

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL
SİNİZME YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Dilek ÖZDOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

TUNCELİ – 2022

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZME
YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Dilek ÖZDOĞAN
(20001125)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

TUNCELİ – 2022

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZME
YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Dilek ÖZDOĞAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Bu tez 20/05/2022 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oy birliği** ile kabul edilmiştir.

İmza	İmza	İmza
Doç. Dr. Atilla YÜCEL (Fırat Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN (Munzur Üniversitesi)	Dr. Öğr. Üyesi Zülkif YALÇIN (Munzur Üniversitesi)
BAŞKAN	DANIŞMAN	ÜYE

Bu tez, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

..../..../2022

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza

Dilek ÖZDOĞAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

TEŞEKKÜR

Öncelikle, çalışmamın başından sonuna dek benden desteğini esirgemeyen danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN'e,

Beni hem akademik hem de manevi anlamda daima motive eden, tıkanığım noktalarda ufkumu genişleterek bana her zaman farklı çözüm yolları gösteren, pek kıymetli ve saygıdeğer hocam Doç. Dr. Atilla YÜCEL'e,

Gerek tez yazım aşamasında gerek ise sosyal yaşantımda her zaman ve her koşulda yanımda olan, varlığını kalben ve tüm bilgi birikimleri ile hissettiren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN'e,

Ve tabii ki bu son derece zorlu süreçte hep yanımda olan aileme ve yakın çevreme, Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Dilek ÖZDOĞAN

TUNCELİ-2022

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	I
TEŞEKKÜR	II
İÇİNDEKİLER	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
SEMBOLLER LİSTESİ.....	IX
KISALTMALAR	X
ÖZET	XI
ABSTRACT.....	XII
1. GİRİŞ	1
2. MOBBING KAVRAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE TANIMI.....	2
2.1. Mobbing Kavramının Tarihsel Süreci	2
2.2. Mobbing Kavramı.....	3
2.2.1. Mobbingin türleri	7
2.2.1.1. Düşey (yukarıdan aşağıya doğru) mobbing.....	7
2.2.1.2. Yatay (eşit şartlarda çalışanlar arasında uygulanan) mobbing	8
2.2.1.3. Dikey (aşağıdan yukarıya doğru) mobbing	9
2.2.2. Mobbing sürecinde rol alanlar	9
2.2.2.1. Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, mobberler).....	10
2.2.2.2. Mobbing mağdurları (kurbanlar)	14
2.2.2.3. Mobbing İzleyicileri	17
2.2.3. Mobbingin ortaya çıkma nedenleri.....	18
2.2.3.1. Kişilik yapısından kaynaklanan nedenler	18
2.2.3.1.1. Saldırganın kişiliği ve psikolojik yapısından kaynaklı nedenler	18
2.2.3.1.2. Mağdurun kişiliği ve psikolojik yapısından kaynaklı nedenler	19
2.2.3.2. Örgüt yapısından kaynaklanan nedenler.....	20
2.2.4. Mobbingin sonuçları.....	21
2.2.4.1. Mağdur açısından sonuçları.....	21
2.2.4.2. Örgüt açısından sonuçlar	22
2.2.4.3. Toplum açısından sonuçlar	23
3. SİNİZM KAVRAMI	24
3.1. Sinizmin Tarihçesi ve Kavramı	24
3.2. Örgütsel Sinizm	25
3.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	28
3.3.1. Bireysel nedenler	29
3.3.1.1. Yaş faktörü	29
3.3.1.2. Cinsiyet faktörü	30
3.3.1.3. Medeni durum faktörü	30
3.3.1.4. Eğitim düzeyi faktörü	30
3.3.1.5. Hizmet süresi faktörü.....	31
3.3.1.6. Hiyerarşi faktörü.....	31
3.3.1.7. Gelir faktörü	31
3.3.2. Örgütsel nedenler	31
3.3.2.1. Örgütsel adalet.....	32

3.3.2.2. Örgütsel politika	33
3.3.2.3. Psikolojik sözleşme ihlali	34
3.3.2.4. Kişi-rol çatışması	34
3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	35
3.4.1. Bilişsel (inanç) boyutu.....	36
3.4.2. Duyuşsal (etkileyen) boyut.....	36
3.4.3. Davranışsal boyut	37
3.5. Örgütsel Sinizm Türleri	38
3.5.1. Kişilik/Genel sinizmi.....	38
3.5.2. Toplumsal/Kuramsal sinizm.....	39
3.5.3. Çalışan/İşgören sinizmi	39
3.5.4. İş/Meslek sinizmi	40
3.5.5. Örgütsel değişim sinizmi.....	40
3.6. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	41
3.6.1. Beklenti kuramı	41
3.6.2. Atfetme kuramı.....	43
3.6.3. Sosyal değişim/Mübadele kuramı	43
3.6.4. Tutum kuramı	44
3.6.5. Duygusal olaylar kuramı	44
3.6.6. Sosyal güdülenme kuramı	45
3.7. Örgütsel Sinizmin Önemi	45
3.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	47
3.8.1. Bireysel sonuçları	47
3.8.2. Örgütsel sonuçları.....	48
4. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİ	49
5. ARAŞTIRMANIN TASARIMI	51
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
5.2. Araştırmanın Varsayımları	52
5.3. Araştırmanın Kısıtları	52
5.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	53
5.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	54
5.6. Veri Toplama Yöntemleri ve Kullanılan Ölçekler	57
5.7. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi	58
6. BULGULAR	60
6.1. Demografik Karakteristikler İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları	60
6.2. Araştırmada Kullanılan Verilere Yönelik Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri.....	61
6.3. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerine Katılım Düzeyleri	67
6.4. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki Farklılıklar.....	70
6.4.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılıklar	70
6.4.2. Medeni durum değişkenine göre farklılıklar	72
6.4.3. Yaş değişkenine göre farklılıklar	74
6.4.4. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılıklar	78
6.4.5. Görev değişkenine göre farklılıklar.....	81
6.4.6. Toplam hizmet süresi değişkenine göre farklılıklar	84
6.4.7. Mevcut kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre farklılıklar.....	87
6.5. Mobbing Ölçeği İle Örgütsel Sinizm Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	90

6.6. Mobbing Ölçeği İle Örgütsel Sinizm Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları	93
6.7. Hipotezlerin Testi	95
7. TARTIŞMA	97
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
9. KAYNAKÇA.....	105
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Örgütsel adaletin belirleyicileri	32
Şekil 3.2. Tutum süreçleri.....	35
Şekil 3.3. Tutum ve bileşenleri.....	37
Şekil 3.4. Vroom'un beklenti kuramı	42
Şekil 5.1. Araştırma Modeli	54



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2.1. Mobbingi ifade etmek için kullanılan kavramlar ve tanımlamalar	6
Tablo 2.2. Mobbing uygulayanlar ve mobbinge maruz kalanların genel özellikleri	17
Tablo 2.3. Mobbingin mağdurlar üzerindeki bazı etkileri	22
Tablo 2.4. Mobbingin psikolojik ve ekonomik açıdan ödetmiş olduğu bedeller	23
Tablo 3.1. Örgütsel sinizmin kronolojik tanımlamaları	27
Tablo 3.2. Morrison ve Robinson'un açılım yapmış olduğu ihlal modeli	34
Tablo 3.3. Sinizm çeşitleri.....	38
Tablo 3.4. Örgütsel değişim konusunda sinizmi yönetme ve negatif eğilimleri en aza indirme stratejileri	41
Tablo 3.5. Tutumun gelişiminde etkili olan iletişim faktörleri	44
Tablo 4.1. Mobbing ve örgütsel sinizmin birey ve örgütlere yönelik ortak etkileri	50
Tablo 6.1. Katılım sağlayan sağlık çalışanlarının demografik karakteristiklerine ait bulgular	60
Tablo 6.2. Mobbing için kullanılan ölçeğe ait güvenirlik bulguları.....	63
Tablo 6.3. Örgütsel sinizmi ölçmeye yarayan ölçeğin güvenirlik bulguları	64
Tablo 6.4. Mobbing ölçeği soru listesinin faktör analizi değerleri	66
Tablo 6.5. Örgütsel sinizm ölçeği soru listesi faktör analiz değerleri.....	67
Tablo 6.6. Ölçeğin derecelendirme ve puan aralıkları	68
Tablo 6.7. Sağlık çalışanlarının mobbing ölçeği kapsamında katılım düzeyleri	68
Tablo 6.8. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeği kapsamında katılım düzeyleri	69
Tablo 6.9. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının cinsiyetlerine göre farklılıkları	70
Tablo 6.10. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının cinsiyetlerine göre farklılıkları	72
Tablo 6.11. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılıkları	73
Tablo 6.12. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılıkları.....	74
Tablo 6.13. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının yaşlarına göre farklılıkları	75

Tablo 6.14. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının yaşlarına göre farklılıkları	77
Tablo 6.15. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılıkları	78
Tablo 6.16. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılıkları	80
Tablo 6.17. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının görevlerine göre farklılıkları	81
Tablo 6.18. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının görevlerine göre farklılıkları	83
Tablo 6.19. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının toplam hizmet sürelerine göre farklılıkları	84
Tablo 6.20. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının toplam hizmet sürelerine göre farklılıkları	86
Tablo 6.21. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının mevcut kurumdaki hizmet sürelerine göre farklılıkları	87
Tablo 6.22. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının mevcut kurumdaki hizmet sürelerine göre farklılıkları.....	89
Tablo 6.23. Mobbing ile örgütsel sinizm ölçekleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları.....	91
Tablo 6.24. Mobbing ile örgütsel sinizm ölçekleri arasındaki lineer regresyon sonuçları.....	93
Tablo 6.25. Mobbing ölçeği alt boyutları ile örgütsel sinizm ölçeği arasındaki lineer regresyon sonuçları	94
Tablo 6.26. Hipotezlerin kabul/ret durumları	95

SEMBOLLER LİSTESİ

%	: Yüzde
α	: Cronbach's Alpha Katsayısı
f	: Frekans Değeri
h	: Hipotez
n	: Sayı
p	: Anlamlılık Düzeyi
r	: Korelasyon Katsayısı
ss	: Standart Sapma
$\bar{x}$	: Ortalama
sd	: Serbestlik Derecesi
β	: Beta

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Akt.	: Aktaran
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
BBC	: British Broadcasting Corporation
E-Anket	: Elektronik Anket
KMO	: Kaiser- Meyer- Olkin
LIPT	: Leymann's Inventory of Psychological Terror
LSD	: Least Significant Difference
MÖ	: Milattan Önce
SPSS	: Statistical Package for Social Science for Windows
TV	: Televizyon
URL	: Uniform Resource Loader
vb.	: Ve benzeri
ve ark.	: Ve arkadaşları
vs.	: Vesaire

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de bir kamu hastanesinde görev yapan 624 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının oluşturduğu evren sayısı dikkate alındığında %5’lik hata payı ve %95’lik güvenilirlik seviyesi ile araştırmanın örneklemini 238 kişiden oluşmuştur. Araştırma için ilgili kurumdaki tüm sağlık çalışanları dâhil edilmiştir. Sağlık çalışanlarından veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Anketlerin uygulanabilmesi için de kamu hastanesinin bulunduğu İl Sağlık Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. İl Sağlık Müdürlüğündeki komisyonun aldığı karar, sağlık çalışanlarına anketlerin e-anket şeklinde uygulanması ve araştırmanın yapıldığı sağlık kurumunun isminin sözlü veya yazılı bir şekilde zikredilmemesi yönünde olduğundan dolayı bu doğrultuda hareket edilmiştir. Bu bağlamda hazırlanan anketler elektronik ortamda kurumdaki sağlık çalışanlarına gönüllü katılımları esas alınmak kaydı ile sunulmuştur. Araştırmada sağlık çalışanlarına Heinz Leymann’ın 1990’lı yılların başında geliştirdiği 45 mobbing (psikolojik şiddet) davranışını kapsayan ve LIPT (Leymann’s Inventory of Psychological Terror) adını taşıyan ölçek ile Pamela Brandes’in 1997’de tanımladığı ve üç alt başlıkta (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) toplam on dört maddeden oluşan, “Örgütsel Sinizm” ölçeği uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre sağlık çalışanlarının “Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı, doğru yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing algıları ile örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiki bağlamda anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Katılımcılarının sağlık çalışanlarının oluşturduğu araştırmada örgütsel sinizm algıları ile mobbing ölçeği alt boyutları arasında da istatistiki bağlamda anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Sinizm, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

Examination of The Relationship Between The Perceptions of Healthcare Professionals of Mobbing And Organizational Cynicism

The aim of this study is examine the relationships between the perceptions of health workers towards mobbing and organizational cynicism. The population of the research consists of 624 healthcare professionals working in a public hospital in Turkey. Considering the number of universe created by healthcare professionals, the sample of the study consisted of 238 people, with a 5% margin of error and a 95% reliability level. All healthcare professionals in the relevant institution were included for the study. Questionnaire technique was used to collect data from healthcare workers. We obtained the necessary permissions from the Provincial Health Directorate, where the public hospital is located, in order to conduct the surveys. The decision taken by the commission in the Provincial Health Directorate is to apply the questionnaires to health workers in the form of e-surveys and not to mention the name of the health institution where the research was conducted, verbally or in writing. That is why it has been moved in this direction. The questionnaires prepared in this context were presented to the health workers in the institution in electronic environment, on the basis of their voluntary participation. In the study, the scale called LIPT (Leymann's Inventory of Psychological Terror), which covers 45 mobbing (psychological violence) behaviors developed by Heinz Leymann in the early 1990s, and three sub-titles (cognitive, affective, behavioral) The Organizational Cynicism scale, consisting of a total of fourteen items was applied. The data obtained from the study showed that there is a statistically significant, direct and moderate relationship between the perceptions of "Mobbing" and "Organizational Cynicism" of healthcare professionals. It was found statistically significant relationships between the mobbing perceptions of health workers and the sub-dimensions of the organizational cynicism scale. In the study, whose participants were health professionals, statistically significant relationships were found between organizational cynicism perceptions and mobbing scale sub-dimensions.

Keywords: Mobbing, Organizational Cynicism, Healthcare Professionals

1. GİRİŞ

Örgütlerin, sürekli olan değişimlere ayak uydurabilme çabasında ezelden beri en çok etkilenen şüphesiz ki insanoğludur. Globalleşen dünyada insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve kendi çıkarlarını muhafaza edebilmek amacıyla devinim halinde olan örgütler bir yandan da örgütün devamlılığını tehlikeye atan mobbing ve sinizm olguları ile mücadele etmektedirler.

Günümüz örgüt yaşantısında yöneticiler ile çalışanların birbirlerine yönelik bazen nedenli bazen de nedensiz olarak psikolojik yönlü şiddet eylemlerinde bulundukları görülmektedir. Böylesi bir ortamda çalışan veya muhtelif sebeplerle çalışmak zorunda kalan bireyin örgüte karşı negatif tutumlar geliştirmesi kaçınılmaz olmaktadır. Sinik davranışlar olarak da adlandırılan negatif tutumlar ile mobbing olgusu, örgütü tehlikeye atan iki önemli olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olgular çalışanın psikolojik sorunlar yaşamasına neden olduğu gibi çalışanların performanslarını da doğrudan etkileyerek verimliliklerinin düşmesine ve örgütün devamlılığının tehlikeye girmesine neden olmaktadır.

Günlük yaşantımızda olduğu gibi bütün sektörlerde varlığını hissettiren stres vakıası sağlık sektöründe daha fazla etkisini hissettirmektedir. Sağlık sektöründe en önemli girdi ve çıktı insan sağlığı olduğundan dolayı stres olgusu çalışanlar üzerinde daha yoğun bir şekilde görülmektedir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarında mobbing ve sinik tutumların görülme olasılığı diğer sektörlerle oranla daha fazladır. Sağlık kurumlarında mobbing eylemlerinin varlığı ve sağlık çalışanlarının buna maruz kalarak kuruma karşı negatif yönlü tutumlar geliştirmesi insan hayatını doğrudan etkileyeceği için önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın kapsamı dâhilinde “mobbing” ve “örgütsel sinizm” kavramlarının kuramsal temelleri belirli kıstaslar dâhilinde açıklanacaktır. Daha sonra araştırmanın metodoloji kısmına değinilecektir. En son bölümde ise sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişki incelenerek ulaşılan verilere binaen bazı önerilerde bulunulacaktır.

2. MOBBING KAVRAMININ TARİHSEL SÜRECİ VE TANIMI

2.1. Mobbing Kavramının Tarihsel Süreci

Mobbing olgusu kavramsal açıdan ilk olarak, Avusturyalı bilim ve etoloji uzmanı olan Konrad Zacharias Lorenz (1903-1989) tarafından 1960’larda kullanılmıştır. Konrad Zacharias Lorenz, bilim dünyasında hayvanların davranışlarını inceleyen etoloji uzmanı olarak bilinmektedir. Lorenz’in yazına kazandırmış olduğu mobbing kavramına ilk olarak “On Aggression (Saldırganlık Üzerine)” adlı kitabında değindiği bilinmektedir. Mobbing kavramını ise hayvanlar üzerinde yapmış olduğu bir incelemede küçük hayvan guruplarının kendilerini savunmak için tek olan büyük bir hayvanı kaçırmak maksadıyla düzenledikleri hücumu fark ettiğinde geliştirmiştir. Buradaki küçük hayvan grupları ve tek olan büyük hayvandan kasıt; bir grup kaz ile tilkidir (Davenport ve ark., 2003).

Lorenz’in mobbing kavramı kullanımından sonra İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann (1931-2003) ise bu kavramı geliştirerek kullanmaya devam etmiştir. Heinemann mobbing kavramını hayvanların davranışlarını açıklayan bir kavram olmaktan çıkararak insanları merkeze alacak şekilde kullanmanın doğruluğunu savunmuştur. Heinemann özellikle çocukların sınıf içerisindeki davranışlarını gözlemleyerek akranların birbirlerine karşı ne şekilde yıldırıcı, zorba davranışlarda bulunabilecekleri durumunu açıklamak için mobbing kavramını kullanmıştır. Heinemann yapmış olduğu araştırma neticesinde, bu gibi durumlarda önlem alınmazsa şiddet mağduru olan çocuğun psikolojik açıdan zarar göreceğini hatta bu olumsuzluklara maruz kalınmasının intihara varacak kadar ileri boyutlara taşınabileceğini belirtmiştir (Leymann, 1996).

1976 senesinde ise iş yeri zorbalığı bağlamındaki mobbing kavramını, Amerikalı bir psikiyatrist olan Carroll M. Brodsky (1922-2014) “The Harassed Worker (Taciz Edilen İşçi)” adlı kitabında ele alarak bu kavrama açıklık getirmeye çalışmıştır (Bayat ve Baykal, 2015).

1980’li yıllarda ise psikolog olan Heinz Leymann (1932-1999) mobbing kavramını iş yeri açısından ele alarak bazı davranışların etik kurallar çerçevesi dışında olduğunu, sergilenen ve uygulanan psikolojik baskıların soruna yol açtığını ve bu baskılar devam ettiği takdirde sorunların gittikçe büyüyerek daha devasa sorunlara yol açacağını belirtmiştir (Davenport ve ark., 2003).

1988 yılında gazeteci ve BBC (British Broadcasting Corporation) yayıncısı olan Andrea Caroline Adams (1946-1995), bu konuya yönelik bir film çekerek mobbing kavramını TV (Televizyon) programı aracılığı ile kamuoyuna taşımıştır. Yapmış olduğu bu çalışmanın ardından 1992 senesinde “Bullying at Work: How to Confront and Overcome It”, yani *iş yeri zorbalığı* içerikli olan kitabı yayınlamıştır ve 1997 yılında ise mobbinge uğrayanları korumak, insanları bu yönde bilinçlendirmek ve organize etmek amaçlı vakıf kurmuştur (Bozancır, 2019).

1990’lı yıllarda mobbing olgusu liderlerin de dikkatini çekmeye başlamıştır. Bu bağlamda gerekli yasal düzenlemelerin yapılması için girişimde bulunulmuştur. Mobbing üzerine araştırmalar artmış ve çoğu iş yeri bu durum üzerinde çalışmalara başlamıştır. Psikolojik şiddet yüzünden özellikle İsviçre ile Fransa ülkeleri başta olmak üzere intihar vakalarının artması üzerine birçok Avrupa Birliği (AB) üyesi olan ülkeler bu durumu ciddiye almaya başlamış ve gerekli önlemlerin alınması için alarma geçmişlerdir (Akgeyik ve ark., 2007).

Ezelden beri var olan mobbing vakiasının ise Türkiye’de 2000’li yıllarda gündeme geldiği görülmektedir ve mobbinge yönelik çalışmaların daha çok akademik düzeyden ibaret kaldığı da belirtilmektedir (Palaz ve ark., 2008).

2000 yıllarından itibaren Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD; *United States of America, USA*) ise mobbing konulu konferanslar düzenlenerek bu olguya karşı politikalar oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca internet üzerinden de bu konuyla ilgili web siteleri kurularak kamuoyu bilinçlendirilmeye çalışılmıştır (Gökçe, 2008).

2.2. Mobbing Kavramı

Mobbing olgusunun İngilizce literatürdeki “mob” kökünden geldiği belirtilmektedir. “Mob” kökü anlamsal olarak İngilizce’de; *rahatsız edici davranışlarda bulunmak, ahlaki ve etik kurallara aykırı davranılarak şiddet uygulamak, avam hareketler sergileyerek insan haklarına saldırıda bulunmak* gibi anlamlara gelmektedir. Kelime bazında sözlükteki anlam karşılığına bakıldığı zaman ise *topluluk, zorba, çete, serseri grubu, ayaktakımı* gibi anlamlara tekabül ettiği görülmektedir (Gökçe, 2008). Mobbing kavramının kökeninin ise esas olarak Eski Latince’de; “*Mobile Vulgus*”a dayandığı bilinmektedir (Morris, 1969).

Mobbing, kavram bazında net olarak literatürde karşılığını bulamamış olsa da; “iş yerlerinde sergilenen zorbalık”, “psikolojik içerikli taciz”, “insan psikolojisine yönelik saldırılar”, “psikolojik terörizm” , “çalışma yaşantısında istenilmeyen davranışların gösterimi”, “psikolojik şiddet” vb. manalara geldiği alanyazında genel kabul görmektedir. Bu kavramlar birbirlerinin yerine kullanılabilmekte ve hepsi aynı olguyu işaret etmektedir (Bozancır, 2019). Gerekli incelemeler yapıldığı zaman bu kavramların çalışma yaşantısında pek de yeni sayılmadığı fakat fazla önemsenmemiş oldukları da gözlemlenmektedir. Çalışanlara yönelik yapılan tüm bu davranışların olumsuzluklar içerdiği ve şahısları mental açıdan şiddete maruz bıraktığı için “psikolojik şiddet” kelimesi ile daha fazla iç içe olduğu gözlenmekte ve mobbing ile bütünleşik bir anlam kazanmış olduğu belirtilmektedir (Yücetürk, 2005). Ayrıca çalışanlara yönelik uygulanan zorba, kaba vb. davranışlara çalışma ikliminde daha yoğun bir şekilde rastlanabildiğinden “psikolojik şiddet” kullanımının yanında “iş yeri zorbalığı” kullanımının da yoğunluğuna sıkça rastlanmaktadır (Kuşçu, 2011).

Çalışma atmosferini bozucu etkiye sahip olan mobbing sorununu ele alan birçok tanımlama ve çalışma yapılmıştır. Çözüme kavuşturulmadığı sürece bir hayli olumsuz sonuç doğurabilecek olan bu durumla alakalı yapılan çalışmalar giderek artış göstermekte ve disiplinlerarası alana konu olarak araştırmaların temelini oluşturmaktadır (Aydın ve ark., 2007).

Bilim insanlarının araştırmalarına konu edindiği mobbing kavramı ile alakalı günümüze kadar pek çok farklı tanımlamalarda bulunulmuştur. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekildedir:

Zapf (1999) mobbing kavramını; *çalışan kişilerin iş yerinde maruz bırakıldıkları olumsuzluklar neticesinde yaşamış oldukları bir tür stres* olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda bu olguya mobbing denilebilmesi için de; *belirli bir kişinin hedef alınarak, bu olumsuz davranışların belirli aralıklarla sistematik bir şekilde uygulanıyor olması gerektiğinin altını çizmektedir.*

Thylefors 1987 yılında yapmış olduğu çalışmasında mobbingi; *çalışma ortamında bir veya birden fazla kişinin, belirli bir zaman aralığını kapsayacak biçimde şahıs veya bir grup tarafından sergilenen olumsuz içerikli eylemleri ile karşı karşıya kalması* şeklinde açıklamıştır.

Clarke’a (2002) göre ise mobbing; *mevcut olan gücün karşısındaki kişiye yönelik ısrarla kötüye kullanılarak, bireyin kendisini değersiz hissetmesine neden olan tutumlar* olarak belirtilmektedir.

Vandekerckhove ve Commers (2003) ise mobbing kavramını; *kurum kültürünü menfi yönde etkileyecek davranışların sergilenerek, işgörenlerin psikolojilerinin bozulmasına neden olan olumsuz içerikli eylemlerde bulunulması* şeklinde tarif etmişlerdir.

Gerekli araştırmalar yapıldığında mobbing kavramı üzerine birçok araştırmacının farklı tanımlamalarda bulunduğu görülmektedir. Mobbingi ifade etmek için kullanılan kavramlar ve bunlarla ilgili yapılmış olan tanımlamalar tablo 2.1.’de aşağıdaki gibi gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Mobbingi ifade etmek için kullanılan kavramlar ve tanımlamalar

Yazar	Kavram	Tanımlama
Brodsky (1976)	“Taciz (Harassment)”	Bireyin psikolojik açıdan yıpranmasını sağlamak amacıyla dikkat çekici davranışlarda bulunarak belirli periyotlarda uygulanan girişimlerde bulunmak.
Wilson (1991)	“İş Yeri Travması (Workplace Trauma)”	Personelin kendisinden daha üst konumda bulunan yöneticisinin/amirinin, bilerek ve isteyerek kasti olarak uyguladığı davranışlar neticesinde şahsın kişiliğinin zarar görmesi.
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994)	“İş Yeri Tacizi (Workplace Harassment), Saldırganlık (Aggression)”	Savunmasız olan bireye psikolojik açıdan zarar vermek maksatlı yapılan ve belirli aralıklarla tekrar edilen davranışlar.
Leymann (1996)	“Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz (Psychological Harassment at Work)”	Bir kişinin veya bir grubun, tek bir kişiye yönelik, sistematik şekilde (haftada en az bir defa ve altı ay boyunca süregelmesi) tekrarlanarak etik dışı davranışların uygulanması.
Hoel ve Cooper (2000)	“İş Yeri Zorbalığı (Workplace Bullying)”	Çalışma ortamında bir veya birden fazla kişinin devamlı olarak kötü niyetli davranışlarla yüz yüze gelmesi.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003)	“İş Yerinde Zorbalık (Bullying at Work)”	Bir kişiyi psikolojik açıdan taciz ederek rahatsız etmek ve bu kişinin işini verimli bir biçimde yerine getiremeyerek çalışma ortamında dışlanmasını sağlamak niyetiyle sergilenen davranışlardır ve bu davranışlar belirli dönemlerde tekrar ediyordur olmalıdır. Taraflar eşit statüde değildir.
Vartia (2003)	“İş Yeri Zorbalığı (Workplace Bullying)”	Çalışanın eşit koşulda olduğu iş arkadaşı, kendisinden daha üstte veya alt kademede olan çalışma arkadaşı veya arkadaşları tarafından kötü niyetli davranışlarla karşı karşıya kalması durumu.
Keashly ve Jagatic (2003)	“İş Yeri Zorbalığı (Workplace Bullying) Duygusal Taciz (Emotional Abuse)”	İş yeri atmosferini olumsuz yönde etkileyen ve çalışanı psikolojik açıdan çökerten, sözlü olabileceği gibi sözlü olmayan davranışları da içeren eylemler.
Namie ve Namie (2000)	“İş Yeri Zorbalığı (Workplace Bullying)”	Mobbingi uygulayacak olan kişilerin hedefi haline gelmiş olan kişinin ruhsal açıdan sağlığını bozacak olan davranışlar.
Salin (2005)	“İş Yeri Zorbalığı (Workplace Bullying)”	Daha çok sindirilmiş, pasif kişiliğe sahip olanlara yönelik uygulanan olumsuz davranışlar.

Kaynak: Bozancır, 2019: 12.

Mobbing olgusu konusunda yapılmış olan çeşitli tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi ortada bu durumun olması için insana yönelik gerçekleştirilen art niyetli eylemlerin iş yaşantısı içerisinde oluşum göstermesi, belirli periyodik aralıklarla ve sistematik bir şekilde tekrarlanıyor olması gerekmektedir (Bozancır, 2019).

2.2.1. Mobbingin türleri

Mobbinge sebebiyet verenler ile mobbinge maruz kalanlar arasındaki prosesler üç farklı şekilde gösterim sağlamaktadır (Tınaz, 2008):

- Düşey (Yukarıdan Aşağıya Doğru) Mobbing
- Yatay (Eşit Şartlarda Çalışanlar Arasında Uygulanan) Mobbing
- Dikey (Aşağıdan Yukarıya Doğru) Mobbing

2.2.1.1. Düşey (yukarıdan aşağıya doğru) mobbing

İş yaşantısında belki de en çok görülen mobbing türlerindendir. Buradaki şiddet, yöneticilerden direkt bir şekilde çalışanlara yönelik olmaktadır. Yöneticiler, bulundukları konumdan almış oldukları gücü kötüye kullanarak işgörenlere yönelik şiddet, yıldırma içerikli politikalar uygulayabilmektedirler. Yönetici vasfındaki bu kişilerin kendilerine tanımlanmış olan hakları suistimal ederek çalışanlarına karşı mobbing uygulamalarındaki nedenler ise değişkenlik göstermektedir. Böylesi yıkıcı faaliyetlere yöneticiler tarafından çalışanları sindirmek, performanslarının düşmesine neden olarak işten ayrılmalarını sağlayabilmek amacıyla başvurulabilmektedir (Hirigoyen, 2000).

Düşey mobbing olarak adlandırılan bu olguya birçok değişken neden olmaktadır. Bu değişkenlik gösteren durumları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Kaymakçı, 2008'den akt., Ayduğan, 2012):

- Yönetici için tehlike teşkil eden verimli bir çalışanın olması,
- Diktacı bir strateji izlemek isteyen yöneticinin varlığı,
- Mobbinge maruz kalan çalışanın yöneticisinin nezdinde itici bulunması,
- Çalışanın yöneticisine göre daha dinamik, yenilikçi ve modern olması,
- Çalışan ile yöneticinin inanç yapısının çatışıyor olması,
- Kendisinden yaş olarak büyük ve çalışma hayatı açısından daha tecrübeli personel olması,
- Yöneticinin kıdem olarak kendisinden daha alt kademede olanlar üzerinde hüküm kurmaya çalışması,

- Siyasi fikirler ve tercihlerin birbirlerinden farklılık arz ediyor olması.

Belirtilmiş olan değişkenlere dikkat edildiğinde yöneticinin çalışanlara yönelik bulunduğu psikolojik şiddetin nedeninin sadece kişisel ve karakteristik özelliklerinden kaynaklanmadığı görülmektedir. Unutmamak gerekir ki yöneticilerin bu eylemlerinin altında konumu ve çıkarlarını korumak niyetleri daha ağır basmaktadır (Tınaz, 2006).

2.2.1.2. Yatay (eşit şartlarda çalışanlar arasında uygulanan) mobbing

Yatay mobbinge günümüzde *fonksiyonel mobbing* de denilmektedir (Altınbaş, 2019).

Yatay mobbing türünde, mobbingi uygulayanlar ile mobbinge maruz kalanlar eşit konumdadır. Çalışma ortamında, çalışanların çalışma arkadaşlarına yönelik eylemleri ile yönetici konumunda bulunanlarının kendi aralarında uygulamakta oldukları şiddeti ifade etmektedir (Altınbaş, 2019).

Yatay mobbingin en bilindik sebepleri şu şekilde belirtilebilir (Tınaz, 2008):

- İş yaşamında, çalışanlar arasında ister istemez bir rekabet ortamı oluşmaktadır. Burada çalışanlar birbirleri ile yarış halindedirler ve birbirlerini ekarte etmek için mobbinge başvurmaktadırlar.
- İşgörenlerin dini, siyasi ve sosyal yaşantılarının çakışması durumu da psikolojik şiddetle sonuçlanmaktadır.
- Yöneticiler tarafından hak etmedikleri halde diğer çalışanlara nazaran kayırılanlara karşı cephe oluşturulmakta ve bu kişi mobbinge uğramaktadır.
- Kendince çıkarımlarda bulunarak çalışma arkadaşını dışlamak da mobbinge sebebiyet vermektedir.

