**DUYGUSAL TACİZİN İŞTEN AYRILMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA OLAN ETKİSİ: KONU İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA**

**Gözde ENGİN[[1]](#footnote-1)**

**Adil OĞUZHAN [[2]](#footnote-2)**

**A. Sinan ÜNSAR[[3]](#footnote-3)**

***ÖZET***

*Bu çalışmada “Duygusal Taciz”in, çalışanların işten ayrılma ve örgütsel bağlılığa olan etkisi Edirne’de bir tekstil işletmesinde belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma betimsel tarama modelinde tasarlanmıştır. Veriler, üç bölümden oluşan veri toplama aracıyla toplanmıştır. Analizler 0,05 anlamlılık düzeyinde sınanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bilgiler SPSS paket programı yardımı ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Bağlılık ve duygusal taciz arasıdaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ve regresyon analizi ile sorgulanmıştır. Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle etkileşimi analiz edilirken ise t Testi, varyans analizi, LSD istatistik teknikleri ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ile duygusal tacizin alt boyutlarından eleştiri, sosyal ilişkileri engellemek, itibarı engellemek, sağlığa zarar vermek unsurları ile toplamda, duygusal taciz ile negatif bir ilişki vardır. Duygusal taciz arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. İşten ayrılma ile sosyal ilişkileri engellemek, mesleki itibarı engellemek alt boyutlarında ve toplamda, duygusal taciz ile pozitif bir ilişki vardır. Duygusal taciz arttıkça işten ayrılma artmaktadır.*

***Anahtar Kelimeler:*** *Duygusal Taciz, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma, Yönetim, Organizasyon.*

**THE IMPACT OF MOBBING ON LEAVE OF EMPLOYMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON THE SUBJECT**

***ABSTRACT***

*In this study, the effect of mobbing on leave of employment and organizational commitment has been studied in a textile enterprise in Edirne. The study has been designed in a descriptive survey model. The data has been collected by means of data collection tool, consisting of three parts. Analyses have been tested at 0,05 significance level. The obtained data has been analyzed by means of SPSS. In this process, descriptive statistics like arithmetic mean, standard deviation have been calculated. The relationship between organizational commitment and mobbing has been examined by Pearson’s Correlation coefficient and regression analysis. When the interaction of dependent variable with independent variables has been analyzed, t-test, variance analysis, LSD statistical techniques and multiple regression analysis have been used. There is a negative relationship between organizational commitment and sub-dimensions of mobbing including criticism, inhibiting social relations, discrediting, damaging health,. According to research results, organizational commitment decreases when the level of mobbing increases. There is a positive relationship between mobbing and sub-dimensions concerning inhibiting social relations by quitting the job and discrediting. The level of quitting the job increases when mobbing increases.*

***Keywords:****Mobbing, Organizational Commitment, Quitting the Job, Administration, Organization*.

**1. GİRİŞ**

Mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak değişik tanımlar kullanılmaktadır. Fakat literatürde ortak bir konsensus olmamakla beraber en çok tercih edilen ve Türkçe literatüre giren bir kavram olarak, duygusal taciz daha yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Bu makalede öncelikle duygusal taciz örgütsel bağlılık ve işten ayrılma kavramlarının teorik çerçevesi çizilmiş, ardından duygusal tacizin çalışanların örgütsel bağlılığına ve işten ayrılmasına olan etkisi tekstil sektöründe yapılan bir araştırmayla belirlenmeye çalışılmıştır.

