

İşyeri Nezaketsizliği ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi; Akademik Personel Üzerine Bir Arařtırma¹

Dr. Öğretim Üyesi Esra AYDIN GÖKTEPE²

Derya KELEŐ³

Özet

Rekabet avantajı sağlayacağı için örgütler için doğru, yetkin işğörenin işe alınması önemlidir. Bu nedenle işe alım süreçlerinde ciddi bir maliyete katlanılmaktadır. Bu nedenle çalışanların örgütle bağının sağlam olması ve işten ayrılma eğiliminin hem psikolojik hem de fiziksel olarak düşük olmasını amaçlamaktadırlar. Bu nedenlerle, araştırmanın birinci değişkeni olarak işten ayrılma eğilimi belirlenmiştir. Çalışanların elde tutulması için örgütün adil ücretlendirme yapması, performansa göre ödüllendirme sistemleri kurması, örgütsel destek sağlaması, örgütsel kariyer yönetiminde adil ve Őeffaf olması gibi çok sayıda örgütsel uygulama sıralanabilir. Fakat çalışanların iş değiştirme eğilimleri üzerinde son dönemlerde etkili olan kavramlar incelendiğinde, örgüt içerisinde yöneticinin ya da çalışma arkadaşlarının sergilediği davranışların da işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Teknolojinin süregelen değişkenliği, rekabetin kaçınılmaz ve zorlu olması, örgütlerde çalışanların rekabeti ön planda tutmaları ve birbirlerine karşı negatif tutumlar ve davranışlar sergilemeleri ile sonuçlanmaktadır. Çalışanların birbirlerine karşı sergiledikleri kaba söz, tutum ve davranışlar işyeri nezaketsizliği olarak kavramsallaştırılmaktadır. Çalışanların sergilemiş oldukları bu olumsuz tutum ve davranışlar, örgütlerin performanslarını da olumsuz etkilemektedir. Örgütün performansını önemli ölçüde etkilemesi ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi olabileceği nedeniyle araştırmanın ikinci değişkeni olarak işyeri nezaketsizliği belirlenmiştir. Bireysel olarak rekabetin yüksek olduğu bir çalışma modeli olarak akademik personelin işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi araştırmada incelenmiştir. Araştırma modelini test etmek amacıyla akademik personelden oluşan 210 çalışandan elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla, t testi, ANOVA analizi, korelasyon ve fark analizleri aracılığıyla incelenmiştir. İşyeri nezaketsizliği algısı cinsiyet, yaş, medeni durum ve idari görev değişkenleri için farklılık göstermektedir. İşten ayrılma eğilimi ise cinsiyet, yaş, medeni durum ve idari görev değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu araştırma sonucunda işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler; İşyeri Nezaketsizliği, İşten Ayrılma Eğilimi, Korelasyon analizleri

¹ Bu çalışma 21-23 Ekim 2018 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri (SADAB) Sempozyumu'nda bildiri olarak sunulmuştur.

² İstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Öğretim Üyesi

³ İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi

The Relationship Between Workplace Disbelief and Displacement Tendency; A Research on Academic Staff

Abstract

Since it will provide a competitive advantage, it is important for the organizations to recruit the right and competent employees. Therefore, a serious cost is taken into account in recruitment processes. For this reason, they aim to ensure that employees have a strong relationship with the organization and that their tendency to quit is both psychologically and physically low. For these reasons, the tendency to quit as the first variable of the study was determined. Numerous organizational practices can be listed such as fair compensation of the organization, establishment of reward systems according to performance, providing organizational support, being fair and transparent in organizational career management. However, when the concepts that have been effective on the changing tendencies of the employees are examined, it is observed that the behaviors of the manager or his / her colleagues in the organization also have an effect on the tendency to leave. The ongoing variability of technology results in competition being inevitable and challenging; Rough words, attitudes and behaviors that employees show against each other are conceptualized as workplace indifference. These negative attitudes and behaviors exhibited by the employees negatively affect the performance of the organizations. As the second variable of the study was found to have a negative effect on the performance of the organization and its tendency to leave, the work was indifferent. In this study, the relation between the indifference of the workplace and the tendency to leave the workplace of the academic staff as a study model with high individual competition was investigated. In order to test the research model, the data obtained from 210 employees consisting of academic staff were examined through SPSS program, t test, ANOVA analysis, correlation and difference analysis. The perception of workplace indifference differs for the variables of gender, age, marital status and administrative duty. The tendency to quit is different according to gender, age, marital status and administrative duty. As a result of this study, it was determined that there was a positive significant relationship between the inconsistency of the workplace and the tendency to leave.