Yatay mobbing kanıtlanabilirlik açısından diğer mobbing türlerine göre daha zordur. Mobbingi uygulayanlara göre bu durum kendilerince her ne kadar pozitif bir olgu olarak kabul edilse de sergilenen psikolojik şiddet birçok olumsuz sonuç doğurabilmekte ve kıskançlık, rekabet, mevcut konumlarını garanti altına almak gibi nedenlerle gerçekleşebilmektedir. Bunlar da menfi sonuçlar doğurarak kişiler arası çatışmalara, çalışanların psikolojik sorunlar yaşamalarına ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir (Öztürk, 2019).

2.2.1.3. Dikey (aşağıdan yukarıya doğru) mobbing

Aşağıdan yukarı doğru olan mobbingte çalışan kesimden yöneticilerine doğru bir eylem söz konusudur. Bu tip mobbing, özellikle çalışanlar tarafından yöneticilerinin yetkisinin sorgulandığı zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Böylece çalışanlar birlik olarak üstlerine yönelik mobbing uygulamaktadırlar (Atman, 2012).

Günümüzde bu mobbing türü diğer türlere oranla daha az gerçekleşiyor olmasına rağmen önemli sonuçlar doğurabilmekte ve çalışanlar tek başlarına yetersiz olduklarını düşündüklerinden dolayı kendi aralarında birleşerek bu şekilde bir mobbing uygulamaktadırlar. Sergilemiş oldukları bu davranışları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Zaza, 2021):

- Üstleri tarafından verilmiş olan işleri bilinçli olarak zamanında yetiştirmemek,
- Ürünleri kasıtlı olarak hatalı üretmek,
- İş performanslarını toplu bir şekilde düşürerek iş yavaşlatmak,
- Güdülenmenin azalmasına neden olmak,
- İş yerindeki kıdemlilere saygı duymamak.

Mobbing uygulayan saldırganlar, üstlerini küçük duruma düşürmek maksatlı onlara verilmiş olan hiçbir görevi bilinçli olarak yerine getirmezler veya bilerek ve isteyerek yanlışlıklara sebebiyet vererek üstleri hakkında asılsız iddialarda bulunabilirler (Tınaz, 2011).

Dikey mobbingte işgörenler yöneticilerine karşı katı davranışlar sergilemektedirler. Vurdumduymaz tavırlar sergileyerek yöneticinin kendisini yetersiz hissetmesini sağlamak amaçlanarak, üstlerine yönelik yıldırma politikası uygulamaktadırlar.

2.2.2. Mobbing sürecinde rol alanlar

Mobbing olgusu günümüzde hemen hemen her iş yerinde yaşanan bir sorun haline gelmiştir. Psikolojik şiddet olgusuna mahal veren ve bu süreçte rol alan taraflar ise üçe ayrılmaktadır (Tınaz, 2008):

- Mobbing uygulayanlar (Saldırganlar, Mobberlar)
- Mobbing mağdurları (Kurbanlar)
- Mobbing izleyicileri

2.2.2.1. Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, mobberler)

Saldırganların mobbinge başvurmaları için kendilerince haklı olduklarını sandıkları ve arkasına sığındıkları birçok gerekçeleri bulunmaktadır.

Mobbing uygulayanlar bulundukları konumu garanti altına alabilmek için korkularını ve endişelerini yok etmek adına çareyi bir başkasına psikolojik şiddet uygulamakta bulmaktadırlar (Leymann, 1996). Leymann'ın 1996'da yayımlanan çalışmasında, mobbing uygulayıcılarının kendilerinde görmüş oldukları eksiklikleri giderebilmek için psikolojik şiddete başvurdıkları belirtilmektedir. Bazı bilim uzmanlarının yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre ise mobbing uygulayan kişilerin psikolojik sorunlarının olduğu da söylenmektedir (Tetik, 2010).

Mobbing uygulayan şahısları belirli bir kişilik tiplmesine sokmak ise pek doğru olmamakla beraber sergilemiş oldukları şiddetin içeriğine bakarak kişilikleri hakkında az çok bilgi sahibi olunabilmektedir.

Gerekli alanyazın incelemeleri yapıldığı zaman, görülen bu tiplmelerin aşağıdaki başlıklar altında toplandığı sonucuna ulaşılmaktadır (Tınaz, 2011):

- **Narsist Mobbingciler/Mobberler**

Sosyal yaşantımızda kendini diğer insanlardan daha mükemmel ve biricik olduğuna inandırmış birçok insanla karşılaşabilmekteyiz. Kendi benliğine normalin üzerinde hayranlık besleyen bu kişiler “*narsistik kişiler*” olarak adlandırılmaktadır (Taşhan, 2019).

Narsisizm aslen Yunan mitolojisinden gelmektedir. Bu olgunun ortaya çıkmasındaki mitolojik başkahramanı ise “Narkissos (Narsis)”tur. Narkissos'un narsisizm serüveni; Narsis'in su birikintisinin olduğu bir yerden eğilip su içmeye yeltenmesi sonucu birikintide kendi yüzünün yansımasını görerek kendine hayranlık beslemeye başlaması ve benliğine âşık olarak dış çevreye karşı duyarsızlaşmaya başlamasından doğmaktadır (Taşhan, 2019).

Bu bağlamda narsist kişiliğe sahip olanlar kendilerini her açıdan çok beğenirler. Dünyanın ise yalnızca kendileri etrafında dönüyormuşçasına davranırlar. Kendilerinin yaptığı işler dışında başkalarının yaptığı hiçbir işi beğenmeyerek sürekli eleştiri yapmaktadırlar. Sadece kendileri mükemmelmış imajı çizerler ve bir başkasının kendilerinden daha başarılı olduğunu gördükleri zaman bunu kaldıramayarak aşırı öfke ile tepki verirler ve öfke durumlarını da kontrol altına almakta zorlanırlar. Tüm bu

sergilenmiş olunan davranışlara bakıldığı zaman narsistik içerikli menfi durum, tedavi edilmesi gereken bir kişilik bozukluğu olarak karşımıza çıkmaktadır (Tınaz, 2006).

Mobbinge sebebiyet veren kişilik özellikleri hususunda gerekli araştırmaların yapılması ile psikolojik terör estirenlerin %77,5'inin narsistik kişilik bozukluğu gösterme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Bozancır, 2019).

- **Hiddetli, Bağırğan Mobbingciler/Mobberler**

Diktacı tavırlar takınan bu mobbingciler, şiddet ile her işi halledebileceklerini düşünürler. Geleneksel anlayışa sahip ve hoşgöründen yoksun olan bu yöneticiler öfkelerini kontrol etmede ise sorun yaşamaktadırlar. Çalışanların istek ve görüşlerini dikkate almayarak her şeyin kendi istekleri doğrultusunda olmasını sağlamaktadırlar. Dedğim dedik tavırlarda bulunarak, çalışanlara kendilerinden daha üstün olduğunu belirtecek davranışlar sergileyerek onları sindirmeye çalışırlar. Çalışanlar açısından böylesi bir kaos ortamında çalışmak ise bir hayli zor ve yıpratıcı olmaktadır (Tınaz, 2006).

- **İkiyüzlü Yılan Mobbingciler/Mobberler**

Günümüzde “sinsi” olarak da nitelendirilen bu kişilik tipine sahip olanlar en fazla tehlike teşkil eden gruptur. Bunların tek gayeleri kimseyle kargaşa içerisine girmeden kötülük yapmaktır. İkiyüzlü mobbingciler yaptıkları bu kötülüklerden aşırı şekilde zevk almaktadırlar. Bu tiplere sahip olan mobbingciler örgüt içerisinde bulunan bir kimsenin başarısına asla tahammül edemezler ve kendilerinden başka kimsenin üstün olmasını istemezler. Bu sebeple gözlerine kestirdikleri kurbanlarına sürekli baskı uygularlar ve bu durumdan asla rahatsızlık duymazlar (Harald, 1999).

Mobbing uygulayan bu kişilere ikiyüzlü veya yılan mobbingciler denilme nedeni de; bu kişilerin tıpkı tiyatro simgesindeki ikiyüzlü maskeyi temsil edencesine etrafa karşı riyakâr davranışlar sergilemeleridir. Bu tipteki mobbingciler adeta sağ gösterip sol vururlar. Mükemmel oyuncu kabiliyetine sahiptirler ve mobbing uyguladıkları kişi ve çevrelerine karşı iyimser davranırlar. Kötü niyetli olduklarını kesinlikle belli etmezler (Günel, 2011).

- **Megaloman Mobbingciler/Mobberler**

Megaloman mobbingciler kendilerini herkesten büyük ve üstte görmektedirler. Aslına bakılırsa bu üstün görmenin altında büyük bir güvensizlik yatmaktadır. Kendilerinden daha iyi özelliklere sahip olan hiç kimseyi yanlarında istemezler ve ortamın tek gözdesi olmak isterler. Örgütte kuralları kendileri belirleyerek tüm kontrolün

kendilerinde olmasını isterler ve bu kuralları diğer çalışanlara zorla kabullendirmeye çalışırlar fakat bu kurallara kendileri asla uymazlar. Böylece iş yaşantısında kendilerinden daha iyi vasıflara sahip olduğunu gördükleri kişileri saf dışı bırakmaktan ve kendilerinin zirvede olmalarını sağlamak adına mobbing uygulamaktan asla çekinmezler (Beycan, 2014).

- **Eleştirici Mobbingciler/Mobberler**

Eleştirici kişilik özelliğine sahip olan mobbingciler, kendilerinde sevmemiş oldukları özelliklerden dolayı başkalarını tenkit etme yoluna başvurmaktadırlar. Bu kişiler gerek sosyal gerek çalışma yaşantılarındaki her şeye olumsuz bir perspektifle yaklaşmaktadırlar. Memnuniyetsiz olan ve yapılan her işte sürekli hata arayan bu kişiler, çevresindekileri sürekli eleştirerek örgütte gergin bir atmosfer oluşmasına sebep olmaktadır. Böylelikle ortamda bulunan herkesin enerjisini sömürerek verimin düşmesine mahal vermektedirler. Olumsuz tutum sergileyen ve yıkıcı tenkitlerde bulunan mobberler, iş yerinde bu denli menfi durumlara sebebiyet vermiş olmalarına karşın herhangi bir kriz anında çözüm dahi üretemezler (Tetik, 2010).

- **Hayal Kırıklığına Uğramış Olan Mobbingciler/Mobberler**

İş yaşantısı dışındaki sosyal yaşantılarında hayal kırıklığına uğramış olan kişilerin eylemlerini içermektedir. Bu kişiler, yaşamış oldukları sorunları kendi içlerinde çözüme ulaştıramayarak iş hayatına yansıtırlar. Çalışma arkadaşlarından özel yaşantısında mutlu olanlara yönelik de kıskançlık hissiyatı barındırmaktadırlar ve bu kişilere karşı mobbing uygulayarak mutsuz olmalarını sağlamayı amaçlamaktadırlar (Tınaz, 2006). Buradaki sorunun temelinde bu kişilerin iş hayatı ile özel yaşantısının ayrımını yapamayarak aradaki dengeyi kuramamalarından kaynaklı olgu yatmaktadır.

- **Fesat Mobbingciler/Mobberler**

Kargaşadan beslenen ve insanların iyiliğini istemeyen kişiler söz konusudur. Fesat olan kişiler, kendilerine rakip olarak gördükleri kişilere sürekli olarak saldırmakta ve örgüt içerisinde çalışma arkadaşlarına iftira atarak ortamın gerilmesine neden olmaktadır. Bu eylemler, bilinçli bir şekilde çalışma arkadaşının itibarını zedelemek maksatlı yapılmaktadır (Tetik, 2010).

- **Tesadüfi Mobbingciler/Mobberler**

Çalışma ortamında yaşanmış olan herhangi bir sorun neticesinde, planlı bir şekilde değil de tamamen rastlantısal olarak meydana gelmiş olan durumları kendi lehine

çevirebilme kabiliyetine sahip kişilerden oluşmaktadır. Muğlak ve menfi durumları fırsata çevirmekten haz alan ve ele geçirdikleri olanakları iyi bir şekilde değerlendirebilen mobbingcilerdir (Tınaz ve ark., 2008).

- **Pusuda Bekleyen Mobbingciler/Mobberler**

İş yerinde uygulanan psikolojik içerikli şiddete seyirci kalmayı tercih ederek fırsat kollayan kişilerden oluşmaktadır. Bu kişiler mobbing uygulanırken direkt sahnede değillerdir. Çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri için yapılan psikolojik şiddete karşı da gelmezler. Bu sebepten ötürü fail durumunda olan mobbing uygulayanlar ile aynı suça ortaklırlar. Mobberler, politik davranarak hedeflerine emin adımlarla ilerlemeyi tercih etmektedirler (Tınaz ve ark., 2008).

- **Dalkavuk Mobbingciler/Mobberler**

Kişilere “*dalkavuk*” sıfatının atfedilmesinin temelinde “*patrimonyalizm*” vardır. Patrimonyalizm olgusunun altında ise *güçlü olana itaat etmek* düşüncesi yatmaktadır. Hem sosyal hem de yönetsel ilişkilerde *güç* olgusu insanların davranışlarını şekillendirici etkiye sahiptir. Bu sebepten güçlü olanın yanında yer alarak kendilerinin de güç elde etmek istemesi, çıkarları doğrultusunda güçten rant elde etmek maksatlı dalkavukça girişimlerde bulunulması her zaman var olmuştur ve olmaya da devam edecektir (Çetin, 2009). Patrimonyal yapının sonucu olarak oluşum gösteren mobberler, kendi çıkarlarına yarayacak olan kişilere karşı aşırı boyutta saygı göstererek yaltakçılık eden kişilerdir ve bu kişilerin menfaatleri için yapamayacakları şey yoktur (Beycan, 2014).

- **Zorba Mobbingciler/Mobberler**

Bulunduğu konumun gücünü kullanarak herkese hükmedebileceğini düşünen, çalışanların ve iş arkadaşlarının isteklerini, görüşlerini yok sayan ve sürekli baskı gösteren mobbing uygulayıcılardır (Beycan, 2014).

- **Korkak Mobbingciler/Mobberler**

Fail burada örgütteki bir diğer çalışanın kendisinden daha çabuk terfi alarak yükselebileceğini düşünür ve büyük bir korkuya kapılır. Bu durum kişiyi panik haline sokmakta ve kendi statüsünü korumak için mobbing uygulamaya itmektedir (Tetik, 2010).

- **Kıskanç Mobbingciler/Mobberler**

Diğer çalışanların kendisinden üstün olduğunu kabullenemeyen ve bu durumdan huzursuz olan haset kişilerdir. Böylesi bir durumda kendilerini ön plana çıkarabilmek için psikolojik şiddetin arkasına sığınmaktadırlar (Tınaz ve ark., 2008).

- **Hırslı Mobbingciler/Mobberler**

Hırs sahibi olan, oldukları konumdan memnun olmayan ve yükselmek için her türlü sınırı zorlayan aşırı istekli kişilerdir. Bu kişiler, kendilerine yarar sağlayabilmek adına yasal olmayan yollara dahi başvurabilmektedirler ve bu süreçte önüne çıkan herkese acımasızca davranabilmektedirler (Beycan, 2014). Unutulmamalıdır ki hırs doğru yönetildiği sürece kişiyi başarıya götürür. Aşırı hırs hâlindeki kişiler için ise olumsuzluklara mahkûm olmak kaçınılmaz olacaktır.

2.2.2.2. Mobbing mağdurları (kurbanlar)

Psikolojik şiddete en çok maruz kalanlar şüphesiz ki mağdurlardır. Çalışma yaşamındaki hemen hemen herkes potansiyel mağdur durumundadır. Ülke, il, ırk, çalışılan kurum, cinsiyet vs. fark etmeksizin herkes bu şiddetle yüz yüze gelebilmektedir.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme adlı vakıf “Eurofound” 2003 yılında bu durumla alakalı bir araştırma yapmıştır. Yapılmış olan bu araştırmaya hem kamu kurumları hem de özel kurumlar dâhil edilmiştir. Araştırma sonucundaki raporda ise AB bünyesinde ortalama 13 milyon çalışan kişinin psikolojik şiddete maruz kalarak mağdur olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akgeyik ve ark., 2007).

Mobbing kurbanlarının belirli kişilik özellikleri bulunmamakla beraber göstermiş oldukları bazı ortak özellikleri bulunmaktadır. Kurbanlar genellikle yapılan haksızlık karşısında çevre baskısını düşünerek ve işini kaybetme korkusu yaşayarak sessiz kalan kişilerden oluşmaktadır. Mobbing mağdurları diğerlerine nazaran daha zeki, yaratıcı ve dinamik yapıya ayak uydurabilen kişilerden oluşmaktadır. Bu özellikler iş yeri açısından artı sonuçlar getirecek olmasına rağmen, mobbing uygulayıcıları tarafından mevcut düzenleri bozulacağından dolayı pek de hoş bir durum olarak karşılanmamaktadır (Karavardar, 2009).

Psikolojik şiddete maruz kalan mağdur belirli açılardan zarara uğramaktadır. Mobbing mağdurunun öncelikli olarak sosyoekonomik statüsü zarar görmektedir. Mağdur, zarar görmüş itibarından dolayı mevcut işinden ayrılmak isteyebilir ve bunun neticesinde maddi getirisini kaybedebilir. Uğramış olduğu haksızlıklar karşısında ruhsal

açından da sağlığını kaybedeceğinden dolayı sağlık harcamaları da artar. Psikolojik açıdan şiddetle karşı karşıya gelmiş olan şiddet mağduru tüm bunların yanında sosyal açıdan da problem yaşamaya başlar. Mağdur hâlihazırdaki işini kaybettiğinden dolayı toplumda kendisinin yabancılaştırıldığını düşünerek eziklik kompleksine girebilir. Tüm bu olumsuzluklar bir araya toplandığında mağdurun hayata karşı beklentisi giderek azalmaya başlar ve her şey mağdur için anlamını yitirmeye başlar. Psikolojik açıdan haksızlığa uğramış olan bu kişi kendisini değersiz hissetmeye başlar ve kimseye faydasının dokunmadığını düşünerek tabiri caizse kendi kabuğuna çekilerek mental ve fiziksel açıdan tükenmişlik sendromu yaşayabilir (Tınaz, 2006).

Böylesi bir durumda olumsuz açıdan etkilenen sadece mağdurun kendisi değildir. Mobbinge uğramış olan mağdurun yakın çevresi de bu vaziyetten nasibini alarak olumsuz yönde etkilenmektedir. Mağdurun çevresine yaşattığı menfi durumları şu şekilde belirtebiliriz (Tınaz, 2008):

- Mağdurun zedelenen imajından ötürü işinden ayrılması ile başlayan geçim sıkıntısı,
- Geçim sıkıntısıyla beraberinde gelen aile içi huzursuzluk,
- Yaşanılan huzursuzluk ile aile birliğinin bozulması sonucunda meydana gelen mahkeme masraflarının beraberinde getirdiği ekonomik çöküntü,
- Şahısların yaşadıkları olumsuzluklardan psişik durumlarının da kötü etkilenmesi ile sağlık masraflarında görülen artış.

Mobbinge uğramış olan ve bu şiddeti yaşayan mağdurun fiziki özellikle de mental açıdan sağlığının bozulması durumunda sadece kendisi ve çevresi olumsuz olarak etkilenmeyerek çalışmakta olduğu iş yeri de bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Çalışma ortamındaki atmosfer pozitifliklerden etkilendiği gibi olumsuzluklardan da kolayca etkilenerek çalışanların verimliliklerine etki etmektedir. Mobbingin oluşum gösterdiği bir ortamda örgüt iklimi de kötü bir şekilde etkileneceğinden, çalışanların verimliliklerinin de ivme kazanarak düşmesi olası olacaktır. Örgüt bu gibi durumlarda çıkarlarını koruyamayarak zarar görecektir (Vartia, 2001'den akt., Şahin, 2013).

Mağdurlar genellikle görmüş oldukları psikolojik şiddet neticesinde pasif davranışlar sergileyerek sessizliğe gömülmektedirler. Bazen de sessizliklerini bozarak bu durumu çevresindekilerle veya aynı iş ortamında bulunduğu arkadaşlarıyla paylaşma

gereksinimi duymaktadırlar. Bu tarz paylaşımların yapılması meydana gelmiş ve gelmekte olan psikolojik şiddetin sürekli olarak gündemde kalmasını sağlamaktadır ve bu durum örgüt içerisinde tedirginliklere neden olarak çalışanların stresin etkin olduğu bir ortamda çalışmalarına sebep olmaktadır. Mobbinge uğrayan kurbanların maruz kaldıkları şiddet karşısında mecburi olarak sessiz kaldıkları durumlar da mevcuttur. Bu durumlar; mevcut işini kaybetmemek, diğer çalışanlar arasında sivrilerek dikkat çekmemek, kendi şahsına yönelik saygısını kaybetmemek, meslek yaşantısında olumsuzlukların yer almaması gibi sebeplerden dolayı kurbanlar sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Yanik, 2018). Mobbing kurbanlarının mecburi olan bu sessizliği, psikolojik şiddeti uygulayanlara dayanak oluşturarak sistematik bir şekilde mobbingi uygulamaya devam etmelerine sebep olmaktadır.

Psikolojik şiddete maruz kalanların diğerlerine oranla bu şiddetle daha fazla karşı karşıya gelme olasılığı yüksek olan dört tip birey türü vardır (Huber, 1994'ten akt., Tınaz, 2006):

- **Yalnız Kalmış Kişi**

Bir örgüt içerisinde cinsiyet açısından fazlalığın olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. İş yerinde erkek çoğunluğunun olduğu durumlarda kadınların tek olması veya tam tersinin olması durumudur.

- **Tuhaf Kişi**

Örgüt içerisinde diğer çalışanlara göre aykırı olan tiplerden oluşmaktadır. Birey düşünce, inanç yapısı, giyim tarzı gibi özellikleri ile diğerlerinden farklı olabilir. Aykırı görünen bu tiplerin azınlık durumunda olması psikolojik şiddete uğramalarının ihtimalini yükseltecektir.

- **Başarılı Olan Kişi**

Çalışma yaşantısında ve sosyal ilişkilerinde başarılı olan kişilerin kıskanılması sonucunda psikolojik şiddete maruz kalmaları durumudur. Burada kıskançlık ve çekememezlik gibi olumsuz tutumların varlığı hâkimdir.

- **Yeni Kişi**

İşten herhangi bir sebeple ayrılmış olan kişinin yerine gelmiş olan yeni çalışanın, kendisinden önceki bireyin sevilip değer verilen biri olmasından ötürü kabullenilmeyerek psikolojik şiddete uğraması vakıası ile iş yerine yeni gelen bireyin diğer çalışanlara kıyasla daha donanımlı olması durumunda ortaya çıkan psikolojik şiddeti kapsamaktadır.

Mobbing uygulayanlar ile mobbinge maruz kalanların genel özellikleri tablo 2.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Mobbing uygulayanlar ve mobbinge maruz kalanların genel özellikleri

Mobbing Uygulayanlar	Mobbing Uygulananlar
Aşırı kontrol duygusuna sahip	Kendisine verilen işi başarı ile uygulayan
Korkak ve saldırgan	Etrafında sevilen biri olmak
İktidar olabilme amacı	Çalışma prensibine sahip, taviz vermeyen
Kişilere üstünlük kurma, kurallara uydurmayı sevme	Dürüst, güvenilir
Düşmanlıktan zevk duymak	Yaratıcı düşünceye sahip, yenilikçi
Can sıkıntısı tatmini	Saldırgan için ileride tehdit unsuru olmak
Ön yargılı	Nadiren savunmasız, korkak ve sessiz olan

Kaynak: Öztürk, 2019: 14.

2.2.2.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing serüvenine dâhil olan bir diğer taraf da, psikolojik şiddete tanık olan izleyicilerdir. Mobbing uygulayanlar ile kurbanlar dışında kalan, uygulanmakta olan psikolojik şiddet içerikli eylemlere tanık olan kişiler “*mobbing izleyicileri*” olarak adlandırılmaktadır (Namie, 2000).

Mobbinge tanık olan kişilerin, mobbing olgusu karşısında sergilemiş olduğu tutumlar aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Tınaz ve ark., 2008):

- **Diplomatik İzleyici**

Çalışma atmosferini bozucu etkiye sahip mobbing davranışlarına tanık olan ve bu şiddete sessiz kalamayarak tarafların uzlaşmalarını sağlamaya çalışan kişilerdir.

- **Yardakçı İzleyici**

Menfaatleri gereği tarafsız gibi görünseler de herhangi bir olumsuzluk durumunda kendilerini garanti altına alabilmek için mobbing uygulayanlara yardım ve yataklık edenlerden oluşmaktadır.

- **Meraklı İzleyici**

Örgüt içerisinde olup bitenler dışında, çalışanların sosyal yaşamına kadar her konuda bilgi sahibi olmak isteyen izleyicilerden oluşmaktadır.

- **Bir Şeye Karışmayan İzleyici**

Gerçekleşmekte olan mobbinge karşı tarafsız bir tavır takınan, olanları görmezlikten gelen kişilerdir.

- **Sahte Masum İzleyici**

Esas olarak mobbing failinin yanındalardır fakat bunun anlaşılabilmesi için yapmacık tavırlar sergileyerek ifşa olmamaya çalışan tanıklardır.

2.2.3. Mobbingin ortaya çıkma nedenleri

Örgütte psikolojik şiddet uygulanmasının ne yazık ki temel bir dayanağı bulunmamaktadır. Gerekli araştırmalar yapıldığı zaman mobbing uygulanmasının nedenlerinin olabileceği gibi nedensiz uygulanan mobbing davranışlarının olduğu da görülmektedir. Ayrıca mobbingin ortaya çıkma nedenlerinin bireysel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi örgütün yapısından da kaynaklanabildiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, mobbingin ortaya çıkma nedenlerini kişilik yapısından kaynaklanan nedenler ile örgüt yapısından kaynaklanan nedenler olmak üzere iki ana ayrım üzerinden incelemek mümkündür.

2.2.3.1. Kişilik yapısından kaynaklanan nedenler

2.2.3.1.1. Saldırganın kişiliği ve psikolojik yapısından kaynaklı nedenler

Mobbinge eğilimi olan kişilerin aşırı hırslı, bencil, narsist, kıskanç, öz güveni yitik gibi muhtelif özelliklere sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Mobbing uygulayıcıları (mobberler), sahip oldukları tüm bu olumsuz özelliklerini gizleyebilmek adına başkalarına yönelik saldırgan tavırlar sergilemektedirler. Bu şahıslar gözlerine kestirdikleri herhangi bir kişiye yönelik psikolojik baskı uygulayarak onları yerme ve yıldırma politikası yürütürler. Böylesi sorunlu şahıslar, bir yerlere gelmek ve statülerinin iyileştirilmesini sağlamak için çaba sarf ederler. Huzurlu bir atmosferde çalışarak verimli olunacağına inanmak yerine, rakibi olarak gördüğü iş arkadaşlarına psikolojik açıdan şiddet uygulayarak onları ekarte etmeyi tercih etmektedirler (Baykal, 2005).

Psikolojik şiddet uygulayan bu kişilerin ruhsal açıdan pek de sağlıklı oldukları söylenemez. Psikolojik sorunları ve obsesyon hastalık belirtisi olan bu kişilerin, başkalarına karşı bu denli saldırgan olmasının bir diğer önemli nedeni ise kendilerinde bu

hakkı görüyor olmaları ve yapmış oldukları şiddetten pişmanlık duymamalarıdır (Büyükkılıç, 2012).

Mobbing uygulayan bu saldırganların sergilemiş oldukları özellikleri genel hatları ile aşağıdaki gibi betimlemek mümkündür (Çamsarı, 2019):

- Kindar kişilik özelliğine sahip olmaları,
- Otokontrolün sürekli kendisinde olmasını istemek,
- Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu yani aşırı takıntılı ruh halinde olmaları,
- İş yerinde kendilerini tabiri caizse bulunmaz hint kumaşymış gibi görerek vazgeçilmez olduklarını düşünmeleri,
- Sürekli sorun yaratan bir imaj çizmeleri.

2.2.3.1.2. Mağdurun kişiliği ve psikolojik yapısından kaynaklı nedenler

Mobbing olgusu günümüzde hemen hemen her kurumda meydana gelmekte ve her çalışan bu şiddete maruz kalabilmektedir.

Psikolojik şiddete uğrayan mağdurun kişilik özellikleri yapılan bazı çalışmalara göre iki ana çerçevede ele alınmaktadır. Bu özelliklerden birincisi; mağdur rolündeki kişinin saldırgan yapıya sahip olmasıdır. Saldırgan yapıya sahip olan bu kişiler, örgüt içinde yaşanan olaylar karşısında ani ve sert tepkiler vermeleri sonucunda dikkatleri üzerlerine çekerek psikolojik şiddete maruz kalma ihtimallerini artırmaktadırlar. İkinci özellik ise; bu kişilerin oldukça pasif kişilik yapısına sahip olmalarıdır (Aquino ve Lamertz, 2004).

Mobbinge maruz kalan kişiler reelde farklılık gösterse de göstermiş oldukları özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak olağandır (Karakale, 2011):

- Sorumluluk ve görev bilincinde olan,
- Dürüst, onurlu ve çalışkan,
- Kendilerine verilmiş olan sorumlulukları yerine getiren,
- Üstlerine karşı itaatkâr davranan,
- Çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde olan,
- Öz güven sahibi,
- Birileriyle uğraşarak bir yerlere gelmek yerine yaptığı işlerle ve başarılarıyla yükselmeyi amaç edinmiş,
- Sessiz ve sakin kişilik özelliği gösteren.

Genel olarak bakıldığında çalışanların psikolojik şiddet içerikli bu politika ile karşı karşıya kalmış olmalarının sebebi olarak şiddete maruz kalanların kişilik özelliklerinden kaynaklanmış olduğu üzerinde daha çok durulmuş olduğu görülmektedir. Özellikle mağdur konumunda olanların çevresiyle faal olarak etkileşimde bulunmayan, güçlü karakter özelliği göstermeyen, aşırı duygusal yapıda olan, aynı zamanda her şeyin kendi kontrolünde olmasını isteyen aşırı kontrolcü ve otorite sahibi olan, aşırı şüpheli olunması gibi özelliklere sahip kişilerin psikolojik baskı ile karşı karşıya kalma olasılıklarının diğer insanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

2.2.3.2. Örgüt yapısından kaynaklanan nedenler

Çalışma ortamında yaşanan mobbing, iş yaşamını süreç olarak olumsuz etkilemektedir. Çalışanların verimliğinde azalmalar meydana getirerek kurumun devamlılığını da tehlikeye atmaktadır.

Mobbing olgusuna yol açan yönetsel ve örgütsel içerikli nedenleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Tınaz, 2006):

- Hiyerarşik yapının gereğinden fazla olması,
- İnsan kaynakları departmanına yönelik harcamaların en alt seviyeye çekilmesi,
- “Kapalı kapı” yönteminin uygulanıyor olması,
- İş yerindeki iletişimin zayıf olması,
- Liderlerin vasıfsız olması,
- Meydana gelmiş olan sorunların çözümü için gerekli gayretin gösterilmemesi ve göz ardı ediliyor olması,
- Oluşan problemlerde sürekli birilerinin suçlanıyor olması,
- Takım çalışmasına yeterli önemin verilmiyor olması veya düşük seviyede olması,
- Gelişen dünya koşullarına ayak uydurabilmek için örgüt içi yeterli eğitimlerin verilmiyor olması.

Mobbinge neden olan diğer örgütsel faktörler de örgüt iklimi ile örgüt kültürüdür. Mobbing uygulayanların veya yapılan bu psikolojik şiddetin örgüt atmosferi içerisinde ne şekilde karşılandığı ise bir hayli önemlidir. Mobbing olgusunun örgüt ortamı içinde normal bir olaymış gibi karşılanıyor olması ve bu duruma tepki gösterilmemesi, mobbing

uygulayanlara dayanak oluşturarak mobbing davranışlarında bulunmaları konusunda destekçileri olacaktır (Genç ve Pamukoğlu, 2006).