**2. DUYGUSAL TACİZ KAVRAMI VE KAPSAMI**

Duygusal taciz, işyerinde bir veya birkaç kişiyi belli bir sistem dahilinde savunmasız ve çaresiz bırakma şeklinde gerçekleşmektedir. Duygusal taciz, haftada bir kez ya da en az altı ay sürecek biçiminde gerçekleşir. Psikolojik şiddet, bireyi küçük düşürmek için yapılan aşağılayıcı korkutucu eylemleri kapsamaktadır. Bu eylemler, kişinin hakkında dedikodu çıkarmak, aşağılamak, öfkelendirmek ve hedef alınan kişinin öz saygısını yitirmeye yönelik saldırı şeklinde meydana gelmektedir. Bu eylemler, açık veya kapalı olabileceği gibi, sözlü ya da sözsüz biçimde de uygulanabilmektedir (Karavardar, 2009: 214). Psikolojik şiddetle ilgili olarak farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda çalışanların büyük bölümünün iş yaşamı süresince duygusal tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir (Cemaloğlu, 2007: 112). Psikolojik şiddet, içinde kötü anlamları içeren kelime, davranış ve benzeri kavramları barındıran bir terim olarak da ifade edilebilir (Aktop, 2006: 16-17). Duygusal taciz işyerinde çalışanların itibarı ve mesleklerine yönelik saldırıyla başlar ve kişiyi aşağılayıcı ve küçük düşüren negatif tutumlarla sürer. Psikolojik şiddetin başka bir şekli de; çalışanın başarılı ve performansının yüksek olmasına rağmen onu başarısız göstermektir. Bu davranışlar çalışanı işyerinden uzaklaştırmak amacıyla gerçekleştirilir. Duygusal taciz başında kişiler alınganlık göstermez ve yapılan davranışları önemsemez. Fakat zamanla Duygusal taciz sürecinin sonunda kişi tükenmiş ve yıpranmış bir ruh haline girer (Ocak, 2008: 25).

Aşağıda sıralanan nedenlerin de duygusal tacizi tetiklediği söylenebilir (Kutlu, 2009: 54):

* İşyerinde iletişimin eksik olması,
* Kurumsal hedeflerin ve iş tanımlarının belirsiz olması,
* Aşırı çalışma,
* İşin stres taşıması,
* Etik değelere saygı duyulmamaması,
* Etkin olmayan liderlik,
* İşyerinde haksızlık ve ayrıcalık yapılması.

Duygusal taciz, çalışanları fiziksel ve ruhsal yönden etkilediği gibi, çalışanın mesai arkadaşlarını, kurumu ve ekonomik yapıyı da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Duygusal taciz sürecinde mağdurun yanı sıra saldırganın da verimi düşebilmektedir. (Minibaş vd., 2009: 70). Duygusal taciz, kurum içinde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. ABD’de kamu işçileri üzerinde yapılan bir araştırmada çalışanlara uygulanan duygusal taciz sonucu oluşan verimlilik ve zaman kaybı yüzünden kurumun 180 milyon dolarlık bir zarara uğradığı görülmüştür (Ertürk ve Cemaloğlu, 2007: 348).

**3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI**

Örgütsel bağlılık, örgüt içindeki verimlilik ve motivasyon konuları nedeniyle araştırmacıların üzerinde durdukları önemli konulardan biridir. Örgütsel bağlılık farklı toplumlarda ve ayrıntılı olarak incelenmektedir. Bilim adamları son dönemlerde değişik meslek grupları üzerinde örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili olarak araştırmalar yapmışlardır (Nicholson, 2009: 29). Örgütsel bağlılık, üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; “ Duygusal, sürekli ve normal bağlılık’tır (Witte ve Muijen, 1999: 572). Meyer ve Allen, bağlılığın üç bileşeni olduğunu savunur. Bunlar; ‘katılım, gerekli görev ve performanslardır (Meyer ve Allen, 1997: 24). Örgütsel bağlılık ‘bireyin görev yaptığı kuruma karşı duygusal bağılığın gücü olarak” tanımlanabilir. Bir başka tanımda ise bireyin kuruma bağlılığının sonucunda ortaya çıkan eylem ve davranışlar olarak ifade edilmektedir (Boylu vd., 2007: 56). Örgütsel bağlılık kişilerin görev yaptıkları kurumda uzun süre kalmalarını sağlayan bir duygu olarak düşünülebilir. Bu duyguyu taşıyanların daha başarılı ve verimli olacağı söylenebilir. Yapılan bir araştırmada örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların daha yaratıcı, yeniliklere açık ve işten ayrılmayı düşünmeyen kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Polat ve Uğurlu, 2009: 1151).

