



T.C.

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
ALGILADIKLARI YILDIRMA DAVRANIŞLARI VE
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin ÖZSOY

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR PROGRAMI

Ankara, 2021

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
ALGILADIKLARI YILDIRMA DAVRANIŞLARI VE
ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin ÖZSOY

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR PROGRAMI

Ankara, 2021

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Algıladıkları Yıldırma Davranışları ve
Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki

Hüseyin ÖZSOY

Yüksek Lisans Tezi

11.02.2021

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ersan TOLUKAN

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Ersan TOLUKAN
Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU
Dr. Öğr. Üyesi Canan SAYIN TEMUR

Okuduğumuz ve Savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans derecesi için
gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Prof. Dr. Seyfullah Oktay ARSLAN
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

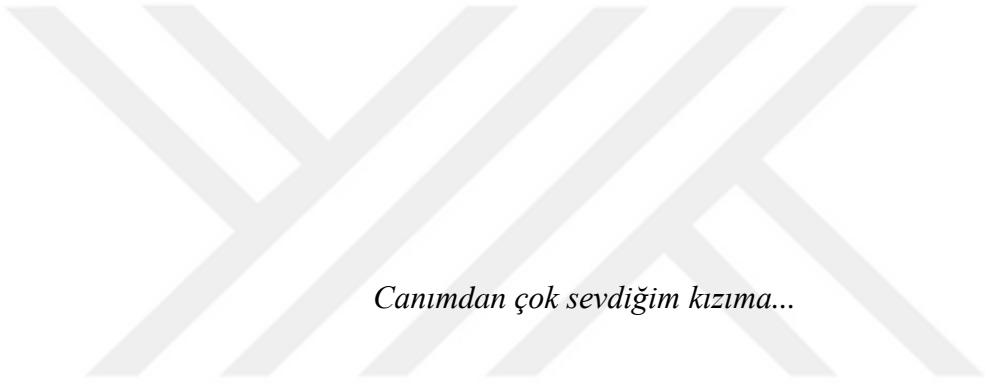
BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

11-02-2021

Hüseyin ÖZSOY





Canımdan çok sevdiğim kızıma...

TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimime desteklerinden dolayı başta Anabilim Dalı Başkanımız Prof. Dr. Baki YILMAZ' a

Tezimin yazım aşamalarındaki desteklerinden dolayı Arş. Gör. Aydıner Birsin YILDIZ' a

Lisansüstü eğitimime bilgi birikimleriyle destek olan Prof. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN' e

Gerek hayata, gerekse eğitime sağlamış olduğu manevi desteğinden dolayı Dr. Öğr. Üyesi Ferhat GÜDER' e

Her zaman, her şekilde ve her anlamda kendimi geliştirmeme katkıda bulunan, desteğini ve güvenini bir an olsun eksiltmeyen, bir hocadan ve bir danışmandan çok çok hep daha fazlası olan sayın Doç. Dr. Ersan TOLUKAN' a teşekkür gönül borcumdur.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	v
TABLolar DİZİNİ	vi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı	3
2.1.1. Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Nedenleri.....	5
2.1.2. Yıldırma (Mobbing) Türleri	6
2.1.3. Türkiye’de Yıldırma (Mobbing).....	7
2.1.4. Yıldırmanın (Mobbingin) En Çok Görüldüğü Alanlar.....	8
2.2. Sinizm.....	10
2.3. Örgütsel Sinizm.....	11
2.3.1. Örgütsel Sinizm Türleri.....	13
2.3.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel Faktörler	14
2.4. Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	17
3. MATERYAL VE YÖNTEM	20
3.1. Araştırma Modeli	20
3.2. Evren ve Örneklem.....	20
3.3. Veri Toplama Araçları.....	21
3.4. Sayıtlar	22
3.5. Sınırlılıklar	22
3.6. Verileri Toplama Yöntemi	22
3.7. Verilerin Analizi.....	23
4. BULGULAR	25
5. TARTIŞMA	31
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	37
7. KAYNAKLAR	38
8. EKLER	54
EK-1. Anket Formu.....	54
EK-2. Etik Kurul Onayı	57

EK-3. MEB Araştırma İzni	58
EK-4. Özgeçmiş	59



ÖZET

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Algıladıkları Yıldırma Davranışları ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki

Bu araştırma kapsamında Ankara’da görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin algıladıkları yıldırma davranış düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin tespiti, demografik değişkenler açısından karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmada, Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen Cemaloğlu tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) ve Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen ve Kalağan tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği, 192 gönüllü öğretmene uygulanmıştır.

Elde edilen verilerin analizinde verilerin dağılımları göz önünde bulundurularak ikili grup karşılaştırmalarında bağımsız gruplar t-testi veya Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (Anova) veya Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. İhtiyaç dâhilinde ikili grup karşılaştırmalarında Tukey post-hoc testinden yararlanılmış ve değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde manidarlık düzeyi olarak $p < 0.05$ dikkate alınmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu ve algıladıkları yıldırma davranışlarının ise çok düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları ve örgütsel sinizm davranış düzeyleri kadın öğretmenlere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Ayrıca algılanan yıldırma davranışlarının örgütsel sinizmi anlamlı derecede etkilediği belirlenmiş ve aralarında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor, Öğretmen, Mobbing, Örgütsel Sinizm

ABSTRACT

Relationship Between The Deceptive Behaviors and Organizational Cynical Attitudes Perceived by Physical Education and Sports Teachers

Within the scope of this research, determination of the levels of deceptive behavior and organizational cynical levels perceived by physical education and sports teachers working in Ankara, the comparison in terms of demographic variables and the determination of the relationship between them are aimed. In the research in the relational screening model, the Negative Behaviors Scale (NAQ) developed by Cemaloglu (2007), developed by Einarsen and Raknes (1997), and the Organizational Cynical Cynical Scale, developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (73) and adapted to Turkish by Kalağan (44), were applied to 192 volunteer teachers.

On the basis of the distribution of the data, independent groups t-test or Mann Whitney-U test was used in the analysis of the data, and one-way analysis of variance (Anova) or Kruskall Wallis H test was used in comparing more than two groups. Turkey post-hoc test was used in binary group comparisons within the need and pearson correlation analysis was used to determine the relationship between variables. $P < 0.05$ was taken into consideration as the level of manidarism in the analysis.

As a result of this research, it has been concluded that the organizational cynical levels of physical education and sports teachers are low and the deterring behaviors they perceive are very low. The levels of deceptive behaviors and organizational cynical behaviors perceived by male teachers are significantly higher than those of female teachers. In addition, it has been determined that perceived deceptive behaviors significantly affect organizational cynicism and a moderate positive relationship is detected between them.

Key Words: Physical Education and Sports, Teacher, Organizational Cynicism

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

Cr α : Cronbach Alpha

Min. : Minimum

Maks. : Maksimum

St. Sapma : Standart sapma

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

Ort. : Ortalama



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	20
Tablo 3.2. Elde edilen Cronbach Alpha katsayıları.....	23
Tablo 3.3. Olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği puanlarının dağılımı	24
Tablo 4.1. Olumsuz davranışlar ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney-U testi sonuçları	25
Tablo 4.2. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları.....	25
Tablo 4.3. Davranışlar ölçeği puanlarının yaşa göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	26
Tablo 4.4. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının yaşa göre anova testi sonuçları	27
Tablo 4.5. Olumsuz davranışlar ölçeği puanlarının medeni duruma göre Mann Whitney U testi sonuçları.....	27
Tablo 4.6. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının medeni duruma göre t testi sonuçları	28
Tablo 4.7. Olumsuz davranışlar ölçeği puanlarının çalışma süresine göre Kruskal- Wallis testi sonuçları.....	28
Tablo 4.8. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının çalışma süresine göre ANOVA testi sonuçları.....	29
Tablo 4.9. Olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği puanları arasındaki ilişki.....	30
Tablo 4.10. Olumsuz davranış ile örgütsel sinizm arasındaki nedenselliğinin incelenmesi.....	30

1.GİRİŞ

Örgütler için en ciddi faktör kişilerdir çünkü kişiler üretilen bilginin asıl kaynağıdır. Hangi örgütte olursa olsun yapılan işin her kademesinde insan vardır. Günümüzde bilginin sürekli olarak değişmesi, insanları araştırmaya ve kendilerini geliştirmeye yöneltmektedir. İnsanların çağa ayak uydurabilmesi için bunu yapmaları gerekmektedir. Örgütlerde yapılan işin bir başkası tarafından da yapıldığının bilinmesi rekabete yol açmaktadır. Bu rekabetler yüzünden ast üst ilişkisi veya aynı konumda çalışanlar arasında örgütlerde olumsuzluklar yaşanabilmektedir. Bu örgütlerden birisi de eğitim örgütleridir.