2.2.4. Mobbingin sonuçları

Son derece yıkıcı olan mobbingin yıkıcı etkilerinden en çok mağdurlar nasiplerini alırken, olumsuzluklardan etkilenen bir diğer taraf da örgüt olmaktadır. Mobbingin toplum üzerinde de olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu sebepten ötürü mobbingin sonuçları mağdur, örgüt ve toplum açısından olacak şekilde üç başlıkta incelenmektedir.

2.2.4.1. Mağdur açısından sonuçları

Psikolojik şiddete maruz kalan kişiler, bu durum sonucunda hem psikolojik hem de fiziksel açıdan çok ağır sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Karşılaşmış oldukları bu sorunlar mağdurun özel yaşantısına da yansiyarak psikolojik şiddete uğramış olan kişinin ailesini ve sosyal çevresini de olumsuz etkileyebilmektedir. Mağdurlar ağır depresyonlar geçirebilir, öz güven eksikliği yaşayabilir, öfkelerini kontrol edemeyebilir ve psikolojik şiddet sonucunda panik atak geçirebilirler. Bu tarz sorunlar yaşayan mobbing kurbanları, işlerinde verimlilik sağlayamadıkları için işten çıkartılabilirler veya bu tarz sorunlar yaşamamak için işten kendi istekleri ile ayrılabilirler (Pir, 2019).

Psikolojik şiddetin mağdurlar üzerinde bırakmış olduğu etkilerin neler olduğu konusunda yapılmış olan çalışmalar sonucundaki bazı fikir beyanları aşağıdaki gibidir (Karşlıoğlu, 2011):

- Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda mobbinge uğramış kişilerin fizyolojik içerikli bazı sorunlar yaşamasının yanı sıra bellek kaybı, odaklanma sorunu gibi bilişsel fonksiyonlarda bozulmaların meydana geldiği belirtilmektedir (Leymann ve Gustafson, 1996).
- Quine (2002) mağdurlara yönelik yapmış olduğu çalışmada ise; psikolojik şiddete uğrayan kişilerde anksiyete bozukluğu, yoğun stres ve depresif bozukluklar gibi kliniksel olgulara daha sık rastlandığını gözlemlemiştir.
- Mikkelsen ve Einarsen (2002) yapmış oldukları araştırmada; “Travma Sonrası Stres Bozukluğu Ölçeği” kullanmışlardır ve bu araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun mobbingten başka bir olgunun daha fazla yıpratıcı ve yıkıcı olmadığını belirttikleri görülmüştür.

- Einarsen ve ark., (2003) ise; psikolojik şiddetin uygulandığı mağdurların öz güvenlerini kaybettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Mobbing olgusunun bu şiddete maruz kalan mağdurlar üzerinde göstermiş olduğu reaksiyonlar tablo 2.3.'te gösterilmiştir.

Tablo 2.3. Mobbingin mağdurlar üzerindeki bazı etkileri

Mobbingin Bireyler Üzerinde Yaratmış Olduğu Etkiler	Oran (%)
Motivasyon Eksikliği	71.9
Güvenmeme Duygusu	67.9
Kendini Değersiz Hissetmek	57.7
Performansta Yetersizlik ve Düşünememe Durumu	57.0
Asabiyet	60.9
Öz Saygı Düşüklüğü	54.3
Emekliliğe Ayrılma	58.9
Anksiyete Sendromu	53.2
Mevcut İşten Ayrılma	57.3
Dikkat Eksikliği	51.5

Kaynak: Şerifoğlu, 2019: 40.

2.2.4.2. Örgüt açısından sonuçlar

Mobbing her ne kadar mağdurları daha çok etkiliyor olsa da örgüt yapısı da bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

Mobbing ortamında kurbanlar iş stresi yaşayacakları için bağlı oldukları örgüte faydaları dokunmayacaktır. Psikolojik şiddete uğrayan kişinin işten kaçması ve sürekli izin alması, iş yerinde adaptasyon sorunu yaşamasına ve işine odaklanamamasına yol açarak örgütün işleyişini olumsuz yönde etkileyecek ve işlerin aksamasına neden olacaktır. İşletme bu gibi durumlarda maddi kayıp ile itibar kayıpları yaşamakla burun buruna gelmektedir (Altınbaş, 2019).

Genel açıdan bakıldığında zaman mobbingin meydana gelmesi sonucunda örgüt bağlamında oluşum gösteren sonuçlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Çamsarı, 2019):

- Çalışanların verimliliklerinin düşmesi,
- İş yerinin adının mobbinge karışarak prestijinin sarsılması durumu,
- Örgütte sürekli eleman değişikliği sirkülasyonunun olması,
- Mobbing sonucunda mobbinge maruz kalan çalışanların işe gitmemek için sürekli rapor alması ve rapor oranlarında artış görülmesi,
- İş ortamında huzursuzluğun olması,

- Örgütün belirlemiş olduğu hedeflere ulaşma konusunda istediği sonuçları alamaması gibi sonuçlar meydana gelebilmektedir.

2.2.4.3. Toplum açısından sonuçlar

Örgütü ve bireyi oluşturan öğelerin başında toplum gelmektedir. Bu nedenle mobbinge uğramış olan birey ve örgüt, toplumsal açıdan da sonuçlar doğurmaktadır. Mobbinge maruz kalındığı zaman bu durum mobbing mağdurlarının çevrelerini de hem psikolojik hem de maddi açıdan olumsuz etkilemektedir (Bozancır, 2019).

Mobbingin neden olduğu sonuçlar bireyin, örgütün ve toplumun özellikle psikolojik ve ekonomik açıdan bazı bedeller ödemelerine neden olmaktadır. Bu durum tablo 2.4.'te aşağıdaki gibi gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Mobbingin psikolojik ve ekonomik açıdan ödetmiş olduğu bedeller

Bedeller	Psikolojik Açıdan Bedeller	Ekonomik Açıdan Bedeller
Bireysel	Fiziksel Bozukluklar Gerginlik Kaza Yapmaya Yatkın Olmak Fiziksel Sakatlıklar Ortamlardan Kendisini Ayrıştırmak İşten Ayrılma Durumunda Acı Çekme İntihar ve Cinayet Eğilimi Mental Rahatsızlıklar Arkadaşların Kaybedilmesi Mesleki Statü Kaybı	Doktor Masraflarının Artışı Kaza Masraflarının Artışı Hukuki Masrafların Artışı Terapi Maliyetlerinin Artışı İş Arama Çabası
Örgütsel	Moral Bozukluğu Örgüt Kültüründe Dejenerasyon Özgün Üretimlerin Azalması İş Ortamında Anlaşmazlıklar Tazminat Ödemelerinin Artması	Düşen Verim İş Kalitesinin Düşmesi Personel Maliyetlerinin Artması Rapor Alımlarının Artması Erken Emeklilik İstemi
Ailesel	Çaresizlik Durumu Aile İçi Uyum Sorunu Çocukların Olumsuz Etkilenmesi Aile Birliğinin Bozulmasının Olumsuz Etkisi	Avukat Masraflarının Artması Ailenin Avukat Masraflarının Artması Terapi Masraflarındaki Artış
Toplumsal	Toplumda Mutsuz Bireylerin Artması Politik Duyarsızlığın Artması	Sağlık Masraflarındaki Artış Sigorta Masraflarındaki Artış Vergi Kayıplarının Yaşanması Malulen Emeklilikte Artış Taleplerde Yaşanan Artış

Kaynak: Bozancır, 2019: 42.

3. SİNİZM KAVRAMI

3.1. Sinizmin Tarihçesi ve Kavramı

Günümüzde bizlere çağ atlatan gelişmelerin olması, bilim ve teknoloji dünyasında hızlı değişimlerin ve gelişimlerin yaşanması, globalleşen dünya ile tüm bu ilerleyişlerin neticesinde insanoğlunun da bitmek tükenmek bilmeyen isteklerinin sürekli olarak değişmesi gibi birçok unsurun beraberinde, hizmet verenlerin de bu değişimler karşısında sergilemiş oldukları tutumlar işletmeler açısından önem arz etmektedir. Bu nedenledir ki, çalışan kişilerin iş verimliliklerini ve iş doyumlarını azaltıcı bir etken olarak sayılabilen örgütsel sinizm olgusu iş sektörü açısından dikkat edilmesi gereken bir durum haline gelmiştir.

Gerekli literatürler incelendiği zaman sinizm kavramının güncel bir kavram olmadığı, geçmişinin MÖ 4. yüzyıllara kadar uzandığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda sinizm kavramının kökeninin Antik Yunan'daki Sinik okuluna dayandığı bilgisine de yapılan araştırmalar sonucunda ulaşılmaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012).

Sinizmin varlığından ilk olarak ünlü Yunan filozofu Sokrates'in izinden giden "Antisthenes" söz etmiştir. "Diogenes (Diyojen)" ise bu kavramı yaygınlaştırarak bu olguya ün kazandırmış ve sinizm felsefesinin lider filozofu olmayı başarmıştır (Özgener ve ark., 2008). Diogenes (Diyojen), Sinope (Sinop) ilinde doğmuş olmasına rağmen babasının Yunanistan'ın Atina şehrine bazı nedenlerden dolayı sürgün edilmesi sebebi ile yaşamını Atina'da sürdürmek zorunda kalmıştır. Bu süreçte kendisinin felsefik görüşlerine yön veren Antisthenes ile tanışmıştır. Diogenes (Diyojen), her zaman sade bir yaşam sürdürmekten yana olmuştur. Kuralların ona yön vermesini reddetmiş, uygarlıktan uzak bir şekilde yaşamaya çalışmıştır. Alışlagelmişin dışında aykırı bir yaşam süren Diogenes (Diyojen), yaşamını bir evde geçirmektense bir fıçı içerisinde sürdürmeyi tercih etmiştir. Antik çağ ve kinik felsefesinin lider filozofu olan Diogenes (Diyojen), *şafakta elinde bir fenerle dolaşan insan* olarak da bilinmektedir (Erdost ve ark., 2007).

Sinizm olgusu ile alakalı alanyazın araştırmaları yapıldığında, bu olguyla alakalı iki farklı görüşün olduğu görülmektedir (Gökberk, 2000):

- Birincil olarak elde edilen verilerde; sinik kavramının Yunan literatüründe "köpek" olarak karşılık bulduğu "kyon" kelimesinden oluşmuş olduğu belirtilmektedir. Sinikler (Kinikler), gösterişli yaşam stilinden uzak doğal

yaşam tarzını tercih etmektedirler. Kurallar çerçevesinde yaşamının insanoğlunu kalıplaşmış bir hale soktuğunu düşündüklerinden, kurallar dâhilinde yaşamak ve bu kurallara uymak onlar için oldukça anlamsız gelmektedir. Şaşıla, abartılı dış görünüme önem vermeyerek gayet mütevazı bir yaşam sürdürmeyi tercih etmişlerdir ve medeni davranışları ise samimi görmediklerini her koşulda belli etmişlerdir. Bu sebepten ötürü “kyon (köpek)” figürü siniklerin (kiniklerin) yaşam tarzlarının simgesi haline gelmiştir (Vexliard, 1962).

- İkincil olarak elde edilen verilere göre sinik (kinik) kavramının dayanağının; sinik düşünceleri kabul etmiş fertlerin gitmiş olduğu Sinik okullarının yani sinizmi (kinizm) kuran Yunan filozofu Antisthenes’in Kynosarges Gymnasion’da kurmuş olduğu okula dayandığı öne sürülmektedir (Sağır ve Oğuz, 2012).

Sinizm, genel hatları ile “*bireysellik*” olarak tanımlanmaktadır ve dünyevi zevklere sırtını dönen kavram olarak da nitelendirilmektedir (Gül ve Ağröz, 2011).

Sinizm düşüncesini taşıyan bireylerin natürel yaşamı tercih eden, çevresinde var olanlara yönelik bilindik davranışlar sergilemeyen ve mutluluk hazzına hiçbir şeye bağlı kalmadan da ulaşabileceklerini düşünen bireyler oldukları gözlemlenmektedir (Abraham, 2000).

Sinizm savunucuları değişimi kabul etmeyerek benmerkezci davranış biçimi sergilemektedirler. Bu nedenle sinizm olgusunun yeniliklere açık olmayan, değişimi ve gelişimi reddettiği için ilerlemeyi zorlaştıran bir kavram olduğu müdafaa edilmektedir (Reichers ve ark., 1997).

3.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm olgusu, akademik camiada ve örgüt ortamında yeni oluşum göstermekte olan ve sinizmi de içine alan bir durumdur.

Örgütsel sinizmle ilgili gerekli araştırmalar yapıldığında, bu durumla alakalı modern anlamdaki ilk çalışmanın 1940’lı yıllarda Minnesota Üniversitesi’nin kişilik çözümlemesini ön planda tuttuğu araştırmaları içerdiği bilgisine ulaşılmaktadır. Bu araştırma sonucunda ise “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri”nin sinizm ölçeğinin temelini oluşturduğu görülmektedir (Sur, 2010).

Örgütsel sinizm konusundaki ilk araştırmalar emniyet mensuplarından olan polis memurları üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmayı yapan ilk araştırmacı ise Victor Niederhoffer'dır. 1967 senesinde Niederhoffer, yapmış olduğu araştırmada polis memurlarının kendi aralarında nasıl birlik olduklarını ve topluma yönelik oluşturdukları negatif tutumları betimlemiştir (Helvacı, 2010).

Örgütsel sinizm kavramının, bu alanda araştırma yapan bilimsel araştırmacıların çabaları sonucu Türk literatürüne 1980'li yılların sonu 1990'lı yılların başına doğru girmiş olduğu görölmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012).

Kanter ve Mirvis (1989) örgütsel sinizm kavramını ilk defa Amerikalı işğörenler arasında bir inceleme yaparak, sinizm kavramının örgüt içerisinde nasıl yayıldığına açıklık getirerek ilgili alanyazına kazandırmışlardır.

Yunan dilinin Türk literatürüne kazandırmış olduğu sinizm (kinizm) , aslında bir düşünce biçimidir ve bu düşünce biçimi örgüt ortamında giderek yaygınlaşmaya başlayarak önemli bir sorun haline gelmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Bu bağlamda örgütsel sinizm üzerine inceleme yapan araştırmacıların her biri bu olgu hakkında farklı farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır.

Abraham (2000) örgütsel sinizm kavramını, örgüt ortamındakilerin dürüstlükten yoksun olduklarını ve insanla özdeşleşmiş olan bu durumun negatif yönlü duygusal tepkilerle de birleştiği zaman eleştirel tutumlara yol açmasının kaçınılmaz olacağı yönünde ifade etmiştir.

Wilkerson ve ark., (2008) ise bu kavrama, bireyin çalışmış olduğu örgütün çalışma prensiplerinin, izlemiş oldukları stratejilerin ve kullanmış oldukları metotların çalışanların çıkarlarına aykırı olduğu inancını kapsadığı yönünde açıklık getirmişlerdir.

Cole ve ark., (2006) ise örgütsel sinizm kavramını, çalışanların iş yaşantısındaki tecrübelerinden ve yaşanmışlıklarından çıkarım yaparak bir kanıya ulaşmaları olarak tanımlamaktadırlar.

Örgütsel sinizm, olumsuz düşünce yapısına sahip kişilerin sadece iş yaşamına katmış olduğu duygulardan ibaret değildir. Aynı zamanda meydana gelmiş olan bu tutumların tecrübelerle aktarılmasıdır. Örgütsel sinizm kavramı ancak tecrübelerle gelişim göstermektedir (Brown ve Cregan, 2008).

Naus (2007), örgütsel sinizm ile alakalı 1977-2006 yılları arasında yapılmış olan çalışmalardan elde ettiği tanımlamaları kronolojik olarak tek bir tabloda toplamıştır. Bu tanımlamalar tablo 3.1.'de aşağıdaki gibi gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Örgütsel sinizmin kronolojik tanımlamaları

Yazar (lar)	Yıl	Tanımlama
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Örgütteki davranışların sinikleştirilerek, samimiyet duygusunun reddedilmesi durumudur.
Kanter ve Mirvis	1991	Örgütün özünde bencilliğin ve sahte davranışların yattığı inancında olunmasıdır.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Örgütsel sinizm, otoriter davranışları reddeden ve yönetime karşı kuşku ile yaklaşılması durumudur.
Andersson	1996	Örgütsel sinizm, belirli bir kişiye veya gruba, düşünbilimsel öğretilere, felsefeye bağlı kalmadan her şeye şüphe ile yaklaşarak, olumsuz davranışlar sergilenmesidir.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Sinik düşüncelere sahip olan çalışanlar değişimi kabul etmediğinden dolayı liderlerinin örgüt ikliminde herhangi bir değişiklik yapması durumunda güven kaybı yaşamalarıdır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgüt ortamında birlik ve beraberliğin olduğunu inkâr eden bir tutumdur. Örgüte yönelik olumlu düşüncelerin barındırılmamasını kapsamaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine yönelik güven sorunu yaşamaları sonucunda ortaya çıkmaktadır.
O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, başrollerini örgütün ve çalışanların paylaştığı, adaletsizlik temasını merkeze alan bir hikâyedir. Yapılanlar karşısında çalışanların yaşamış olduğu hayal kırıklıklarını anlatır.
O'Brien, Haslam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes	2004	Sinizm, mental açıdan rahatlığın, sıkıntılardan kaçışın ve özgürlüğün türevidir.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Örgütsel sinizm, örgüt için herhangi bir karar alınırken kimsenin yönlendirmesi ile hareket edilmemesi durumudur.
Urbany	2005	Sinizm, bir tür negatif düşünme hastalığıdır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütünün değer yargılarının dikkate alınmayarak bencilce hareket edilmesidir.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, örgütün değerlerinin sürekli eleştirilmesi tutumudur.

Kaynak: Naus, 2007: 15-24.

Sinikleşmiş olan bir örgütün genel görünümüne bakıldığı zaman diğer örgütlere göre daha farklı olduğu görülmektedir. Sinik örgütlerde birlik beraberlikten, huzurdan, çalışanlar arasında adaletten bahsedilemez. Böylesi bir atmosferde çalışanların örgüte ve iş ortamına olan aidiyetlik duygusu zayıflar ve verimliliklerinde azalma gözlemlenir.

Konuyla alakalı yapılmış olan araştırmalar incelendiği zaman sinikleşmiş olan örgütlerin bazı özellikleri göze çarpmaktadır. Sinikleşmiş olan örgütlerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Dean ve ark., 1998):

- Örgütsel sinizm bir nitelik değil, meydana gelmiş olan bir olgudur,
- Sinizm olgusu belli başlı mesleklerde oluşum göstermez,
- Örgütsel sinizm çalışanların inançlarını, duygularını, davranışlarını, kısacası değer yargılarını kapsayan ve bununla sınırlı olan bir durumdur,
- Sinikleşmiş olan bireylerin örgüt ortamında bazı durumların farkında olduklarından dolayı kendilerini kullandırma ihtimalleri diğer bireylere oranla daha düşüktür,
- Sinik bireylerin, kişiselleşmiş olan çıkarlara ve entrikalara yönelik olan eğilimlerini kontrol edebilme özelliklerinin olduğu görülmektedir.

Yapılan incelemeler ışığında örgütsel sinizm olgusunun memnuniyetsizlik, güvenmeme durumu ve gerçek dışı ümitlerin beslenmesi durumları ile yakinen bağlantılı olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarının isteklerini dikkate almalarının önem arz etmekte olduğu, aksi halde çalışan bireylerin sinik davranışlara eğilimlerinin yüksek oranda seyredebileceğinin kaçınılmaz bir durum olacağı gözlemlenmektedir.

3.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Araştırmacılar örgütsel sinizme neden olan olguları incelediği zaman bazı durumlarda bireysel özelliklerin sebep olduğu bazı durumlarda ise çalışma ortamının yapısından kaynaklı olarak çalışan kişilerde sinizm oluşumu gözlemlendiği kanısına varmışlardır. Bireysel özelliklerden kaynaklandığını düşünen araştırmacılar insanın bilişsel, duyuşsal özelliklerini merkeze alarak etraflıca bu durumu tartışmışlardır. Onlara göre bu şahıslar, liderlik özelliği taşımayan ve bu tarz hırsları olmayan, paranoid kişilik özelliği gösteren, anksiyete bozukluğu olan ve içe kapanık olma durumu gibi özelliklere sahiptirler (Özgener ve ark., 2008).

Yapılmış olan araştırmalar sonucunda sinizmi örgüt bazında inceleyen bilim uzmanları, sinizme sadece kişilik özelliklerinin neden olmadığı, örgütün de bu oluşumda önemli bir paya sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İş yaşamındaki bireylerin beklentileri çalışmış oldukları kurum tarafından karşılanmadığı zaman örgütsel sinizm olgusu görülmektedir. Bu durumun nedeni ise iş ahlak etiğine sahip olan çalışanların azmi karşılığında kurum tarafından değerlerinin bilinmesini istemeleridir. Kurum işgörenlerin bu taleplerini karşılayamadığı zaman sinizm olgusu çalışanlarda duyarlı hale gelmeye başlayacaktır. Tüm bu olumsuzluklar karşısında verimlilik azalacak ve çalışanların işten kaçınma gibi eğilimlerinde artışa neden olacaktır (Naus, 2007).

Araştırmacılar örgütsel sinizmin nedenlerini araştırdıkları zaman bunun bireysel ve örgütsel içerikli özelliklerden kaynaklandığını belirlemişlerdir.

3.3.1. Bireysel nedenler

Örgütsel sinizme neden olan faktörlerden ilki kişisel özelliklerdir. Bireysel nedenleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

3.3.1.1. Yaş faktörü

Yaş etmeni hayatın her alanında önemli bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla yaş değişkeni bireylerin iş yaşamındaki beklentilerini hatta tutumlarını olumlu veya olumsuz yönde kolaylıkla etkileyebilmektedir. Yeni mezun olan ve henüz çalışma hayatına ilk defa atılacak olan genç bireyler, iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Sıkıntı yaşamalarındaki en önemli etken ise almış oldukları eğitime ve vasıflarına yakışır bir işte çalışma arzusunun yüksek olmasıdır. Bu beklentileri karşılanmadığı zaman bireylerin örgütlere yönelik tutumları değişerek sinik düşüncelere olan eğilimleri artış gösterecektir (Çakır, 2001).

Yapılan bazı araştırma bulgularına göre örgütsel sinizm ile yaş arasında herhangi bir bağlantının bulunmadığı durumlar da söz konusu olmuştur. Bazı araştırmalarda ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Görmen, 2012).

Mirvis ve Kanter (1991) ise yaptıkları araştırmaya göre, yaşlılara kıyasla gençlerin daha sinik oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Tüm bu bilgilerin ışığında örgütsel sinizm ile yaş arasındaki bağıntı hakkında net çıkarımlar olmamakla beraber, ilişkili oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

3.3.1.2. Cinsiyet faktörü

Kadınların ve erkeklerin günlük yaşamda olduğu gibi çalışma yaşantısında da beklentileri farklılık göstermektedir. Kadın çalışanlar genelde işlerini daha çok önemseyerek detaycı bir tavır takınırlar. Erkek çalışanlar ise daha çok sonuç odaklıdırlar (Akben, 2014).

Cinsiyet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar ikiye bölünmüş durumdadır. İlişki olduğunu savunan araştırmacıların olduğu gibi olmadığını savunan bilim uzmanları da mevcuttur. Bernerth ve ark., (2007) yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkenleri arasında hiçbir bağlantı bulamamışlardır. Fakat Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları araştırma sonucunda erkeklerin kadınlara göre sinizm olgusuna daha yatkın oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Sonuç olarak cinsiyet faktörü ile örgütsel sinizm arasındaki bağlantı hususunda görüş birliği olmadığına ulaşılmaktadır.

3.3.1.3. Medeni durum faktörü

Çalışan bireylerin medeni durumları, örgütsel sinizm üzerinde etkisi araştırılan bir faktördür. Medeni durum örgütsel sinizm ile bağdaştırılmaya çalışıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Kanter ve Mirvis (1989), yapmış oldukları çalışmalarında eşlerinden ayrılmış olan kişilerin, evlilik müessesesini devam ettirmekte olan şahıslara veya bekâr olan bireylere göre sinizm düzeylerinin daha duyarlı olduğunu belirlemişlerdir. Efilti ve ark., (2008) ile Erdost ve ark., (2007) ise örgütsel sinizm ve medeni durumu bağdaştıramamış ve yapmış oldukları araştırmalarda hiçbir bulguya rastlamamışlardır.

3.3.1.4. Eğitim düzeyi faktörü

Bireylerin hayata olan bakışlarını, çevresiyle olan ilişkilerini, çalışma iklimindeki davranışlarını ve en önemlisi de iş hayatından duymuş oldukları beklentilerini etkileyen bir faktördür.

Alanyazındaki incelemelerde örgütsel sinizm ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulan araştırmacılar olduğu gibi bulamayanların da olduğu görülmektedir. Bazı araştırmacılara göre eğitim düzeylerinin artmasıyla bireylerin sinik tutumlar sergileme olasılığı artmaktadır (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008). Bazı araştırmacılara göre ise iki etken arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı

belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer ve ark., 2005; Efilti ve ark., 2008; James, 2005).

3.3.1.5. Hizmet süresi faktörü

Herhangi bir iştirakçinin işe ilk başladığı tarih ile fiilen işten ayrılmış olduğu süreci kapsamaktadır. James (2005)'in yapmış olduğu araştırma bulguları sonucunda örgütsel sinizm ve hizmet süresi arasındaki ilişkinin birbirlerine paralel yönde ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet süresinin 10 yıl ve daha fazla olanların sinik özellikler gösterme eğilimlerinin azaldığı vurgulanmıştır. Efilti ve ark., (2008) ve Erdost ve ark., (2007) ise yapmış oldukları çalışmada pozitif yönlü bir ilişki belirleyememişlerdir.

3.3.1.6. Hiyerarşi faktörü

İş yaşantısındaki üst düzey yönetici konumunda olan kişilerin ast olarak çalışanlara oranla daha az sinik oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü bu konumdaki kişilerin gerek maddi gerekse manevi açıdan doyuma ulaştıkları ve kontrolün onlarda olması sebebiyle örgütsel sinizme daha düşük düzeyde meyilli oldukları gözlemlenmiştir (Gövez, 2013).

Tüm bunlara binaen, ast durumda olan bireylerde sinik davranışlara olan eğilimin daha yüksek olduğu söylenilebilir.

3.3.1.7. Gelir faktörü

Yapılmış olan araştırmalar doğrultusunda şahısların gelir düzeyleri arttıkça yapılacak olan harcamalar ve giderlerin de artacağı ve elde edilen kazançların çabuk bir şekilde azalacağı için yaşanacak olan doyumsuzluk sebebi ile örgütsel sinizm seviyelerinin de yükseleceği belirlenmiştir (Kalağan, 2009). Buna ek olarak gelir düzeylerinde herhangi bir artış olmayan işgörenlerin ise örgütsel sinizme karşı daha hassas oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Delken, 2004).

3.3.2. Örgütsel nedenler

Sinizme neden olan ve sinizm ile ilişkilendirilen bireysel özellikler dışında örgütsel adalet, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali ve kişi-rol çatışması gibi örgütsel bazdaki nedenlerin de sinizme sebebiyet verdiği belirlenmiştir.

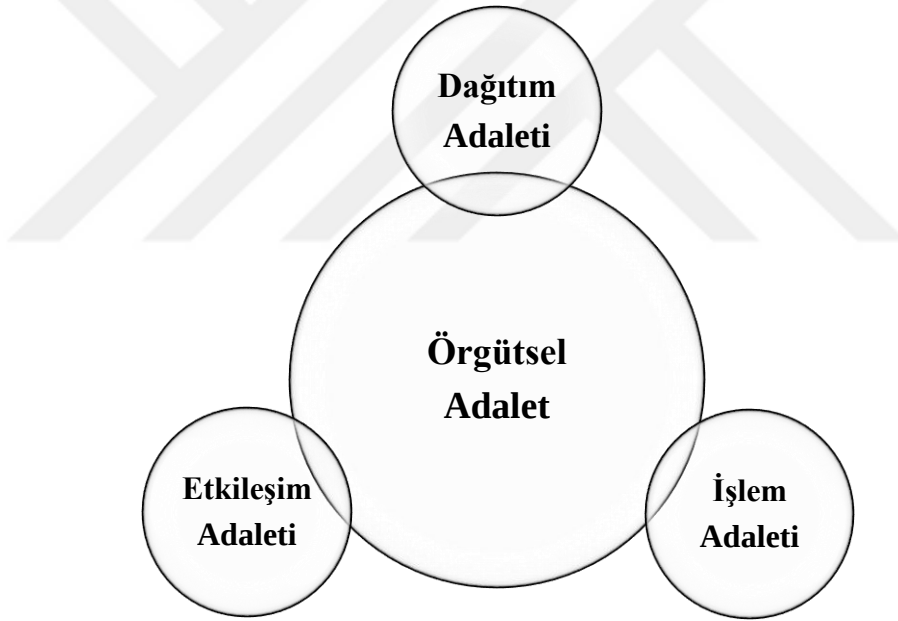
3.3.2.1. Örgütsel adalet

Adalet kavramı; insanların haklarını, düşünce sistemlerini güvence altına alan ve aynı zamanda bireylere özgürlük sağlarken yaşam kalite standartlarını da koruyan bir olgudur (İyigün, 2012).

Örgütsel adalet kavramı ise; örgüt iklimine bağlı olarak elde edilen kazanımların çalışanlar arasında eşit olacak şekilde dağıtılması ve bu süreçte izlenen yöntemler ile çalışanların üstü konumundaki yöneticilerin veya amirlerin personelleri konusunda aldıkları/alacakları kararlar ile izledikleri stratejilerin adil ve yansız olmasını belirtmektedir (İyigün, 2012).

Örgütsel adaletin kimliğini oluşturan üç farklı sınıflandırma mevcuttur. Bunlar; dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve işlem adaletidir (Akan, 2020).

Örgütsel adaletin belirleyicileri şekil 3.1.'de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Örgütsel adaletin belirleyicileri

Kaynak: Akan, 2020.

Dağıtım yani bölüşümsel adalet, kazanımların adil olması esasına dayanmaktadır (Yıldırım, 2002). Dağıtım adaletini uygulamakta olan bir yönetici, çalışanların performanslarını baz alarak onlara uygun olarak gördüğü ödül veya cezayı dağıtır. Böylece daha çok çalışan personel, örgütün çıkarlarını karşıladığı sürece ödüllendirilir veya katkı sağlamaması oranında cezalandırılır (İşcan ve Naktiyok, 2004). Böylece çalışanlar almış oldukları ceza veya ödülü iş arkadaşları ile kıyas yapabilmekte ve örgütün

kendisine haksızlık yaptığı kanısına varabilmektedir. Bu bağlamda böylesi düşünce yapısına sahip olan bireylerin örgüte karşı sinik tutumlar takınma eğilimlerinin artması da olağan bir durumdur.

İşlem adaleti, örgütün elde etmiş olduğu çıktılara nasıl ulaştığını, bu çıktılara ulaşmak için hangi prosedürlerin uygulandığını kapsamaktadır (Söyük, 2007). Örgütün işlem adaletsizliği yapması ile çalışanların da bunu fark etmesi durumunda, çalışanlar bu adaletsizliğin neden kaynaklanmış olduğu ile ilgilenmeyeceklerdir ve bu durum çalışanların örgüte cephe alarak olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olacaktır (Karaeminoğulları, 2006).

Örgütsel adaletin belirleyicilerinden olan etkileşim adaleti ise işlem adaletinin uzantısı niteliğinde olup örgüt içerikli uygulamaların insani yönü ile alakalıdır (Charash ve Spector, 2001). Etkileşimsel adalet özünde yöneticilerin çalışanlarına saygı göstermelerini, değer vermelerini ve çalışanlarının sorunlarına karşı duyarlı olmaları gerekliliğini barındırmaktadır (Eğilmezkoğlu, 2011).

Tüm bu açıklamalar sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir.

3.3.2.2. Örgütsel politika

Çalışma yaşantısında kullanılan etkileme sürecini ifade etmektedir ve bu politika davranışlar ile sınırlı kalmaktadır. Şahısların çıkarlarını maksimum seviyeye ulaştırabilmek için taktikler geliştirilerek tasarlanır (Cropanzano ve ark., 1997).