Key Words; Workplace Inactivity, Leaving Tendency, Correlation Analysis

1.Giriş

İşletmelerde rekabet avantajı sağlamanın bir unsuru olarak kaynak teorisine göre, kaynakların iktisadi ve verimli kullanılması gerekmektedir. İşletmeler maliyetlerini düşürme politikasıyla da rekabet avantajı sağlamak istemektedirler. İşletmelerde işgücünün de bir maliyet unsuru olduğu düşünüldüğünde, işgücünün temin edilmesiyle başlayan maliyet unsurları, oryantasyon, işe alışma, performansta istenilen seviyeyi yakalamak için eğitim ve kariyer olanakları sunma faaliyetleri ile devam etmektedir. Bu maliyet unsurları işgörenin elde tutulması, elde tutulmaması durumunda da ödenecek tazminatlar, işten ayrılanların işletmede çalışmaya devam

edenler üzerindeki bıraktığı geride kalanlar sendromunun yönetilmesi için gösterilen yönetim uygulamaları ile katlanarak artmaktadır. İşten ayrılma eğilimi kavramı bu bağlamda çalışmanın araştırma değişkeni olarak ele alınmıştır. Yönetim ve organizasyon yazınının örgütsel davranış literatürü ile olan organik bağı göz önünde bulundurulduğunda, işten ayrılma eğilimi üzerinde istenmeyen iş tutum ve davranışlarının etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle işten ayrılma eğilimi üzerinde örgütsel davranış yazınında az çalışma yapılmış olan işyeri nezaketsizliği kavramı ile ilişkisi incelenmiştir.

2. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

2.1. İşyeri Nezaketsizliği

Günümüzde gelişen teknolojiyle ortaya çıkan rekabet anlayışıyla birlikte örgütlerde çalışanların rekabet güdüsüyle birbirlerine daha az tahammül ettiği ve anlaşma konusunda daha fazla zorluk yaşadıkları görülmektedir (Leiter, 2013). Literatürde bir çok tanımı yapılmasına rağmen çoğunlukla işyeri nezaketsizliği, geçici bir durum değil devam eden, örgüt içinde olumsuz sonuçlara neden olan (Pearson ve Porath, 2005) bir durum olarak nitelendirilmektedir. Çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinde sergiledikleri olumsuz tutumları bireysel performanslarını negatif yönde etkilediği gibi örgütün verimliliğini de düşürmektedir. Örgütte çalışanların birbirlerine karşı yapmış olduğu İşyeri nezaketsizliği beraberinde birçok sorunu da doğurmaktadır.

Nezakete sözlük anlamı olarak başkalarına karşı saygılı davranma, özenli ve dikkatli olma anlamına gelmektedir. Nezaketsizlik ise, başkalarına karşı saygılı olmama, kaba davranma olarak ifade edilmiştir. İşletmelerde ise İşyeri nezaketsizliği çalışanların birbirlerine sergiledikleri kaba davranışlar, inciten sözler anlamına gelmektedir (Özkalp vd., 2012). Günümüz dünyasında işletmelerin sektördeki durumunu belirleyen rekabet ortamı çalışanların birbirlerine karşı olan davranışlarında olumsuz bir yol haritası çizmektedir. İşletmelerde nezaketsiz davranışların tekrarlanması ve sürekli hale gelmesi, çözümü imkansız olan başka sorunlara da neden olmaktadır (Hershcovis, 2010; Gkorezis vd., 2013; Meier ve Semmer, 2013). Yapılan araştırmalarda işyeri nezaketsizliğinin düşük yoğunlukta bir davranış olduğu belirlenmiştir (Leiter, 2013). Nezaketsizliği saldırganlıktan ayıran özelliği, suçlunun zarar verirken kasıtlı olmamasıdır (Andersson ve Pearson, 1999; Lim ve ark. 2008). Düşük yoğunlukta olduğu düşünölen bu davranışlar çalışan üzerinde olumsuz bazı duygulara neden olabileceği gibi kendisini de olumsuz anlamda etkileyebilir bu nedenle işyeri nezaketsizliğini düşük yoğunlukta ifade etmek çok doğru bir tanımlama olmayabilir. İş yerlerinde bu tür