Eğitim örgütlerinde amaçlanan hedefler uzun ve yorucu bir süreci kapsamaktadır. İnsan ilişkilerinin sürekli olduğu bu örgütlerde çalışanlar olumsuz durumlarla karşılaşabilir ve psikolojik sorunlar yaşayabilir. Eğitim örgütlerindeki ilişkilerde önemli rol oynayan, ülkemizde son yıllarda üzerinde durulan ve araştırmalar yapılan “duygusal taciz” bu olumsuz durumlardan biridir. Mikkelsen ve Einarsen (1) duygusal tacizi; her türlü kötü davranış, suçlama, ima, kinaye, dedikodu, tehdit ve hakaret etmek gibi tekrar eden olumsuz tutumlara maruz kalma olarak tanımlamaktadır.

Yıldırma ve örgütsel sinizm bu olumsuzların başında gelen örgütsel travmalardır. Çünkü yıldırma sürecinde kişi, iş ortamında idarecileri ya da çalışma arkadaşları tarafından psikolojik tacize uğramakta ve bu olumsuz davranış sonucunda kişi işe geç gelme, toplantılara geç katılma, işi bırakma, uzun süreli izin alma, işe gelmemek için sağlık sorunlarını bahane etme gibi davranışlara yönelebilmektedir (2).

Örgütler için tehdit unsurlarından biri sayılan örgütsel sinizmin son yıllarda önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Brandes (3) örgütsel sinizmi “Çalışanın genel olarak yönetimle alay etmesi, egoistlikle suçlaması, meslektaşlarını aşağılaması, örgüte karşı çok fazla olumsuz davranış içine girmesi, örgüte karşı kişiler tarafından paylaşılan kuşkular ve güvensizliktir” şeklinde tanımlamıştır.

Dean, Brandes, Dharwadkar (4)'a göre “Bir bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren pozitif olmayan bir tutumdur”. Karacaoğlan (141) kişinin kendisinden kaynaklanan karamsar, güvensiz, uyumsuz, sinirli, eleştirel vb. kişilik özellikleri ya da kurumlarından kaynaklanan haksız rekabet, kayırma, eşitsizlik, uzun çalışma saatleri, adaletsiz ücretlendirme, ödüllendirilmeme gibi nedenler örgütsel sinizmi doğurduğunu ifade etmiştir (6, 141). Öğretmenlerin ruh sağlığını da önemli düzeyde etkileyen duygusal taciz ve örgütsel sinizm eğitim kurumlarında yüksek düzeyde görülebilmektedir. Bunun sonucu olarak eğitim kurumlarında iletişim, verimlilik ve mesleki doyum önemli ölçüde olumsuz olarak etkilenmekte ve eğitimde arzu edilen hedeflere ulaşılması zorlaşmaktadır (5).

Eğitim örgütleri, insanların yalnız bilgi seviyesini artırmakla kalmayıp onun etik değerler kazanmasına, kültürel gelişimini sağlayarak topluma vasıfları iyileştirilmiş kişiler yetiştirmeye odaklanmıştır. Dolayısıyla fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir toplumun oluşturulmasında eğitim sektörü çalışanlarının çabaları ve emekleri göz ardı edilemez. Bu nedenle, diğer örgütlerde çalışan bireylere göre, eğitimcilerin huzurlu ve mutlu ortamlarda çalışmalarının öncelikli olması gerektiği söylenebilir (6, 112).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Yıldırma, örgütlerde bir veya birkaç kişinin bir veya birden fazla kişi üzerinde psikolojik ve sistematik olarak yıpratma davranışlarının gösterilmesidir (7). Yıldırma kelimesini ilk kullanan kişi 1960'lı yıllarda Avsturyalı bilimadamı Konrad Lorenz olmuştur. Lorenz bu ifadeyi açıklarken hayvanların davranışlarını incelemiş ve hayvanların yabancılardan kaçınmak için gösterdikleri davranışları isimlendirmek amacıyla bu ifadeye yer vermiştir (8). Sonraki yıllarda, İsveç'te güçlü öğrencilerin güçsüz öğrencilere uyguladıkları saldırı için bu kelime kullanılmıştır. 1980'lerde ise Lymann (9) tarafından işyerinde taciz adıyla tanımlanmıştır (9).

Çalışma ortamında gerçekleşen; birden fazla kişi tarafından; bir veya birden fazla kişiye sistematik ve devamlı olarak, kişiyi bastırmak maksadı ile düşmanca ve etik olmayan bir yaklaşım ile uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan tutumları ifade etmektedir. Yıldırma haksız ithamlar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal tacizler uygulamak yoluyla bir kişiyi iş yerinden dışlamayı amaçlayan ahlak dışı bir eylemdir (8).

Kavramın etimolojik kökeni ise şiddete yönelen topluluk, kararsız kalabalık anlamındaki İngilizce "mob" sözcüğüne dayanmaktadır. Çalışanlar üzerinde sistematik olarak oluşturulan, psikolojik yıpratmayı bünyesinde barındıran, kişilerin moral, motivasyon ve çalışma disiplinlerini bozan, stres oluşturan davranışlar literatürde yıldırma olarak tanımlanmaktadır (10).

Türkiye'de yapılan çalışmalarda yıldırma ile aynı manada kullanılan birçok kavrama rastlanmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütlerde yaşanan ve psikolojik tacize sebep olan olumsuz davranışları tanımlama ve adlandırma da değişiklikler görülmektedir. Hakikaten birçok araştırmacı aynı düşüncede oldukları davranışlar ile iş yerlerindeki yıldırma'yı farklı isimlerle tetkik etmiştir (11). İngilizce manası "saldırmak, rahatsız etmek ve toplanmak" olan mob kelimesinin uygun karşılığının bulunması güç olduğu için pek çok dilde çevrilmeden mobbing olarak kullanıldığını belirtirken Türkçe yazında "iş yerinde duygusal taciz", "işyerinde

psikolojik korkutma”, “işyerinde baskıcılık”, “duygusal taciz”, “yıldırma” ifadelerinin tercih edilebileceğini ekler (12).

Olumsuz davranışların süreklilik arz etmesi ve aylarca devam etmesi bu davranışları yıldırma olarak değerlendirilmesinin gerektiği gibi, bir defaya mahsus olmak üzere yapılan kişiye yönelik olumsuz davranışlar ve ayrımcılık süresinin uzaması da yıldırma olarak kabul edilir. Önemli olan, davranışların mağdura fiziksel ve psikolojik yönden rahatsızlık verecek nitelikte olması ve bilinçli olarak yapılmasıdır (9). Yıldırmada bireye yapabileceğinin daha altında işler verilerek itibarının sarsılması ve saldırganca, zorbaca ve istemediği bir şekilde kişiye davranılarak sosyal ortamlardan bireyi uzaklaştırmak amaçlanır (13).

Yıldırma saldırganlığı da içinde barındıran karmaşık olarak ifade edilen bir davranış şeklidir. Bu nedenle farklı yönlerden incelemek ve açıklamak gerekmektedir. Yıldırma davranışlarında değişmeyen tek faktör ise mağdur olarak seçilen kişinin başlangıçta pozisyonunu, saygınlığını, karar verme yetisini, özgüvenini, arkadaşlarını, onurunu ve sağlığını kaybetmesidir (14).

Yıldırma, saldırganca bir davranış olmasının yanında çirkin, kötü niyetli veya hakaret tarzında davranmaktır ve işyerinde gücün küçük düşürücü, aşağılayıcı kullanımını gerektirir. Kanun tarafından ayrımcı davranış olarak yasaklanması nedeniyle, yaş, cinsiyet, bedensel veya zihinsel özür, ırk ayrımcılığı genellikle psikolojik şiddet ya da taciz olarak tanımlanabilir. Ancak psikolojik taciz uygulayan kişi ya da kişiler, saldırgan ya da saldırganlar bağımsız bir şekilde herhangi bir gerekçeyle ve gerekçe olmaksızın düşmanca, uygun olmayan davranışları kurbanı yapar ve saldırganın gerekçesiyle kurban hakkını arayamayabilir (14). İşyerinde yıldırma belirleyici kılan rutin, günlük anlaşmazlık ve çatışmadan ayıran özellikle ilgili olarak, mobbing davranışlarının haftada en az bir ve uzun süreçte de en az altı ay boyunca sürmesi gerektiği kabul görmüştür. Bu sıklık ve uzun süreçteki düşmanca davranış ve kötü davranışların psikolojik, psikosomatik ve sosyal sorunlara neden olduğu ifade edilmiştir (15).

İfadelerden yola çıkarak yıldırma, iş yerinde bir veya birden fazla kişinin, bilinçli olarak diğer kişi veya kişilere belirli bir süre zarfında, kendilerini iyi hissettirmeyecek şekilde hareket etmesi olarak algılayabiliriz.

2.1.1. Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Nedenleri

Yıldırma ülke ekonomisini, örgüt ve toplum hayatını az verim ve üretim, ürün kalitesinde azalma, firma itibarının kaybedilmesi ve müşteri potansiyelinde azalma şeklinde tesir etmektedir (16).