İlgili çalışmalar incelendiğinde örgütsel politika ile alakalı genelgeçer bir tanımın olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Konuyla alakalı farklı bakış açılarına sahip olan araştırmacıların yapmış oldukları bazı tanımlamalar şu şekildedir (Sarı, 2019):

- Gilmore ve ark., (1996) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel politikayı, örgüt ortamında çalışanlar arasında olası bir uyumsuzluğa veya çatışmaya neden olabilecek ve örgütün tasvip etmediği, bireylerin çıkarlarına dayanan davranışlar şeklinde tanımlamaktadırlar.
- Andrews ve Kacmar (2001)'e göre örgütsel politika, çalışanların örgütün çıkarlarına ve çalışma arkadaşlarının örgütten beklentilerine gereken önemi vermeyerek kendi menfaatleri doğrultusunda hareket etmeleridir.
- Mintzberg (1985) ise örgütsel politikayı, bireylerin örgütte faaliyetlerini devam ettirmek için politik hamlelerde bulundukları bir arena şeklinde açıklamıştır.

- Mayes ve Allen (1977) ise örgütsel politikaya, örgütte hedeflere ulaşmak için doğruluğu savunulmayan etkileme yöntemlerinin kullanılması olarak açıklama getirmişlerdir.

Örgüt kişisel menfaatlerden, negatif yönlü duygu oluşumlarından, kaygı durumu gibi olgulardan etkilenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda örgütsel politika ile sinizmin bağlantılı olduğu ortaya çıkmaktadır (James, 2005).

3.3.2.3. Psikolojik sözleşme ihlali

Psikolojik sözleşme kavramı, çalışanın iş hayatı boyunca edinmiş olduğu tecrübeler ve kazanımları karakteristik özellikleri ile özdeşleştirerek yorumlaması, yönetici ile kendi şahsı arasında oluşum gösterdiğine inandığı sorumluluklar ve beklentiler şeklinde açıklanmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Psikolojik sözleşme ihlali ise, sözleşmeyi oluşturan taraflardan herhangi birinin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeme durumudur. Örgüt, çalışanlarının performanslarını dikkate almayarak çalışanlarının elde etmiş oldukları başarılarını göz ardı edebilir. Bu ihlaller çalışanlar tarafından fark edildiği zaman örgüte olan inançlarını kaybedeceklerdir ve böyle bir olayın sonucunda örgüte karşı sinik tutumlar sergilemeye başlayacaklardır (Morrison ve Robinson, 1997).

Morrison ve Robinson (1997), yapmış oldukları psikolojik sözleşme ihlal tanımını tablolaştırılmışlardır. Morrison ve Robinson'un açıklığa kavuşturduğu ihlal modeli aşağıda tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Morrison ve Robinson'un açınım yapmış olduğu ihlal modeli

Örgütün Sağlamış Olduğu Faydalar	←→	Çalışanların Örgüte Sağladığı Kazanımlar
Örgütün Çalışanlara Vadettiği Faydalar		Çalışanın Örgüte Vadettiği Kazanımlar

Kaynak: Morrison ve Robinson, 1997: 240.

Bu ihlal modeli, çalışanlar ile örgütün aralarındaki çıkarları mukayese yapmalarına olanak tanımaktadır.

3.3.2.4. Kişi-rol çatışması

Sinizme neden olan örgütsel kaynaklardan bir diğeri de kişi-rol çatışmasıdır. Kişi-rol çatışması, kişiden beklenen rollerin kişinin değer ve inanç yapısı ve yetenekleri ile ters düşmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996).

Örgütte çalışanların görev ve sorumluluklarının doğru olarak tanımlanmaması ve çalışanlara yeterlilik düzeyleri dâhilinde görevler verilmemesi durumunda, çalışanlar çatışma yaşayacaktır. Böylece rol çatışmasının/uyuşmazlığının tepkimesi olarak karşımıza sinizm olgusu çıkacaktır.

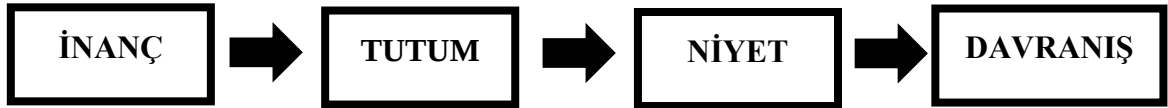
3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Weigel (1983)'e göre tutum, insanları bir objeye yönelik belirli tavırlar sergilemeye yönlendiren davranış şeklidir. Başka bir ifade ile tutum, insanın herhangi bir davranış biçimi karşısında bu durum ile alakalı olumlu veya olumsuz olguları kıyaslayarak, mevzubahis olan duruma ilişkin karara varmasıdır.

Tutumlar davranışa hazırlık aşamasıdır. Bireyin sergilemiş olduğu davranışlardan izlemsel olarak bireyin tutumları ile alakalı çıkarımlar yapılmaktadır (Özbaş, 2013).

Örgütsel sinizm ise bir tutum, tavır sergileme biçimidir ve bazı araştırmacılara göre davranışı ifade etmektedir. Ajzen ve Fishbein (1975)'te yapmış oldukları çalışmada tutum ile davranış arasındaki ilişkiyi inceleyerek, tutumların davranışların oluşumunda oldukça güçlü etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tutumlara yönelik süreç şekil 3.2.'de gösterilmiştir.



Şekil 3.2. Tutum süreçleri

Kaynak: Delken, 2004.

Örgütsel sinizm aynı zamanda çalışan bireylerin örgütlerine karşı beslemiş oldukları negatif tutumları da ifade etmektedir ve sinikleşmiş olan bireyler olumsuz inançlara ve duygulara sahip olduğundan gerekli koşulların oluşması sonucunda bu negatif tutumların davranışlara döküleceği varsayılmaktadır (Pehlivan, 2008).

Çalışanların işletmeye karşı besledikleri negatif tutumların üç farklı boyutu vardır (Dean ve ark., 1998):

- Örgütün bir bütün olmadığı esasına dayanması inancı (Bilişsel Boyut)
- Çalışanların örgüte yönelik olumsuz içerikli duygular beslemesi (Duyuşsal Boyut)
- Çalışanların örgüte karşı olumsuz davranışlar sergileme eğilimi (Davranışsal Boyut)

3.4.1. Bilişsel (inanç) boyutu

Negatif tutumların ilk boyutu olan bilişsel (inanç) boyutu, çalışanların mensubu oldukları örgütün bir bütün ve dürüst olmadığı esasına dayanmaktadır. Sinik bireylerin inanışlarına göre çalışmış oldukları örgüt etik ilkelerden yoksundur (Balıkçıoğlu, 2013).

Örgütsel sinizmin bilişsel (inanç) boyutunda, bu negatif tutumu sergileyen siniklere göre iş yerlerinin örgüt kurallarından uzak olduğu, örgüt tarafından belirlenmiş olan kuralların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığı, işgörenlerin kişisel çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri ve güven vermeyen davranışlar sergiledikleri gözlemlenmektedir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm ile bilişsel (inanç) boyutu arasındaki ilinti incelendiği zaman, örgüte karşı sinik tutum geliştiren bireylerin aşağıda belirtilmiş olunan inançlara sahip oldukları görülmektedir (Dean ve ark., 1998):

- Örgütlerin belirlemiş oldukları ilkeler bütünlükten yoksundur,
- Örgütteki yetkili kişilerin resmi olarak bildirmiş oldukları kurallar çalışanlar tarafından kale alınmaz,
- Örgütteki bireylerin davranışları samimiyeysiz ve dürüstlükten uzaktır. Bu bireyler entrika çevirmeye yatkındırlar,
- Örgüt içinde kişisel çıkarlar ön plandadır. Kişi emellerine ulaşmak için ahlaksız davranışlar sergileyebilmektedir.

3.4.2. Duyuşsal (etkileyen) boyut

Negatif tutumların ikinci boyutu ise duyuşsal (etkileyen) boyuttur. Duyuşsal boyutun temelinde sergilenen davranışlara verilen duygusal yönlü tepkiler yatmaktadır (Akman, 2013). Duyuşsal (etkileyen) boyut, örgüt içerisinde sergilenen olumsuz içerikli davranışlara yönelik verilmiş olan tepkileri ifade etmektedir (Dean ve ark., 1998). Bu tepkiler insanlarda oluşum gösteren öfke, sinir, stres, olaylara yönelik ani çıkışlar, utangaçlık gibi duyuşsal içerikli reaksiyonlardır (Yüksel, 2015).

Özkalp ve Kırel (2005)'e göre, çalışan bireyler yaşadıkları olaylara yönelik olumlu veya olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar duyuşsal kazanımları oluşturmaktadır. İşgörenler çalışma ortamında yaşadıkları durumlara göre örgüt hakkında belirli düşüncelere bürünürler ve bu ortamda oluşan atmosfere göre işgörenlerin davranışları şekillenir. Örneğin işveren tarafından mobbinge maruz kalan bir

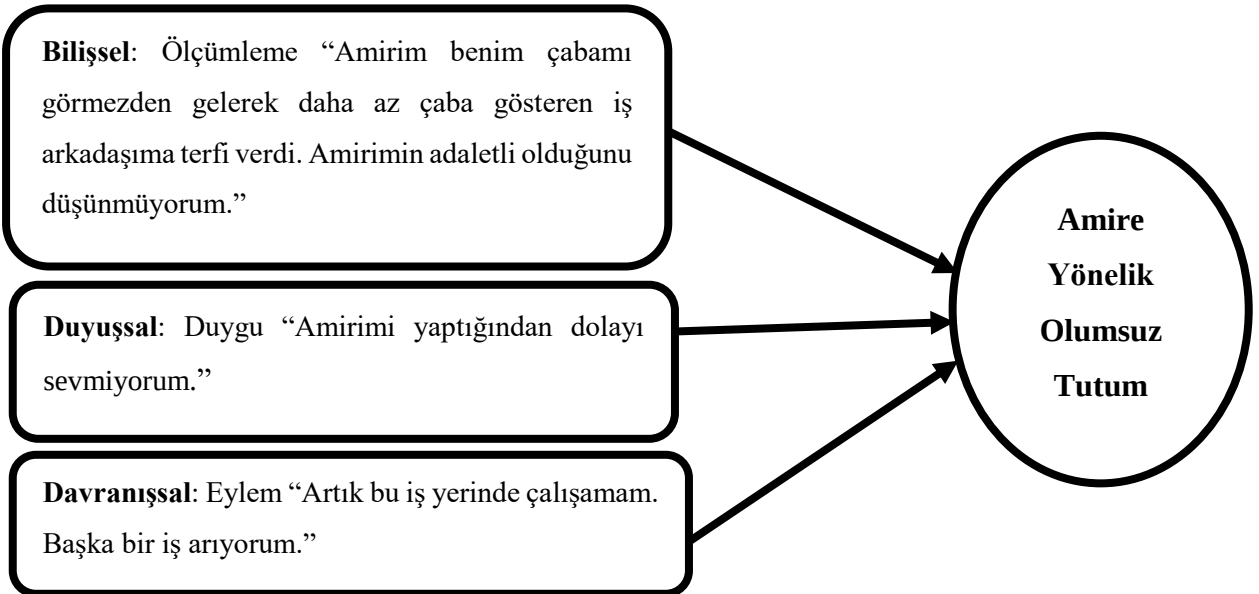
alışan olumsuz düşüncelere kapılarak kendisine haksızlık yapıldığını düşünebilir ve bu durum çalışanda örgüte yönelik olumsuz bir izlenim oluşturabilir. Bu olayın aksi düşünüldüğü zaman ise yapmış olduğı iş sonucunda takdir alan bir çalışanın da kendisini örgüte ait hissederek olumlu duyuşsal tepkiler geliştirmesi olağandır.

3.4.3. Davranışsal boyut

Negatif tutumların bu boyutu ise bireylerin olumsuz ve eleştirel davranış yönelimlerini belirtmektedir. Bir başka deyişle, işğörenlerin bilişsel ve duyuşsal kazanımları neticesinde sergilemiş oldukları davranışları ifade etmektedir (Güler ve ark., 2001). İşğörenlerin alışma ortamında karşılaştıkları olumsuzluklara yönelik hissetmiş oldukları duygulara karşılık eyleme dökmüş oldukları tavırlar davranışsal boyutu oluşturmaktadır (Bölükbaşıoğlu, 2013).

Sinik bireyler çalışma ortamında sergilemek istedikleri davranışları sözlü veya sözsüz bir şekilde gösterebilirler. Sinikler bazen davranışlarını aleni bir şekilde sergilemeyerek hareketlerle anlatmaya çalışırlar. Bu bireyler böylece alaycı tavırlar takınarak olur olmaz her şeye gülererek ve çok biliyormuş edasında görünerek de sözsüz davranışlarda bulunabilirler (Dean ve ark., 1998).

İşğörenlerin tutumlarını oluşturan bileşenlerin gösterimi örnek dâhilinde şekil 3.3.'te gösterilmiştir.



şekil 3.3. Tutum ve bileşenleri

Kaynak: URL-1, 2021.

Sinizmi oluşturan üç boyutun birbiri ile sıkı sıkıya bağlı olduğu görülmektedir.

3.5. Örgütsel Sinizm Türleri

Akademik literatürler incelendiği zaman sinizmin türlerinin Dean ve ark., (1998) ile Abraham (2000) tarafından beş farklı türde ele alındığı görülmektedir. Bu türler kişilik sinizmi, kuramsal-toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, iş (meslek) sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir.

Sinizmin türleri genellikle eylem, hedef, bağlam ve zaman açısından dört farklı şekilde ele alınarak incelenmektedir. Tablo 3.3.'te sinizm çeşitleri, bu boyutlar dikkate alınarak gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Sinizm çeşitleri

	Eylem/Tutum	Hedef	Bağlam	Zaman
Kişilik (Genel) Sinizmi	Merhametsizlik Sinirlilik Hâli	İnsan Tabiatı	-	Sabit
Toplumsal-Kuramsal Sinizm	Ümitsizlik Uzaklaşma	Örgüt(ler)	-	Sabit Değil
Çalışan (İşgören) Sinizmi	Merhametsizlik Hüsrana Uğrama	Her şey	Muhtemel Değişim Olasılığı	Sabit Değil
Örgütsel Değişim Sinizmi	Kötümserlik Hüsrana Uğrama	Örgütsel değişiklik	Başarısız Değişiklik	Sabit Değil
İş (Meslek) Sinizmi	Aşağılama Yabancılaşma	Müşteri(ler)	Hizmet Organizasyonları	Sabit Değil

Kaynak: URL-2, 2021.

3.5.1. Kişilik/Genel sinizmi

Genel sinizm olarak da bilinen kişilik sinizmi, doğuştan geldiğine inanılan ve insan davranışlarının olumsuz olduğu yönündeki inanca sahip olan sinizm türüdür. Kişilik (genel) sinizminde insanların karşısındaki bireyleri aşağılayıcı, alaycı ve küçümseyici olan davranışları karakterize edilmektedir (Abraham, 2000).

Kişilik sinizminde geliştirilen tutumların temel dayanağı dünyanın adaletli bir yer olmadığı, insanların sosyal yaşantısında tatminkâr olmayışı ile çıkarları için her türlü ahlaksızlığı yapabilecek olmaları esasına dayanmaktadır. Dolayısı ile kişiler arasında şiddetli itimatsızlık oluşumu söz konusu olmaktadır. İtimatsızlık sonucunda kişilerde aşırı

sinirlilik hali, öfkelerini kontrol edememe durumu ve riyakâr davranışlar sergileme eğilimleri artış göstermektedir (Eryeşil ve Fındık, 2012).

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde kişilik sinizminin büyük bir payı vardır fakat bunlar yapısal açıdan farklılık göstermektedirler. Kişilik özelliklerinin kişilik sinizmi üzerinde katkısı büyükken, örgütsel sinizmde örgüt içerisinde yer alan mevcut unsurların payının da ciddi boyutlarda olduğu görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

3.5.2. Toplumsal/Kuramsal sinizm

Toplumsal/kuramsal sinizm, birey ile toplum arsında yaşanan güvensizlik sonucu ortaya çıkmıştır (Abraham, 2000). Peterson (1994)'e göre toplumsal/kuramsal sinizm, birey ile toplum arasında oluşturulmuş sosyal sözleşmelerin ihlali sonucu oluşmaktadır. Kanter ve Mirvis (1989) ise yapmış olduğu çalışmalarında toplumsal/kuramsal sinizme, toplumdaki bireylerin beklentilerinin karşılanmaması sonucunda hayal kırıklığına uğramaları olarak açıklık getirmişlerdir. Böylece hayal kırıklığına uğradıklarını düşünen sinik bireylerin inanmış oldukları düzen onlar için önemini yitirir ve bunun sonucunda bu bireyler topluma karşı karamsar bir ruh haline bürünürler (Abraham, 2000).

3.5.3. Çalışan/İşgören sinizmi

Alanyazın taramalarından elde edilen bulgular neticesinde çalışan (işgören) sinizm kavramının ilk olarak 1996 yılında Andersson tarafından tanımlanmış olan bir kavram olduğu görülmektedir (Delken, 2004).

Çalışan (işgören) sinizmi, üst birimdeki çalışanlardan alt kademedeki çalışanlara kadar yaşanmış olunan güvensizlik nedeniyle sergilemiş oldukları olumsuz tutumları içermektedir (Cartwright ve Holmes, 2006).

Çalışan (işgören) sinizminin meydana gelmesine neden olan etkenler aşağıdaki gibidir (Cartwright ve Holmes, 2006):

- Çalışma saatlerinin uzun olması,
- Örgüt ikliminde şiddet içerikli eylemlerin var olması,
- Kişisel gelişim programlarının yapılmıyor olması veya bu programlara gerekli önemin verilmiyor olması,
- Liderlerin vasıflarının yetersiz olması,
- Örgütlerin küçülmeye gitmesi,
- Kişi-rol çatışması ve rol belirsizliğinin yaşanıyor olması.

Örgüt ortamında bu gibi etkenlerin var olması, çalışanlarda sinizm algısını ortaya çıkararak bireylerin örgütlerine karşı olan tutumlarının değişmesine ve örgütlerine olan inançlarını kaybetmelerine neden olmaktadır.

3.5.4. İş/Meslek sinizmi

İş (meslek) sinizmi, çalışanların mesleklerine yönelik oluşturdukları güvensiz ve olumsuz tutumlardır. Çalışanların güce ve iş ortamına karşı negatif eğilimli tutumlar göstermesi meslek sinizmini oluşturmaktadır (Bateman ve ark., 1992). Mesleki sinizm özellikle çalışma yaşamındaki beklenmedik olgular olarak kabul edilmektedir (Özgener ve ark., 2008).

İş (meslek) sinizminin ortaya çıkması iki temel nedene dayatılmaktadır. Bu dayanaklar; insanın kendisi ile bağdaştırmış olduğu değer yargıları ile çalışmakta olduğu ortamın değer yargıları arasında çatışma yaşanması yani kişi-rol çatışması ve özellikle hizmet sektöründe çalışanlar ile ilişkilendirilen rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır (Abraham, 2000).

İşgörenlerin yaşamış oldukları bu çatışmalar ve güven sorunu, mesleki sinizme neden olarak çalışanların performanslarının düşmesine ve işten ayrılmalarına sebebiyet vermektedir.

3.5.5. Örgütsel değişim sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi organizasyonel değişim sinizmi olarak da bilinmektedir. Konu ile alakalı çalışmalar incelendiğinde örgütsel değişim sinizmi hakkında farklı görüşlerin bildirilmiş olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Organizasyonel değişim sinizmi, işgörenlerin örgütlerdeki değişim gayretlerinin sonuç bulmaması durumunda ortaya çıkmış olan tepki olarak nitelendirilmektedir (Abraham, 2000).

Wanous ve ark., (2000)'e göre ise bu kavram, örgütün başarı elde edebilmesi için mevcut durumların değiştirilmesi ile verilmiş olunan emeklerin ve çabaların göz ardı edilmesi sonucunda örgütün karamsarlığa düşmesi olarak anlam kazanmaktadır.

İş yaşamında modernleşmenin başlamasıyla işletmeler bu duruma ayak uydurabilmek için işletmeleri için köklü değişikliklere gitmiş ve sağlam stratejiler belirlemeye başlamışlardır. Ancak bu stratejiler faaliyete geçirilmeye çalışıldığı zaman kurumlar vermiş oldukları sözleri yerine getiremeyebilir veya bu sözleri yerine getirirken

zorluk çekebilirler. Böylesi bir durum karşısında çalışanların bu örgütlere karşı olumsuz tutumlar geliştirmeleri kaçınılmaz olacaktır (Thompson ve ark., 2000).

İşgörenler tarafından takınılmış olan bu tavırlar iş atmosferini bozarak hem işgörelere hem de işletmeye zarar verebilmektedir. Örgütsel değışim hususuna yönelik sinizmin etkisini en aza indirgeyebilmek için Reichers ve ark., (1997) bazı tavsiyelerde bulunmuşlardır ve bu tavsiyeler doğrultusunda belirlenmiş olan stratejiler tablo 3.4.'te gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Örgütsel değışim konusunda sinizmi yönetme ve negatif eğilimleri en aza indirme stratejileri

İnsanları kendilerini etkileyecek olan kararlar alınırken sürece dâhil edin.
Yöneticilere çalışanlarla olan iletişimin öneminden bahsedin.
Sürekli olan değışimlerin ne şekilde olduğu konusunda çalışanları bilgilendirin.
Zamanın etkin kullanılmasını sağlayın.
Şaşkınlık yaratacak olan değışikliklerin seviyesini minimumda tutun.
Güvenilirliğin artması için istikrarı sağlayın.
Çalışanlara performanslarını artıracak sözcükler sarf edin.
Mantığa ve tutarlılığa hitap eden olumlu içerikli mesajlar kullanın.
Kanalların ve tekrarların çok yönlü olmasına dikkat edin.
Geçmişle barışık olmaya özen gösterin ve yapılan hatalar neticesinde özür dileyin.
Elde edilen başarıları duyurun.
Çalışanlardan geri dönüşüm almaya özenin.
Çalışanların kendilerini ifade etmeleri için fırsat tanıyın.
Kaynak: Reichers ve ark., 1997: 57.

3.6. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmin temelleri altı farklı kurama dayandırılarak bunların beklenti kuramı (expectancy theory), atfetme kuramı (attribution theory), tutum kuramı (attitude theory), sosyal değışim kuramı (social exchange theory), duygusal olaylar kuramı (affective events theory) ve sosyal güdülenme kuramı (social motivation theory) olduğu belirlenmiştir (Dean ve ark., 1998; Tokgöz, 2011).

3.6.1. Beklenti kuramı

Modern motivasyon teorilerinden ve örgütsel sinizmin temelini oluşturan kuramlardan biri olan beklenti kuramı (expectancy theory) aynı zamanda güdülenme kuramlarındandır ve çalışanların üzerlerine düşen sorumlulukları layıkıyla yerine

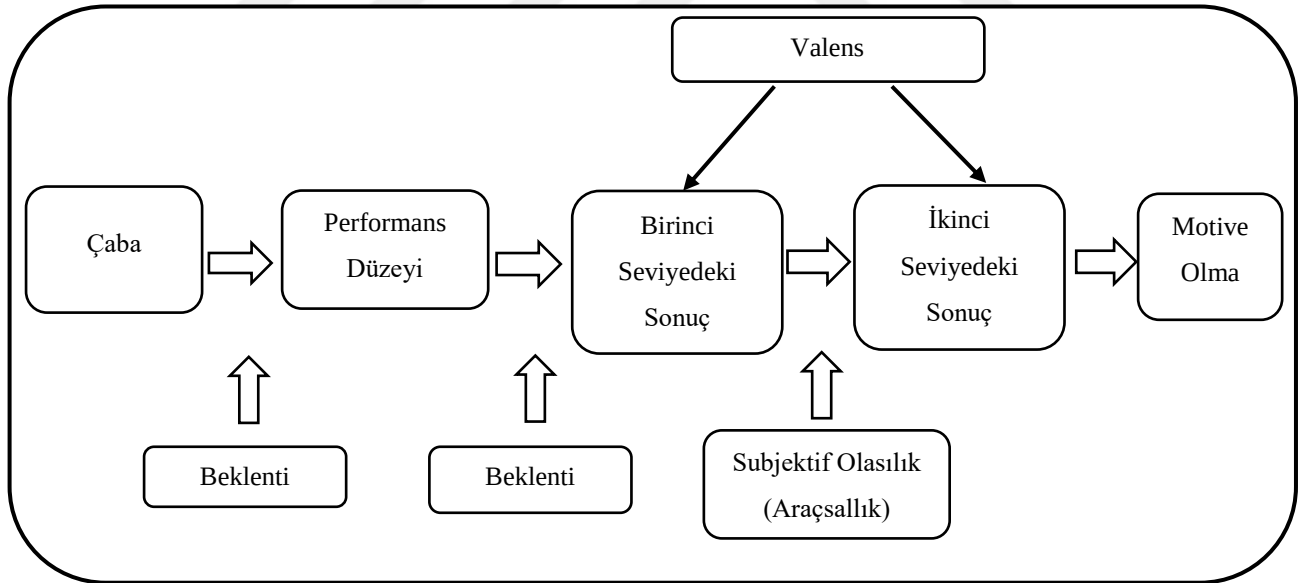
getirebilmeleri için göstermek zorunda oldukları çaba ve sarf edilen bu çabaların sonuçlarının istenildiği gibi olması ihtimalidir (Robbins, 2000).

Beklenti kuramı detaylı bir şekilde incelendiği zaman iki teoriden oluştuğu görülmektedir. Bunlar; Victor H. Vroom tarafından geliştirilen teori ile E. Lawler ve John L. Porter'ın üzerinde çalışmış oldukları teorilerdir (Erdem, 1998).

Vroom (1964) yapmış olduğu çalışmada, beklenti kuramının oluşumunda bazı görüşlerin ve ortaya atılmış olan yaklaşımların etkisinin olduğunu belirtmektedir. Beklenti kuramında bir amaç uğruna güdülenmek önem arz etmektedir ve bu kuramın temel yapı taşlarını beklenti, sonuç, valens (ödülün arzulanma derecesi), araçsallık ve çaba kavramları oluşturmaktadır (Vroom, 1967).

Beklenti kuramına göre gerçekleşmesi muhtemel olan durumlar bireyleri daha çok güdülemektedir (Sencer, 1982). Kişi sarf etmiş olduğu çabanın belirlenmiş olan hedefe ulaşacağı kanısına varabiliyor ve örgütün belirlemiş olduğu amaç ile kendisinin belirlemiş olduğu amaç arasında sıkı bir ilişki kurabiliyor ise kişi bu konuda pozitif olarak güdülenecektir (Tevrüz, 1996).

Victor H. Vroom'un beklenti kuramı şekil 3.4.'te gösterilmiştir.



Şekil 3.4. Vroom'un beklenti kuramı

Kaynak: URL-3, 2021.

3.6.2. Atfetme kuramı

Atfetme, kişilerin sergilemiş oldukları davranışlara nedenler yüklemek olarak açıklanmaktadır (Can ve ark., 2006). Atfetme kuramı (attribution theory) ise bir kişinin kendisinin veya bir başkasının eylemlerini anlamlandırmaya çalışması olarak ifade edilmektedir (Topaloğlu, 2006).

Davranışsal hareketler, bireysel ve çevresel temelli güç olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Heider, 1958). Bireysel içerikli faktörler kişilerin huy, kabiliyet, beslemiş oldukları niyeti ve motivasyonları ile alakalı özellikleri içermektedir. Çevresel içerikli faktörler ise kişilerin çalışma ortamları, iş zorluğu ve şans gibi özellikleri ifade etmektedir (Specht ve ark., 2007). Kişiler davranışlarının nedenlerini genel olarak içselleştirdikleri için bu davranışların sürekli kendilerinden kaynaklı olduğuna inanarak çevresel faktörleri yok saymaktadırlar. Aksi şekilde dış çevreden kaynaklı olduğuna inanan kişiler ise davranışları şans, kader, kısmet gibi değişkenlere bağlamaktadırlar (Can ve ark., 2006).

Atfetme kuramını ilk olarak Heider ortaya atmış, Weiner ise bu kuramı geliştirmiştir. Weiner'a göre atfetme kavramı, kişilerin başarılı olması veya olmamasının nedenlerinin bazı değişkenlere bağlanıyor olmasıdır (Chen ve ark., 2009). Weiner'ın atfetme kuramının asıl odak noktası ise bireyin kendi başarısının nedenlerini ne şekilde anlamlandırdığı ve bu başarının üzerindeki etkilerin ne derece önemli olduğudur (Cort ve ark., 2007).

Weiner'ın bu kuramında örgütlerin olumsuzluklar neticesinde sorumlu tutulduğu fikri egemen olmaktadır ve bireyler başarılı olmadıkları zaman örgütü suçlayarak sinik tutumlar geliştirmektedirler (Eaton, 2000).

3.6.3. Sosyal değişim/Mübadele kuramı

Sosyal değişim kuramını (social exchange theory), 1964 yılında sosyolog Peter Blau inceleyerek geliştirmiştir. İnsanların davranışlarını toplumsal varyasyonlar açısından açıklamak için ortaya atılan bu kuram, kişilerin sosyal yaşantılarını dikkate almaktadır. Sosyal değişim kuramı, örgütteki davranışları anlamlandırabilmek için dikkate alınan önemli diziler arasındadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005).

Blau'nun (1964) yapmış olduğu çalışmasında, sosyal değişimlerin yanı sıra ekonomik değişimleri de kıyaslayarak ele alıyor olması dikkat çekmektedir. Ekonomik

değişimlerde daha somut veriler olan para, mal veya hizmet önemli etkinliğe sahipken daha soyut veriler olan şans, sevgi, kişilerin bulunduğu statü gibi faktörler de sosyal değişim hususunda önemini korumaktadır (Çetin ve Şentürk, 2016).

Sosyal mübadele kuramı, çalışan bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarına ve davranışlarına açıklık getirmek için kullanılmıştır. Johnson ve O’Leary-Kelly (2003)’e göre, örgütsel sinizmin oluşumundaki temel kuramın sosyal değişim (mübadele) kuramı olduğunu savunmuşlardır. Araştırmacıların ideolojilerine göre çalışanlara örgüt tarafından verilmiş olan vaatlerin yerine getirilmemesi sonucunda sinizm görülmektedir.

3.6.4. Tutum kuramı

Örgütlerdeki siniklerin davranışları ile örgüte yönelik geliştirilen tutumlar arasındaki bağlantıyı anlamsal açıdan ilişkilendirmeye çalışan kuramdır. Böylece örgütsel sinizmin anlam kazanması açısından bu kuram önemli bir yer tutmaktadır (Kalağan, 2009).

Tutumlar duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyut olarak ele alındığında, bu boyutlar arasında sıkı bir bağ olduğu gözlemlenmektedir (Cüceloğlu, 1994).

Tutumun duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yönü arasındaki pozitif yönlü ilişik tablo 3.5.’te dört koşul bağlamında ele alınarak gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Tutumun gelişiminde etkili olan iletişim faktörleri

Bireyin öz güven sahibi olması ve bir konudaki görüş ve düşüncelerini açık bir şekilde ifade etmesi (Fazio ve Zanna, 1980).
Bireyin tutumlarını şekillendiren kişiler, kurumlar ve nesnelerle yaşantısının olması (Regan ve Fazio, 1977).
Geliştirilmiş olunan tutumda bireyin çevresiyle olan iletişiminin de etkili olması ve bireyin bu tutumu yakın çevresinin de sergileyeceğine inanarak bu durumu içselleştirmesi (Fishbein ve Ajzen, 1980).
Bireyin davranış şeklinin alışkanlığa dönüşmesi (Triandis, 1980).

Kaynak: Cüceloğlu 1994: 525.

3.6.5. Duygusal olaylar kuramı

Duygusal olaylar kuramı, iş yaşamında işgörenlerin bizzat yaşadıkları duygusal yönlü olumsuzlukları deneyimlemeleri ve bunun sonucunda yaşamış oldukları hayal kırıklıklarının bu kişiler üzerinde ne şekilde etkili olduğunu açıklayan kuramdır (Özdevecioğlu, 2004).