**4. İŞTEN AYRILMA KAVRAMI**

İşten ayrılma davranışı örgütler için önemli bir kavramdır. İşletmede nitelikli ve yüksek maliyetli eğitim almış çalışanların işten ayrılmaları o işyerine her yönden büyük külfetler yüklediği gibi, önemli sorunlara da neden olabilmektedir. (Solmaz, 2010: 12). İşten ayrılma kavramının farklı tanımları bulunmaktadır. Söz konusu tanımlar şunlardır: “Bireyin işletmeden ayrılmasıyla ilgili temkinli ve bilinçli kararıdır. Çalışanın görev yaptığı işyerini bırakıp, başka bir kuruma geçme ve orada çalışmaya devam etme isteğidir. Mutsuz bir çalışanın işinin bazı bölümlerine önem vermeyerek yaptığı görevden çekilme ya da ayrılma isteğidir” (Polat ve Uğurlu, 2009: 1152). İnsan kaynakları yönetimin en temel görevlerinden biri; iyi yetişmiş ve nitelikli işgücüne sahip olmak kadar söz konusu işgücünün işten ayrılmasını önlemektir. Çalışanların performans ve verimliliklerinin artırılmasında onların işten ayrılma niyetlerinin azaltılması önemli bir rol oynamaktadır. Kalifiye işgücünün işten ayrılmasını önlemede değişik motivasyon araçları mevcuttur. Dolayısıyla kişiler uygun araçlarla motive edildiği takdirde işten ayrılma eğilimlerinin azalacağı söylenebilir (Agin, 2010: 29-32).

**5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Makalenin bu kısmında araştırmanın modeli ve yöntemine ilişkin bilgiler verilmiştir. Bu kapsamda Edirne ilindeki bir tekstil firmasında çalışanlar üzerinde bir anket uygulanmıştır. Anket sonucunda ulaşılan veriler istatistiksel olarak analiz edilmiş, değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

**5.1.** **Araştırma Modeli**

Araştırma Edirne ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede işgörenlerin duygusal taciz, örgütsel bağlılık ve işten ayrılmaya ilişkin görüşlerini ve duygusal tacizin örgütsel bağlılık ve işten ayrılmaya etkisini belirlemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır

**5.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini tekstil sektöründeki işgörenler oluşturmaktadır. Ancak olanakların sınırlı oluşu, zaman sınırlaması ve maddi gerekçelerle örneklemi Edirne ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletme oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için yapılan istatistiksel hesaplama sonucunda 350 kişinin yeterli olacağı görülmüştür. Fakat firmadan gelen anketlerin incelenmesinde çeşitli nedenlerle 300 anketin değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Bu sayının evreni temsil ettiği kabul edilmiştir.

**5.3. Verilerin Toplanması**

Araştırmada üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlar; duygusal taciz, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma ölçekleridir. Duygusal taciz ölçeği Çakır’ın, örgütsel bağlılık Bülbül’ün, işten ayrılma ölçeği ise Şenyüz’ün izinleri alınarak araştırmamızda kullanılmıştır (Çakır, 2006; Bülbül, 2010; Şenyüz, 2003).

**5.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması**

İlgili firmada çalışanlar üzerinde uygulanan anketler kontrol edilerek eksik ve yanlış doldurulanlar değerlendirme dışı bırakılmıştır. Veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 17 Paket programıyla çözümlenmiştir. Çözümlemede araştırmanın amacına göre oluşturulan problem ve alt problemlere dayalı olarak betimsel ve açıklayıcı istatistikler Araştırmanın değişkenlerine bağlı olarak aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, Varyans analizi (ANOVA) ve regresyon analizi gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Analizler 0,05 anlamlılık düzeyinde sınanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans gibi betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ile bağımsız (açıklayıcı, kestirici) değişkenler arasındaki ilişkiler ‘stepwise” regresyon analizi ile sorgulanmıştır. Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle etkileşimi analiz edilirken öncelikle Levene homojenlik testi uygulanmış, değişkenlerin normal dağılım gösterdiğinin belirlenmesiyle parametrik teknikler seçilmiş ve t testi, varyans analizi, farklılığın kaynağını saptamak amacıyla kullanılan post hoc istatistiklerden de LSD (Least significant difference test) istatistik teknikleri kullanılmıştır.