Yıldırma tutumlarına maruz kalan bireyler daha yavaş süratte çalışmak, diğer çalışanlara göre daha çok hata yapmak, yaptığı işe odaklanma da zorlanmak, hatırlamakta güçlük çekmek, işe ve toplantılara geç kalmak, çalışma arkadaşlarına karşı tehditkâr söylemlerde bulunmak ve sürekli tartışmak, işleri takip etmekte zorlanmak gibi psikolojik bunalım belirtileri gösterebilir. Örgüt içi yaşanan bu sıkıntılar, çalışma ortamında ciddi derecede iş ve enerji kaybına sebep olmaktadır (17).

Yıldırmaya maruz kalan bireylerin iş yerinde karşılaştıkları olayların neden olduğu üzüntü, kaygı ve gerginliği aile içindeki kişilere taşınması aile içinde kavgalara, eşlerin ve çocukların problemler yaşamasına ve ailelerin dağılmasına bile neden olabilir. Yıldırmaya yönelik tedbirlerin alınmaması ve yıldırma vakalarının artması; işsizliğin, vergi kaybının, sağlık giderlerinin artmasıyla ve mutsuz, psikolojik rahatsız bireylerin çoğalmasıyla ekonomik ve toplumsal sorunları da birlikte getirecektir (18).

Yıldırma, örgütler üzerinde de psikolojik ve ekonomik olarak sorunlar çıkarabilir (18). Bireye gerçek anlamda çalışmamasına rağmen maaş verilmesi, uzun süreli psikolojik rahatsızlıktan ötürü hastalık izinleri, üretimdeki düşüş nedeniyle örgütü ekonomik anlamda etkileyebilir (9).

Yıldırmaya maruz kalan bireylerin özgüven eksikliği, panik atak, tansiyon, kilo kaybetme, baş ağrısı gibi çeşitli fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri ile tedavi giderleri, işten çıkarılma neticesi ile gelir kaybı, içinde bulunduğu depresif durumdan dolayı sergilediği davranışlar neticesinde arkadaşları tarafından tek başına bırakılması gibi ekonomik ve sosyal sonuçlarla uğraşmak zorunda kalabileceğini ifade etmektedir (18).

Yıldırmaya maruz kalan bireylerde fiziksel ve ruhsal kaygı belirtileri, özerk sinir sistemi ve stres hormonlarının üretimiyle ilgili belirtiler, uyku problemleri, hareket etmekte güçlük çekme gibi fiziksel ve ruhsal belirtiler göstermektedir (19).

Yıldırmaya maruz kalan bireyler daha yavaş sürede çalışmak, diğer çalışanlara göre daha çok hata yapmak, işe odaklanmakta zorlanmak, unutkanlık, toplantılara ve işe sık sık geç kalmak, iş arkadaşlarına karşı tehditkâr söylemlerde bulunmak ve sıkça tartışmak, işleri takip etmekte bir hayli zorlanmak gibi fiziksel ve ruhsal belirtiler gösterebilir. Örgüt içi yaşanan bu sıkıntılar, çalışma ortamında iş ve enerji kaybına sebep olmaktadır (17).

2.1.2. Yıldırma (Mobbing) Türleri

Düşey Yıldırma(Mobbing)

İşyerinde hiyerarşik düzende üst pozisyonda yer alanların alt pozisyonda bulunanlara yönelik olarak eyleme dönüştürdükleri yıldırma olaylarıdır. Üst pozisyondakiler sahip oldukları bu kudreti, astlarını ezmeye çalışarak, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır (20).

Yatay Yıldırma(Mobbing)

Çalışma ortamında hiyerarşik düzende birbiri ile aynı görevlerde ve benzer olanaklara sahip kişilerin birbirini çekememe, hoşnutsuzluk ve rekabet gibi bahanelerle uyguladıkları yıldırma vakalarıdır (20).

Dikey Yıldırma(Mobbing)

İşyerinde hiyerarşik bir sistemde alt kademedeki çalışanların üst kademedeki kişilere uyguladıkları yıldırma davranışlarıdır. Çalışan bireylerin yöneticileri kabullenememesi, eski yöneticilere duydukları sadakat, yeni yöneticiler karşı çekememezlik gibi davranışlardır (20).

2.1.3. Türkiye’de Yıldırma(Mobbing)

Ülkemizde son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında yıldırma kavramı karşımıza daha çok psikolojik taciz olarak çıkmaktadır. Türkiye’de münakaşaya yol açan iş yerindeki psikolojik taciz olgusu ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda psikolojik tacize maruz kalma açısından AB genelindeki ve pek çok Avrupa ülkesindeki yaygınlık seviyesinin bir hayli üzerinde olduğunu ve psikolojik tacizin ülkemizde çok ciddi bir problem olduğunu görmekteyiz (21).

Bursa da tekstil fabrikasında çalışan işçilerle yapılan çalışma, işçilerin %88’inin bu tür yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını göstermiştir (22). Bunun sebepleri arasında ise; tekstil fabrikasında ve organizasyonlara görülen yeniden oluşumlar, özelleştirmeler, firmaların birleşmesi ve yeni iş gruplarının ortaya çıkması sayılmaktadır (16, 23).

Cinsiyet açısından incelediğimizde yabancı kaynaklardaki gibi karışık neticeler çıkmaktadır. Ülkemizdeki çalışmalarda yıldırmaya maruz kalma ile cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman, kadınların erkeklere göre daha fazla yıldırma mağduru olduğunu gösteren araştırmalar olduğu gibi (24-26), erkeklerin kadınlara göre daha fazla psikolojik taciz mağduru olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (27).

Örneğin; Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik (27), ‘İlkokullarda Duygusal Taciz’ adlı çalışmalarında, erkeklerin kadınlara göre saldırılara daha fazla maruz kaldıklarını belirtmektedir. “Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz” adlı kitapta, son bir yıl içerisinde (insidans), erkeklerin psikolojik tacize uğrama oranlarının kadınlara nazaran daha yüksek olmasına karşın, aradaki farkın cinsiyeti bir risk grubu olarak tanımlayabilecek kadar belirgin olmadığını, diğer taraftan çalışma hayatı boyunca (prevalans) herhangi bir zaman psikolojik tacize maruz kalma açısından da bu sefer kadınların daha fazla maruz kaldığını fakat yine burada da, cinsiyet açısından bir risk grubu tanımlanamayacağını belirtmektedir (28).

Benzer şekilde öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları psikolojik tacizi cinsiyet açısından araştırmışlar ve erkek öğretmenlerin ‘kendini gösterme ve haberleşme, toplumsal ilişkiler, haysiyete saldırı, hayat kalitesi ve mesleki durum’ alt

durumlarında kadınlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını ve yine erkek öğretmenlere psikolojik taciz de bulunanların yine büyük ölçüde kendi hemcinsleri olduğunu saptamışlardır (20).

2.1.4. Yıldırmanın (Mobbingin) En Çok Görüldüğü Alanlar

- 1) Sağlık sektöründe Mobbing
- 2) Bankacılık sektöründe Mobbing
- 3) Sivil Toplum Kuruluşlarında Mobbing
- 4) Okullarda Mobbing
- 5) Üniversitelerde mobbing
- 6) Sanayi sektöründe Mobbing
- 7) Mağaza-restoran ve market sektöründe mobbing gibi daha sayamadığımız çeşitli sektörlerde mobbinge maruz kalan çalışanlarımız bulunmaktadır (21).

Okullarda Yıldırma (Mobbing)

Alanyazın okul yaşamında veya başka bir yerdeki bireyin yaşantısında ebeveynlerinden, hocalarından veya en yakın dostlarından üstelik yaşadığı topluluğun içinde herhangi bir birey tarafından yıldırma maruz kalan ve bunun neticesinde bireyin yaşantısında başarısını, niteliğini ve verimliliğini etkileyen önemli ve derin acılar açmasına neden olmaktadır (29).

Örneğin; oyun oynayan bir grup çocuğu gözlemlediğinizde mutlaka etraflarında oyun dışı kalmış, mutsuz bir çocuk göreceksiniz. Bu çocuklar için okul hayatında olmak sorunlu, sıkıcı, beğenisiz, hatta çok üzücü bir histir. Mutsuz çocuklar bu hissi sürekli yaşarlar, sadece oyun dışı kaldıklarında ya da kendileriyle uğraşıldığında değil. Çocuklar bu duyguları bulunduğu her ortamda ve her zaman yaşarlar. Çocuklar, aşağılayıcı davranışlarla bir seferinde karşılaştıklarında rahatsız olmazlar. Tek başına, bu tarz vakalarla baş edebilirler. Devamlı karşılaşırsa eğer, çocuklar da devamlı rahatsızlık olgusu yaşamaya başlarlar. Genellikle, okullarda mutsuz çocuklara yardımcı olacak bir sistem yoktur. Bu çocuklar duygusal İşkenceyi yaşarlar, lakin kimse çocuklara yardımcı olmaz, ne de çocuklar yardım istemeyi

akıllarına getirebilir. Bu kısırdöngü çok uzun zaman sürebilir. Mutsuz çocukların bazıları tek başına olmayı tercih etmek zorunda kalır, bazıları ise hayattan kendilerini soyutlar. Bu sebeple yaşamlarını son veren çocuklar ya da gençler vardır. Seneler sonra bu çocuklar başlarına gelenleri her detayı ile isimler, günler vererek o günkü duygu ve düşüncelerini anlatabilirler. Bu hatıralar hayatları boyu onlarla kalır. Bu hatıralar onların psikolojik ve duygusal gelişimlerinin önemli bir bölümüdür (29).