Bireyin örgüte yönelik olan tutumlarında, karakteristik ve kurum özelliklerinin dışında yaşadıkları duygusal içerikli durumlar da etkili olmaktadır. Dolayısıyla bireyin istihdam edildiği örgütün adil olması veya olmaması durumuna kanaat getirmesinde ve bu nedenle sinik davranışlar sergilemesinde, kendisinin içinde bulunduğu duygusal olayların etkili olduğu söylenmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

3.6.6. Sosyal güdülenme kuramı

Sosyal güdülenme kuramını (social motivation theory) sosyal psikolog olan Bernard Weiner, 1985 yılında geliştirmiştir. Kuram, çalışanların neden sinik davranışlar gösterdikleri konusunda çeşitli hipotezler üretmekte ve bu hipotezler test edilerek kuramın temelleri oluşturulmaktadır. Örgütte meydana gelmiş olan olayların sinizme etkisini araştırmaktansa, çalışanların bu olayları nasıl ve ne şekilde yorumladığının sinizmdeki rolünün incelenmesi bu kuramı daha anlamlı kılmaktadır (Eaton, 2000).

Weiner'ın geliştirmiş olduğu sosyal güdülenme kuramının temelinde üç mühim etken vardır (Eaton, 2000):

- **Konum:** Olaylara neden olan unsurların içsel ya da dışsal etkenlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığının algılanmasıdır. İçsel konum ile örgüt içerisinde alınmış olan kararlar vurgulanırken dışsal konumla ise örgütün dış nedenlerden kaynaklanan ekonomik güçlüklerin neden olduğu faktörler vurgulanmaktadır.
- **Kontrol Edilebilirlik:** Meydana gelen olayın bireyin iradesi ve kontrolü dâhilinde gerçekleşip gerçekleşmediğinin algılanması durumudur.
- **İstikrar:** Olmuş olan bir olayla gelecek zaman diliminde tekrar karşılaşma olasılığını ifade etmektedir.

3.7. Örgütsel Sinizmin Önemi

Örgütsel sinizmin önemi sinikleşmiş bireyler ve örgüt açısından ele alınarak incelenmiştir.

Gerekli alanyazın araştırmaları yapıldığında modernleşme gösteren, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için dinamik olan iş ortamında işgörenlerin çabalarının ödüllendirilmemesi ve bu sebeple çalışanların hayal kırıklığına uğraması sonucunda

işgörenlerin örgüte karşı ve çalışma yaşantısına karşı olumsuz tutum geliştirmiş oldukları görülmektedir (Sur, 2010).

Örgütsel sinizm kavramı esasen eşitlikten ve adaletten uzak olunması ile bilinmektedir. Üst düzey yöneticiler örgütün çıkarını koruyabilmek adına hileli durumlara başvurabilmekte ve çalışanlara karşı hak ettikleri değeri vermeyebilmektedirler. Bu durum sorun teşkil ederek işgörenlerin örgüte karşı negatif eğilimli olmalarına neden olmaktadır (Abraham, 2000).

Brandes (1997) yapmış olduğu çalışmada, siniklerin öfkelerini kontrol edemediklerini ve olumsuzluklar karşısında şiddet eğilimlerinin olduğunu, sinik bireylerin bu şekilde bir mekanizma geliştirdiklerini gözlemlemiştir.

Araştırmacılar, siniklerin sergilemiş olduğu olumsuz davranışların örgüt açısından da sorun teşkil ettiğini ve bu durumun kontrol altına alınması gerektiğini belirtmektedirler (Reichers ve ark., 1997). İşgörenlerin liderler tarafından çabalarının göz ardı edilmemesi, gayretleri neticesinde ödüllendirilmeleri, olumsuz davranışlarda bulunanların dışlanmaması, onların örgüte kazandırılmaya çalışılması vb. başvurulabilecek çözüm yollarındandır (Fitzgerald, 2002; Çiftçi, 2013).

Örgütsel sinizmin dezavantajlarının yanı sıra avantajlarının olduğu da belirtilmektedir (Dean ve ark., 1998; Kalağan, 2009):

- Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgüt içerisinde yaşanmışlıklarının deneyimlenmesi ve bundan çıkarım yapmaları durumu olduğundan kişisel özellikleri bünyesinde barındırmamaktadır.
- Sinizm belirlenmiş olan bir meslek grubuna veya işe yönelik değildir.
- Siniklerin inanç sistemleri, sergilemiş oldukları davranışlar ve besledikleri duygular neticesinde şekillenmektedir.
- Sinizm sadece örgüt açısından değil bireysel açıdan da kullanışlı bir yapıdadır.
- Siniklerin olumsuz tutumlarını yöneticiler, başvurdukları hileli davranışları kontrol altına alabilmek için kullanabilmektedirler.
- Sinik bireyleri çalışma ortamında daha az kullanılmaktadırlar.

Örgüt içerisinde yaşanan olumsuzlukları artıya çevirmek ve bunun için gayret göstermek yöneticilerin elindedir (Çağ, 2011). Kurumların ve üst düzey yöneticilerin

örgütsel sinizmle mücadelesi kapsamında bazı düzenlemeler mevcuttur. Belirtilmiş olan bu düzenlemeler aşağıdaki gibidir (Efilti ve ark., 2008):

- Çalışma ortamı bir döngü halindedir ve çalışanlar olmadan bu döngüyü tamamlamak mümkün değildir. Bu nedenle çalışanların kurum için önemli olduğunu hissettirmek gereklidir.
- Çalışanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir.
- Çalışanlar arasındaki atmosfer gözlemlenmeli ve kontrol altında tutulmalıdır.
- Çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanların da karar alınırken görüşlerine başvurulması, kendilerine dışlanmadıklarını düşündürecek ve örgüt için önemli olduklarını hissetmelerini sağlayacaktır.
- Çalışanlar örgütün hedef ve amaçları hakkında bilgilendirilerek çalışanların bunları benimsemeleri sağlanmalıdır.
- Monoton bir çalışma ortamı yerine eğlenceli bir ortam oluşturulmalıdır.

Yapılmakta olan araştırmaların sıklık derecesi ve değişmekte olan çevre koşulları örgütsel sinizm kavramının günümüzde bilinirliğini ve önemini artırmaktadır (Sur, 2010).

3.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm başlı başına ciddi bir olgudur ve ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel sinizmin nedenlerinde olduğu gibi sonuçlarını da bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde ele almak mümkündür.

3.8.1. Bireysel sonuçları

Çalışma yaşamında çalışanların beklentilerinin karşılanmaması psikolojik yıkımlara neden olabilmektedir (Kanter ve Mirvis, 1989). Yapılan araştırmalara göre haksızlığa uğradıklarını düşünen siniklerde duygusal ve sinirsel açıdan bozukluklar meydana gelmektedir ve bireylerde depresif durumlar, uykusuzluk, hayal kırıklıkları gibi sıkıntılar oluşum göstermektedir. Bunların dışında psikosomatik ve somatik durumlar da görülmektedir (Costa ve ark., 1986). Brandes (1997) ve Kalağan (2009) ise çalışmalarında, gözlemlenen psikolojik sorunların sonuçları doğrultusunda bireylerde sigara ve alkol kullanımında artış görüldüğünü, iştahlılık veya iştahsızlık durumlarının

oluşturduğunu ve bireylerin agresif davranışlar sergileme eğilimlerinde artış olduğunu gözlemlendiğini belirtmişlerdir.

Örgütsel sinizm çalışanların sağlığını olumsuz etkilemektedir ve kişilerde kalp ve damar rahatsızlıkları gibi fizyolojik sonuçlar da doğurarak bireylerin yaşam kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (Kalağan, 2009). Aynı zamanda sinikleşmiş bireylerin bıkkınlık ve yorgunluk durumları ile tükenmişlik sendromu yaşamaları gibi psikolojik içerikli belirtiler de görülebilmektedir (Özler ve Atalay, 2011).

3.8.2.Örgütsel sonuçları

Yapılmış olan alanyazın incelemeleri sonucu sinizmin örgütsel açıdan ve bu bağlamda çalışanlara yönelik etkileri aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Görmen, 2012):

- Örgüte yönelik güven duygusunun azalması,
- İşe yönelik oluşan tatminsizlik,
- Örgütteki adaletli davranışların azalması,
- İş yerinden kaçmak için erken emekli olmayı düşünmek ve bu tarz dedikodularda artışın görülmesi,
- Örgüt kültüründe itaatsizliklerin artması,
- Çalışanlarda örgüte karşı şüpheli tavırlarda artış gözlenmesi,
- İş yerinde sabotajların artması,
- Örgüt ortamında motivasyonun azalması,
- İş gücü devrinde meydana gelen azalmalar,
- Örgütte hırsızlık olaylarının artması.

Gözlemlenen bu olumsuzluklar dışında sinizmi olumlu bir olgu olarak göstermeye çalışan araştırmalar da bulunmaktadır. Ayrıca sinizm kavramının yöneticilere ve örgüte kendilerini eleştirebilme imkânı verdiği de belirtilmektedir (Özgener ve ark., 2008). Örgütsel sinizmin oluşturduğu olumsuz sonuçlar sürekli hale gelirse, örgüt işin içinden çıkamaz hale gelecektir ve bunun sonucunda denge kuramayarak parçalanmaya başlayacaktır. Böylece örgüt etkinliğini kaybetmeye başlayacak ve devamlılığı tehlikeye girecektir (Naus, 2007).

4. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışan bireyler yaşamlarının önemli bir kısmını örgüt ortamında geçirmektedirler. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda örgüt ve bireyler açısından sorun teşkil eden mobbing ve sinizm olgularının birbirine koşut kavramlar oldukları görülmektedir.

Bireylerin örgütlerine karşı sinik tutumlar geliştirmesine neden olan önemli etkenlerden olan mobbing olgusu muhtelif açılardan sonuçlar doğurmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011). Mobbing olgusunun psikolojik sorunlara, çalışanların öfke sorunları yaşamalarına, kendilerini yetersiz hissetmelerine, tükenmişlik hissiyatına kapılmalarına, depresyon ve sinirlilik hâllerine vb. sebebiyet vermesi, mobbingin bireysel açıdan doğurduğu bazı sonuçlardandır. Bu bilgiler ışığında, mobbinge maruz kalan bireylerin psikolojik açıdan zarar görerek güven duygularını yitirmeleri sonucunda örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bireyin bu gibi sorunlar yaşaması kendilerinin iş performanslarının ve verimliliklerinin düşmesine neden olacak ve bu olguların varlığından bahsedilmesi örgütün iş dünyasındaki imajının zedelenmesine neden olarak örgüt bazlı olumsuzlukları meydana getirecektir.

Mobbing ile sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek maksatlı gerek yurt dışında gerekse Türkiye’de birçok çalışma yapılmıştır. Literatür araştırmaları incelendiği zaman iki değişken arasındaki bağlantının ne yönlü olduğu konusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Cemaloğlu ve ark., (2014), örgütsel sinizm ile mobbing arasındaki ilişkinin doğru orantılı ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Gül ve Ağıröz (2011) yapmış oldukları çalışmada ise, mobbingte sergilenen davranışlar ile duygusal yönlü olan sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Aslan ve Akarçay (2013), iş yerinde psikolojik şiddet eğilimi yükseldiği zaman sinik davranışların da yükseldiğini gözlemlemişlerdir.

Kalay ve ark., (2014) çalışmalarında, mobbing ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi pozitif yönlü olduğu doğrultusunda açıklamışlardır.

Örgütsel sinizm ile mobbingin çalışan bireyler ile örgüt açısından etkileri aşağıdaki tablo 4.1.’de belirtilmiştir.

Tablo 4.1. Mobbing ve örgütsel sinizmin birey ve örgütlere yönelik ortak etkileri

Bireysel Etkileri	Örgütsel Etkileri
Tükenmişliğin artması	İşgören devir hızı artması
Sinir/stres ve ruh sağlığın bozulması	Örgütsel performansın düşmesi
İşini kaybetme endişesi	Örgüte olan bağlılığın azalması
Odaklanma sorunu	Örgüt ve yöneticilere karşı güven sorunu
Fiziksel (baş, kalp, damar) rahatsızlıklar	İşe devamsızlıkların artması
Örgüte karşı yabancılaşma	Maliyetlerin artması
Moral ve motivasyonda düşüşler	Yeni işgörenlerin uyum süreci, süre ve maliyetler
Performansın düşmesi	Erken emeklilik ve tazminat talepleri
İş tatminsizliği	Örgütsel imajın zarar görmesi
İşten ayrılma isteklerinin artması	Üretim kalitesinin düşmesi
Örgütsel vatandaşlık duygusunun düşmesi	Örgütü aşağılama tutumlarında yükseliş
Güvensizlik duygularının artması	Çalışkan ve başarılı işgörenlerin kaybı

Kaynak: Gül ve Ağıröz, 2011; Pelit ve Ayduğan, 2011.

Yapılan araştırmalar bağlamında örgütsel sinizm ile mobbing arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu ve işletmeler ile bireyler üzerindeki etkisinin ise yıkıcı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, varsayımları ile kısıtları açıklandıktan sonra, tetkiklerin yöntemi, araştırmayı kapsayan evreni ve örnekleme, model ve hipotezleri ile araştırmaya kaynak olan verilerin toplanması ve araştırılmasında kullanılan istatistiki yöntemler üzerinde durulacaktır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın bu bölümünde bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın belirtilen birincil amacına ek ikincil amaç olarak da sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ile araştırmanın değişkenleri (mobbing ve örgütsel sinizm) arasındaki ilişkide anlamlılık açısından farklılık olup olmadığının incelenmesi hedeflenmiştir.

Rekabetçi, yoğun ve stresli çalışma hayatı tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de kendini hissettirmekte ve mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Sağlık sektörü mobbing eylemlerinin en fazla görüldüğü sektörlerden bir tanesidir. Günümüzde birçok hastalığın temelinde var olan depresyon ve stresin, çalışma hayatındaki nedenlerden bir tanesi de “mobbing” olgusudur. Mobbing; iş yerinde direkt olarak bir kişiye yönelik, bir veya birden fazla kişi tarafından, belirli bir zaman dilimini kapsamak (en az altı ay) ve tekrar etmek koşuluyla yürütülen, kişinin gerek fizyolojik gerek psikik açıdan zarar görmesini amaçlayan bir politikadır. Aynı zamanda mobbinge maruz kalan kişinin öz saygısını yitirmesine sebep olarak menfi durumlarla karşı karşıya gelmesine neden olan kötü niyetli girişimlerdir (Gül ve Ağıröz, 2011). Sağlık kurumlarında sorun teşkil eden bir diğer olgu ise “örgütsel sinizm” kavramıdır. Örgütsel sinizm; kurumların yalnızca kendi menfaatleri doğrultusunda hareket ettiği, örgüt ikliminde “menfaat” iradesinin hâkim olduğu ve bu durumun hiçbir şekilde değişebileceğine inanmayan bir işgören tutumunu ifade eder (Topçu ve ark., 2013). Dolayısıyla hem mobbing hem de örgütsel sinizm olguları, çalışma hayatında olduğu gibi sağlık kurumlarını da menfi olarak etkileyen ve istenmeyen davranışların sergilenmesine neden olan vakıalar olarak görülmektedir.

Sağlık sektöründe ve diğer sektörlerde mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış birtakım çalışmalar mevcuttur. Literatürde hem mobbing hem de örgütsel sinizm

üzerine son dönemlerde fazlaca akademik çalışma yapılmakta ve böylelikle bu iki kavram/olgu arasındaki ilişkiye dair boş kalan alanlar olabildiğince doldurulmaya çalışılmaktadır. Bu noktada, bilhassa Türkçe literatürde söz konusu kavramların/olguların birlikte incelendiği çalışmaların sayıca yetersizliği ve dahası, bu ikili hakkında sağlık sektöründe yeteri kadar uygulamalı araştırma olmaması nedeniyle bu çalışmanın mevzubahis literatüre kayda değer bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca kapsamlı bir literatür taramasıyla çok geniş yerli ve yabancı kaynakların kullanımıyla da içerik zenginleştirilecektir. Yine bu taramalar sonucunda, mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili ayrıntılı bilgilerin yer aldığı geniş bir kavramsal çerçeve oluşturulacaktır. Bu bakımdan araştırmacılar için referans niteliği taşıyacaktır. Son olarak, araştırma sonucunda elde edilecek bulguların sağlık çalışanlarına yön vereceğine ve onların yöneticilerine ihtiyaç duyabilecekleri bilgileri edinmede yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

5.2. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın kapsamı gereği sağlık çalışanlarının baz alındığı değişkenlerin (mobbing ve örgütsel sinizm) araştırılma ve uygulama basamaklarında aşağıdaki varsayımlar göz önünde bulundurulmuştur:

- Sağlık çalışanlarına yönelik hazırlanmış anket sorularının sağlık çalışanlarınca doğru algılanarak gerçeğe uygun şekilde cevaplandığı,
- Araştırma dâhilindeki mevcut ölçeklerin ve yöntemin tetkiklerin gayesine uygun olduğu,
- Anket verilerinin değerlendirilmesi aşamasında kullanılan sayımlama (istatistik) yöntemlerinin araştırmanın hedefine uygun olduğu varsayılmaktadır.

5.3. Araştırmanın Kısıtları

Yapılan araştırma muhtelif açılardan kısıtlılıklar içermektedir. Fakat bunlardan en önemlisi; araştırmaya kaynak olan verilerin yalnızca bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından elde edilmiş olmasıdır. Araştırma verileri ulusal düzeyde olmayıp, Türkiye’deki bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından temin edilmiştir. Bundan dolayı elde edilen veriler genel evrenin değil, belirli bir evrenin beyanlarını temsil etmektedir. Araştırmaya engel oluşturan bir diğer olgu ise araştırmanın yapıldığı

dönemdir. Araştırma (Ocak 2022-Şubat 2022) dönemini kapsamaktadır. Ayrıca yapılan araştırmada sadece nicel yöntemler kullanılmıştır. Yapılan araştırmada sadece nicel yöntemlerin kullanılması, araştırmanın spekülatif yönden anlaşılır olmasına da kısıtlılık oluşturmaktadır.

5.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmanın evrenini Türkiye’de bir kamu hastanesinde görev yapan 624 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının oluşturduğu evren sayısı baz alındığında %5’lik hata payı ve %95’lik güvenirlik seviyesi ile örneklemin büyüklüğü 238 kişi olarak bulunmuştur. Dolayısıyla evrenin büyüklüğü (N) 624 kişi olarak alındığında aşağıda belirtilen formülasyona göre örneklemin büyüklüğü (n) en az 238 kişi olmalıdır. Hesaplanan örneklem büyüklüğünün yapılan anket çalışmasında yakalanması ile bu çalışmanın %95 güven düzeyinde temsil gücüne sahip olacağı belirtilmektedir (Hayran, 2012).

$$\text{Örneklem Hacmi (n): } \frac{N \times t^2 \times p \times q}{(N-1) \times d^2 + (t^2 \times p \times q)}$$

N: Evrenin Büyüklüğü (Yapılan bu araştırmadaki değer: 624)

t: Tip 1 (alfa) hata düzeyi-%5’e denk gelen değer (1,96)

p: Öngörölmüş evren oranı (Araştırılan durumun sıklık oranı) (0,5)

q: Öngörölemeyen evren oranı (Araştırılan durumun görülmeme sıklığı) (0,5)

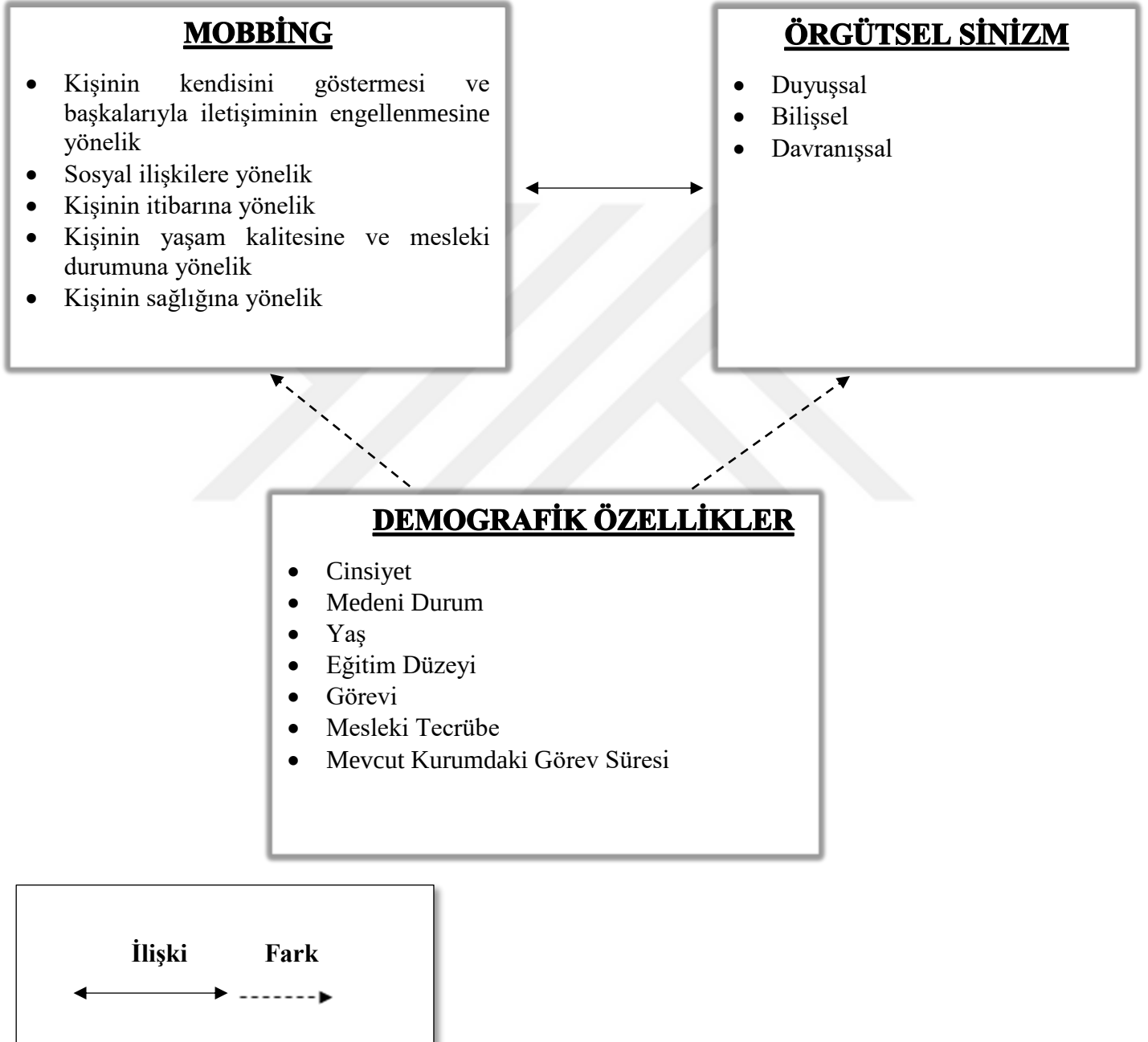
p×q: Varyans değeri (0,25)

d: Araştırmacının kabul ettiği sapma miktarı (Örneklem hatası) (0,05).

Araştırma için uygulanan ankete ilgili kurumdaki tüm sağlık çalışanları dâhil edilmiştir. Anketlerin uygulanabilmesi için de kamu hastanesinin bulunduğu İl Sağlık Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Bu bağlamda hazırlanan anketler elektronik ortamda kurumdaki sağlık çalışanlarına gönüllü katılımları esas alınmak kaydı ile sunulmuştur. Online (*çevrim içi*) olarak yapılan ankete toplam 246 sağlık çalışanı katılmıştır.

5.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmaya konu olan sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişki incelenirken, demografik parametrelerin bu olguları/kavramları ne denli etkilediği de araştırmaya esas olmuştur. Buna bağlı olarak araştırmanın modeli şekil 5.1.'de belirtilmiştir.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1: “Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır:

a: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

b: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

c: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

d: Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

e: Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

f: Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

g: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

h: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

i: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

i: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

j: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

k: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

l: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

m: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

n: Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir:

a: Cinsiyete göre

b: Medeni duruma göre

c: Yaşa göre

d: Eğitim düzeyine göre

e: Görevlerine göre

f: Mesleki tecrübelerine göre

g: Mevcut kurumdaki görev sürelerine göre.

H3: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir:

a: Cinsiyete göre

b: Medeni duruma göre

c: Yaşa göre

- d:** Eğitim düzeyine göre
- e:** Görevlerine göre
- f:** Mesleki tecrübelerine göre
- g:** Mevcut kurumdaki görev sürelerine göre.

5.6. Veri Toplama Yöntemleri ve Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada, araştırma sorunsalını çözümlmek için nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Aynı zamanda araştırma teorik açıdan da desteklenmiş olup nedensel karşılaştırma araştırması niteliği de taşımaktadır. Nedensel karşılaştırma araştırmalarında bu değişken(ler)in neler olup olmadığı belirlenmeye çalışılır. Burada bağımlı ve bağımsız olmak üzere en az iki değişken olmalıdır. Bu değişkenlerin aralarındaki ilişki sebep-sonuç ilişkisi açısından incelenerek değişken(ler)in farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmektedir. Bu bağlamda araştırmacılar, araştırmaya veri oluşturan değişkenlere hiçbir şekilde müdahale etmeyerek, bizzat katılımcıların kendi beyanları ile elde edilen verileri tarafsız bir şekilde analiz ederek değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadırlar (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Kullanılacak olan veriler ise veri toplama tekniklerinden biri olan anket tekniği ile Türkiye’deki illerden birinde hizmet veren bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarından elde edilmiştir. Anket tekniği, muhtelif özellikler barındıran, reel olarak basılı veya çevrim içi olarak taraflara iletilerek bilgi toplamaya yarayan yöntemdir. Bilgi edinilmesi amaçlanan konular için ankete katılan kişilerin o konu hakkındaki düşüncelerini, tavırlarını ve tutumlarını sistematik bir şekilde ölçerek veri sağlamaktadır. Özellikle sosyal/toplumsal içerikli araştırmalarda daha çok tercih edilmektedir. Bu araştırmalar için doğru evren seçildiğinde ve araştırmalardan elde edilen veriler analiz yöntemlerine uygun şekilde yapıldığında genellemelere varmak olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Tez metninde kullanılacak e-anket formu ise üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda Heinz Leymann’ın 1990’lı yılların başında geliştirdiği, kırk beş (45) mobbing (psikolojik şiddet) davranışını kapsayan ve LIPT (Leymann’s Inventory of Psychological Terror) adını taşıyan ölçeğe başvurulmuştur. Söz konusu ölçeğin orijinali Almancadır ve Türkçeye 2003’te, Osman Cem Önerioy tarafından “Mobbing: İş Yerinde Taciz” adlı kitapta kullanılarak çevrilmiştir (Kılıç, 2013).

İkinci bölümde ise Pamela Brandes'in 1997'de tanımladığı ve üç alt başlıkta (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) toplam on dört (14) maddeden oluşan, “Örgütsel Sinizm” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert tipte (1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Çoğu Zaman, 5: Her Zaman) 1’den 5’e kadar derecelendirilmiştir. Erdost ve ark., (2007) bu ölçeği ise Türkçe literatüre kazandırmışlardır. Dolayısıyla “Örgütsel Sinizm” ölçeği, 2007’den beri Türkçe geçerlik-güvenilirlik analizlerinde de kullanılmaktadır. Topçu ve ark., (2013) da mevzubahis ölçeğin geçerlik-güvenirliğini sağlık çalışanları üzerinde test etmiştir.

Üçüncü ve son bölümündeysen ankete katılanların profillerini belirlemeye dönük demografik sorular (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev yapılan kurumdaki çalışma süresi) yer almaktadır.

5.7. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya kaynak olmuş verilerin değerlendirilmesinde lisanslı paket programı olan SPSS 24.0 kullanılmıştır.

Araştırmaya kaynak olan verilerin incelenmesinde;

- E-ankete katılım sağlayan sağlık çalışanlarının demografik karakteristikleri için frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır.
- Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesindeki *güvenirlik* çalışması kapsamında, “Mobbing” ve “Örgütsel Sinizm” ölçeklerinin iç tutarlılıkları hakkında bilgi edinebilmek için “Cronbach’s Alpha” katsayısı belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesindeki *geçerlilik* çalışması kapsamında, “Mobbing” ve “Örgütsel Sinizm” ölçekleri için faktör analizi yapılmıştır.
- Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algılarının incelenmesi yönünde oluşturulan ölçeklere katılım seviyelerini belirlemek maksatlı ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır.
- Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algı düzeylerini ölçen öğelerin bulunduğu ölçeklere katılma düzeyleri arasındaki bağıntıyı belirlemek maksadıyla korelasyon ile lineer regresyon analizleri yapılmıştır.

- E-ankete katılan sağlık çalışanlarının demografik karakteristikleri ile araştırmanın değişkenleri olan “Mobbing” ve “rgtsel Sinizm” seviyeleri arasında anlamlı bir farklılığın varlığının belirlenmesi için *bağımsız örneklem t testi*, *ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi)* ile *TUKEY* ve *LSD* testleri uygulanmıştır.



6. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında sağlık çalışanlarından elde edilen verilere yer verilmiştir.

6.1. Demografik Karakteristikler İçin Frekans ve Yüzde Dağılımları

E-ankete katılım sağlayan sağlık çalışanlarının demografik karakteristiklerini gösteren frekans (sıklık) ve yüzde dağılımlarına ait bulgular tablo 6.1.'de yer almaktadır.

Tablo 6.1. Katılım sağlayan sağlık çalışanlarının demografik karakteristiklerine ait bulgular

Demografik Karakteristikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	105	42.7
Kadın	141	57.3
Medeni Durum		
Evli	145	58.9
Bekâr	101	41.1
Yaş		
21 Yaş Altı	4	1.6
21 ve 30 Yaş Arası	76	30.9
31 ve 40 Yaş Arası	101	41.1
41 ve 50 Yaş Arası	53	21.5
51 Yaş ve Üstü	12	4.9
Öğrenim Durumu		
İlköğretim	4	1.6
Lise	35	14.2
Ön lisans	24	9.8
Lisans	123	50.0
Yüksek Lisans	21	8.5
Doktora	39	15.9
Görev		
İşçi	15	6.1
Memur	39	15.9
Ebe	19	7.7
Hemşire	59	24.0
Doktor	44	17.9
Diğer	70	28.5
Toplam Görev Süresi		
1-5 Yıl Arası	51	20.7
6-10 Yıl Arası	67	27.2
11-15 Yıl Arası	66	26.8
16-20 Yıl Arası	34	13.8
21 Yıl ve Daha Fazla	28	11.4
Mevcut Kurumdaki Görev Süresi		
1-5 Yıl Arası	92	37.4
6-10 Yıl Arası	71	28.9
11-15 Yıl Arası	41	16.7
16-20 Yıl Arası	24	9.8
21 Yıl ve Daha Fazla	18	7.3

Araştırmaya katılım sağlayan 246 sağlık çalışanının demografik karakteristikleri incelendiğinde;

- **Cinsiyet Açısından:** 141 kişinin (%57,3) kadın, 105 kişinin (%42,7) ise erkek olduğu belirlenmiştir.
- **Medeni Durum Açısından:** 101 kişinin (%41,1) bekâr, 145 kişinin (%58,9) ise evli olduğu gözlenmiştir.
- **Yaş Açısından:** 4 kişinin 21 yaş ve altında olduğu (%1,6), 76 kişinin (%30,9) 21 ve 30 yaş arasında olduğu, 101 kişinin (%41,1) 31 ve 40 yaş arasında olduğu, 53 kişinin (%21,5) 41 ve 50 yaş arasında ve 12 kişinin (%4,9) ise 51 yaş ve üstünde olduğu belirlenmiştir.
- **Öğrenim Durumları Açısından:** 39 kişinin (%15,8) ilköğretim ve lise mezunu olduğu, 24 kişinin (%9,8) ön lisans, 123 kişinin (%50) lisans ve 60 kişinin (%24,4) yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu belirlenmiştir.
- **Görevler Açısından:** Personelin %22'sinin (54 kişi) işçi ve memur olarak görev yaptığı, %31,7'sinin (78 kişi) ebe ve hemşire olarak görev yaptığı ve %17,9'unun (44 kişi) ise doktor olarak görev yaptığı belirlenmiştir.
- **Görev Süreleri Açısından:** 51 kişinin (%20,7) 5 yıldan daha az süredir çalıştığı, 67 kişinin (%27,2) 6 ile 10 yıl arası süredir çalıştığı, 66 kişinin (%26,8) 11 ile 15 yıl arası süredir çalıştığı ve 62 kişinin (%25,2) ise 15 yıldan fazla süredir çalıştığı belirlenmiştir.
- **Mevcut Kurumdaki Görev Süresi Açısından:** Kurumda, 92 kişinin (%37,4) 5 yıldan az, 71 kişinin (%28,9) 6 ile 10 yıl, 41 kişinin (%16,7) 11 ile 15 yıl arasında, 42 kişinin (%17,1) ise 15 yıldan fazla süredir istihdam ettiği belirlenmiştir.