**5.5. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın amacı doğrultusunda problem ve alt problemleri dikkate alınarak aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirdiğimiz bazı hipotezler ise red edildiği için aşağıda gösterilmemiştir.

H0 : " Duygusal tacizin işten ayrılmaya etkisi yoktur"

H1 " Duygusal tacizin işten ayrılmaya etkisi vardır"

H0 : " Duygusal tacizin örgütsel bağlılığa etkisi yoktur"

H1 : " Duygusal tacizin örgütsel bağlılığa etkisi vardır"

H0 : “Örgütte işgörenin duygusal tacize maruz kalması öğrenim durumuna bağlı değildir”

H1: “Örgütte işgörenin duygusal tacize maruz kalması öğrenim durumuna bağlıdır”

**5.6. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri**

Aşağıda araştırmaya katılan işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları Çizelge 1’de gösterilmiştir.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Çizelge 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri** | | | |
|  |  | **Frekans** | **%** |
| **Cinsiyet** | Kadın | 25 | 8,3 |
| Erkek | 275 | 91,7 |
| **Öğrenim Durumu** | İlkokul | 63 | 21,0 |
| Ortaokul | 60 | 20,0 |
| Lise | 155 | 51,7 |
| Önlisans | 18 | 6,0 |
| Lisans | 2 | 0,7 |
| Diğer | 2 | 0,7 |
| **Görev** | İşçi | 246 | 82,0 |
| Teknisyen | 33 | 11,0 |
| Memur | 21 | 7,0 |
| **Medeni Durum** | Evli | 254 | 84,7 |
| Bekar | 46 | 15,3 |
| **Eşin İş Durumu** | Çalışıyor | 89 | 29,7 |
| Çalışmıyor | 166 | 55,3 |
| **Çalışma Yılı** | 1-6 Yıl | 57 | 19,0 |
| 7-12 Yıl | 99 | 33,0 |
| 13-18 Yıl | 94 | 31,3 |
| 19-24 Yıl | 38 | 12,7 |
| 25 ve üeri | 12 | 4,0 |
| **Aylık Gelir** | 800-1000 | 162 | 54,0 |
| 1001-1200 | 24 | 8,0 |
| 1201 ve Üzeri | 114 | 38,0 |