Okullarda yıldırma kavramı yalnızca çocuklar temelinde değil aynı zamanda okulda görev yapan idarecilere, öğretmenlere veya temizlik görevlisi olarak çalışanlara kadar hepsi velhasıl okullardaki toplumla ilgili hiyerarşik düzenin içinde ki kişiler yıldırma olgusuna maruz kalabilmektedir. Fakat öğretmenler diğer kişiler ile sürekli iletişim halinde oldukları için ön plana çıkmaktadırlar (30).

Öğretmenlerin oldukça fazla stres altında görevlerini icra ettikleri ve en mühim olanı herkesin ümit ettiklerini karşılamak gibi bir pozisyonda oldukları gözlenmiştir. Öğretmenlik mesleğinin giderek değersizleştirilmesi, maaşın azlığı, idarecilerin tavırları, insan ilişkileri, iletişim ve kontrol gibi konular öğretmenlerde stres nedenleri olarak görülmektedir (30). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının hangi ölçülerde yaşandığı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde iletişim boyutunda yaşanan sorunlar göze çarpmaktadır. 500 öğretmenin dâhil olduğu çalışmasında öğretmenlerin %23.5'inin iletişim usullerine, %12'sinin toplumsal ilişkilerine, % 13.5' unun itibarlığına, %16.5 'inin ise mesleğine yöneltilmiş yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları neticesine ulaşmıştır (31).

Okullarda öğretmenlerin, idarecilerin yıldırma maruz kaldıklarını, öğretmenlerin yaşadığı yıldırmanın ise %67' sinin üstleri tarafından uygulandığını tespit etmişlerdir (20).

Öğretmenlerin sıklıkla mesleğe yönelik saldırgan tutumlar ile söz kesme, haksız eleştiri, başarıların küçümsenmesi gibi yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarını belirlemiştir. Eğitimciler yıldırma ile başa çıkmada bilgilendirilmeli, yasal destek almalarının sağlanması gerekmektedir (32).

2.2. Sinizm

Beynin bir fikir ve hayat tarzı anlamına gelen sinizmin kelime kökeni M.Ö 500'lü yıllara kadar uzanmaktadır. Türkiye'de sinizm kavramının alan yazınında henüz gelişmekte olması ve sinizmin disiplinler arası bir çalışma alanı olması nedeniyle Türkiye'de sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarda net bir kavram tanımlanamamıştır. Bundan dolayı yerli alan yazınında “sinizm”, “sinisizm” ve “kinizm” gibi birçok farklı kullanım mevcuttur. Yabancı alan yazını incelendiğinde ise sinizm yerine şüphecilik kelimesinin kullanıldığı görülmektedir (33).

Sinizm kavramı, köken olarak, insanları güvenilmez ve çıkarıcı olarak kabul eder. Bu bağlamda dilimizde karşı tarafa belli etmeden ve arkadan kötülükle uğraşan ve toplumda ikiyüzlü olarak tanımlanan, güven duyulmayan ve başkalarına güvenmeyen bireyler için tanımlanan “sinsi” kelimesinden “örgütsel sinsilik” kelimesi meydana gelmiştir (34).

TDK'nın şimdiki Türkçe sözlüğüne göre sinizm “İnsanın fazilet ve sevince, hiçbir değere bağlı kalmadan tüm ihtiyaçlardan kurtularak kendi kendine ulaşabileceğini savunan Antisthenes'in inancı, kinizm” olarak tanımlanmaktadır. Oxford lügatında ise sinizm, “Bireylerin salt kendi yararlarına düşkün olduklarına ilişkin inanç eğilimi, şüphecilik. Bireyin, insan eylem ve güdülerinde samimi ya da iyi olmadıklarına dair inanmaya eğilim göstermesi” olarak tanımlanmıştır (33).

Felsefi bir akım olan sinizmin önde gelen temsilcileri Antisthenes ve onun öğrencisi Sinoplu Diyojen'dir. Diyojen'in gündüzleri sokaklarda gezerek dürüst insan aradığını söylemesi konunun özüne dikkat çekmektedir. Antisthenes ve Diyojen “en yüksek nihai sonun erdemli yaşamak olduğunu ve yaşamdan keyif almanın şeytani bir amaç olduğunu” dile getirmişler ve sinik okulunu; “dünya hayatı içinde hürce yaşamayı amaçlayan idealist görüşe sahip olan kişilerin cenneti” olarak görmüşlerdir (35).

Sinikler sade ve erdemli bir şekilde yaşamının gerekliliğine inanmışlar ve iktidar, güç ve iktidar peşinde koşan materyalistleri tenkit etmişlerdir (33). Temsili bir okulu ve yaşam tarzını kabul eden sinikler, toplumsal kurallara saygı duymamış

ve bu kuralları mizahla eleştiri yoluna gitmişlerdir. Özellikle hiyerarşi, hâkimiyet ve adalet gibi kavramları eleştirmişlerdir (34).

Antik Yunan dönemindeki sinikler etik ve ahlaka önem vermişler ve bu değerleri kabul etmeyenleri eleştirmişlerdir. Modern dönemdeki sinikler ise, etik ve ahlaka bağlılıktan yarar görmemişler kötülüklerden kendilerini soyutlamayı denemişlerdir. Her iki dönemdeki siniklerin ortak özelliği umutsuz olmalarıdır (36). Sinizm eskiden beri var olan sistemi eleştirip bireye vurgu yapmış ve bu anlamıyla olumlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Fakat günümüzde olumsuzluk ifade eden bir kavram haline gelmiştir (37).

2.3. Örgütsel Sinizm

Duygusal kaynaklarda örgütsel sinizm terimi hakkında ayrıntılı bir tanımlama yapılmamıştır. Fakat günümüzde aşağı yukarı her örgütte ortaya çıkan sinizm kavramının, örgütün faallığı ve verimliliği gibi alanları da ciddi bir şekilde etkilediği söylenebilir. Örgütsel sinizm ile ilgili ilk araştırmalarda sinizm kavramı başka kişilere karşı hoşnutsuzluk, çekememezlik ve güvensizlik olarak ortaya çıkan bir kavram olup, şimdiki ifadesi ile çağdaş yaşamın kişilere ve kurumlara tanıttığı yüksek beklentiler ve bu beklentilerin karşılanmaması neticesinde oluşan ciddi düş kırıklıkları ile ifade edilmektedir (38).

Örgütsel sinizm çalışanların kendi örgütlerine, örgütün çalışmasına yönelik geliştirdikleri olumsuz tutum ve hükümlerdir(39, 40). Sinizm, bireylerin örgütlerine rağmen geliştirdikleri karşıt ve olumsuz davranış, düşünce ve tutumlarına yönelik savunma sistemidir (41). Sinizm, kişiye, gruba, ideolojik düşünceye, kuruma ya da örgüte ilişkin hissedilen düş kırıklığı, umutsuzluk ve ziyandır (35).

Örgütsel sinizme yönelik oldukça fazla tanım mevcuttur fakat yapılan tanımlamalar arasında etkili olabilmiş tanımlama sayısı fazla değildir. Dean vd. (34) göre örgütsel sinizmi, bireyin katıldığı örgüte karşı, örgütün bütünlükten mahrum kaldığına yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygularının ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı hakaret edici ve eleştirel davranış yönelimlerinden oluşan olumsuz tutumudur (41, 42).

Dean vd. (34)' ne göre örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç durumu kapsamaktadır.

1) Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin doğruluktan yoksun olduğu görüşü vurgulanmaktadır. Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırıldığında, örgütlerinde sinik davranışına sahip kişilerin örgütsel prensip ve kaidelerden yoksun, resmi işler ve kaideleri ciddiye almayan, tutarsız, yalan ve kötü davranışlar sergileyen, diğer insanlara güvenmekte zorluk yaşayan, bireysel çıkarlarını her şeyin üstünde tutan vb. özelliklere sahip oldukları söylenebilir (34, 43).

2) Duyuşsal Boyut: Örgüte karşı oluşan olumsuz düşünceleri kapsamaktadır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, hürmetsiz, kızgınlık, sıkıntı ve hayâ duymak gibi güçlü duygusal tepkileri kapsamaktadır (54). Bu boyutta hürmetsizlik, karşısındakini küçük düşürme ve görme, kızgınlık duymak, diğer bireylerden nefret etmek, kendini herkesten çok beğenmek, ahlaki bozulma, düş kırıklığına uğrama ve güvensizlik duygularının olduğu söylenebilir (44).

3) Davranışsal Boyut: Bu durumda örgütlerinde sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelecek vakalar hakkında kötümser tahminleri, küçümseyici mizah gibi faktörleri ve örgütle ilgili hor görmeleri ve şiddetli eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (45-47). Çalışanlar, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle küçümseyici mizahı kullanmaktadırlar (34).