6.2. Araştırmada Kullanılan Verilere Yönelik Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek için mevzubahis ölçeklerin güvenirlilik ve geçerliliklerini tespit edebilmek adına “Cronbach's Alpha” katsayısı ile faktör analizleri yapılmıştır.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanlara uygulanan ölçeklerdeki soruların güvenirliliğinin (iç tutarlılık) tespit edilebilmesi için “Cronbach's Alpha (α)” katsayısı ile

“madde toplam korelasyon” değerleri hesaplanmıştır. leklerde güvenirlik özelliğinin aranması araştırmanın akıbeti açısından elzemdir. Güvenirlik bizlere ölçeğe konu edilmiş özelliklerin ne denli duyarlılıkla ölçüldüğü konusunda fikir vermektedir. Yapılan ölçümlerin birbiri ile tutarlı olması, kullanılan ölçeğin “güvenilir” olduğunu göstermektedir (Akyol, 2011). Cronbach’s Alpha (α) katsayısı, minimum “0”, maksimum “1” arasında bir değer alır. Hesaplanan α katsayısı; “0” değerine yaklařtıķa ölçütlerin güvensiz olduğunu, “1” değerine yaklařtıķa ise güvenilir olduğunu gösterir (Cevahir, 2020). Büyüköztürk (2011) yapmış olduğu bir çalışmada, α (cronbach’s alpha) katsayısının 0,70’ten büyük çıkması durumunda güvenilir olduğunu belirtmiştir. Kalaycı ve ark., (2006) sosyal bilimler üzerine yaptıkları araştırmada ise, α (cronbach’s alpha) katsayısının 0,60 ve yukarısında çıkması halinde kullanılan ölçek maddelerinin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Mobbing eylemlerinin ölçülmesinde kullanılan kırk beş (45) ifadenin bulunduğu listenin iç tutarlılığı bulgularına bakıldığı zaman hesaplanan α (cronbach’s alpha) değerinin **0,981** ıktığı görülmektedir. Bu bağlamda mobbing için kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Kullanılan leklerin güvenli olup olmadıklarını değerlendirebilmek için α katsayısının yanında “madde toplam korelasyon” değerlerinin de hesaplanması gereklidir (şencan, 2005; Büyüköztürk, 2011). Hesaplanacak olan bu değerin 0,30’dan büyük çıkması gerekmektedir. Tablo 6.2.’deki bulgular incelendiği zaman **0,43**’ten daha küçük bir değere rastlanmadığı görülmektedir. Böylece alışanlara yöneltilmiş mobbing ifadelerinin madde toplam korelasyonu açısından da güvenli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Mobbing için kullanılan ölçeğe ait güvenirlik bulguları tablo 6.2.’de gösterilmiştir.

Tablo 6.2. Mobbing için kullanılan ölçeğe ait güvenirlik bulguları

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş Madde-Toplam Puan Korelasyonu	Alpha Katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	63.94	749.523	.605	.981
S 2	64.03	749.032	.693	.981
S 3	64.02	749.445	.648	.981
S 4	64.25	755.648	.600	.981
S 5	64.11	747.073	.730	.981
S 6	64.31	752.884	.643	.981
S 7	64.13	760.881	.434	.981
S 8	64.20	753.673	.677	.981
S 9	64.51	757.647	.724	.981
S 10	64.22	751.664	.698	.981
S 11	64.24	748.769	.741	.980
S 12	64.48	755.932	.689	.981
S 13	64.49	753.810	.799	.980
S 14	64.47	750.920	.793	.980
S 15	64.59	757.982	.777	.980
S 16	64.44	751.113	.795	.980
S 17	64.36	749.357	.778	.980
S 18	64.34	746.830	.797	.980
S 19	64.49	749.786	.807	.980
S 20	64.54	758.070	.725	.981
S 21	64.50	749.149	.827	.980
S 22	64.52	750.104	.820	.980
S 23	64.52	753.728	.808	.980
S 24	64.53	754.307	.771	.980
S 25	64.57	757.112	.788	.980
S 26	64.57	758.728	.758	.981
S 27	64.51	752.382	.797	.980
S 28	64.24	745.579	.711	.981
S 29	64.27	747.587	.729	.981
S 30	64.55	755.032	.771	.980
S 31	64.57	754.018	.828	.980
S 32	64.37	750.225	.742	.980
S 33	64.48	750.030	.831	.980
S 34	64.18	748.090	.645	.981
S 35	64.30	752.074	.669	.981
S 36	64.27	750.115	.683	.981
S 37	64.43	749.429	.802	.980
S 38	64.42	749.551	.758	.980
S 39	64.54	755.556	.791	.980
S 40	64.61	758.599	.809	.980
S 41	64.42	753.306	.715	.981
S 42	64.54	755.295	.778	.980
S 43	64.56	755.652	.746	.980
S 44	64.54	756.968	.731	.981
S 45	64.59	758.210	.760	.980
N= 246	Cronbach's Alpha (α) = 0.981		Değişken Sayısı = 45	

Çalışanların kurumlarına yönelik sergilediği sinik tutumların ölçülmesi için kullanılan on dört (14) ifadenin bulunduğu listenin iç tutarlılık bulgularına bakıldığında hesaplanan α (cronbach's alpha) katsayısının **0,962** olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların örgütlerine karşı sinik tutumlarının ölçülmesine yönelik oluşturulan ölçek yüksek bir güvenirlik seyretnmektedir.

Örgütsel sinizme yönelik oluşturulan ölçeğin “madde toplam korelasyon” değeri için tablo 6.3. incelendiğinde, hesaplanan değerlerin **0,66**'dan küçük olmadığı gözlenmektedir. Bu bağlamda çalışanlara yöneltilen örgütsel sinizm içerikli ifadelerin de güvenli olduğu değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Çalışanların örgütlerine yönelik sinizm algılarını ölçmede kullanılan ölçeğe ait güvenirlik bulguları tablo 6.3.'te belirtilmiştir.

Tablo 6.3. Örgütsel sinizmi ölçmeye yarayan ölçeğin güvenirlik bulguları

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş Madde- Toplam Puan Korelasyonu	Alpha Katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	26.97	159.468	.716	.960
S 2	27.15	158.801	.814	.958
S 3	27.05	158.785	.787	.959
S 4	26.96	157.807	.764	.959
S 5	27.57	163.846	.660	.961
S 6	27.00	153.294	.849	.957
S 7	26.86	153.295	.758	.960
S 8	27.11	153.750	.840	.958
S 9	27.04	153.422	.856	.957
S 10	26.96	151.517	.872	.957
S 11	27.15	156.605	.805	.958
S 12	27.09	158.568	.737	.960
S 13	26.97	155.223	.815	.958
S 14	27.01	157.081	.732	.960
N= 246 Cronbach's Alpha (α) = 0.962 Değişken Sayısı = 14				

Değişkenleri ölçmede kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri de en az güvenirlikleri kadar önem arz etmektedir. Turgut ve Baykul (2010) yaptıkları çalışmalarında geçerlilik kavramını, kullanılan veri toplama aracının ölçülmek istenilen amaca ne derece hizmet ettiğinin belirlenmesi şeklinde açıklamışlardır. Gerekli incelemeler yapıldığı zaman geçerlilik kavramı için mutlak bir açıklamanın mevcut olmadığı görülmektedir. Fakat genelgeçer tanımların ortak özelliklerine bakıldığında şu niteliklerin dikkat çektiği gözlenmektedir (Şencan, 2005):

- Veri toplamada kullanılan aracın araştırmaya konu olan özelliğe uygunluğu veya uygunsuzluğu,

- Ölçüm yapılırken kurallara dikkat edilip edilmediği,
- Yapılan ölçümlerin araştırmaya mevzubahis olan özellikleri gerçekten yansıtıp yansıtmadığı.

Değişkenleri ölçmede kullanılan ölçeklerin yapısal olarak geçerli olup olmadıklarını test etmek maksadıyla faktör analizine başvurulmuştur. Faktör analizi, birbirleriyle bağlantılı olan verilerin ayrıştırılarak bağımsızlaştırılması ve bu ayrıştırılan faktörlerin ortak özellikleri ile sınıflandırma yapmaktır (Özdamar, 2004). Araştırma kapsamında elde edilmiş verilerin faktör analizine uygunluğunu belirleyebilmek için “Kaiser-Meyer-Olkin” yani “KMO” testi ile “Bartlett Küresellik” testi uygulanmıştır. KMO testi en basit anlamda örneklemin yeterliliğinin ölçülmesinde kullanılmaktadır. Gözlenmiş olan korelasyon katsayıları ile kısmi şekilde hesaplanmış korelasyon katsayılarının mukayese edilmesinde kullanılan indeks katsayısıdır (Kaiser, 1974). Hesaplanan KMO testi değerinin minimum “0”, maksimum “1” değeri aralığında olması gerekmektedir. Elde edilen değer “1”e yaklaştıkça matris şeklinde oluşan değerler sıklaştığı, “0”a yaklaştıkça ise bu desenin seyrek bir hâl aldığı görülmektedir (Field, 2005). Kaiser (1974) örneklem uygunluğunu ölçmek için yaptığı çalışmada, 0,50 değerini kırılma noktası olarak belirterek, bu değer üzerindeki değerleri şu şekilde ifade etmiştir:

- **0,50-0,70** arasını “orta”,
- **0,70-0,80** arasını “iyi”,
- **0,80-0,90** arasını “çok iyi”,
- **0,90 ve üzeri** değerleri ise “süper”.

Araştırma dâhilinde elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunun ölçülmesinde kullanılan bir diğer ölçüm yöntemi ise “Bartlett Küresellik Testi”dir. Örneklem büyüklüğüne oldukça hassas olan bu testin anlamlı sonuçlar vermesi gerekmektedir (Kalaycı ve ark., 2006).

Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ölçmek maksatlı uygulanan ölçeğin KMO testi değeri **0,958** bulunmuştur. Elde edilen bulgunun kırılma noktası olan 0,50’nin üzerinde ve “1”e yakın olması, faktör analizi için “süper” derecede uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan “Bartlett Küresellik Testi” sonucu elde edilen Bartlett sig. değeri (**p: 0.000<0.01; χ^2 : 12701.617**) olarak bulunduğu için “anlamlıdır” diyebiliriz.

Mobbing ölçeğinin geçerliliğini test etmek için yapılan faktör analizi ile çalışanlara yönlendirilen kırk beş (45) ifadenin yer aldığı listenin beş ayrı etmen şeklinde toplandığı ve bunların faktör yükleri tablo 6.4.'te görülmektedir ve kırk beş (45) değişkenin de toplam varyansın (s^2) %73,516'sını açıkladığı gözlenmektedir.

Tablo 6.4. Mobbing ölçeği soru listesinin faktör analizi değerleri

	Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları	Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları	Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları	Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları	Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları
SORU4	.743				
SORU1	.669				
SORU9	.649				
SORU2	.647				
SORU5	.639				
SORU3	.628				
SORU8	.616				
SORU6	.501				
SORU7	.495				
SORU10	.495				
SORU15		.689			
SORU14		.675			
SORU13		.615			
SORU11		.518			
SORU12		.558			
SORU26			.804		
SORU25			.789		
SORU24			.779		
SORU27			.764		
SORU30			.750		
SORU20			.719		
SORU28			.725		
SORU23			.683		
SORU17			.669		
SORU22			.664		
SORU29			.658		
SORU19			.651		
SORU21			.637		
SORU18			.595		
SORU16			.570		
SORU40				.775	
SORU31				.705	
SORU34				.702	
SORU35				.702	
SORU37				.701	
SORU36				.676	
SORU38				.664	
SORU39				.661	
SORU33				.600	
SORU32				.493	
SORU45					.727
SORU43					.717
SORU44					.675
SORU42					.557
SORU41					.501
Toplam Varyans: 73.516					
KMO: 0.958					
App. Chi-Square: 12701.617					
Sig: 0.00					
N: 246					

Sağlık çalışanlarının örgüte yönelik sinik davranışlar sergileyip sergilemediklerini ölçmek maksatlı uygulanan ölçeğin KMO testi değeri **0,949** bulunmuştur. Elde edilen bulgunun kırılma noktası olan 0,50'nin üzerinde ve "1"e yakın olması, faktör analizi için "süper" derecede uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan "Bartlett Küresellik Testi" sonucu elde edilen Bartlett sig. değeri (**p: 0.000<0.01; χ^2 : 3463.379**) olarak bulunduğu için "*anlamlıdır*" diyebiliriz.

Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerliliğini test etmek için yapılan faktör analizi ile çalışanlara yönlendirilen on dört (14) ifadenin yer aldığı soru listesinin üç ayrı faktör altında toplandığı ve bunların faktör yükleri tablo 6.5.'te görülmektedir ve on dört (14) değişkenin de toplam varyansın (s^2) %74,554'ünü açıkladığı gözlenmektedir.

Tablo 6.5. Örgütsel sinizm ölçeği soru listesi faktör analiz değerleri

	Duyuşsal Boyut	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut
SORU3	.859		
SORU4	.835		
SORU2	.813		
SORU1	.790		
SORU7		.826	
SORU8		.814	
SORU6		.812	
SORU12		.587	
SORU5		.547	
SORU10			.848
SORU9			.843
SORU13			.731
SORU14			.663
SORU14			.625
Toplam Varyans: 74.554			
KMO: 0.949			
App. Chi-Square: 3463.379			
Sig: 0.00			
N: 246			

6.3. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerine Katılım Düzeyleri

Araştırmaya veri oluşturan katılımcıların ölçek dâhilinde yöneltilen ifadelere katılım düzeyleri incelenirken, katılımcıların vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalamaları dikkate alınmıştır. Likert tipi ölçeklerin hesaplanan aritmetik ortalamalarının değerlendirilme aşamasında;

Aralık Genişliği: Dizi Genişliği/Grup Sayısı formülünden yararlanılmıştır ve derecelendirme yapılarak puan aralıkları belirlenmiştir. Belirlenen bu puan aralıkları tablo 6.6.’da gösterilmiştir (Tekin, 2017).

Tablo 6.6. Ölçeğin derecelendirme ve puan aralıkları

(5): Her Zaman (Sürekli)	4,20 – 5,00
(4): Çoğu Zaman (Sıklıkla)	3,40 – 4,19
(3): Bazen (Ara sıra)	2,60 – 3,39
(2): Nadiren (Çok Nadir)	1,80 – 2,59
(1): Hiçbir Zaman (Asla)	1,00 – 1,79

Bu bağlamda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizm ölçeklerine göre katılım düzeyleri ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (ss) değerlerine göre incelenecektir.

Tablo 6.7. Sağlık çalışanlarının mobbing ölçeği kapsamında katılım düzeyleri

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi ($\bar{x}$)	Standart sapma (ss)
Mobbing Ölçeği	1.46	0.62
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları	1.68	0.70
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları	1.40	0.67
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları	1.39	0.65
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları	1.44	0.67
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları	1.32	0.65

Tablo 6.7.’deki bulgular incelendiğinde;

Mobbing ölçeğinde yer alan ifadelerle katılım düzeyinin ortalamasının ($\bar{x}$) **1,46** olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer, ölçekte yer alan “Hiçbir zaman” seçeneğine denk gelerek olumsuz/negatif yönlü sonuçlanmıştır.

Mobbing ölçeğinde yer alan alt boyutlarına katılım düzeylerinin ortalaması ($\bar{x}$) ise;

- Kişinin kendisini göstermesi ve başkalarıyla iletişiminin engellenmesine yönelik yıldırma davranışları **1.68**,
- Sosyal ilişkilere yönelik yıldırma davranışları **1.40**,
- Kişinin itibarına yönelik yıldırma davranışları **1.39**,

- Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna yönelik yıldırma davranışları **1.44**,
- Kişinin sağlığına yönelik yıldırma davranışları ise **1.32** olarak hesaplanmış ve bulgular verilen puan aralığı tablosuna göre “Hiçbir zaman” seçeneğine denk gelerek ankete katılanların olumsuz görüş bildirdiği sonucuna varmamızı sağlamıştır. Böylece sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeği ve alt boyutlarının tamamına “Hiçbir zaman” seçeneği ile düşük düzeyde katılım sağladıkları gözlenmiştir.

Tablo 6.8. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeği kapsamında katılım düzeyleri

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi ($\bar{x}$)	Standart sapma (ss)
Örgütsel Sinizm Ölçeği	2.08	0.96
Duyuşsal Alt Boyut	2.11	0.99
Bilişsel Alt Boyut	2.02	1.01
Davranışsal Alt Boyut	2.11	1.07

Tablo 6.8.’deki bulgular incelendiğinde;

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan ifadelere katılım düzeylerinin ortalamasının ($\bar{x}$) **2,08** olarak hesaplandığı görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarından olan duyuşsal ve davranışsal boyutların ortalamalarının ($\bar{x}$) **2,11** çıktığı ve bilişsel alt boyutu ortalamasının ($\bar{x}$) ise **2,02** olduğu görülmektedir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeği ile alt boyutlarının tamamına verilen puan aralığında “Çok nadir” seçeneği ile düşük seviyede katılım sağladıkları gözlenmektedir.

6.4. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki Farklılıklar

Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre mobbing ile örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki farklılıklar her bir değişken için ayrı ayrı incelenerek aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

6.4.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılıklar

Tablo 6.9.'da sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6.9. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının cinsiyetlerine göre farklılıkları

				Levene Testi			t Testi	
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Mobbing Ölçeği								
Kadın	141	1.37	0.50	8.474	.004	244	-2.541	.012*
Erkek	105	1.57	0.73					
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları								
Kadın	141	1.60	0.61	7.847	.005	244	-2.172	.031*
Erkek	105	1.79	0.80					
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları								
Kadın	141	1.33	0.55	8.987	.003	244	-1.836	.068
Erkek	105	1.49	0.80					
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları								
Kadın	141	1.30	0.55	8.826	.003	244	-2.549	.011*
Erkek	105	1.51	0.76					
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları								
Kadın	141	1.33	0.56	11.202	.001	244	-2.961	.003**
Erkek	105	1.58	0.78					
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları								
Kadın	141	1.27	0.58	3.522	.062	244	-1.370	.172
Erkek	105	1.39	0.73					

IndependetSamples T-Test, *<0,05, **<0,01

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Mobbing Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyetlerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek maksadıyla yapılan “*t testi*” bulgularına göre;

- Sağlık çalışanlarının mobbing ölçeğine katılım düzeyleri cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığında kadın katılımcıların $1,37 \pm 0,50$ ve erkek katılımcıların $1,57 \pm 0,73$ puan aldıkları gözlenmiştir ve katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiki bağlamda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t: -2.541$; $p: .012 < 0.05$). Buna göre erkek çalışanların mobbing ölçeği ifadelerine katılma düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
- Sağlık çalışanlarının mobbing ölçeği alt boyutlarından olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları”na göre katılım düzeyleri cinsiyet açısından karşılaştırıldığında kadın katılımcıların $1,60 \pm 0,61$ ve erkek katılımcıların $1,79 \pm 0,80$ puan alarak, aralarında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür ($t: -2.172$; $p: .031 < 0.05$).
- “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutunda da, kadın katılımcıların $1,30 \pm 0,55$ ve erkek katılımcıların $1,51 \pm 0,76$ puan alarak, aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t: -2.549$; $p: .011 < 0.05$).
- “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutunda ise, kadın katılımcıların $1,33 \pm 0,56$ ve erkek katılımcıların $1,58 \pm 0,78$ puan alarak, aralarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t: -2.961$; $p: .003 < 0.01$).

Ulaşılan bulgular incelendiğinde tespit edilen farklılıkların tamamı erkek çalışanlar yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre erkek çalışanların bu alt boyutlara katılma düzeyleri, kadın çalışanlara göre daha yüksektir.

Ayrıca katılımcıların mobbing ölçeğinin alt boyutlardan olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları”na göre katılım düzeyleri cinsiyet açısından karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($p > 0.05$).

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyetlerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*t testi*” bulguları tablo 6.10.’da verilmiştir.

Tablo 6.10. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının cinsiyetlerine göre farklılıkları

				Levene Testi		t Testi		
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Örgütsel Sinizm Ölçeği								
Kadın	141	1.95	0.85	7.609	.006	244	-2.475	.014*
Erkek	105	2.25	1.06					
Duyuşsal Alt Boyut								
Kadın	141	1.98	0.90	3.758	.054	244	-2.398	.017*
Erkek	105	2.28	1.07					
Bilişsel Alt Boyut								
Kadın	141	1.86	0.90	5.964	.015	244	-2.786	.006**
Erkek	105	2.22	1.09					
Davranışsal Alt Boyut								
Kadın	141	2.01	0.97	8.121	.005	244	-1.830	.069
Erkek	105	2.26	1.18					
IndependetSamples T-Test, * $<0,05$, ** $<0,01$								

*IndependetSamples T-Test, *<0,05, **<0,01*

Tablo 6.10. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırıldığında kadın katılımcıların $1,95 \pm 0,85$ ve erkek katılımcıların $2,25 \pm 1,06$ puan aldıkları gözlenmiştir ve katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiki bağlamda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t: -2.475$; $p: .014 < 0.05$). Böylece erkek çalışanların örgütsel sinizm ölçeği ifadelerine katılma düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca alt boyutlardan olan “Duyuşsal boyut” ($t: -2.398$; $p: .017 < 0.05$) ve “Bilişsel boyut” ($t: -2.786$; $p: .006 < 0.01$) düzeyleri, sağlık çalışanlarının cinsiyetleri açısından istatistiki bağlamda anlamlı farklılık göstermiştir. Tespit edilen farklılıkların tamamı erkek çalışanlar yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre erkek çalışanların bu alt boyutlara katılma düzeyleri, kadın çalışanlara göre daha yüksektir.

6.4.2. Medeni durum değişkenine göre farklılıklar

Tablo 6.11.’de sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6.11. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılıkları

Levene Testi							t Testi	
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Mobbing Ölçeği								
Bekâr	101	1.54	0.69	2.721	.100	244	1.741	.083
Evli	145	1.40	0.56					
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları								
Bekâr	101	1.75	0.74	2.249	.135	244	1.332	.184
Evli	145	1.63	0.67					
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları								
Bekâr	101	1.46	0.77	3.199	.075	244	1.266	.207
Evli	145	1.35	0.59					
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları								
Bekâr	101	1.49	0.74	4.270	.040	244	1.912	.057
Evli	145	1.32	0.58					
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları								
Bekâr	101	1.54	0.73	3.657	.057	244	1.959	.051
Evli	145	1.37	0.62					
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları								
Bekâr	101	1.37	0.71	2.065	.152	244	.920	.359
Evli	145	1.29	0.60					

IndependetSamples T-Test, *<0,05, **<0,01

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Mobbing Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*t testi*” bulgularına göre;

- Sağlık çalışanlarının mobbing ölçeğine katılım düzeyleri medeni durum değişkenine göre karşılaştırıldığında bekâr katılımcıların $1,54 \pm 0,69$ ile evli katılımcıların $1,40 \pm 0,56$ puan aldıkları gözlenmiştir ve katılımcıların medeni durumları açısından istatistiki bağlamda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$).
- Sağlık çalışanlarının mobbing ölçeği alt boyutlarının tamamının medeni durum değişkeni ile karşılaştırıldığında da aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p > 0.05$).

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının medeni durumlarına göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*t testi*” bulguları tablo 6.12.’de verilmiştir.

Tablo 6.12. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının medeni durumlarına göre farklılıkları

				Levene Testi			t Testi	
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Örgütsel Sinizm Ölçeği								
Bekâr	101	2.13	0.98	.035	.852	244	.685	.494
Evli	145	2.04	0.94					
Duyuşsal Alt Boyut								
Bekâr	101	2.15	1.00	.228	.633	244	.550	.583
Evli	145	2.08	0.98					
Bilişsel Alt Boyut								
Bekâr	101	2.04	1.01	.126	.723	244	.318	.751
Evli	145	2.00	0.99					
Davranışsal Alt Boyut								
Bekâr	101	2.20	1.12	.338	.561	244	1.017	.310
Evli	145	2.06	1.03					

*IndependetSamples T-Test, *<0,05, **<0,01*

Tablo 6.12. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları medeni durum değişkeni açısından karşılaştırıldığında bekâr katılımcıların $2,13 \pm 0,98$ ile evli katılımcıların $2,04 \pm 0,94$ puan aldıkları ve ulaşılan bulgulara göre aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p > 0.05$). Ayrıca medeni durum değişkeni ile ölçeğin alt boyutları olan “Duyuşsal Boyut”, “Bilişsel Boyut” ve “Davranışsal Boyut” ile de aralarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$).

6.4.3. Yaş değişkenine göre farklılıklar

Tablo 6.13.’te sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6.13. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının yaşlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Mobbing Ölçeği										
1.21 Yaş Altı	4	2.02	1.60							
2.21-30 Yaş Arası	76	1.48	0.61	G. Arası	3.894	4				
3.31-40 Yaş Arası	101	1.34	0.39	G. İçi	91.317	241	.974	2.569	.039*	3-1
4.41-50 Yaş Arası	53	1.61	0.84	Toplam	95.211	245	.379			3-4
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.42	0.49							
Toplam	246	1.46	0.62							
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.21 Yaş Altı	4	2.07	1.44							
2.21-30 Yaş Arası	76	1.70	0.65	G. Arası	2.369	4	.592			
3.31-40 Yaş Arası	101	1.60	0.57	G. İçi	119.431	241	.496	1.195	.314	
4.41-50 Yaş Arası	53	1.81	0.92	Toplam	121.800	245				
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.54	0.51							
Toplam	246	1.68	0.70							
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.21 Yaş Altı	4	2.05	1.58							
2.21-30 Yaş Arası	76	1.39	0.61	G. Arası	6.225	4	1.556			3-1
3.31-40 Yaş Arası	101	1.26	0.47	G. İçi	105.571	241	.438	3.553	.008**	3-2
4.41-50 Yaş Arası	53	1.63	0.92	Toplam	111.796	245				3-4
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.38	0.53							3-5
Toplam	246	1.40	0.67							
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.21 Yaş Altı	4	1.96	1.67							
2.21-30 Yaş Arası	76	1.44	0.70	G. Arası	4.272	4	1.068			3-1
3.31-40 Yaş Arası	101	1.26	0.38	G. İçi	102.361	241	.425	2.514	.042*	3-2
4.41-50 Yaş Arası	53	1.53	0.86	Toplam	106.633	245				3-4
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.38	0.51							3-5
Toplam	246	1.39	0.65							
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.21 Yaş Altı	4	2.07	1.52							
2.21-30 Yaş Arası	76	1.45	0.68	G. Arası	4.547	4	1.137			
3.31-40 Yaş Arası	101	1.32	0.45	G. İçi	107.632	241	.447	2.545	.040*	3-1
4.41-50 Yaş Arası	53	1.60	0.89	Toplam	112.179	245				3-4
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.39	0.56							
Toplam	246	1.44	0.67							
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.21 Yaş Altı	4	2.00	2.00							
2.21-30 Yaş Arası	76	1.36	0.66	G. Arası	4.152	4	1.038			3-1
3.31-40 Yaş Arası	101	1.20	0.37	G. İçi	99.869	241	.414	2.505	.043*	3-4
4.41-50 Yaş Arası	53	1.43	0.85	Toplam	104.021	245				3-5
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.41	0.52							
Toplam	246	1.32	0.65							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Mobbing Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının yaşlarına göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulgularına göre;

- Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeğine katılım düzeyleri yaş skalasına göre karşılaştırıldığında; 21 yaş altında olanların $2,02 \pm 1,60$, 21 ile 30 yaş aralığında olanlar $1,48 \pm 0,61$, 31 ile 40 yaş aralığında olanlar $1,34 \pm 0,39$, 41 ile 50 yaş aralığında olanlar $1,61 \pm 0,84$, son olarak ise 50 yaş ve üzeri olan katılımcılar $1,42 \pm 0,49$ puan aldıkları ve bu yaş skalası aralığında olanlar arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (F:2.569; p:.039<0.05). Ancak 31 ile 40 yaş aralığında olan katılımcıların mobbing ölçeğine katılım düzeylerinin diğer yaş gruplarına dâhil olan katılımcılara binaen daha düşük olduğu görülmektedir.
- Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeği alt boyutlarından “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:3.553; p:.008<0.01), “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:2.514; p:.042<0.05), “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:2.545; p:.040<0.05) ile “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:2.505; p:.040<0.05) alt boyutları arasında katılım gösterenlerin yaşlarına göre istatistiki bağlamda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 31 ile 40 yaş aralığında olan katılımcıların katılım düzeylerinin diğer yaş gruplarına nazaran daha düşük puanlarda seyretmesine rağmen aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yalnızca “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutu ile katılımcıların yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (F:1.195; p>0.05).

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Örgütsel Sinizm Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının yaşlarına göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulguları tablo 6.14.’te verilmiştir.

Tablo 6.14. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının yaşlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Sinizm Ölçeği										
1.21 Yaş Altı	4	1.83	0.35							
2.21-30 Yaş Arası	76	2.20	0.96							
3.31-40 Yaş Arası	101	2.02	1.00	G. Arası	2.378	4	.594			
4.41-50 Yaş Arası	53	2.08	0.96	G. İçi	223.881	241	.929	.640	.635	
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.82	0.68	Toplam	226.259	245				
Toplam	246	2.08	0.96							
Duyuşsal Alt Boyut										
1.21 Yaş Altı	4	1.87	0.43							
2.21-30 Yaş Arası	76	2.05	0.95							
3.31-40 Yaş Arası	101	2.17	1.03	G. Arası	1.362	4	.340			
4.41-50 Yaş Arası	53	2.14	1.03	G. İçi	239.314	241	.993	.343	.849	
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.91	0.75	Toplam	240.676	245				
Toplam	246	2.11	0.99							
Bilişsel Alt Boyut										
1.21 Yaş Altı	4	1.70	0.38							
2.21-30 Yaş Arası	76	2.18	1.04							
3.31-40 Yaş Arası	101	1.91	1.02	G. Arası	4.588	4	1.147			
4.41-50 Yaş Arası	53	2.06	0.98	G. İçi	241.702	241	1.003	1.144	.337	
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.78	0.64	Toplam	246.290	245				
Toplam	246	2.02	1.00							
Davranışsal Alt Boyut										
1.21 Yaş Altı	4	1.95	0.37							
2.21-30 Yaş Arası	76	2.33	1.12							
3.31-40 Yaş Arası	101	2.03	1.10	G. Arası	5.687	4	1.422			
4.41-50 Yaş Arası	53	2.06	1.00	G. İçi	275.647	241	1.144	1.243	.293	
5.50 Yaş ve Üstü	12	1.80	0.76	Toplam	281.334	245				
Toplam	246	2.11	1.07							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Tablo 6.14. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları yaş değişkeni açısından karşılaştırıldığında ölçek (F:.640; p:.635>0.05) ve alt boyutlarının tamamında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamış olduğu tabloya yansımıştır (p>0.05).