Çizelge 1’e göre, erkek işgörenlerin % 53,8’i lise, kadın işgörenlerin % 32’si önlisans mezunudur ve erkek işgörenlerin eğitim düzeylerinin kadın işgörenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Erkek işgörenlerin % 84,0’ı, kadın işgörenlerin % 60,0’ı işçi statüsünde çalışmaktadır ve önlisans mezunudur. Kadın işgörenlerin % 24,0’ı memur statüsünde iken bu oran erkek işgörenlerde % 5,5’dir. Erkek işgörenlerin % 84,7’si, kadın işgörenlerin % 84,0’ı evlidir, işgörenlerin büyük çoğunluğunu evliler oluşturmaktadır. Erkek işgörenlerin % 69,7’sinin, kadın işgörenlerin % 14,3’ünün çalışmadığı belirlenmiştir. İşgörenlerin % 65,1’inin eşi çalışmamakta yani tek maaşla geçinmektedirler. İşgörenlerin % 48,3’ü il, % 39,7’si köyde ikamet etmektedir. Erkek işgörenlerin % 40,7’si, kadın işgörenlerin % 28,0’ı köyde ikamet etmektedir. İşgörenlerin % 40,0’ının 2 kardeşi, % 31,3’ünün 3’ten fazla kardeşi vardır. Sahip oldukları çocuk sayısı ile kendi kardeş sayıları birlikte değerlendirildiğinde işgörenlerin ailelerinin bir nesilde daha küçüldüğü görülmektedir. Kadın işgörenlerin % 88,0’ının, erkek işgörenlerin % 74,2’sinin babası ilk-ortaokul mezunudur. Erkek işgörenlerin % 19,3’ünün babası okuryazar değil veya okuryazar iken kadın işgörenlerde bu oran sıfırdır. İşgörenlerin % 0,7’sinin babası üniversite mezunudur. Araştırmanın yapıldığı işyerindeki kadın işgörenlerin eğitim düzeyi erkek işgörenlere göre daha yüksek olduğu gibi babalarının eğitim düzeyi de erkek işgörenlerin babalarının eğitim düzeyine göre daha yüksektir. Kadın işgörenlerin % 72,0’ının, erkek işgörenlerin % 68,7’sinin annesi ilk-ortaokul mezunudur. Erkek işgörenlerin % 29,1’inin annesi okuryazar değil veya okuryazar iken kadın işgörenlerde bu oran % 12,0’dır. İşgörenlerin % 0,3’ünün annesi üniversite mezunudur. Araştırmanın yapıldığı işyerindeki kadın işgörenlerin eğitim düzeyi erkek işgörenlere göre daha yüksek olduğu gibi annelerinin eğitim düzeyi de erkek işgörenlerin annelerinin eğitim düzeyine göre daha yüksektir. Kadın işgörenlerin % 60,0’ı, erkek işgörenlerin % 27,3’ü 25-31 yaşlarındadır. Araştırmanın yapıldığı işyerindeki kadın işgörenlerin çoğunluğu 31 ve daha küçük yaşta iken erkek işgörenlerin çoğunluğunun 32 ve daha büyük yaşta olduğu görülmektedir. İşgörenlerin % 33,0’ı 7-12 yıl, % 31,3’ü 13-18 yıl kıdeme sahiptir. İşgörenlerin sadece %19,0’ının 1-6 yıl kıdeme sahip olduğu göz önüne alınınca büyük çoğunluğun deneyimli işgörenlerden oluştuğu söylenebilir. Erkek işgörenlerin % 56,0’ı kadın işgörenlerin % 32,0’ı 800-1000 TL aylık gelire sahiptir. Kadın işgörenlerin % 52,0’ı, erkek işgörenlerin % 36,7’si 1201 TL ve üzeri aylık gelir sahibidir. Kadın işgörenlerin aylık gelirlerinin erkek işgörenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

**5.7. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma ve Duygusal Taciz İle Olan İlişkisi Bulguları**

Örgütsel bağlılığın işten ayrılma ve duygusal taciz ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan analizin sonuçları Çizelge 2’de gösterilmiştir. Çizelge 2’ye göre, örgütsel bağlılık ile eleştiri, sosyal ilişkileri engellemek, itibarı engellemek, sağlığa zarar vermek alt boyutlarında ve toplamda duygusal taciz ile negatif ilişkisi vardır. Duygusal taciz artıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Duygusal tacize maruz kalan işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının azalacağı söylenebilir. İşten ayrılma ile sosyal ilişkileri engellemek, mesleki itibarını engellemek alt boyutlarında ve toplamda duygusal taciz ile pozitif ilişki vardır. Duygusal taciz arttıkça işten ayrılma eğilimi artmaktadır. Böylece duygusal taciz uygulamalarının artması çalışanların örgütsel bağlılığını azaltan bir durum olarak değerlendirilebilir. Öte yandan duygusal taciz uygulamalarının artması sonucu çalışanların işten ayrılmalarının artacağı söylenebilir. Bu sonuca göre duygusal taciz sosyal ilişkiler engellemek, meslekit itibarı engellemek ve toplam duygusal taciz boyutunda P<0,05 olduğundan H0 reddedilmiş olup, H1 “duygusal tacizin işten ayrılmaya etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Duygusal taciz işgörenin işten ayrılma eğilimini arttıran bir davranış olarak değerlendirebilir. Örgütsel bağlılık konusunda ise; eleştiri, itibarı engellemek ve sağlığa zarar vermek boyutlarında duygual taciz P<0,05 düzeyinde olduğundan H0 reddedilmiş olup, H1 hipotezi “duygusal tacizin örgütsel bağlılığa etkisi vardır” kabul edilmiştir.