Örgüt içinde sinizme sebep olan pek çok değişik unsurun olduğu görülmüştür. Doğru yönetilmeyen değişim çabaları, gereğinden fazla stres ve rol yükü, bireysel ve örgütsel ümitlerin karşılanmaması, yeterli olmayan toplumsal destek, çekişme düzeyine kıyasla yeterli olmayan düzeyde terfi, amaç çatışması, artmakta olan örgütsel karmaşıklık, karar vermede etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanı işten çıkarmak da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (48).

Örgütsel sinizmin sebeplerine bakıldığı zaman; teknolojinin gelişmesi ile birlikte rekabet zemininin artması, ekonomik olarak krizlerin yaşanması, çalışanların işten çıkarılmalarının toplu olarak yapılması, çalışanların mesai saatlerinin uzun olması, ödemelerin asgari olarak belirlenmesi vb. çalışanların çalıştıkları yerlere

yönelik düşüncelerinin olumsuz olmasına, yani “örgütsel sinizme” yol açmıştır. Örgütsel sinizmin belirgin özellikleri şunlardır: Sinizm bir durumu ifade eder. Sadece belirli meslek gruplarında veya işlerde ortaya çıktığı söylenemez. Davranış, görüş, duygu ve tutumu kapsayan olgudur (34).

Örgütsel sinizmin neticelerine bakıldığı zaman; kişisel ve örgütsel açıdan çalışanlar ile örgütler üzerinde neticeleri bulunmaktadır. Kişisel açıdan sonuçları; çalışanların beklentilerinin karşılanamamış olması sonucunda fizyolojik ve psikolojik (duygusal çöküntü) ve davranışsal (duyarsızlaşma/işten ayrılma) gibi olumsuz faktörlere neden olmaktadır. Örgütsel açıdan sonuçlarına baktığımızda ise; örgütsel sinizm örgütlerin etkili ve verimli çalışmasını azaltmakta, uzun zaman devam ederse örgütü bölmekte ve örgütün etkililiğini tehlikeye düşmesine neden olmaktadır. Kişilerin tükenmişlik, duygusal çöküntü yaşama olasılıklarını da arttırarak olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (34).

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanında yeni bir konu olup, 1990’lı senelerin başlangıcından günümüze iş etiği, örgütsel davranış, işletme yönetimi, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi değişik alanlarda çalışan araştırmacıların dikkatini çekmektedir (49).

Ülkemizde örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar özellikle 2000’li yılların ikinci yarısından itibaren zaman içinde artış göstermiştir. İlk yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm ile ilgili ölçek uyarlama çalışmaları (50-53) dikkatleri çekmiştir. Konu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve bazı diğer kurum çalışanlarının, örgütsel sinizm konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Uluslararası araştırmalar incelendiğinde, sinizm konusunda yapılan araştırmalar, (34, 36, 54-59) genelde eğitim dışında olduğu görülür.

2.3.1. Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizmin kavramsallaştırılmasında araştırmalarda beş önemli faktör dikkat çekmektedir (34). Örgütsel sinizm bu önemli faktörler ışığında ayrılmış olan, çalışana ve yöneticiye yönelik tüm sinizm türlerini altında toplayan bir ‘şemsiye terim’dir (36). Bu türler çalışmalarda aşağıdaki şekillerde yer bulmuşlardır:

1. Kişilik Sinizmi: İnsan davranış ve tutumlarına dair doğuştan, sabit, değiştirilemez nitelikteki olumsuz faktörleri (54) ve başka bireylere karşı dost olmayan tavır ve davranışları içerir (34).

2. Sosyal / Kurumsal Sinizm: Topluma ve sosyal kurumlara dair hayal kırıklığı ile kişinin başkaları hakkındaki genel değerlendirmelerini içerir (34). Toplum ve birey arasındaki sosyal sözleşmenin bozulması durumunda gözlemlenebilir (54).

3. İşgören Sinizmi: Örgüt yönetimine ve örgütle ilişkili diğer çalışanlara dair hayal kırıklığı, umutsuzluk ve güven duygusundan yoksunluk içeren tutumlardır (35).

4. Örgütsel Değişim Sinizmi: Örgütteki başarılı olmayan değişim girişimlerine karşılık olarak, değişimden sorumlu olan bireylerin becerikli olmayan, gerekli moral ve motivasyondan yoksun olduğuna dair inanç ve gelecekteki değişim girişimlerine dair kötümserliği içerir (60).

5. Mesleki Sinizm: Bireyin işine karşı gösterdiği duyarlı olmayan, anlaşmazlık, anlayıştan yoksun tutumlardan kaynaklı, örgüt ve kişisel değerlerin çatışması veya rol belirsizliğinden doğan çıkar çatışmaları sonucu görülebilir (54).

2.3.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel Faktörler

1. Yaş

Örgütsel sinizmi araştıran çalışmalarda yaş değişkeninin anlamlı farklılıklar yaratmadığı (61) sonucuna ulaşılsa da alan yazınında yaş değişkeninin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkileri olduğunu bulan araştırmalar da bulunmaktadır. Kapadokya'da 132 yönetici ve işgörenle yapılan çalışmada, katılımcıların yaşları küçüldükçe daha fazla sinik tutum sergilemeye meyilli oldukları bulunmuştur (62).

Beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada 20-29 yaş grubunun genel sinizm düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varmışlardır (63). Yabancı alan yazınında da bu bulgular desteklenmiştir. 18 ile 25 yaş aralığını

kapsayan iş görenlerin, 55 yaş ve üzerinelere kıyasla sinik tutumlarının fazla olduğunu tespit etmişlerdir (64).

2. Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanlar, toplumun kendilerine yüklediği rollerden dolayı iş koşullarını farklı yorumlayabilmekte ve bu cinsiyet grubunun iş hayatından beklentileri de farklı olabilmektedir (44). Eskişehir ve Alanya ilinde 17 otelde 346 çalışanla yapılan çalışmada, iş görenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini analiz etmişler ve cinsiyet değişkeninin bu değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (51). İlköğretim okullarında yapılan bir diğer çalışmada, cinsiyete göre örgütsel sinizm düzeylerinin ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (37).

3. Eğitim Durumu

Alan yazınındaki çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizm ile eğitim seviyesi ile ilgili değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların eğitim seviyesinin artmasına bağlı olarak sinik tutumlarında artış göstereceği alan yazınında elde edilen bulgular arasındadır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini incelemişler ve bu doğrultuda Antalya'da ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan 325 öğretmen ile araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda eğitim seviyesi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı derecede bir farklılık tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunlarının lisans ve ön lisans mezunlarına kıyasla örgütsel sinizm seviyelerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (61).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada eğitim durumu ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık saptamışlardır (37).

4. Gelir

İşletmelerde örgütsel sinizmin yaşanmasında etkili olan bir diğer motivasyon ve tatmin faktörü gelirdir. Mirvis ve Kanter (64), Örgütsel sinizm ve gelir durumları arasında pozitif olmayan bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bir diğer araştırmada, Çalışanların gelir düzeylerini parça başı, saat başı ve sabit maaş şeklinde ifade etmiş ve sabit maaş alan iş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek oldukları tespit edilmiştir (36).

5. Hizmet Süresi

Hizmet süresi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çoğu araştırmacı hizmet süresi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada 20 ile 30 yıl arası bir işte çalışanların 1 ile 10 yıl arası çalışanlara kıyasla örgütsel sinizm tutumlarının daha ileri derecede olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı hastanede çalışma süresi arttıkça, hemşireler hastanelerine yönelik daha fazla olumsuz fikre sahip olmaktadır (65). İlköğretim öğretmenleri ile gerçekleşen bir çalışmada 6 ile 10 yıl arası çalışma süresin olanların, 1 ile 5 yıl çalışma süresi olanlara kıyasla daha fazla sinizm tutumu sergiledikleri sonucuna varılmıştır (37).

6. Kıdem

Örgütsel sinizmi konu alan çalışmalar incelendiğinde kıdem değişkeniyle örgütsel sinizm değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kurumlarda etkin bir iletişimin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelendiği bir araştırmada, kıdem değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (49).

Bir araştırmacı, yüksek düzeyde mesuliyet sahibi olan kişilerin daha az örgütsel sinizm tutumu sergilediğini belirtmiştir (36).

2.4. Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

İlk örgütün ilerlemesine engel teşkil edecek ve örgütün zarar görmesine yol açabilecek davranış ve tutumları içeren yıldırma ve örgütsel sinizm, örgüte duyulan güvenmenin ve iş hazzının azalması, örgütte işten çıkmalarının veya işçi değişiminin artması, devamsızlık, ümitsizlik ve duygusal çöküntü gibi hem kişisel hem de örgütsel anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (33).