davranışların zararsız olduğunun düşünülmesi ve bu tür davranışlara göz yumulması başka zarar veren davranış türlerine de yol gösterici olabilir (Shim, 2010).Yapılan araştırmalara göre işyerlerinde yapılan nezaketsiz davranışların belirli nedenleri vardır. Değişen ve gelişen koşulların; maddi ve manevi çıkarların çatışmasına ve çoğu zaman da olumsuz sonuçlar doğuran güç kazanma arzusuna neden olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yaşanan bu değişimlerin; kişilerarası ilişkileri olumsuz yönde etkilediği, bireylerin birbirlerine daha az saygı duyduğunu, örgütün çıkarlarından ziyade kişisel çıkarlarının ön planda tutulduğu ve birbirlerine nezaketsiz davranışlar sergilemekten çekinmediklerini ifade etmek mümkündür. Bireylerin çeşitli sebepler nedeniyle sergiledikleri; ilk etapta karşısındakine büyük bir zarar vermeyi amaçlamadıkları bu nezaketsiz davranışların zaman geçtikçe karşı taraf açısından bazı olumsuzluklar doğurması beklenmektedir (Kanten, 2014).

Bu olumsuzluklara neden olan nezaketsiz davranışlar şöyle sıralanabilir (Johnson ve Indvik, 2001; Martin ve Hine, 2005; Vickers, 2006: 75; Hershcovis, 2011; Trudel ve Reio, Jr., 2011):

- Çalışanların birbirlerine uygun olmayan mailler gönderilmesi,
- Çatışmaya yönlendiren kışkırtıcı söz ve eylemlerin olması,
- telefon konuşmalarının dinlenmesi gibi mahremiyet sınırlarının aşılması,
- Çalışanların birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarına karşı duyarsız kalması,
- Çalışma ortamında birbirlerini dikkate almamaları.

Yapılan araştırmalar işyeri nezaketsizliğinin yukarıda belirtilen davranışların tekrarlanması halinde bir salgın gibi işletme içinde yayılıp çoğalarak ilk olarak çalışanların bireysel performanslarını olumsuz etkilemesi sonrasında işletmenin verimliliğinin düşmesine neden olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla işyeri nezaketsizliği göz ardı edilecek bir davranış değildir. Bu tür davranışlar hızla gelişen iş dünyasında işletmeler tarafından önlenmeli ve engellenmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

2.2. İşten Ayrılma Eğilimi

İşletmeler için özellikle de maliyetleri artıran bir sonuç olması nedeniyle, dezavantaj sağlayan bir durum olarak, işten ayrılma eğilimi örgütsel psikolojide ve yönetim-organizasyon yazınında ilgi çeken bir konu olarak literatürde yerini almıştır. İşletmelerin işe alım, yerleştirme, eğitim, hataların telafisi, işten ayrılma sonrası ödenen tazminat ve ödemeler, işten çıkarmalar sonrası diğer çalışmaya devam edenlerin yaşayacağı geride kalanlar sendromunun etkisi gibi maliyetler

üzerinde doğrudan etkisi olan işten ayrılma eğiliminin nedenlerinin ve ilişkili olduğu değişkenlerin belirlenmesini zorunluluk haline getirmektedir.

İşten ayrılma eğiliminin birçok örgütsel davranış değişkeni ile ilişkisi bulunmaktadır; eğitim düzeyi ile işten ayrılma eğilimi pozitif, yaş ve kıdem ile negatif yönlü ilişki olduğu, aşırı iş yükü, düşük ücret, örgütsel maddi desteğin olmayışı, terfi imkanının olmaması ile işten ayrılma eğiliminin negatif yönlü ilişkili (Conklin ve Desselle, 2007: 3), ücret memnueğilimi ile işten ayrılma eğiliminin negatif yönlü ilişkili (Tekleab vd., 2005: 904), algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma eğiliminin pozitif yönlü ilişkili olduğu (Kim vd., 2012: 1250, Kang vd., 2015: 69) belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmalar işten ayrılma eğiliminin örgütler için öneminin altını bir kez daha çizmekte ve bu çalışmanın araştırma değişkeni olarak belirlenmesinde neden oluşturmaktadır.