| **Çizelge 2. Bağlılık ve Duygusal Taciz İlişki Katsayıları** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Örgütsel Bağlılık** | **İşten Ayrılma** |
| Eleştiri | Pearson Korelasyon | -,163\*\* | ,085 |
| p | ,005 | ,142 |
| N | 300 | 300 |
| Sosyal İlişkileri Engellemek | Pearson Korelasyon | -,208\*\* | ,119\* |
| p | ,000 | ,040 |
| N | 300 | 300 |
| İtibarı Engellemek | Pearson Korelasyon | -,153\*\* | ,094 |
| p | ,008 | ,104 |
| N | 300 | 300 |
| Mesleki İtibarını Engellemek | Pearson Korelasyon | -,093 | ,118\* |
| p | ,107 | ,041 |
| N | 300 | 300 |
| Sağlığa Zarar Vermek | Pearson Korelasyon | ,133\* | ,064 |
| p | ,021 | ,268 |
| N | 300 | 300 |
| Toplam Mobing | Pearson Korelasyon | -,150\*\* | ,114\* |
| p | ,009 | ,049 |
| N | 300 | 300 |

Çalışanların öğrenim durumları ile duygusal taciz alt boyutları arasındaki ilişkinin sonuçları Çizelge 3’te gösterilmiştir.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Çizelge 3 irdelendiğinde, itibarı engellemek boyutunda duygusal taciz, öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir, bunun dışındaki alt boyutların hiçbiri öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Çalışanların sahip oldukları eğitim düzeyleri, duygusal tacizi algılamada farklı kılan bir durum olarak söylenebilir.  **Çizelge 3. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Duygusal Taciz İçin Varyans Analizi Sonuçları** | | | | | | |
|  |  | **Kareler  Toplamı** | **sd** | **Kareler**  **Ortalaması** | **F** | **p** |
| Eleştiri | Gruplar Arası | 190,146 | 5 | 38,029 | 1,279 | 0,273 |
|  | Gruplar İçi | 8742,001 | 294 | 29,735 |  |  |
|  | Toplam | 8932,147 | 299 |  |  |  |
| Sosyal İlişkileri Engellemek | Gruplar Arası | 23,656 | 5 | 4,731 | 1,755 | 0,122 |
|  | Gruplar İçi | 792,594 | 294 | 2,696 |  |  |
|  | Toplam | 816,250 | 299 |  |  |  |
| İtibarı Engellemek | Gruplar Arası | 86,409 | 5 | 17,282 | 2,439 | **0,035** |
|  | Gruplar İçi | 2083,511 | 294 | 7,087 |  |  |
|  | Toplam | 2169,920 | 299 |  |  |  |
| Mesleki İtibarını Engellemek | Gruplar Arası | 19,407 | 5 | 3,881 | 0,835 | 0,525 |
|  | Gruplar İçi | 1365,980 | 294 | 4,646 |  |  |
|  | Toplam | 1385,387 | 299 |  |  |  |
| Sağlığa Zarar Vermek | Gruplar Arası | 15,683 | 5 | 3,137 | 1,591 | 0,162 |
|  | Gruplar İçi | 579,554 | 294 | 1,971 |  |  |
|  | Toplam | 595,237 | 299 |  |  |  |
| Toplam Mobing | Gruplar Arası | 882,990 | 5 | 176,598 | 1,455 | 0,204 |
|  | Gruplar İçi | 35674,130 | 294 | 121,341 |  |  |
|  | Toplam | 36557,120 | 299 |  |  |  |

Duygusal tacizin itibarı engellemek boyutunda farklılığın hangi öğrenim düzeyinden kaynaklandığını belirlemek için yapılan analiz sonucu Çizelge 4’de gösterilmiştir. Çizelge 4’e göre, ortaokul mezunu işgörenlerin itibarı engellemek boyutunda duygusal taciz algılarının, ilkokul ve lise mezunu işgörenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle ortaokul mezunlarının diğer mezunlara göre ‘itibarı engellemek boyutunda’ farklı düşündükleri söylenebilir. Bu sonuca göre ortaokul mezunlarının daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu sonuca göre P< 0,05 olduğu için H0 hipotezi reddedilmiş olup, H1 hipotezi olan ‘örgütte işgörenin duygusal tacize maruz kalması öğrenim durumuna bağlıdır” hipotezi kabul edilmiştir