Yıldırma ve örgütsel sinizm arasında hem yurtdışında, hem de ülkemizde araştırmalar yürütülmüş olup, yıldırma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesinde ek olarak farklı faktörlerin bağlantısı da ele alınmıştır. Yıldırma algısının bireylerin güvensiz ve pozitif olmayan bir örgütsel kültüre sahip olması, genel saygının kaybedilmesi gibi durumlar sonucunda oluşabilecek bir durum olduğu ileri sürülmektedir (16).

Bu doğrultuda, okul idarecilerinin şakacı ve alaycı tutumlarının öğretmenlerin yıldırma maruz kalma durumu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran Cemaloğlu ve arkadaşları (66) ilk ve orta düzey branş öğretmenlerini araştırmaya dahil ederek 232 kişilik yansız (“rastgele”) seçim ile oluşturulmuştur. Yapılan anket araştırmasının sonucuna göre, yıldırma ve örgütsel sinizm arasında ciddi bir ilişki olduğu bulunmuş; ancak okul idarecilerinin şakacı ve alaycı tutumları ile ilişkilendirilen örgütsel sinizmin yıldırma ile ilişkisinde aracı rolü olmadığı belirlenmiştir (66).

Yıldırma kavramının, ortaya çıkardığı kişisel ve örgütsel problemler nedeniyle, farklı değişkenlerle olan ilişkisi çalışmalarda çok fazla incelenmiş olmasına rağmen, örgütsel sinizmle olan ilişkisi konusunda yeterli düzeyde araştırmalara rastlanılmamaktadır. Söz konusu değişkenlerle ilgili çalışmalarda, yıldırmanın, hem örgütsel sinizm hem de örgütsel sinizmin duygusal ve bilişsel boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi gözlemlenirken, örgütsel sinizmin davranışsal boyutuyla anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunamamıştır (67).

Bir diğer araştırmada, hemşirelerin örgütsel sinizm ve yıldırma algılamaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Karaman’da Devlet Hastanelerinde çalışan hemşirelerin yıldırma maruz kalıp kalmaması durumu ve yıldırma maruz

kalanların örgütsel sinizmi olup olmadığı incelenmiş ve 103 hemşirenin verilerinin değerlendirildiği araştırmada, hemşirelerin yıldırma algısının fazla düzeyde olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel sinizm boyutlarının yıldırma algısını açıklayıcılık düzeyini tespit edebilmek amacıyla yapılan araştırma neticesinde duygusal örgütsel sinizm ile yıldırma arasında anlamlı ve olumlu ilişki bulunmuştur. Yıldırma mağduru olan hemşirelerin %65.3 oranında duygusal örgütsel sinizm seviyelerini açıkladığı bulunmuştur (33).

Bir başka çalışmada yıldırma ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (68). Bu çalışmadan farklı olarak bir diğer çalışmada psikolojik şiddet ile sinizm arasında herhangi anlamlı ve olumlu bir ilişkiye rastlanmamıştır (67).

Yıldırma, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizliğin incelendiği bir araştırmada, kamu üniversitesinde akademik ve idari kadroda görev yapan bireylerin verileri araştırılmıştır. İki yüz kırk kişiden oluşan örneklemin anket çalışmasında vermiş olduğu bilgiler doğrultusunda, yıldırma algılarının örgütsel sessiz kalma ile anlamlı pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenirken, yıldırma ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu durumun açıklanmasında, yıldırma ile ilişkisi tespit edilen örgütsel sessizliğin yıldırma algısı ile ilişkilendirilmesi açısından örgütsel sinizm ile yıldırma algısı arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu değerlendirilebilir (68).

Yıldırma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, değişik örgütlerde çalışan bireylerin söz konusu değişkenlerinin incelendiği görülmektedir. Bir diğer çalışmada, yıldırmanın örgütsel sinizme etkisinin beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar kişilerde analizi yapılmıştır. 936 kişilik örneklem ile yapılan incelemede iki değişken arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu ve yıldırmanın örgütsel sinizmi etkilediği bilimsel sonucuna ulaşılmıştır (69). Hemen hemen tüm örgütlerde sinik davranışlar sergileyen çalışanlar yer almaktadır (70).

Eğitim kurumlarında çalışanların da sinizm yaşama eğilimlerini de göz ardı edilmemesi gerekir. Eğitim kurumları, girdisi ve çıktısı insan olan dinamik bir yapıya sahiptir. Her kurumda olduğu gibi eğitim kurumları da kişilerin (öğretmenler, okul

idarecileri) davranışları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok etkenden etkilenmektedir. Bu kapsamda, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir davranış oluşmaktadır. Bu davranış, hem bireyin kişisel özelliklerinden hem de çalışma şartlarından kaynaklanan sinizmi ön plana çıkarmaktadır (61).



3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1.Araştırma Modeli:

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen araştırmalarda iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin ve/veya derecesinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (142).

3.2. Evren ve Örneklem:

Araştırmanın evrenini 2019-2020 tarihleri aralığında Ankara İlinde görev yapan 1973 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise bu evrende rastgele seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 192 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya gönüllü katılarak örneklem grubumuzu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri aşağıda tablo olarak verilmiştir (Tablo 3.1.)

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik özellikleri.

Değişken	Düzyey	n	%
Cinsiyet	Kadın	109	56.8
	Erkek	83	43.2
Yaş	22-30 yaş	43	22.4
	31-39 yaş	83	43.2
	40-48 yaş	43	22.4
	49 ve üzeri	23	12.0
Medeni Durum	Evli	158	82.3
	Bekâr	34	17.7
Çalışma Süresi	0-9 yıl	198	53.5
	10-19 yıl	54	14.6
	20 yıl ve üzeri	18	4.9
	Toplam	192	100.0

Tablo 3.1.'deki bulgular dikkate alındığında, araştırmaya dâhil edilen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 109'unun (%56.8) kadın, 83'ünün (%43.2) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların 43'ü (%22.4) 22-30 yaş, 83'ü (%43.2) 31-39 yaş, 43'ü (%22.4) 40-48 yaş ve 23'ü (%12.0) 49 ve üstü yaşa sahiptir. Öğretmenlerin 158'i (%82.3) evli ve 34'ü (%17.7) bekâr oldukları görülmektedir. Ayrıca çalışma süreleri incelendiğinde 198'i (53.5) 0-9 yıl, 54'ü (%14.6) 10-19 yıl ve 18'inin (%4.9) 20 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları:

Araştırmada, belirlenen amaç doğrultusunda araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmaya katılan örneklem grubunun bazı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Form, katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu ve hizmet süresi düzeylerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği:

Olumsuz Davranışlar Ölçeği Einarsen ve Raknes (71) tarafından hazırlanmış ve Cemaloğlu (72) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan soruların tamamı davranışlarla ilgilidir. Yapısı itibarıyla ölçeği cevaplarken kişi, maruz kaldığı yıldırma davranışını, yıldırma etiketi kullanmadan ifade ettiği için objektif bir şekilde maruz kalınan derece değerlendirebilmektedir. Bu şekilde ayrıca maruz kalınan davranış türlerinin de daha objektif değerlendirilmesine katkı sağlar. Ölçekte her bir madde için son altı ayda ne kadar sıklıkla olumsuz davranışlara maruz kaldıkları sorulmuştur. Bu sıklık değerlendirmeleri "hiç bir zaman, ara sıra, her ay, her hafta ve her gün" şeklinde sınıflandırılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği:

Örgütsel Sinizm Ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (73) tarafından hazırlanmış ve Kalağan (44) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örgütsel Sinizm düzeyini ölçen 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan sorular bilişsel, davranışsal ve duyuşsal boyutlarda toplanmaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Ölçek beşli bir likert değerlendirmeyle cevaplandırılmaktadır. Maddeler “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1)” olarak puanlanmaktadır. Bu puanlama ile en yüksek 65, en düşük 13 puan alınabilmektedir (44).

3.4. Sayıtlar:

Araştırmaya katılan gönüllü öğretmenlerin, araştırma kapsamında sorulan sorulara içtenlikle ve objektif olarak yanıt verdikleri ilk sayıtlımız olarak yer almaktadır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin, araştırmada bahsi geçen özellikleri ölçmede yeterli oldukları varsayılmıştır.

3.5. Sınırlılıklar:

Araştırmada kapsamında elde edilen ve raporlanan sonuçlar, araştırmaya gönüllü katılan öğretmenlerin cevaplarıyla sınırlı tutulmuştur.

3.6. Veri Toplama Yöntemi:

Araştırmada kullanılan veriler T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Koordinatörlüğü tarafından verilen onay belgesi ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında analizlere dâhil edilen veriler, gönüllü olarak araştırmamıza katılan öğretmenlere tek tek ulaştırılarak elde edilmiştir. Katılımcılara zaman ve doğruluk kaygısı taşımamaları gerektiği açıklanmıştır. Verilerin cevapların sadece bu araştırmada kullanılacağı ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı ifade ve garanti edilmiştir. Ayrıca istedikleri zaman gerekçe göstermeden araştırmadan ayrılacakları de belirtilmiştir.