Örgütsel amaçlara ulaşmada örgüte katkısı beklenildiği gibi ya da beklentinin üstünde olan çalışanların, işletmeden ayrılma isteği rekabet avantajı sağlayan insan kaynağının kaybı olarak işletmede olumsuz iş çıktılarına neden olmaktadır. Bireylerin işten ayrılma eğilimi göstermeleri, ait oldukları örgütün sektördeki başarısına, bireyin kendi başarılarının yeterlilik düzeyine ve gelecekte yer alabileceği olası pozisyonlarına bağlıdır (Hardy, 1987). İşten ayrılma eğilimi kavram olarak, kişilerin yer aldıkları örgütten ayrılma fikrine karşı sergilediği tutumu kapsamaktadır, yani bireyin işten ayrılmasının fiziksel olarak gerçektelemediği fakat psikolojik olarak bu fikri davranışa dönüştürmeye hazırlıklı olduğu anlamını taşımaktadır (Kassing vd., 2012: 241).

İşten ayrılma eğilimi birçok örgütsel davranış ve tutumla ilişkili olarak ele alınmakla birlikte, yazında işten ayrılma eğilimi en çok iş doyumunu ile ilişkisi ele alınmaktadır. İş doyumunu ve işten ayrılma eğilimi ilişkisine dayanan Mobley v.d.'nin (1979) geliştirdiği modele göre, iş doyumunu yüksek olduğunda birey işten ayrılma düşüncesine sahip olmayacak, iş doyumunu düşük olduğunda ise işten ayrılma sonrası ne durumda olacağını düşünerek, bu düşüncenin rasyonel olup olmadığını filtreleyerek karar verecektir (Mobley, vd., 1979). Çalışanlar yapmış oldukları katkılara örgüt tarafından eşit oranda bir karşılık gördüklerini düşünmediklerinde iş doyumları azaltacak ve performanslarını düşürme veya işi bırakma eğilimi göstermeye başlayacaklardır. (Mobley vd., 1979: 493-522)

Bireylerin örgüt dışında daha avantajlı fırsatlar elde ettiklerinde işten ayrılmama eğilimi sergileyeceği durumların neler olduğunu belirlemeye yönelik çalışmalarda, bireylerin işten ayrılma eğilimi göstermeme nedenlerini, çalışanın organizasyon ile gurur duyması, üst

yöneticisi ile uyumlu çalışıyor olması, adil ücretlendirme politikasının olması, itibarlı meslektaşlarla çalışma olanağı, meslektaş uyum ve desteği, yapılan işi anlamlı bulma olarak belirlenmiştir (Waldroop ve Butler, 2011)

3. Araştırmanın Metodolojisi

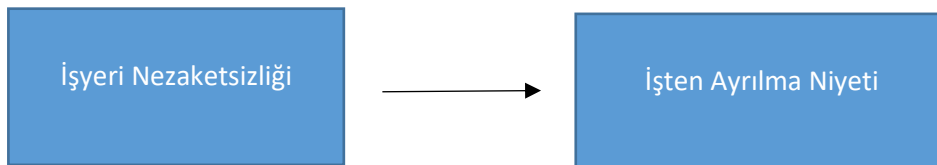
Araştırmanın kapsamı ve konusu, İstanbul'da faaliyet gösteren üniversitelerin akademik personelin işyeri nezaketsizliği algılarının işten ayrılma niyetleri ile ilişkisini belirlemek ve bu ilişki bağlamında akademik personelin örgütler tarafından elde tutulabilmesi için örgütsel ve yönetsel önerilerde bulunmak olarak belirlenmiştir.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt bulunmaya çalışılmıştır;

- a. Akademik personelin işten ayrılma niyet düzeyleri; cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, unvanları, işletmedeki kıdem gibi demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- b. Akademik personelin işyeri nezaketsizliği düzeyleri; cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, unvanları, işletmedeki kıdem gibi demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- c. Akademik personelin işyeri nezaketsizliği algısı ile işten ayrılma eğilimi arasında ilişki var mıdır? Bu ilişkinin yönü nedir?