**Çizelge 4.** **Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İtibarı Engellemek İçin LSD**

**Analizi Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **(I) ÖğrenimDurumu** | **(J) ÖğrenimDurumu** | **A.Ort. Farkı (I-J)** | **Std. Hata** | **p** |  |
| İlkokul | Ortaokul | -1,163 | 0,480 | 0,016 | p<,05 |
|  | Lise | 0,121 | 0,398 | 0,760 |  |
|  | Önlisans | -0,341 | 0,711 | 0,632 |  |
|  | Lisans | 1,270 | 1,912 | 0,507 |  |
|  | Diğer | 1,770 | 1,912 | 0,355 |  |
| Ortaokul | İlkokul | 1,163 | 0,480 | 0,016 | p<,05 |
|  | Lise | 1,285 | 0,405 | 0,002 | p<,05 |
|  | Önlisans | 0,822 | 0,715 | 0,251 |  |
|  | Lisans | 2,433 | 1,914 | 0,204 |  |
|  | Diğer | 2,933 | 1,914 | 0,126 |  |
| Lise | İlkokul | -0,121 | 0,398 | 0,760 |  |
|  | Ortaokul | -1,285 | 0,405 | 0,002 | p<,05 |
|  | Önlisans | -0,463 | 0,663 | 0,486 |  |
|  | Lisans | 1,148 | 1,894 | 0,545 |  |
|  | Diğer | 1,648 | 1,894 | 0,385 |  |

6. **SONUÇ**

Örgütsel amaçların gerçekleşmesi, daha kaliteli, daha etkili ve hızlı hizmet üretilmesi, örgütsel havanın olumlu olması, çalışanların beklentilerinin karşılanması ve mutlu olmalarına bağlıdır. Kaçınılmaz olarak yönetim buna dikkat etse de kontrol edilemeyen birçok nedenden dolayı örgütlerde arzu edilmeyen birçok sorunla karşılaşılmaktadır. Çalışanların işlerinde mutlu olmaları, örgüte ve işe olan bağlılıklarını arttırdıkları söylenebilir. Bu durum, çalışanların performansını arttırdığı gibi başka iş arama ihtiyacını da ortadan kaldırmaktadır. Hızlı ve sık görülen işgören devri örgütün verimini düşürmekte, madde ve enerji kaybına yol açmaktadır.

Bu çalışmada, duygusal tacizin işten ayrılmaya ve örgütsel bağlılığa olan etkisi Edirne ilindeki bir tekstil işletmesi çalışanları örnekleminde ilişkisel tarama modeliyle incelenmiş ve belirlenen amaç doğrultusunda uygulanan veri toplama araçlarıyla (anket) bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulguların analizi ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