6.4.4. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılıklar

Tablo 6.15.'te sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6.15. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Mobbing Ölçeği										
1.İlköğretim	4	1.56	0.34	G. Arası G. İçi Toplam	1.270 93.941 95.211	5 240 245	.254 .391	.649	.663	
2.Lise	35	1.44	0.68							
3.Ön Lisans	24	1.30	0.41							
4.Lisans	123	1.52	0.63							
5.Yüksek Lisans	21	1.38	0.49							
6.Doktora	39	1.42	0.73							
Toplam	246	1.46	0.62							
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İlköğretim	4	1.70	0.55	G. Arası G. İçi Toplam	2.490 119.310 121.800	5 240 245	.498 .497	1.002	.417	
2.Lise	35	1.67	0.70							
3.Ön Lisans	24	1.41	0.50							
4.Lisans	123	1.75	0.70							
5.Yüksek Lisans	21	1.65	0.67							
6.Doktora	39	1.64	0.82							
Toplam	246	1.68	0.70							
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İlköğretim	4	1.35	0.25	G. Arası G. İçi Toplam	1.138 110.658 111.796	5 240 245	.228 .461	.493	.781	
2.Lise	35	1.33	0.68							
3.Ön Lisans	24	1.26	0.45							
4.Lisans	123	1.45	0.65							
5.Yüksek Lisans	21	1.33	0.69							
6.Doktora	39	1.42	0.84							
Toplam	246	1.40	0.67							
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İlköğretim	4	1.23	0.13	G. Arası G. İçi Toplam	1.929 104.704 106.633	5 240 245	.386 .436	.884	.492	
2.Lise	35	1.34	0.69							
3.Ön Lisans	24	1.24	0.41							
4.Lisans	123	1.47	0.70							
5.Yüksek Lisans	21	1.28	0.49							
6.Doktora	39	1.35	0.70							
Toplam	246	1.39	0.65							
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İlköğretim	4	2.10	0.72	G. Arası G. İçi Toplam	2.317 109.862 112.179	5 240 245	.463 .458	1.012	.411	
2.Lise	35	1.47	0.75							
3.Ön Lisans	24	1.36	0.46							
4.Lisans	123	1.46	0.68							
5.Yüksek Lisans	21	1.36	0.51							
6.Doktora	39	1.36	0.75							
Toplam	246	1.44	0.67							
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İlköğretim	4	1.40	0.46	G. Arası G. İçi Toplam	.880 103.140 104.021	5 240 245	.176 .430	.410	.842	
2.Lise	35	1.33	0.86							
3.Ön Lisans	24	1.22	0.51							
4.Lisans	123	1.37	0.65							
5.Yüksek Lisans	21	1.20	0.37							
6.Doktora	39	1.30	0.63							
Toplam	246	1.32	0.65							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Mobbing Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının yaşlarına göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulgularına göre;

- Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeğine katılım düzeyleri eğitim seviyelerine göre karşılaştırıldığında öğrenim durumları *ilköğretim* olanların $1,56 \pm 0,34$, *lise* olanların $1,44 \pm 0,68$, *ön lisans* olanların $1,30 \pm 0,41$, *lisans* olanların $1,52 \pm 0,63$, *yüksek lisans* olanların $1,38 \pm 0,49$, son olarak *doktora* olanların ise $1,42 \pm 0,73$ puan aldıkları görülmüştür ancak aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F: .649$; $p: .663 > 0.05$).
- Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeği alt boyutlarından “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” ($F: 1.002$; $p: .417 > 0.05$), “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ($F: .493$; $p: .781 > 0.05$), “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ($F: .884$; $p: .492 > 0.05$), “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ($F: 1.012$; $p: .411 > 0.05$) ile “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ($F: .410$; $p: .842 > 0.05$) alt boyutlarına katılım gösteren sağlık çalışanlarının bu bağlamda anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Örgütsel Sinizm Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulguları tablo 6.16.’da verilmiştir.

Tablo 6.16. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının eğitim düzeylerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Sinizm Ölçeği										
1.İlköğretim	4	2.26	0.52							
2.Lise	35	2.19	0.85							6-1
3.Ön Lisans	24	2.03	0.91	G. Arası	11.668	5	2.334			6-2
4.Lisans	123	2.11	0.96	G. İçi	214.591	240	.894	2.610	.025*	6-3
5.Yüksek Lisans	21	2.49	1.30	Toplam	226.259	245				6-4
6.Doktora	39	1.65	0.76							6-5
Toplam	246	2.08	0.96							
Duyuşsal Alt Boyut										
1.İlköğretim	4	2.68	0.71							
2.Lise	35	2.19	0.82							
3.Ön Lisans	24	2.12	1.20	G. Arası	6.953	5	1.391			
4.Lisans	123	2.05	0.97	G. İçi	233.723	240	.974	1.428	.215	
5.Yüksek Lisans	21	2.52	1.28	Toplam	240.676	245				
6.Doktora	39	1.91	0.82							
Toplam	246	2.11	0.99							
Bilişsel Alt Boyut										
1.İlköğretim	4	2.10	0.52							
2.Lise	35	2.12	0.88							6-1
3.Ön Lisans	24	2.00	0.74	G. Arası	13.223	5	2.645			6-2
4.Lisans	123	2.09	1.03	G. İçi	233.067	240	.971	2.723	.021*	6-3
5.Yüksek Lisans	21	2.37	1.35	Toplam	246.290	245				6-4
6.Doktora	39	1.52	0.80							6-5
Toplam	246	2.02	1.00							
Davranışsal Alt Boyut										
1.İlköğretim	4	2.10	0.62							
2.Lise	35	2.26	1.01							6-1
3.Ön Lisans	24	1.99	1.02	G. Arası	18.725	5	3.745			6-2
4.Lisans	123	2.19	1.07	G. İçi	262.608	240	1.094	3.423	.005**	6-3
5.Yüksek Lisans	21	2.60	1.38	Toplam	281.334	245				6-4
6.Doktora	39	1.56	0.78							6-5
Toplam	246	2.11	1.07							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Tablo 6.16. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları eğitim düzeyleri değişkeni açısından karşılaştırıldığında “Örgütsel Sinizm” ölçeği bağlamında (F:2.610; p:.025<0.05) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi doktora olanların 1,65±0,76 puan alarak diğer öğrenim seviyelerine göre düşük düzeyde kalmasına rağmen aralarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarından olan “Bilişsel Boyut” (F:2.723; p:.021<0.05) ile “Davranışsal Boyut” (F:3.423; p:.005<0.05)’lara katılımcıların katılma düzeyleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

6.4.5. Görev değişkenine göre farklılıklar

Tablo 6.17.'de sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının görev değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6.17. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının görevlerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Mobbing Ölçeği										
1.İşçi	15	1.37	0.26	G. Arası G. İçi Toplam	1.917 93.294 95.211	5 240 245	.383 .389	.986	.427	
2.Memur	39	1.50	0.36							
3.Ebe	19	1.47	0.85							
4.Hemşire	59	1.41	0.51							
5.Doktor	44	1.33	0.65							
6.Diğer	70	1.57	0.76							
Toplam	246	1.46	0.62							
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İşçi	15	1.74	0.56	G. Arası G. İçi Toplam	1.214 120.586 121.800	5 240 245	.243 .502	.483	.789	
2.Memur	39	1.69	0.50							
3.Ebe	19	1.72	0.88							
4.Hemşire	59	1.74	0.70							
5.Doktor	44	1.54	0.73							
6.Diğer	70	1.70	0.77							
Toplam	246	1.68	0.70							
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İşçi	15	1.17	0.22	G. Arası G. İçi Toplam	3.160 108.636 111.796	5 240 245	.632 .453	1.396	.226	
2.Memur	39	1.47	0.41							
3.Ebe	19	1.45	0.85							
4.Hemşire	59	1.29	0.42							
5.Doktor	44	1.34	0.78							
6.Diğer	70	1.53	0.85							
Toplam	246	1.40	0.67							
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İşçi	15	1.19	0.23	G. Arası G. İçi Toplam	3.297 103.335 106.633	5 240 245	.659 .431	1.532	.181	
2.Memur	39	1.44	0.36							
3.Ebe	19	1.34	0.83							
4.Hemşire	59	1.32	0.52							
5.Doktor	44	1.28	0.65							
6.Diğer	70	1.55	0.85							
Toplam	246	1.39	0.65							
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İşçi	15	1.52	0.52	G. Arası G. İçi Toplam	3.075 109.103 112.179	5 240 245	.615 .455	1.353	.243	
2.Memur	39	1.47	0.41							
3.Ebe	19	1.46	0.95							
4.Hemşire	59	1.36	0.59							
5.Doktor	44	1.26	0.62							
6.Diğer	70	1.57	0.80							
Toplam	246	1.44	0.67							
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.İşçi	15	1.10	0.23	G. Arası G. İçi Toplam	3.085 100.936 104.021	5 240 245	.617 .421	1.467	.201	
2.Memur	39	1.43	0.43							
3.Ebe	19	1.35	0.96							
4.Hemşire	59	1.22	0.58							
5.Doktor	44	1.25	0.59							
6.Diğer	70	1.44	0.77							
Toplam	246	1.32	0.65							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Mobbing Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının görevlerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulgularına göre;

- Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeğine katılım düzeyleri görevlerine göre karşılaştırıldığında kurumdaki konumları *işçi* olanlar $1,37 \pm 0,26$, *memur* olanlar $1,50 \pm 0,36$, *ebe* olanlar $1,47 \pm 0,85$, *hemşire* olanlar $1,41 \pm 0,51$, *doktor* olanlar $1,33 \pm 0,65$ ile *diğer personellerin* $1,57 \pm 0,76$ puan alarak aralarında istatistiki bağlamda anlamlı bir fark bulunmadığı gözlenmiştir (F:986; p:427>0.05).
- Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeği alt boyutlarından “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:483; p:789>0.05), “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:1.396; p:226>0.05), “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:1.532; p:181>0.05), “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:1.353; p:243>0.05) ile “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:1.467; p:201>0.05) düzeylerine katılım gösteren sağlık çalışanlarının bu bağlamda anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Örgütsel Sinizm Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının görevlerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulguları tablo 6.18.’de verilmiştir.

Tablo 6.18. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının görevlerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Sinizm Ölçeği										
1.İşçi	15	2.46	0.99	G. Arası G. İçi Toplam	21.445 204.814 226.259	5 240 245	4.289 .853	5.026	.000	5-1
2.Memur	39	1.99	0.83							5-2
3.Ebe	19	2.10	1.02							5-3
4.Hemşire	59	2.35	1.06							5-4
5.Doktor	44	1.51	0.53							5-6
6.Diğer	70	2.16	0.98							
Toplam	246	2.08	0.96							
Duyuşsal Alt Boyut										
1.İşçi	15	2.58	0.92	G. Arası G. İçi Toplam	10.867 229.809 240.676	5 240 245	2.173 .958	2.270	.048	5-1
2.Memur	39	1.94	0.94							5-3
3.Ebe	19	2.10	1.29							5-4
4.Hemşire	59	2.24	1.08							5-6
5.Doktor	44	1.77	0.64							
6.Diğer	70	2.20	0.98							
Toplam	246	2.11	0.99							
Bilişsel Alt Boyut										
1.İşçi	15	2.25	1.04	G. Arası G. İçi Toplam	25.603 220.687 246.290	5 240 245	5.121 .920	5.569	.000	5-1
2.Memur	39	1.96	0.77							5-2
3.Ebe	19	2.00	0.99							5-3
4.Hemşire	59	2.35	1.14							5-4
5.Doktor	44	1.39	0.54							5-6
6.Diğer	70	2.12	1.04							
Toplam	246	2.02	1.00							
Davranışsal Alt Boyut										
1.İşçi	15	2.58	1.22	G. Arası G. İçi Toplam	30.722 250.612 281.334	5 240 245	6.144 1.044	5.884	.000	5-1
2.Memur	39	2.05	0.91							5-2
3.Ebe	19	2.21	1.06							5-3
4.Hemşire	59	2.44	1.16							5-4
5.Doktor	44	1.43	0.58							5-6
6.Diğer	70	2.18	1.10							
Toplam	246	2.11	1.07							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Tablo 6.18. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları görev değişkeni açısından karşılaştırıldığında “Örgütsel Sinizm” ölçeği bağlamında (F:5.026; p:.000<0.01) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kurumda doktor olarak konumlandırılmış olanların 1,51±0,53 puan alarak, diğer meslek gruplarına göre ölçeğe katılım düzeyleri daha düşüktür. Buna rağmen doktor olanlar ile diğer meslek grupları arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Benzer şekilde duyuşsal, bilişsel ve davranışsal alt boyutlarda da çalışanların katılma düzeylerinde görev değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

6.4.6. Toplam hizmet süresi değişkenine göre farklılıklar

Tablo 6.19.'da sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının toplam hizmet sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6.19. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının toplam hizmet sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Mobbing Ölçeği										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.41	0.61							
2.6-10 Yıl Arası	67	1.51	0.67	G. Arası	.521	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.48	0.58	G. İçi	94.690	241	.130			
4.16-20 Yıl Arası	34	1.39	0.42	Toplam	95.211	245	.393	.331	.857	
5.21 Yıl ve Üstü	28	1.46	0.79							
Toplam	246	1.46	0.62							
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.57	0.67							
2.6-10 Yıl Arası	67	1.79	0.74	G. Arası	2.346	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.70	0.65	G. İçi	119.454	241	.586			
4.16-20 Yıl Arası	34	1.54	0.53	Toplam	121.800	245	.496	1.183	.319	
5.21 Yıl ve Üstü	28	1.76	0.92							
Toplam	246	1.68	0.70							
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.33	0.57							
2.6-10 Yıl Arası	67	1.41	0.75	G. Arası	.636	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.46	0.70	G. İçi	111.160	241	.159			
4.16-20 Yıl Arası	34	1.34	0.46	Toplam	111.796	245	.461	.345	.848	
5.21 Yıl ve Üstü	28	1.43	0.81							
Toplam	246	1.40	0.67							
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.37	0.70							
2.6-10 Yıl Arası	67	1.43	0.70	G. Arası	.309	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.41	0.63	G. İçi	106.324	241	.077			
4.16-20 Yıl Arası	34	1.34	0.41	Toplam	106.633	245	.441	.175	.951	
5.21 Yıl ve Üstü	28	1.33	0.78							
Toplam	246	1.39	0.65							
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.39	0.66							
2.6-10 Yıl Arası	67	1.49	0.72	G. Arası	.461	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.44	0.60	G. İçi	111.718	241	.115			
4.16-20 Yıl Arası	34	1.38	0.57	Toplam	112.179	245	.464	.249	.910	
5.21 Yıl ve Üstü	28	1.48	0.86							
Toplam	246	1.44	0.67							
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.30	0.67							
2.6-10 Yıl Arası	67	1.35	0.71	G. Arası	.341	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.36	0.60	G. İçi	103.680	241	.085			
4.16-20 Yıl Arası	34	1.28	0.41	Toplam	104.021	245	.430	.198	.939	
5.21 Yıl ve Üstü	28	1.26	0.79							
Toplam	246	1.32	0.65							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Mobbing Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının toplam hizmet sürelerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*”

bulgularına göre; sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeğine katılım düzeyleri arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir fark bulunamamıştır (F:.331; p:.857>0.05). Çalışanların toplam hizmet sürelerine bakıldığında;

- **1-5 Yıl Arası:** 1,41±0,61 puan,
- **6-10 Yıl Arası:** 1,51±0,67 puan,
- **11-15 Yıl Arası:** 1,48±0,58 puan,
- **16-20 Yıl Arası:** 1,39±0,42 puan,
- **21 Yıl ve Üstü:** 1,46±0,79 puan aldıkları gözlenmiştir.

Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeği alt boyutlarına katılım düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır:

- “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:1.183; p:.319>0.05).
- “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:.345; p:.848>0.05).
- “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:.175; p:.951>0.05).
- “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:.249; p:.910>0.05).
- “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:.198; p:.939>0.05).

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Örgütsel Sinizm Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının toplam hizmet sürelerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulguları tablo 6.20.’de verilmiştir.

Tablo 6.20. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının toplam hizmet sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Sinizm Ölçeği										
1.1-5 Yıl Arası	51	2.01	0.97							
2.6-10 Yıl Arası	67	2.10	0.87	G. Arası	1.406	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	2.01	1.01	G. İçi	224.853	241	.352			
4.16-20 Yıl Arası	34	2.22	0.92	Toplam	226.259	245	.933	.377	.825	
5.21 Yıl ve Üstü	28	2.14	1.06							
Toplam	246	2.08	0.96							
Duyuşsal Alt Boyut										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.93	1.00							
2.6-10 Yıl Arası	67	2.10	0.83	G. Arası	3.713	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	2.09	1.02	G. İçi	236.963	241	.928			
4.16-20 Yıl Arası	34	2.33	0.99	Toplam	240.676	245	.983	.944	.439	
5.21 Yıl ve Üstü	28	2.21	1.21							
Toplam	246	2.11	0.99							
Bilişsel Alt Boyut										
1.1-5 Yıl Arası	51	1.99	1.02							
2.6-10 Yıl Arası	67	1.97	0.91	G. Arası	1.525	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.96	1.10	G. İçi	244.765	241	.381			
4.16-20 Yıl Arası	34	2.19	0.96	Toplam	246.290	245	1.016	.375	.826	
5.21 Yıl ve Üstü	28	2.09	0.99							
Toplam	246	2.02	1.00							
Davranışsal Alt Boyut										
1.1-5 Yıl Arası	51	2.09	1.08							
2.6-10 Yıl Arası	67	2.23	1.06	G. Arası	2.209	4				
3.11-15 Yıl Arası	66	1.98	1.11	G. İçi	279.125	241	.552			
4.16-20 Yıl Arası	34	2.15	0.96	Toplam	281.334	245	1.158	.477	.753	
5.21 Yıl ve Üstü	28	2.14	1.10							
Toplam	246	2.11	1.07							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Tablo 6.20. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları toplam hizmet süresi değişkeni açısından karşılaştırıldığında “Örgütsel Sinizm” ölçeği bağlamında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($F: .377$; $p: .825 > 0.05$). Çalışanların toplam hizmet sürelerine bakıldığında;

- **1-5 Yıl Arası:** $2,01 \pm 0,97$ puan,
- **6-10 Yıl Arası:** $2,10 \pm 0,87$ puan,
- **11-15 Yıl Arası:** $2,01 \pm 1,01$ puan,
- **16-20 Yıl Arası:** $2,22 \pm 0,92$ puan,
- **21 Yıl ve Üstü:** $2,14 \pm 1,06$ puan aldıkları görülmektedir.

Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına katılım düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır:

- “Duyuşsal Boyut” ($F: .944$; $p: .439 > 0.05$).

- “Bilişsel Boyut” (F:375; p:826>0.05).
- “Davranışsal Boyut” (F:477; p:753>0.05).

6.4.7. Mevcut kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre farklılıklar

Tablo 6.21.’de sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının mevcut kurumdaki hizmet sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 6.21. Sağlık çalışanlarının mobbinge yönelik algılarının mevcut kurumdaki hizmet sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Mobbing Ölçeği										
1.1-5 Yıl Arası	92	1.41	0.62							
2.6-10 Yıl Arası	71	1.52	0.65							
3.11-15 Yıl Arası	41	1.49	0.51	G. Arası	1.069	4				
4.16-20 Yıl Arası	24	1.53	0.82	G. İçi	94.142	241	.267	.684	.604	
5.21 Yıl ve Üstü	18	1.31	0.33	Toplam	95.211	245	.391			
Toplam	246	1.46	0.62							
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	92	1.61	0.70							
2.6-10 Yıl Arası	71	1.76	0.71	G. Arası	.986	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	1.71	0.57	G. İçi	120.815	241	.246	.492	.742	
4.16-20 Yıl Arası	24	1.72	0.91	Toplam	121.800	245	.501			
5.21 Yıl ve Üstü	18	1.64	0.63							
Toplam	246	1.68	0.70							
Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	92	1.32	0.65							
2.6-10 Yıl Arası	71	1.45	0.73	G. Arası	1.093	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	1.50	0.60	G. İçi	110.703	241	.273	.595	.667	
4.16-20 Yıl Arası	24	1.40	0.83	Toplam	111.796	245	.459			
5.21 Yıl ve Üstü	18	1.37	0.44							
Toplam	246	1.40	0.67							
Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	92	1.35	0.67							
2.6-10 Yıl Arası	71	1.43	0.69	G. Arası	1.364	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	1.45	0.58	G. İçi	105.269	241	.341	.780	.539	
4.16-20 Yıl Arası	24	1.47	0.82	Toplam	106.633	245	.437			
5.21 Yıl ve Üstü	18	1.18	0.25							
Toplam	246	1.39	0.65							
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	92	1.39	0.67							
2.6-10 Yıl Arası	71	1.52	0.73	G. Arası	1.713	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	1.41	0.53	G. İçi	110.466	241	.428	.934	.445	
4.16-20 Yıl Arası	24	1.56	0.87	Toplam	112.179	245	.458			
5.21 Yıl ve Üstü	18	1.24	0.37							
Toplam	246	1.44	0.67							
Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları										
1.1-5 Yıl Arası	92	1.28	0.62							
2.6-10 Yıl Arası	71	1.38	0.70	G. Arası	1.220	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	1.36	0.59	G. İçi	102.801	241	.305	.715	.582	
4.16-20 Yıl Arası	24	1.41	0.85	Toplam	104.021	245	.427			
5.21 Yıl ve Üstü	18	1.14	0.32							
Toplam	246	1.32	0.65							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Mobbing Ölçeği*” ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının mevcut kurumdaki hizmet sürelerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulgularına göre; sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeğine katılım düzeyleri arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir fark bulunamamıştır (F:684; p:604>0.05). Çalışanların mevcut kurumdaki hizmet sürelerine bakıldığında;

- **1-5 Yıl Arası:** 1,41±0,62 puan,
- **6-10 Yıl Arası:** 1,52±0,65 puan,
- **11-15 Yıl Arası:** 1,49±0,51 puan,
- **16-20 Yıl Arası:** 1,53±0,82 puan,
- **21 Yıl ve Üstü:** 1,31±0,33 puan aldıkları gözlenmektedir.

Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing ölçeği alt boyutlarına katılım düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır:

- “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:492; p:742>0.05).
- “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:595; p:667>0.05).
- “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:780; p:539>0.05).
- “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:934; p:445>0.05).
- “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” (F:715; p:582>0.05).

Ankete katılım gösteren sağlık çalışanlarının “*Örgütsel Sinizm*” ölçeği ile bu ölçeğin alt boyutlarına yönelik algılarının mevcut kurumdaki hizmet sürelerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “*Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*” bulguları tablo 6.22.’de verilmiştir.

Tablo 6.22. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının mevcut kurumdaki hizmet sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Örgütsel Sinizm Ölçeği										
1.1-5 Yıl Arası	92	2.07	1.02	G. Arası G. İçi Toplam						
2.6-10 Yıl Arası	71	2.01	0.83		3.746	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	2.00	0.97		222.513	241	.936			
4.16-20 Yıl Arası	24	2.44	0.99		226.259	245	.923	1.014	.401	
5.21 Yıl ve Üstü	18	2.07	1.01							
Toplam	246	2.08	0.96							
Duyuşsal Alt Boyut										
1.1-5 Yıl Arası	92	2.00	1.01	G. Arası G. İçi Toplam						
2.6-10 Yıl Arası	71	2.15	0.88		7.563	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	1.99	0.96		233.113	241	1.891			
4.16-20 Yıl Arası	24	2.60	0.97		240.676	245	.967	1.955	.102	
5.21 Yıl ve Üstü	18	2.06	1.19							
Toplam	246	2.11	0.99							
Bilişsel Alt Boyut										
1.1-5 Yıl Arası	92	2.03	1.05	G. Arası G. İçi Toplam						
2.6-10 Yıl Arası	71	1.90	0.92		4.523	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	1.98	1.03		241.767	241	1.131			
4.16-20 Yıl Arası	24	2.40	1.04		246.290	245	1.003	1.127	.344	
5.21 Yıl ve Üstü	18	2.02	0.88							
Toplam	246	2.02	1.00							
Davranışsal Alt Boyut										
1.1-5 Yıl Arası	92	2.16	1.15	G. Arası G. İçi Toplam						
2.6-10 Yıl Arası	71	2.01	0.97		2.743	4				
3.11-15 Yıl Arası	41	2.03	1.03		278.591	241	.686			
4.16-20 Yıl Arası	24	2.36	1.08		281.334	245	1.156	.593	.668	
5.21 Yıl ve Üstü	18	2.12	1.09							
Toplam	246	2.11	1.07							

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Tablo 6.22. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları mevcut kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından karşılaştırıldığında “Örgütsel Sinizm” ölçeği bağlamında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:1.014; p:.401>0.05). Çalışanların mevcut kurumdaki hizmet sürelerine bakıldığında;

- **1-5 Yıl Arası:** 2,07±1,02 puan,
- **6-10 Yıl Arası:** 2,01±0,83 puan,
- **11-15 Yıl Arası:** 2,00±0,97 puan,

- **16-20 Yıl Arası:** 2,44±0,99 puan,
- **21 Yıl ve Üstü:** 2,07±1,01 puan aldıkları gözlenmektedir.

Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların “Örgütsel Sinizm” ölçeği alt boyutlarına katılım düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır:

- “Duyuşsal Boyut” (F:1.955; p:102>0.05).
- “Bilişsel Boyut” (F:1.127; p:344>0.05).
- “Davranışsal Boyut” (F:593; p:668>0.05).

6.5. Mobbing Ölçeği İle Örgütsel Sinizm Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların “Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek maksatlı korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bulunan korelasyon katsayısı (r) için, katsayının *pozitif* olması değişkenler arasında *doğru yönlü* bir ilişkinin, *negatif* olması ise değişkenler arasında *ters yönlü* bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının mutlak değerinin sayısal ifadesi aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2019):

- **1,00-0,80** aralığında *çok kuvvetli ilişki*,
- **0,79-0,70** aralığında *kuvvetli ilişki*,
- **0,69-0,50** aralığında *orta düzeyde ilişki*,
- **0,49-0,30** aralığında *zayıf ilişki*,
- **0,29-0,00** aralığında ise *çok zayıf ilişki*.

Mobbing ile örgütsel sinizm ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları tablo 6.23.’te verilmiştir.

Tablo 6.23. Mobbing ile örgütsel sinizm ölçekleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları

		Mobbing	Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesi	Sosyal İlişkilere Yönelik	Kişinin İtibarına Yönelik	Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik	Kişinin Sağlığına Yönelik	Örgütsel Sinizm	Duyuşsal	Bilişsel	Davranışsal
Mobbing	Pearson Correlation	1									
	Sig. (2-tailed)										
	N	246									
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesi	Pearson Correlation	.887**	1								
	Sig. (2-tailed)	.000									
	N	246	246								
Sosyal İlişkilere Yönelik	Pearson Correlation	.900**	.759**	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000								
	N	246	246	246							
Kişinin İtibarına Yönelik	Pearson Correlation	.964**	.775**	.878**	1						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000							
	N	246	246	246	246						
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik	Pearson Correlation	.946**	.801**	.793**	.888**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000						
	N	246	246	246	246	246					
Kişinin Sağlığına Yönelik	Pearson Correlation	.865**	.672**	.750**	.832**	.813**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000					
	N	246	246	246	246	246	246				
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation	.407**	.499**	.289**	.334**	.428**	.217**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001				
	N	246	246	246	246	246	246	246			
Duyuşsal	Pearson Correlation	.389**	.469**	.296**	.316**	.421**	.196**	.880**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000			
	N	246	246	246	246	246	246	246	246		
Bilişsel	Pearson Correlation	.392**	.473**	.276**	.327**	.407**	.226**	.960**	.761**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	246	246	246	246	246	246	246	246	246	
Davranışsal	Pearson Correlation	.366**	.464**	.248**	.299**	.383**	.187**	.962**	.759**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246

Tablo 6.23. incelendiğinde, sağlık çalışanlarının “Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” algıları arasında istatistiki açıdan; anlamlı, doğru yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (r:.407; p:.000<0.01). Böylece çalışanların mobbing algıları arttıkça örgütsel sinizm algıları da artacaktır.

Sağlık çalışanlarının mobbing algıları ile örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları arasında istatistiki bağlamda anlamlı ilişkiler mevcuttur:

- Duyuşsal alt boyut ile arasında *doğru yönlü ve zayıf düzeyde* (r:.389; p:.000<0.01),
- Bilişsel alt boyutu ile arasında *doğru yönlü ve zayıf düzeyde* (r:.392; p:.000<0.01),
- Davranışsal alt boyutu ile arasında *doğru yönlü ve zayıf düzeyde* (r:.366; p:.000<0.01).

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile mobbing ölçeği alt boyutları arasında istatistiki bağlamda da anlamlı ilişkiler mevcuttur:

- “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyut ile arasında *doğru yönlü ve orta düzeyde* (r:.499; p:.000<0.01),
- “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutu ile arasında *doğru yönlü ve zayıf düzeyde* (r:.289; p:.000<0.01),
- “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutu ile arasında *doğru yönlü ve zayıf düzeyde* (r:.334; p:.000<0.01),
- “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutu ile arasında *doğru yönlü ve zayıf düzeyde* (r:.428; p:.000<0.01),
- “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutu ile arasında *doğru yönlü ve zayıf düzeyde* (r:.217; p:.000<0.01).

6.6. Mobbing Ölçeği İle Örgütsel Sinizm Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların “Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri daha detaylı ve bu ilişkiler arasındaki etkileşimlerini incelemek maksatlı lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan lineer regresyon analizi sonuçları tablo 6.24. ve 6.25.’te verilmiştir.

Tablo 6.24. Mobbing ile örgütsel sinizm ölçekleri arasındaki lineer regresyon sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²
Örgütsel Sinizm	Mobbing						
Sabit		1.165	.143		8.123	.000	
Mobbing		.627	.090	.407	6.951	.000	.162

Tablo 6.24.’teki bulgular incelendiğinde araştırmanın bağımlı değişkenini örgütsel sinizm, bağımsız değişkenini ise mobbing oluşturmaktadır. Elde edilen “R²” değeri, bağımsız değişken olan mobbingin bağımlı değişken olan örgütsel sinizmi hangi oranda açıkladığını ifade etmektedir. “p” değeri ise mobbingin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı hususunda bilgi vermektedir. Bu verilere göre:

- R² değeri 0.162 olarak hesaplanmıştır. Buna göre mobbing ölçeği sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algılarını %16.2 oranında açıklamaktadır.
- $p: .000 < 0.01$ olduğundan, sağlık çalışanlarının mobbing algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.
- Ayrıca kişilerin Mobbing algılarının, örgütsel sinizm algıları üzerinde doğru yönlü, orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların mobbing algı düzeylerinin örgütsel sinizm algı düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edildiğinden, mobbing ölçeğinin alt boyutlarının da örgütsel sinizm üzerinde ne derece etkili olduğunu araştırmak için de lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analizin sonuçları tablo 6.25.’te verilmiştir.

Tablo 6.25. Mobbing ölçeği alt boyutları ile örgütsel sinizm ölçeği arasındaki lineer regresyon sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²
Örgütsel Sinizm	Mobbing Alt Boyutları						
Sabit		1.040	.136		7.665	.000	
Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesi		.724	.129	.532	5.624	.000	.324
Sosyal İlişkilere Yönelik		-.285	.164	-.200	-1.735	.084	
Kişinin İtibarına Yönelik		-.046	.225	-.032	-.206	.837	
Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik		.670	.186	.472	3.608	.000	
Kişinin Sağlığına Yönelik		-.513	.148	-.348	-3.468	.001	

Tablo 6.25.’ten elde edilen verilere göre:

- R² değeri 0.324 olarak hesaplanmıştır. Buna göre mobbing ölçeği alt boyutları sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algılarını %32.4 oranında açıklamaktadır.
- Mobbingin alt boyutlarından olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları”nın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).
- Mobbingin alt boyutlarından olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” (p:.000<0.01), “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” (p:.000<0.01) ile “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” (p:.001<0.05) alt boyutları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

6.7. Hipotezlerin Testi

Araştırma kapsamında öne sürülen hipotezlerin kabul veya ret durumları tablo 6.26.'te aktarılmıştır.

Tablo 6.26. Hipotezlerin kabul/ret durumları

Hipotez Numarası	Hipotez	Kabul/Ret
H1	“Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-a	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-b	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-c	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-d	Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-e	Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-f	Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-g	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-h	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-ı	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-i	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-j	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Tablo 6.26. Hipotezlerin kabul/ret durumlarının (devamı)

H1-k	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-l	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-m	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1-n	Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2-a	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Kabul
H2-b	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H2-c	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Kabul
H2-d	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H2-e	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri görevlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H2-f	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri mesleki tecrübelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H2-g	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri mevcut kurumdaki görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H3-a	Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Kabul
H3-b	Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H3-c	Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H3-d	Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Kabul
H3-e	Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri görevlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Kabul
H3-f	Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri mesleki tecrübelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret
H3-g	Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri mevcut kurumdaki görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.	Ret

7. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde sağlık sektöründe hizmet veren çalışanların mobbing ve örgütsel sinizm algılarını belirlemeye yönelik yapılmış olan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de yıkıcı etkilere neden olan mobbing olgusu üzerine araştırmalar yapıldığında; öğrenim durumları daha düşük, yaşları diğer çalışanlara nazaran daha küçük ve kurumda yeni olan sağlık çalışanlarının mobbing olgusu ile yüz yüze gelme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Karsavuran, 2014).

Yiğitbaş ve Deveci (2011) sağlık çalışanlarına yönelik yapmış oldukları çalışmalarında ise, kamu ve özel hastaneleri kıyaslayarak mobbinge maruz kalma durumunun özel sağlık kurumlarında daha yüksek seviyelerde olduğunu belirtmişlerdir.