Araştırma verilerinden elde edilen bulguların literatür ışığında yorumlanmasıyla akademik personelin işten ayrılma eğilimi üzerinde işyeri nezaketsizliğinin etkisi belirlenmiş ve yorumlanmıştır. Çalışma amacına ulaşmak için elde edilen veriler SPSS 20 Paket programı ile yorumlanabilir tablolara dönüştürülmüştür. İlişkisel tarama yapılmadan önce araştırmanın iki değişkeni arasındaki ilişkiyi yorumlamakta etkili olabileceği düşüncesiyle katılımcıların demografik özellikleri ele alınmıştır. Analizde araştırma modelini test etmek amacıyla 210 akademik personelden oluşan örneklemden elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla, t testi, ANOVA analizi, korelasyon ve fark analizleri aracılığıyla incelenmiştir. İşyeri nezaketsizliği algısı cinsiyet, yaş, medeni durum ve idari görev değişkenleri için farklılık göstermektedir. İşten ayrılma eğilimi ise cinsiyet, yaş, medeni durum ve idari görev değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu araştırma sonucunda işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırmanın alışma evrenini, İstanbul’da faaliyet gösteren üniversitelerde çalışan akademisyenlerden oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise, bu evren içinden rassal olarak çalışmaya katılan farklı nvanlardaki akademik kadroda yer alan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978; 410) tarafından geliştirilen 3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Eğilimi leği ile Blau ve Anderson’a ait olan 7 maddeli İşyeri Nezaketsizliği leği aracılığıyla akademik kadronun işyeri nezaketsizliği algısı ve işten ayrılma eğilimi ölçülmüştür. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiş olup Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi anketin geçerlilik ve güvenilirlik analizi işyeri nezaketsizliği için 0,86 işten ayrılma eğilimi için 0,74 olarak belirlenmiş olup, kabul edilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbah’s Alfa
İşyeri Nezaketsizliği	7	0,86
İşten Ayrılma Eğilimi	3	0,74

4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın konusu olan işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen ilişkinin yorumlanmasında katkısı olacağı dşnesiyle de demografik faktörlere göre işyeri nezaketsizliğini ve işten ayrılma eğilimi düzeylerini belirlemeye yönelik istatistik analizler yapılmıştır.

4.1. Demografik zelliklere Göre İş Doyumu

Demografik faktörlere göre analiz edildiğinde ankete katılan akademisyenlerin tanımlayıcı bilgileri aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de belirtildiği gibi katılımcıların %57’sini kadınlar, %48’ini 313 ve üstü yaş grubunda olanlar, %62’sini bekarlar, %71’ini idari görevi olmayanlar oluşturmaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Değişken Alt Başlıkları	Yüzde	Adet
Cinsiyet	Kadın	%57	120
	Erkek	%43	90
Yaş	20-25	%14	30
	26 -30	%38	80
	31 ve üstü	%48	100
Medeni Durum	Evli	%38	80
	Bekar	%62	130
İdari Görev	Var	%29	60
	Yok	%71	130

İşyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizinde Tablo 3’de görüldüğü gibi işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma eğilimi üzerinde 0,325 (r) etkili olduğu görülmektedir. Tablo 3’te belirtildiği gibi işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki vardır. İşyeri nezaketsizliği arttıkça işten ayrılma eğilimi de artmaktadır.

Tablo 3. İşyeri Nezaketsizliği ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisini Belirlemeye Yönelik Yapılan Korelasyon Analizi

	İşyeri Nezaketsizliği	İşten Ayrılma Eğilimi
İşyeri Nezaketsizliği	1	,325(r) ,000(p) 210(n)
İşten Ayrılma Eğilimi	,325(r) ,000(p) 210(n)	1

*P<0,05 **P<0,01

Elde edilen bu ilişkinin varlığının ardından işyeri nezaketsizliğinin demografik faktörlere göre düzeyinin belirlenmesinde cinsiyete göre, medeni hale göre ve idari göreve göre farklılıklar olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Tablo 4'te belirtildiği üzere, T testi sonuçlarına göre işyeri nezaketsizliği cinsiyete (t=0,745) göre, medeni hale (t=7,758) göre ve idari göreve (t=7,346) göre farklılık göstermektedir. Katılımcıların yaş aralığına göre farklılıklarını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonuçlarına göre yaş aralığına göre (F=7,562) farklılık göstermektedir.

