.Lindqvist; (2000), *Treatment and Care in Farensic Mental Health New Oxford Textbook of Psychiatry* M.G. Gelder, JJ L6pez-Ibor Jr, N.C. Andreasen (Eds.) Oxford University Press, Oxford , s.2109-2121.
- Nakip, M., (2004), *Pazarlama Araştırmaları Teknikleri ve SPSS Destekli Uygulamalar*, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- O'Leary-Kelly, A. M.; Griffin, R. W.; Glew, D. J.; (1996), *Organization-Motivated Aggression: A Research Framework*, *Academy of Management Review*, , s.21,225-253.
- Özdevecioğlu, M.: (2003), "Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyleri Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:22, s.1., s.121-150.
- Özdevecioğlu, M., (2004), "Algılanan Örgütsel Destegin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4):97-115
- Porter, L. vd., (2003), *Motivation and Work Behavior*, New York, Mc Graw Hill.
- Robinson, S. L.; R. J Bennett.,; (1995), *A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*, *Academy of Management Journal*, 38, , pp. 555- 572.
- Sanderson, P.A (2003), 'The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in A Structured Enviroment: An assesment of the Navy's Medical Service Corps, Regent University, School of Leadership Studies, May, p.46-92.
- Shea, T.H.; (2000), "Workplace Violence Turning Down The Heat", *Workplace Violence Prevention Report*, 6,.
- Turunç, Ö., Çelik, M., (2010), "Örgütsel Özdeşleşme Ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansına Etkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 3, 163-181.