Macintosh ve ark., (2010), sağlık kurumlarında mobbinge maruz kalan çalışanların verimlilik düzeylerinin düştüğünü ve huzursuzlukları nedeniyle işten kaytarma eğilimlerinin arttığını tespit etmişlerdir.

Rosenstein ve O'Daniel (2005) hemşireleri merkeze alarak yaptıkları çalışmada, mobbinge maruz kalan hemşirelerin %94'ünün bu olgunun sonucunu hastalara yansıttıkları ve %54'ünün ise hastaların güvenliğini tehlikeye attıklarını savunmuşlardır.

Örgütsel sinizm olgusu son dönemlerde üzerine araştırmaların yoğunlaştırıldığı konulardan biridir. Sağlık çalışanları üzerine yapılan birçok çalışmada da örgütsel sinizmin önemine vurgu yapılmaktadır. Wageeh ve Belal (2013) sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı seviyelerini ölçmek için yaptıkları çalışmada, sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Aslan ve Akarçay (2013) ise Konya ilindeki altı büyük hastanedeki toplam 237 sağlık çalışanı üzerine yapmış oldukları çalışmada, genel sinizm ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

Gül ve Ağıröz (2011), Karaman ilindeki kamu hastanesinde çalışan hemşireleri dikkate alarak yaptıkları çalışmada, mobbing ve örgütsel sinizm olgularını birlikte inceleyerek mobbing eylemlerinin düşük düzeyde olduğunu saptamışlardır. Ayrıca mobbing ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelediklerinde de bilişsel ve davranışsal sinizm ile anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Tayfun ve çatır (2014) hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini incelemek maksadıyla Ankara'daki bir kamu hastanesinde araştırma yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda ise hemşirelerin orta seviyede örgütsel sinizm davranışları sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Bu alışma sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacını gütmektedir. Edinilen bulgular neticesinde sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Katılım gösteren sağlık çalışanlarının mobbing algıları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında istatistiki bağlamda zayıf düzeyde de olsa anlamlı ilişkiler bulunmuştur.



8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmaya katılım sağlayanların mobbing algı düzeyleri; “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları”, “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları”, “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ve “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” alt boyutlarıyla, örgütsel sinizme yönelik algı düzeyleri ise “Duyuşsal”, “Bilişsel” ve “Davranışsal” alt boyutları ile beraber incelenmiştir. Bu inceleme kapsamında sağlık çalışanlarına, mobbing ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için toplam 59 ifadeden oluşan anket formu yöneltilmiştir. Formda aynı zamanda araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının demografik özellikleri hakkında fikir sahibi olunmasına yardımcı olacak ifadeler de yer almaktadır. Böylece sağlık çalışanlarından oluşan katılımcıların demografik karakteristikleri incelendiğinde;

- Ankete katılım sağlayan sağlık çalışanlarının %42,7’si erkeklerden, %57,3’ü de kadın çalışanlardan oluşmaktadır.
- Katılımcılar arasında medeni durumu evli olanlar araştırmanın %58,9’unu oluştururken bekâr olanlar ise %41,1’ini oluşturmaktadır.
- Ankete katılanların yaş skalasına bakıldığında en fazla katılım gösteren sağlık çalışanlarının %41,1 oranla 31-40 yaş arasında olduğu, en az katılım gösterenlerin ise %1,6 oranı ile 21 yaş altı sağlık çalışanlarından oluştuğu görülmektedir.
- Sağlık çalışanları eğitim düzeylerine göre değerlendirildiğinde ankete en çok katılım sağlayanların %50’sinin lisans mezunu, en az katılanların ise %1,6’sının ilköğretim mezunu oldukları gözlenmektedir.
- Katılımcılar kurumdaki görevleri açısından incelendiğinde veriler en fazla %28,5 oranıyla diğer personellerden, en az %6,1 oranıyla da işçilerden elde edilmiştir.
- Araştırmaya veri olan sağlık çalışanları mesleki tecrübelerine göre değerlendirildiğinde ise en fazla oranı 6-10 yıl arası tecrübesi olanlar (%27,2) oluşturmaktadır.

- Mevcut kurumdaki görev sürelerine bakıldığı zaman ankete en büyük oranla katılım sağlayanların kurumda 1-5 yıl aralığında (%37,4) istihdam ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarının kendilerine yöneltilen mobbing ifadelerine katılım düzeyleri incelendiğinde, genel olarak ortalamanın altında kaldığı ve mobbing algı düzeylerinin düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir ($\bar{x}$: 1,46). Mobbingin alt boyutlarından olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışları” düzeyinin ($\bar{x}$: 1,68) diğer alt boyutlara nazaran daha yüksek olduğu tanımlanmıştır. Böylece mobbinge maruz kalan bireylerin farkındalık oluşturmaları engellenerek sindirilmeye çalışıldıkları sonucuna ulaşılabilir.

Sağlık çalışanlarının kendilerine yöneltilen örgütsel sinizm ifadelerine katılım düzeyleri incelendiğinde, örgütsel sinizm algı düzeylerinin düşük kalarak ortalamanın altına düştüğü belirlenmiştir ($\bar{x}$: 2,08). Örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal ve davranışsal sinizmin ($\bar{x}$: 2,11) bilişsel sinizme ($\bar{x}$: 2,02) oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna binaen sağlık çalışanlarından oluşan bireylerin duygusal yönlü tepkileri (öfke, sinir, stres vb.) ile kurumlarına yönelik hissiyatlarını eyleme dökme eğilimlerinin oranı bilişsel (inanç) yapılarına oranla daha yüksek çıktığı değerlendirilebilir.

Araştırma dâhilinde ortaya atılan varsayımların/hipotezlerin doğruluğunu test etmek maksatlı uygulanan analizlerden elde edilen veriler ve bunlarla alakalı yapılan açıklamalar aşağıdaki gibidir:

- “Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Kendisini Göstermesi ve Başkalarıyla İletişiminin Engellenmesine Yönelik Yıldırma Davranışı” ile örgütsel sinizmin

alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***

- Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin İtibarına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Durumuna Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Duyuşsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***

- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Bilişsel Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Mobbingin alt boyutu olan “Kişinin Sağlığına Yönelik Yıldırma Davranışları” ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm” arasında istatistiki bağlamda ***anlamli bir ilişki tespit edilmiştir.***
- Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri cinsiyete göre ***anlamli farklılıklar göstermektedir.***
- Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri medeni duruma göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***
- Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri yaşa göre ***anlamli farklılıklar göstermektedir.***
- Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri eğitim düzeyine göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***
- Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri görevlerine göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***
- Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri mesleki tecrübelerine göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***
- Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyleri mevcut kurumdaki görev sürelerine göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***
- Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri cinsiyete göre ***anlamli farklılıklar göstermektedir.***
- Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri medeni duruma göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***
- Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri yaşa göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***
- Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri eğitim düzeyine göre ***anlamli farklılıklar göstermektedir.***
- Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri görevlerine göre ***anlamli farklılıklar göstermektedir.***
- Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri mesleki tecrübelerine göre ***anlamli farklılıklar göstermemektedir.***

- Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algı düzeyleri mevcut kurumdaki görev sürelerine göre **anlamlı farklılıklar göstermemektedir**.

Elde edilen bulgulara göre, sağlık çalışanlarının “Mobbing” ile “Örgütsel Sinizm” algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı, doğru yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gelecek Araştırmalara ve Yöneticiler İçin Öneriler

Sağlık kurumları hizmet ettiği amaca göre diğer sektörler arasında büyük bir öneme sahiptir. Konusu “insan sağlığı” olan bu kurumlarda çalışanlar kaliteli sağlık hizmeti sunmayı amaç edinmişlerdir. Fakat kurumlarında maruz kaldıkları mobbing eylemleri ile sağlık çalışanlarının bu eylemler sonucunda kurumlarına yönelik geliştirdikleri sinik tutumlar ne yazık ki çalışanları psikolojik açıdan olumsuz yönde etkileyerek verimlerinin düşmesine sebep olmaktadır. Sağlık çalışanlarının kendilerini fizyolojik ve mental açıdan daha güvende hissetmeleri ve hastalara sundukları hizmetin kalitesinde artış sağlanabilmesi için bazı önlemlerin alınması gerekmektedir.

Sağlık kurumlarında çalışanların mobbing mağduru olmalarını ve sinikleştirecekleri tutumları engellemek veya azaltmak adına aşağıdaki önlemler alınabilir ve önerilerde bulunulabilir:

- Mobbing ve örgütsel sinizm konusunda başta sağlık çalışanları olmak üzere tüm kamuoyu bilinçlendirilerek farkındalık düzeyleri arttırılmalı ve sağlık çalışanlarına bu konuda eğitim verilmelidir.
- Hastane yönetimi ve çalışanlar arasında bu olguların yok edilmesi veya en aza indirilebilmesi için hukuki açıdan düzenlemeler yapılmalı ve caydırıcı olması amacıyla cezai yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Sağlık kurumunda en çok riskli olan birimler tespit edilerek buradaki çalışanların davranışları izlenmeli ve olası eylemler için tedbirler alınmalıdır.
- Sağlık çalışanlarına belirli döngülerde anketler yapılarak kurum içindeki sorunlar tespit edilmeli ve çıkan sonuçlara göre gerekli hassasiyet gösterilmelidir.
- Hastane yönetimi, sağlık çalışanları ile arasındaki iletişimin güven esaslı olmasına dikkat etmeli ve alınacak kararlara sağlık çalışanlarını dâhil ederek çalışanların aidiyetlik duygusu geliştirmeleri sağlanmalıdır.
- Ayrıca yapılan çalışma tek bir ildeki kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarından elde edilen verileri kapsadığı için sağlık çalışanları üzerine

yapılan çalışmalar arttırılarak çıkan sonuçlar yeniden değerlendirilebilir. Örneklem genişletilerek daha genel yargılara ulaşılabilir.

- Mobbing ve örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar farklı değişkenlerle çok defa çalışılmıştır. Fakat sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Sağlık alışanları üzerine yapılacak araştırmalar farklı değişkenler dâhilinde incelenerek araştırma çeşitliliği fazlalaştırılabilir.
- Çalışma koşulları kamu veya özel hastanelerde değişkenlik göstermektedir. Bu bağlamda kamu veya özel hastaneler kıyas yapılarak da kurumlardaki mobbing ve örgütsel sinizm olguları belirlenerek çözüm yolları bulunabilir.



9. KAYNAKÇA

- Abraham, R.**, 2000. Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3):269-292.
- Akan, O.**, 2020. Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Hazır Yemek Sektöründe Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Akben, S.**, 2014. Sağlık Sektöründe Hizmetkâr Liderlik Algılaması, Stres, Örgütsel Sinizm Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş., Omay, U.**, 2007. İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53:231-274.
- Akyol, C.**, 2011. İlköğretim I. Kademeye Yönelik Bilgisayar Destekli Çoklu Zeka Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenirlilik Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Altınbaş, N.**, 2019. Türkiye’de İş Ahlakı ve Mobbing Uygulamaları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.
- Andersson, L.M., Bateman, T.S.**, 1997. Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5):449-469.
- Andrews, M.C., Kaçmar, K.M.**, 2001. Discriminating among organizational politics, justice, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22:347-366.
- Aquino, K., Lamertz, K.**, 2004. A Relational Model Of Workplace Victimization: Social Roles And Patterns Of Victimization In Dyadic Relationship. *Journal Of Applied Psychology*, 89(6):1023-1034.
- Aslan, Ş., Akarçay, D.**, 2013. Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41:25-44.
- Atman, Ü.**, 2012. İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta İş performansı ve Kalite Dergisi*, 3(1):157-174.
- Aydın, Ş., Şahin, N., Uzun, D.**, 2007. Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2):61-74.
- Ayduğan, N.**, 2012. Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Balıkçıoğlu, S.**, 2013. Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Bateman, T.S., Sakano, T., Fujita, M.**, 1992. Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77(5):768-771.

- Bayat, K.İ., Baykal, B.,** 2015. Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3):196-218.
- Baykal, A.N.,** 2005. Yutucu Rekabet-Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Baysal, A.C., Tekarslan, E.,** 1996. İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri. Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Bernerth J.B., Armenakis A.A., Feild H.S., Walker H.J.,** 2007. Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3):303-326.
- Beycan, B.,** 2014. İşyerindeki Psikolojik Tacizin (Mobbing) Kadın Çalışanlar Üzerine Etkisi. *Uzmanlık Tezi*, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Blau, P.M.,** 1964. Exchange And Power in Social Life, Wiley, New York.
- Bommer, W.H., Rich, G., Rubin, R.,** 2005. Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 26:733-753.
- Bozancır, F.,** 2019. Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Bölükbaşıoğlu, K.,** 2013. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi, Pamukkale.
- Brandes, P.M.,** 1997. Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *Phd Thesis*, The University of Cincinnati, USA.
- Brown, M., Cregan, C.,** 2008. Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4):667-686.
- Büyükkılıç, G.,** 2012. İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4:71-160.
- Büyüköztürk, Ş.,** 2011. Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F.,** 2019. Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Akademi, Ankara.
- Can, H., Öznur, A., Eren, M.A.,** 2006. Örgütsel Davranış. Arıkan Basın Yayın, İstanbul.
- Cartwright, S., Holmes, N.,** 2006. The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2):199-208.
- Cemaloğlu, N., Kalkan F., Dağlı E., Çilek A.,** 2014. Examining the Relation between Humor Acts of School Principals and Teachers' Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2(1):2-17.
- Cevahir, E.,** 2020. SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi. Kibele Yayınları, İstanbul.

- Charash, Y.C., Spector P.E.,** 2001. The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2):278-321.
- Chen, S.W., Hsiou, H.W., Chih, F.W., Bih, J.F., Kwang, K.H.,** 2009. Taiwanese Students Self-Attributions For Two Types Of Achievement Goals. *The Journal of Social Psychology*, 149(2):179-183.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B.,** 2010. Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11):1-16.
- Clarke, J.,** 2002. Maymuncuk: İş Yerinde İletişim Ve Politika. MESS Yayınları, İstanbul.
- Cole, M.S., Bruch, H., Vogel, B.,** 2006. Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 27:463-484.
- Cort, K.T., David A.G., White, D.S.,** 2007. An Attribution Theory Approach for Understanding the Internationalization of Professional Service Firms. *International Marketing Review*, 24(1):9-25.
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R., Williams, R.B.,** 1986. Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(4):283-285.
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A., Toth, P.,** 1997. The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18:159-180.
- Cropanzano, R., Mitchell, M.S.,** 2005. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6):874-900.
- Cüceloğlu, D.,** 1994. İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çağ, A.,** 2011. Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Çakır, Ö.,** 2001. İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Çamsarı, A.,** 2019. İşletmelerde Mobbing'in Çalışanların Özyeterlilik Algıları ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, A., Şentürk, M.,** 2016. Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2):241-256.
- Çetin, H.,** 2009. Medeniyet Tutulmasından Mahalle Baskısına: Global Köylülük. *Muhafazakâr Düşünce Dergisi*, 6(21/22):169-186.
- Çiftçi, G.E.,** 2013. Hastane Çalışanlarının Toksik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(2):273-298.

- Davenport, N., Swartz, R.D., Eliot, G.P.,** 2003. Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R.,** 1998. Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2):341-352.
- Delken, M.,** 2004. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. *Master Thesis*, University of Maastricht, Maastricht.
- Eaton, J.A.,** 2000. A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Unpublished Doctoral Dissertation*. York University, Toronto.
- Efiliti, S., Gönen, Y., Öztürk, F.,** 2008. Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterleri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 6. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 24 Ekim, s.1-14.
- Eğilmezkoğlu, G.,** 2011. Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zaph D., Cooper, C.,** 2003. Bullying and Emotional Abuse In the Workplace: International Perspectives In Research and Practice. CRC Press, London.
- Erdem, A.R.,** 1998. Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(4):51-57.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M.,** 2007. Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 25-27 Mayıs, s. 514-524.
- Fero, H.C.,** 2005. Flow and Cynicism in the Workplace. *Phd Thesis*, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fındık, M., Eryeşil, K.,** 2012. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Symposium, International Iron & Steel*, Karabük, Türkiye, 02-04 Nisan, s. 1250-1255.
- Field, A.,** 2005. Discovering Statistics Using SPSS (2nd ed.). Sage Publications, London.
- Fishbein, M., Ajzen, I.,** 1975. Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fitzgerald, M.,** 2002. Organizational Cynicism: Its Relationship Perceived Organizational Injustice Explanatory Style. A Dissertation Presented to the Division of Research and Advanced Studies of University of Cincinnati , pp.1-70.
- Genç, N., Pamukoğlu, E.,** 2006. Psikolojik İşyeri Terörü: Dr. Siyami Ersek Göğüs ve Kalp Damar Cerrahisi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi’nde Bir Uygulama. *14.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 25-27 Mayıs.

- Gilmore C.D., Ferris, G.R., Dulebohn, J.H., Harrell-Cook, G.,** 1996. Organizational Politics and Employee Attendance. *Group and Organization Management*, 21(4):481-494.
- Gökberk, M.,** 2000. Felsefe Tarihi. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Gökçe, A. T.,** 2008. Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri. Pagem Yayınevi, Ankara.
- Görmen, M.,** 2012. Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gövez, E.,** 2013. Örgütsel Sinizm ve Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gül, H., Ağırgöz A.,** 2011. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2):27-47.
- Güler, H., Yiğit, M., Karanfilci, G.,** 2001. İnançlar Ve Tutumlar. Nobel Yayıncılık, İstanbul.
- Günel, Ö.D.,** 2011. İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3):37-65.
- Gürbüz, S., Şahin, F.,** 2016. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güzeller, C.O., Kalağan, G.,** 2008. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya 2008, s. 87- 94.
- Harald, E.,** 1999. Mobbing: That Qu'est Psychological Terror in the Workplace. *Bologna Pitagora Editrice*, 1:119.
- Heider, F.,** 1958. The Psychology of Interpersonal Relations. John Wiley & Sons, New York.
- Helvacı, M.A., Çetin, A.,** 2012. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi: Uşak İli Örneği. *Turkish Studies*, 7(3):1475-1497.
- Helvacı, M. A.,** 2010. Örgütsel sinizm. H.B. Memduhoğlu., K. Yılmaz (Ed.), Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde (s. 383-397). Pegem Yayınları, Ankara.
- Hirigoyen, M.,** 2000. Manevi Taciz (Günümüzde Sapkın Şiddet). Güncel Yayıncılık, İstanbul.
- Huber, B.,** 1994. Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz. Niedernhausen, Falken.
- İşcan, Ö.F., Naktiyok, A.,** 2004. Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(1):182-201.
- İyigün, N.Ö.,** 2012. Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21):49-64.

- James, M.S.L.**, 2005. Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. *Unpublished Doctoral Dissertation*, The Florida State University, USA.
- Johnson, J.L., O'Leary-Kelly, A.M.**, 2003. The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5):627-647.
- Kaiser, H.F.**, 1974. An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39:31-36.
- Kalağan, G.**, 2009. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G., Güzeller, C.O.**, 2010. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27:83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A., Nişancı, Z.N.**, 2014. Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 4(2):127-143.
- Kalaycı, Ş., (Ed.)** 2006. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kanter, D.L., Mirvis, P.H.**, 1989. Combatting Cynicism in The Workplace. *National Productivity Review*, 8(4):377-394.
- Karaeminoğulları, A.**, 2006. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karakale, S.**, 2011. Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Karavardar, G.**, 2009. İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri İle İlişkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karsavuran, S.**, 2014. Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26):271-296.
- Karshoğlu, G.**, 2011. İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kaymakcı, H.A.**, 2008. Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kılıç, N.**, 2013. Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Kuşçu, P. Ç.**, 2011. Örgüt Kültürü ve İş Yeri Zorbalığı: İşkur ve Ors Örneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Leymann, H.**, 1996. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):165-184.

- Leymann, H., Gustafson, A.,** 1996. Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:251-275.
- MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M.M., Cronkhite, M.,** 2010. Workplace Bullying in Healthcare Affects The Meaning of Work. *Qualitative Health Research SAGE Journals*, 20(8):1128-1141.
- Mayes, B.T., Allen R.W.,** 1977. Toward A Definition of Organizational Politics. *Academy of Management Review*, 2(4):672-678.
- Mikkelsen, E. G., Einarsen, S.,** 2002. İş Yerinde Zorbalığa Maruz Kalma İle Psikolojik ve Psikosomatik Sağlık Şikayetleri Arasındaki İlişkiler: Devlet Olumsuz Duygulanımı ve Genelleştirilmiş Öz Yeterliliğin Rolü. *İskandinav Psikoloji Dergisi*, 43:397-405.
- Mintzberg, H.,** 1985. The Organization As Political Arena. *Journal of Management Studies*, 22(2):134-154.
- Mirvis, P.H., Kanter, D.L.,** 1991. Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 30(1):45-68.
- Morris, W.,** 1969. The American Heritage Dictionary of the English Language. Boston: American Heritage Publishing Co. Inc. and Houghton Mifflin Company, USA.
- Morrison, E.W., Robinson, S.L.,** 1997. When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22:226-256.
- Namie, G.,** 2000. Research from The Workplace Bullying & Trauma Institute. U.S. *Hostile Workplace Survey*, 68(2):1-2.
- Naus, A.J.A.M.,** 2007. Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization. *Dissertation of Doctor of Philosophy*, Maastricht University, Maastricht.
- Özbaş, S.,** 2013. Ortaokul Öğrencilerinin Ormana Yönelik Tutumları: Lefkoşa Örneği. *Sakarya University Journal of Education*, 3(3):82-94.
- Özdamar, K.,** 2004. Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdevecioğlu, M.,** 2004. Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3):181-202.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M.,** 2008. İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. İlke Yayınevi, Ankara.
- Özkalp, E., Kirel, Ç.,** 2010. Örgütsel Davranış. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Özler, D.E., Atalay, C.G.,** 2011. A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. *Business And Management Review*, 1(4):26-38.

- Öztürk, A.,** 2019. Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:314-325.
- Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Akkurt, Ö.,** 2008. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Bandırma Örneği. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4:10.
- Pehlivan, K.B.,** 2008. Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyo-Kültürel Özellikleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4:2.
- Pelit, E., Ayduğan, N.,** 2011. Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*, Düzce, 30 Kasım-4 Aralık, s. 286-302.
- Peterson, M.F.,** 1994. The Meaning of Working in U.S. and Japanese Local Governments at Three Hierarchical Levels. *Human Relations*, 47:1459-1467.
- Pir, E.,** 2019. Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Quine, L.,** 2002. Workplace Bullying in Junior Doctors: Questionnaire Survey. *British Medical Journal*. 324:878-879.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P., Austin, J.T.,** 1997. Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1):48-59.
- Robbins, S.P.,** 2000. Essentials of Organizational Behaviour. Pearson Prentice-Hall: Upper Saddle River, NJ.
- Rosenstein, A.H., O'Daniel, M.,** 2005. Disruptive Behavior and Clinical Outcomes: Perceptions of Nurses and Physicians. *American Journal of Nursing*, 105:54-64.
- Sağır, T., Oğuz, E.,** 2012. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2):1094-1106.
- Sarı, A.,** 2019. Örgütsel Politika Algısı İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Algılanan Mağduriyetin Düzenleyici Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Sencer, M.,** 1982. Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral. *Amme İdare Dergisi*, 15(1):3-49.
- Söyük, S.,** 2007. Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Specht, N., Sina, F., Anton, M.,** 2007. Perception And Attribution of Employees Effort and Abilities The Impact on Customer Encounter Satisfaction. *International Journal of Service Industry Management*, 18(5):534-555.
- Sur, Ö.,** 2010. Örgütsel Sinizm : Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Şahin, M.,** 2013. Basında Mobbing Olgusu ve Toplumdaki Yansımaları. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(18):11-27.

- Şencan, H.**, 2005. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şerifoğlu, E.**, 2019. Mobbingin Özel Sektör Çalışanları Üzerindeki Etkileri: Bir Nitel Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Taşhan, A.**, 2019. Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Tayfun, A., Çatır, O.**, 2014. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1):347-365.
- Tekin, H.**, 2017. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Yargı Yayınevi, Ankara.
- Tetik, S.**, 2010. Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18):81-89.
- Tevrüz, S.**, 1996. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Kalite Derneği Ortak Yayını, Ankara.
- Thompson, R.C., Joseph, K.M., Bailey, L.L., Worley, J.A., Williams, C.A.**, 2000. Organizational Change an Assessment of Trust and Cynicism. *Working paper: National Technical Information Service*, 1:1-9.
- Thylefors, I.**, 1987. Syndbockar (Scapegoat). Stocholm, Sweden: *Naturoch Kultur*.
- Tınaz, P.**, 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet). Beta Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P.**, 2008. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Basım Yayınevi, İstanbul.
- Tınaz, P.**, 2011. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H.**, 2008. Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Tokgöz, N.**, 2011. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2):363-387.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H.**, 2008. Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2):238-305.
- Topaloğlu, T.**, 2006. Girişimcinin Motivasyonel ve Bilişsel Kişilik Özellikleri: Girişimci ve Yöneticilerin Öğrenilmiş (Manifest) Gereksinimleri Ve Kontrol Odaklarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Topçu, İ., Türkkan, N., Bacaksız, F., Şen, H., Karadal, A.**, 2013. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(3):125-131.
- Turgut, M. F., Baykul, Y.**, 2010. Eğitimde Ölçme Ve Değerlendirme. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- URL-1**, 2021. <https://www.psikolojibilimi.gen.tr/sosyal-etki-nedir-sosyal-etki-turleri-nelerdir/>. Tutum ve Bileşenleri. 12 Ekim 2021.

- URL-2**, 2021. <https://soyleki.com/sinizm-nedir-sinik-bireyler-ve-orgutsel-sinizm/>. Sinizm Nedir? Sinik Bireyler ve Örgütsel Sinizm. 15 Ekim 2021.
- URL-3**, 2021. <https://soyleki.com/beklenti-teorisi-vroomun-bekleyis-kurami/>. Beklenti Teorisi-Vroom'un Bekleyiş Kuramı. 10 Kasım 2021.
- Vandekerckhove, W., Commers, M. R.**, 2003. Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times? *Journal of Business Ethics*, 45(1/2):41-50.
- Vartia, M.**, 2001. Consequences of Workplace Bullying with Respect to The Well-Being of Its Targets and The Observers of Bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment&Health*, 27(1):63-69.
- Vexliard, A.**, 1962. Le Role Occulte Des Cyniques Dans Le Monde Antique. *İstanbul University Journal of Sociology*, 2:59-84.
- Vroom, V.H.**, 1964. Work and Motivation. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Vroom, V.H.**, 1967. Work and Motivation. John Wiley& Sons, New York.
- Wageeh, A., Belal, A.**, 2013. The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12):131-142.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E., Austin, J.T.**, 2000. Cynicism About Organizational Change-Measurement, Antecedents, and Correlates. *Group & Organizational Management*, 25(2):132-53.
- Weigel, R.H.**, 1983. *Environmental Attitudes and the Prediction of Behavior*, Praeger, New York, NY.
- Wilkerson, J.M., Evans R.W., Walter D.D.**, 2008. A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism,Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9):2273-2292.
- Yanik, O.**, 2018. Mağdurların Yıldırmaya Karşı Agresif Açidan Tepki Göstermesi ile Tepkisiz Kalmasının Altında Yatan Bireysel ve Çalışma Hayatına İlişkin Faktörler. *Business and Economics Research Journal*, 9(2):395-411.
- Yıldırım, F.**, 2002. Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yiğitbaş, C., Deveci, S.E.**, 2011. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 11(2):23-28.
- Yücetürk, E.**, 2005. Mobbing ve Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey. *South East Review*, pp. 75-100.
- Yüksel, H.**, 2015. Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Zapf, D.**, 1999. Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2):70–85.
- Zaza, Ü.**, 2021. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket “Sağlık Çalışanlarının Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sorulara vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve araştırmanın çok önemli bir boyutunu oluşturacaktır. Bilimsel amaçlarla kullanılacak olan bu veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder başarılar dilerim.

Dilek ÖZDOĞAN

T.C. Munzur Üniversitesi

İşletme Bölümü

İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Lütfen aşağıdaki derecelendirme cetvelini kullanarak kendinize en uygun olan dereceyi işaretleyiniz.

Hiçbir zaman
Nadiren
Bazen
Çoğu zaman
Her zaman

Mobbing

1. Kendimi ifade etme olanaklarım kısıtlanmaktadır.
2. Sözüm sürekli kesilmektedir.
3. İşim gereği karşılaştığım kişiler, kendimi ifade etme olanaklarımı kısıtlar.
4. Bana bağırılır ve yüksek sesle azarlanırım.
5. Yaptığım işler sürekli eleştirilir.
6. Özel yaşantım sürekli eleştirilir.
7. Telefonla rahatsız edilirim.
8. Tehdit içeren sözler işitirim.
9. Tehdit içeren yazılı mesajlar alırım.
10. Aşağılayıcı bakış ve mimiklerle iletişim kurma isteğim reddedilir.
11. Doğrudan bir şey söylenmeksizin, ima yoluyla iletişim kurma isteğim reddedilir.
12. Çevremdeki insanlar benimle konuşmaz.
13. İşyerimde benimle iletişim kurulmaz ve başkalarıyla iletişim kurmam engellenir.
14. İş arkadaşlarımdan soyutlanmış/dışlanmış bir ortamda çalışmak zorunda bırakıldım.
15. İş arkadaşlarımdan benimle konuşması yasaklanır.
16. Sanki orada ben yokmuşum gibi davranılır.
17. İnsanlar arkamdan kötü konuşur.
18. Hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır.
19. Gülünç duruma düşürülürüm ve benimle alay edilir.
20. Dini ve siyasi görüşümle alay edilir.
21. Psikolojik rahatsızlıklarım varmış gibi davranırlar.
22. Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmem için baskı yapılır.
23. Bir özrümler/kusurumla alay edilir

-
24. Beni gülünç duruma düşürmek için yürüyüşüm, mimiklerim veya sesim taklit edilir
 25. Özel yaşamımla alay edilir
 26. Milliyetimle alay edilir.
 27. Özgüvenimi zedeleyici işler yapmaya zorlanırım.
 28. Çaba ve başarılarım haksız bir şekilde değerlendirilir.
 29. Kararlarım sürekli sorgulanır.
 30. Küçük duruma düşürücü isimlerle anılırım
 31. Cinsel imalarda bulunulur.
 32. Bana hiçbir özel/önemli görev verilmez
 33. Görevlerim kısıtlanır, bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş bile yaratamam.
 34. Anlamsız işler yapmaya mecbur bırakılırım
 35. Kapasitemin altında işler yapmaya zorlanırım
 36. Sürekli yeni işler verilerek, işim değiştirilir.
 37. Özgüvenimi zedeleyecek işler verilir
 38. İtibarımı zedeleyecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir.
 39. Maddi yük getirecek genel zararlar verilerek masrafa sokulurum.
 40. Özel eşyalarım ya da işverenin bana tahsis ettiği eşyalara zarar verilir.
 41. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırım
 42. İşyerimde fiziksel şiddet tehditleri alırım.
 43. Gözümü korkutmak için hafif şiddette kaba kuvvet uygulanır.
 44. İşyerimde fiziksel olarak hırpalanırım.
 45. Doğrudan cinsel tacize maruz kalırım
-

Lütfen aşağıdaki derecelendirme cetvelini kullanarak kendinize en uygun olan dereceyi işaretleyiniz.

Örgütsel Sinizm

1. Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.
 2. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.
 3. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.
 4. Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.
 5. Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.
 6. Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.
 7. Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.
 8. Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.
 9. Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.
 10. Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.
 11. Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım
 12. Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.
 13. Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde “anlamlı” bakışmalarda bulunuruz.
 14. Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.
-

Asla

Çok nadir

Ara sıra

Sıklıkla

Her zaman

Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekâr ()

Yaşınız: 21 yaş altı () 21-30 arası () 31-40 arası () 41-50 arası () 51 yaş ve üzeri ()

Eğitim Düzeyiniz: İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Göreviniz: İşçi () Memur () Ebe () Hemşire () Doktor () Diğer ()

Meslekteki Tecrübeniz:

5 yıl ve altı () 5 – 10 yıl arası () 11 – 15 yıl arası () 16 – 20 yıl arası () 21 yıl ve üzeri ()

Mevcut Kurumdaki Görev Süreniz:

5 yıl ve altı () 5 – 10 yıl arası () 11 – 15 yıl arası () 16 – 20 yıl arası () 21 yıl ve üzeri ()