3.7.Verilerin Analizi:

Araştırma kapsamında Uygunsuz Davranışlar ve Örgütsel Sinizm ölçekleriyle toplanan veriler ilk olarak eksik veri kontrolünden geçirilmiştir. Elde edilen veriler arasında eksik ve/veya hatalı veri olmadığı tespit edilmiştir. Sonrasında araştırmada kullanılan ölçeklerle elde edilen yanıtların güvenilirliği Cronbach Alpha (Cr α) katsayısı ile değerlendirilmiştir. Elde edilen katsayılar aşağıda tablo olarak verilmiştir (Tablo 3.2.). Daha sonrasında verilerin normallik değerlendirmeleri yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar tablo olarak verilmiştir (Tablo 3.3.). Sonuçlar ortalama, \pm standart sapma, ortanca (min-max) ve sıra ortalamaları ile ifade edilmiştir. Verilerin dağılımları ve grupların dengeli olup olmamasına bağlı olarak ikili grup karşılaştırmalarında bağımsız gruplar t-testi veya Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (Anova) veya Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. İhtiyaç dahilinde ikili grup karşılaştırmalarında Tukey post-hoc testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın amaçlarından biri için Olumsuz Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Sinizm ölçeği ve bu ölçeğin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizleri kullanılmıştır. Kullanılan korelasyon analizi yönteminin seçiminde ele alınan iki alt boyuta ait puanların normal dağılım gösterip göstermediğine bakılarak karar verilmiştir. Bu bağlamda her iki alt boyuta ait puan dağılımının normal olması durumunda pearson korelasyon katsayısı aksi durumda spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. SPSS 20.0 paket programı kullanılarak yapılan analizlerde manidarlık düzeyi olarak $p < 0.05$ dikkate alınmıştır.

Tablo 3.2. Elde edilen Cronbach Alpha katsayıları.

Ölçekler	Cr α
Olumsuz Davranış Ölçeği (Toplam)	0.92
Bilişsel	0.91
Duyuşsal	0.97
Davranışsal	0.87
Örgütsel Sinizm Ölçeği (Toplam)	0.94

Tablo 3.2. 'de Olumsuz Davranış ve Örgütsel Sinizm Ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlık katsayılarına yer verilmiştir. Olumsuz Davranış ölçek geneli için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0.92 olarak tespit edilmiştir. Diğer ölçme aracına bakıldığında Bilişsel boyut için 0.91, Duyuşsal boyut için 0.97, Davranışsal boyut için 0.87 ve ölçek geneli için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 0.94 olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kullanılan ölçme araçlarından elde edilen Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında, ölçme araçlarının güvenilir olduğu söylenebilir (Tablo 3.2.).

Tablo 3.3. Olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği puanlarının dağılımı.

Boyutlar	Madde Sayısı	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min	Max
Olumsuz Davranış	22	192	1.27	0.33	2.84	10.61	1.05	3.23
Bilişsel	5	192	2.43	0.91	0.34	-0.28	1.00	5.00
Duyuşsal	4	192	1.92	0.88	1.17	1.61	1.00	5.00
Davranışsal	4	192	2.50	0.96	0.12	-0.61	1.00	5.00
Örgütsel Sinizm	13	192	2.29	0.80	0.37	-0.05	1.00	5.00

Tablo 3.3.'deki bulgulara göre, katılımcıların Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden elde ettikleri puan ortalamasının 1.27 ± 0.33 olduğu görülmektedir. İkinci ölçme aracı olan Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden elde edilen puan ortalamasının ise 2.29 ± 0.80 olduğu izlenmiştir. Ayrıca ölçek puanlarını faktör bazında incelediğimizde en düşük puan ortalamasının Duyuşsal boyutta (1.92 ± 0.88) ve en yüksek puan ortalamasının ise Davranışsal boyutta (2.50 ± 0.96) olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçme araçları ve alt boyutlardan edinilen puanların çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında; Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nde verilerin normal dağılım göstermediği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve alt boyutlarında verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 3.3.). Bu doğrultuda verilerin analizinde parametrik ve non-parametrik testler kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın kapsamında elde edilen verilerle yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Olumsuz davranışlar ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney-U testi sonuçları.

Değişken	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Olumsuz Davranışlar	Kadın	109	88.11	9603.50	3608.50	0.01
	Erkek	83	107.52	8924.50		

Tablo 4.1. incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Olumsuz Davranışlar Ölçeği' den elde ettikleri toplam puanın cinsiyet değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($U=3608.50$; $p<0.05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçek puanının (107.52), kadınlara göre (88.11) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle erkek katılımcılar kadınlara oranla daha fazla olumsuz davranış algılamaktadır.

Tablo 4.2. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları.

Değişken	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	Sd	t	p
Bilişsel	Kadın	83	2.60	0.93	190	-2.229	0.02
	Erkek	109	1.78	0.72			
Duyuşsal	Kadın	83	2.12	1.02	190	-2.657	0.00
	Erkek	109	2.41	0.98			
Davranışsal	Kadın	83	2.61	0.92	190	-1.406	0.16
	Erkek	109	2.17	0.76			
Ölçek	Kadın	83	2.45	0.84	190	-2.376	0.01
	Erkek	83	2.60	0.93			

Tablo 4.2. 'e bakıldığında, katılımcıların cinsiyetine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=-2.376$, $p<0.05$) ile Bilişsel ($t=-2.229$, $p<0.05$) ve Duyuşsal ($t=-2.657$, $p<0.05$) alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Ancak Davranışsal ($t= -1.406$, $p>0.05$) alt boyutundan alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Başka bir deyişle, erkek katılımcıların (2.60 ± 0.93) kadınlara (2.45 ± 0.84) oranla örgütsel sinizm puanlarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 4.3. Davranışlar ölçeği puanlarının yaşa göre Kruskal-Wallis testi sonuçları.

Değişken	Yaş	n	Sıra Ort.	Sd	X2	p
Olumsuz Davranışlar	22-30	43	95.85	3	,559	0.90
	31-39	83	97.73			
	40-48	43	98.80			
	49 ve üstü	23	88.98			

Tablo 4.3.' de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden ($x^2=0.559$; $p>0.05$) elde edilen puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.4. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının yaşa göre anova testi sonuçları.

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Bilişsel	Gruplar arası	1.387	3	,462	,550	0.64	
	Gruplar içi	157.920	188	,840			
	Toplam	159.307	191				
Duyuşsal	Gruplar arası	2.659	3	,886	1.142	0.33	
	Gruplar içi	145.892	188	,776			
	Toplam	148.551	191				
Davranışsal	Gruplar arası	3.609	3	1.203	1.310	0.27	
	Gruplar içi	172.641	188	,918			
	Toplam	176.250	191				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	1.313	3	,438	,665	0.57	
	Gruplar içi	123.726	188	,658			
	Toplam	125.038	191				

AF: Anlamli farklılık Gruplar: 1: 22-30 yaş, 2: 31-39 yaş, 3: 40-48 yaş, 4: 49 yaş ve üzeri

Tablo 4.4.'deki analizler neticesinde, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşa göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($F_{3,188}=0.665$, $p>0.05$) ile Bilişsel ($F_{3,188}=0.550$, $p>0.05$), Duyuşsal ($F_{3,188}=1.142$, $p>0.05$) ve Davranışsal ($F_{3,188}=1.310$, $p>0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.5. Olumsuz davranışlar ölçeği puanlarının medeni duruma göre Mann-Whitney U testi sonuçları.

Değişken	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Olumsuz Davranışlar	Evli	158	93.47	14767.50	2206.500	0.09
	Bekar	34	110.60	3760.50		

Tablo 4.5. incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Olumsuz Davranışlar Ölçeğinden ($U=2206.50$; $p>0.05$) elde ettikleri, toplam puan

ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 4.6. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının medeni duruma göre t testi sonuçları.

Değişken	Medeni Durum	n	Ort.	Ss	Sd	t	p
Bilişsel	Evli	158	2.43	0.92	190	0.069	0.94
	Bekar	34	2.42	0.85			
Duyuşsal	Evli	158	1.96	0.90	190	1.042	0.29
	Bekar	34	1.78	0.73			
Davranışsal	Evli	158	2.50	0.99	190	0.245	0.80
	Bekar	34	2.46	0.76			
Ölçek (Toplam)	Evli	158	2.31	0.83	190	0.468	0.64
	Bekar	34	2.23	0.69			

Tablo 4.6. 'da katılımcıların medeni duruma göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t=0.468$, $p>0.05$) ile Bilişsel ($t= 0.069$, $p>0.05$), Duyuşsal ($t=1.042$, $p>0.05$) ve Davranışsal ($t=0.245$, $p>0.05$) alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. Olumsuz davranışlar ölçeği puanlarının çalışma süresine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları.