Tablo 4. Demografik Değişkenlere Göre İşyeri Nezaketsizliğini Belirlemeye Yönelik Yapılan Fark Analizleri

DEğİŞKENLER	İşyeri Nezaketsizliği
Cinsiyet (T Testi)	Farklılık var P=0,007 P<0,05; t=0,745
Yaş (ANOVA)	Farklılık var P=0,000 P<0,01; F=7,562

Medeni Hal (T Testi)	Farklılık var P=0,000 P<0,01; t=7,758
İdari Görev (T Testi)	Farklılık var P=0,007 P<0,01; t=7,346

Elde edilen bu ilişkinin varlığının ardından işten ayrılma eğiliminin demografik faktörlere göre düzeyinin belirlenmesinde cinsiyete göre, medeni hale göre ve idari göreve göre farklılıklar olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Tablo 5'te belirtildiği üzere, T testi sonuçlarına göre işyeri nezaketsizliği cinsiyete ($t=0,723$) göre, medeni hale ($t=8,278$) göre ve idari göreve ($t=4,326$) göre farklılık göstermektedir. Katılımcıların yaş aralığına göre farklılıklarını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonuçlarına göre yaş aralığına göre ($F=7,628$) farklılık göstermektedir.

Tablo 5. Demografik Faktörlere Göre İşten Ayrılma Eğilimi Düzeyini Belirleyemeye Yönelik Fark Analizleri

DEĞİŞKENLER	İşten Ayrılma Eğilimi
Cinsiyet (T Testi)	Farklılık var P=0,007 P<0,05; t=0,723
Yaş (ANOVA)	Farklılık var P=0,000 P<0,01; F=7,628
Medeni Hal (T Testi)	Farklılık var P=0,000 P<0,01; t=8,278
İdari Görev (T Testi)	Farklılık var P=0,007 P<0,01; t=4,326

5. Sonuç Ve Öneriler

Bireysel olarak rekabetin yüksek olduğu bir çalışma modeli olarak akademik personelin işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi araştırmada incelenmiştir. İşyeri nezaketsizliği

algısı cinsiyet, yaş, medeni durum ve idari görev için farklılık göstermektedir. İşten ayrılma eğilimi de benzer şekilde cinsiyet, yaş, medeni duruma ve idari görev değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu araştırma sonucunda işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İşyeri nezaketsizliği algısındaki bir birimlik artış işten ayrılma eğilimi üzerinde 0,325 birimlik artış göstermekte olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle çalışanların işten ayrılma eğilimi göstermemeleri için işyeri nezaketsizliğini azaltacak nemler alınmalıdır. İşyeri nezaketsizliğini azaltacak nlemler; Kaynakların eşit ve adil dağıtımı, örgüt içinde etkili iletişim, örgütsel stresi azaltacak etkinlikler ve iş paylaşımları yapmak, rol atışmalarını engellemek olarak sıralanabilir.

Kaynaka

ANDERSSON, L. M., PEARSON C. M. 1999. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24:3, ss. 452-471.

CONKLİN, M. H., SHANE P. D. 2007. "Job Turnover Intentions Among Pharmacy Faculty", *American Journal of Pharmaceutical Education*, 71(4), ss.1-9.

HARDY, C.C., 1987. *The Blue Chip Investment Strategy: Quality, Value and Timing for Income Appreciation*, New York, F Watts.

HERSHCOVİS, M.S. 2010. Incivility, social undermining, bullying...oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*. 32, ss. 499-519.

KASSİNG, J., W., PİEMONTE N. M., GOMAN, C., CURTİS A. M. 2012. "Dissent Expression as an Indicator of Work Engagement and Intention to Leave", *Journal of Business Communication*, 49(3), ss. 237-253.

KİM, Y., KİM, S., YOO, J. 2012. "Travel Agency Employees' Career Commitment and Turnover Intention During the Recent Global Economic Crisis", *The Service Industries Journal*, 32(8), ss. 1247-1264.

LEİTER, M. 2013. *Analyzing and Theorizing the Dynamics of the Workplace Incivility Crisis*. New York: Springer Science.

MOBLEY, W. H., HOMER, S. O., HOLLİNGSWORTH, A. T. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, ss. 408-414.

ZKALP, E., AYDIN, U. TEKELİ, S. 2012. Sapkın rgtsel Davranışlar ve alışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri, imento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, ss.18-33.

- PEARSON, C.M., PORATH, C.L. 2005. On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for “Nice”? Think Again. *Academy of Management Executive*, 19(1), ss. 7- 18.
- WALDROOP, J. ve BUTLER, T. 2011. *Çalışanları Elde Tutmak*. (Çeviri: M. Inan). İstanbul: Optimist Yayınları.