* İşgörenler duygusal tacize uğrasalar bile başka bir iş bulamama, ekonomik gelir kaybına uğrama korkusuyla işten ayrılma isteklerini ertelemekte ve mevcut durumu kabullenmektedir.
* Örgütsel bağlılık ile duygusal tacizin alt boyutlarından eleştiri, sosyal ilişkileri engellemek, itibarı engellemek, sağlığa zarar vermek ve toplamda duygusal taciz ile negatif ilişki vardır. Duygusal taciz düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Bu sonuç beklenen ile ve literatürle uyumludur. Ancak duygusal tacizin örgütsel bağlılığı kestirim güçü düşük çıkmıştır. Bu bağlılığın başka belirleyicileri olduğu şeklinde açıklanabilir. İşten ayrılma ile sosyal ilişkileri engellemek, mesleki itibarı engellemek alt boyutlarında ve toplamda duygusal taciz ile pozitif ilişki vardır. Duygusal taciz arttıkça işten ayrılma artmaktadır. Ancak sonuçlar beklenen düzeyde değildir. Bu sonuç; ekonomik koşullar, iş piyasası, işgörenin işsiz kalma korkusu, beklenti düzeyi ve diğer nedenlerle açıklanabilir.
* İşten ayrılma eğiliminin açıklama güçlerini belirlemek amacıyla duygusal taciz ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve kişisel bilgi formundaki demografik özelliklerin tamamı kestirici değişken olarak kullanılıp, lineer regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizindeki R (çoklu korelasyon katsayısı) 0,301 olarak bulunmuştur. R² ise ,090’dır. Kestirim gücü düşüktür.
* Örnekleme ait değişkenlerin duygusal tacizle ilişkisi mesleki itibarı engellemek boyutunda, medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Bunun dışındaki alt boyutların hiçbiri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Evli işgörenlerin mesleki itibarı engellemek boyutunda duygusal taciz algıları, bekar işgörenlere göre daha yüksek düzeydedir.
* Mesleki itibarı engellemek boyutunda duygusal taciz yaşa göre farklılık göstermektedir. Bunun dışındaki alt boyutların hiçbiri yaşa göre farklılık göstermemektedir. 32-38 yaşlardaki işgörenlerin mesleki itibarını engellemek boyutunda duygusal taciz algıları, 25-31 yaşlar ile 39 ve üzeri yaşlardaki işgörenlere göre daha düşük düzeydedir. Diğer örneklem değişkenleri ile duygusal taciz arasında bir ilişki bulunamamıştır.
* Babalarının eğitim düzeyi okuryazar olan işgörenlerin örgütsel bağlılık algıları, babaları okuryazar olmayan ile ilkokul-ortaokul- lise- üniversite mezunu işgörenlere göre daha yüksek düzeydedir.
* Betimsel örneklem değişkenleri ile işten ayrılma arasında farklılık bulunamamıştır.

**KAYNAKÇA**

* AGİN, Ö., (2010), **"İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri**", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
* AKTOP, G. N., (2006), **"Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri**", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
* BOYLU, Y., PELİT, E., GÜÇER, E., (2007), **"Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma’**, *Finans, Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi",* Cilt: 44, Sayı: 511.
* BÜLBÜL, A., (2010), "**Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Çalışma**", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
* ÇAKIR, B., (2006), **"İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma",** Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
* CEMALOĞLU N., (2007), "**Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma***"*, Ahmet Yesevi Üniversitesi, Bilig Dergisi, Sayı: 42, s.111-126.
* ERTÜRK, A., CEMALOĞLU, N., (2007), **"Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi",** Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5 (2), s. 345-362.
* KARAVARDAR, G., (2009), **"Psikolojik Yıldırma İle Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki",** e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences, 5, (3), s. 212-233.
* KUTLU, L., (2009), *"***İşyerinde Duygusal Şiddet:Mobbing",**

<http://www.phdernegi.org/kongre_dokumanlar/III.UPHK_Ozet_Kitabi.pdf> , Erişim Tarihi: 14.11.2012.

* MEYER, P., J., ALLEN, J., N., (1997), "**Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**", Sage Publications, California, s. 24.
* MİNİBAŞ, J., POUSSARD, İDİĞ, ÇAMUROĞLU, M., (2009), **"Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus***",* Nobel Yayın, No: 1376, 1. Bas., İstanbul, s.3-6.
* NICHOLSON, M., W., (2009), **"Leadership Practices, Organizational Commitment and Turnover İntentions: A Correlational Study in a Call Center***",* University of Phoenix, Proquest LLC, United States Code., s. 29.
* OCAK, S., (2008), **"Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)",** Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
* POLAT, S., UĞURLU, T., C., (2009), "**İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki***"*, e-Journal of New World Sciences Academy Education Science, 4, (3), s.1150-1159.
* SOLMAZ, H., (2010), **"Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü",** Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
* ŞENYÜZ, P., B., (2003), **"Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Bir Araştırma",** Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
* WITTE, K., MUIJEN, J., (1999), **‘Organizational Culture’,** European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol: 8, No: 4, s. 572.

1. ***Gözde ENGİN****, Trakya Üniversitesi, SBE, İşletme ABD Yüksek Lisans Mezunu.* [↑](#footnote-ref-1)
2. ***Adil OĞUZHAN****, Doç. Dr.,Trakya Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü.* [↑](#footnote-ref-2)
3. ***A. Sinan ÜNSAR,*** *Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü.* [↑](#footnote-ref-3)