Değişken	Çalışma Süresi	n	Sıra Ort.	Sd	X ²	p
Olumsuz Davranışlar	0-9	162	94.99	2	1.609	0.44
	10-19	25	100.58			
	20 ve üzeri	5	124.90			

Tablo 4.7.' de görüldüğü üzere, beden eğitimi ve spor öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeğinden elde edilen puan ortalamalarının ($\chi^2=1.609$; $p>0.05$) çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 4.8. Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının çalışma süresine göre ANOVA testi sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Bilişsel	Gruplar arası	,323	2	,161	,192	0.82	
	Gruplar içi	158.984	189	,841			
	Toplam	159.307	191				
Duyuşsal	Gruplar arası	5.590	2	2.795	3.695	0.02	1-2
	Gruplar içi	142.961	189	,756			
	Toplam	148.551	191				
Davranışsal	Gruplar arası	,223	2	,111	,120	0.88	
	Gruplar içi	176.027	189	,931			
	Toplam	176.250	191				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	,871	2	,436	,663	0.51	
	Gruplar içi	124.167	189	,657			
	Toplam	125.038	191				

AF: Anlamli farklılık,

Gruplar: 1: 0-9 yıl, 2: 10-19 yıl, 3: 20 yıl ve

üzeri

Tablo 4.8. 'deki analizler neticesinde, beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma süresine göre Duyuşsal ($F_{2,189}=3.695$, $p<0.05$) alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ancak Örgütsel Sinizm Ölçeği ($F_{2,189}=0.663$, $p>0.05$) ile Bilişsel ($F_{2,189}=0.192$, $p>0.05$) ve Davranışsal ($F_{2,189}=0.120$, $p>0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların çalışma süresine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Gruplar arasında farkın nereden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; 0-9 yıl ve 10-19 yılları arasında, 10-19 yıl çalışan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaşma görülmüştür.

Tablo 4.9. Olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği puanları arasındaki ilişki.

Değişkenler	ODÖ	BAB	DAB ¹	DAB ²	ÖSÖ
ODÖ	1				
BAB	,373*	1			
DAB¹	,430*	,679*	1		
DAB²	,373*	,679*	,622*	1	
ÖSÖ	,442*	,910*	,858*	,869*	1

ODÖ: Olumsuz Davranışlar Ölçeği, **BAB:** Bilişsel Alt Boyut, **DAB¹:** Duyuşsal Alt Boyut, **DAB²:** Davranışsal Alt Boyut, **ÖSÖ:** Örgütsel Sinizm Ölçeği; *p<0.05

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin olumsuz davranışları ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Spearman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda Olumsuz Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği arasında pozitif yönlü, orta seviyede anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .442$, $p < 0.05$). Diğer bir ifadeyle, araştırmaya dâhil edilen katılımcıların olumsuz davranışları arttıkça örgütsel sinizm tutumlarında da artış izlenmiştir. Alt boyutlar bazında bakıldığında, Olumsuz Davranışlar Ölçeği ile Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal alt boyut arasında pozitif yönde ($r = .373$, $p < 0.05$; $r = .430$, $p < 0.05$; $r = .373$, $p < 0.05$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Olumsuz davranış ile örgütsel sinizm arasındaki nedenselliğinin incelenmesi.

	β^1 (%95 CI)	Std. Error	β^2	t	p	Correlation
Constant	0.917 (0.504- 1.331)	0.210		4.373	<0.001	
Olumsuz Davranış	1.082 (0.768 – 1.396)	0.159	0,442	6.802	<0.001	0,442

F= 46.260; $p < 0.001$; $R^2 = 0.196$; SE= 0.727; ¹=Standartlaştırılmamış katsayı, ²: Standart katsayı

Olumsuz davranışa dayalı olarak örgütsel sinizmi tahmin etmek için basit lineer regresyon modeli oluşturulmuştur. Hesaplanan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F(1,190) = 46.260$, $p < 0.001$) ve $R^2 = 0.196$ olarak elde edilmiştir. Olumsuz davranıştaki her bir birimlik artış, beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm davranışında 1.082'lik artış meydana getirmektedir (Tablo 4.10.).

5. TARTIŞMA

Araştırma kapsamında Ankara İlinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve karşılaştıkları olumsuz davranışlar ile arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda öncelikle beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik dağılımlarına bakılarak, karşılaştıkları olumsuz davranışlar düzeyi ve örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin; %56,8'nin kadın, %43,2'sinin erkek, %82,3'nün evli, %17'sinin bekar olduğu ve %22,4'nün "22-30" yaş aralığında, %43,2'sinin "31-39" yaş aralığında, %22,4'nün "40-48" yaş aralığında, %12'sinin ise "49 ve üzeri" yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin, %53,5'inin "0-9" yıl aralığında, %14,6'sının "10-19" yıl aralığında, ve %4,9'unun ise "20 ve üzeri" yıl aralığında beden eğitimi ve spor öğretmenliği yaptığı belirlenmiştir (Tablo 3.1.).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin karşılaştıkları olumsuz davranış düzeylerinin çok düşük seviyede, örgütsel sinizm davranışlarına yönelik tutumlarının ise düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları açısından ise davranışsal alt boyutu orta seviyenin biraz altında olarak daha baskın olduğu, en düşük puanın da duyuşsal alt boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3.2.).

Bu sonuçla birlikte beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarda herhangi bir birey ya da grup tarafından uzun süreli tekrarlanan fiziksel, sözlü-sözsüz şiddet içeren bir saldırgan davranışa genel olarak maruz kalmadıkları veya yok denecek kadar az olduğu söylenebilir. Nitekim bir örgüt ya da kurumda yıldırma bahsedebilmek için kesinlikle saldırgan bir davranışın olması gerekmektedir. Leymann (9), sadece bir saldırgan davranışın bile yıldırmanın var olması için için yeterli olduğunu söylerken, Mikkelsen ve Einarsen (1), yıldırma için en az iki saldırgan davranışın var olması gerektiğini ifade etmişlerdir (1, 9). Bu

saldırgan tutumun amacı bireyi çalıştığı kurumda huzursuz ederek ve işinden ayrılmasını sağlamaktır (74). Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarına ve iş arkadaşlarına karşı pozitif bir tutum içerisinde oldukları söylenebilir. Çünkü örgütsel sinizm çalışanın örgütüne yönelik olarak geliştirdiği negatif davranışları içerir ve negatif tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurları ele alır (75).

İlgili literatürde aynı evren gruplarını kapsayan çalışmalar incelendiğinde araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde; örgütsel sinizm düzeylerinin düşük (76-78) ve algıladıkları yıldırma davranış düzeylerinin ise çok düşük seviyede olduğu (79-83) görülmektedir.

Araştırma kapsamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaştığı tespit edilmiştir. Tespit edilen bu farklılığın, erkeklerin daha fazla yıldırma davranışı algıladıkları yönünde olduğu görülmüştür. Literatürde benzer çalışmaların olduğu fakat elde edilen sonuçların mutlak bir mutabakat halinde olmadığı görülmektedir. Örneğin, Doğan ve ark. (84), Gökdağ (85) ve İbicoğlu ve ark. (86) tarafından yürütülen araştırmaların sonucunda, maruz kalınan psikolojik yıldırma değerlendirmelerinin cinsiyet açısından farklılaşmadığı belirtilmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenleriyle yürütülen başka bir araştırmada da yine cinsiyet açısından yıldırma davranışına maruz kalmalarının farklılaşmadığına dair sonuçlar paylaşılmıştır (117). Ayrıca literatürde öğretmenlerin yıldırma yaşama algıları açısından cinsiyete göre farklılaşma saptanmadığını raporlayan başka araştırmalarla da karşılaşılmaktadır (84, 87-99).

Araştırma sonuçlarının cinsiyet açısından farklılık gösterdiği araştırmalar incelendiğinde ise bu farklılığın hangi yönde oluştuğu da önemlidir. Araştırma sonuçlarımızla benzerlik gösteren ve erkeklerin daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldıklarını rapor eden araştırmalar incelendiğinde Çomak (2011), erkek öğretmenlerin daha çok psikolojik yıldırma yaşadıklarını raporlamıştır (100). Cemaloğlu ve Ertürk (20), Ocak (101), Ertürk (102), Koç ve Bulut (103), Urasoğlu (104), Bucuklar (105), Çam (106), Ekinci (107), Pekdemir (108) ve Karakaş (109) tarafından yürütülen araştırmaların sonuçları da yine araştırmamızla benzer şekilde erkek öğretmenlerin daha fazla yıldırma algıladıklarını rapor

etmektedir. Öte yandan kadınların daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları ya da öyle algıladıklarını ifade eden araştırmalar dikkate alındığında ise Gökçe (110), Ceylan (111), Ertek (112), Doğan (113), Yumuşak (114) ve Dilmaç (115) tarafından yürütölen çalışmalarla karşılaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları örgötsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkeni açasından farklılaştığı tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde erkek öğretmenlerin örgötsel sinizm ölçeğinden almış olduğu toplam puanlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Literatür, ilgili çerçevede incelendiğinde tam bir uzlaşımın söz konusu olmasa da örgötsel sinizmin cinsiyete göre farklılık göstermediğine dair sonuçları rapor eden araştırmaların nispeten daha yoğun olduğu söylenebilir. Bu araştırmalar incelendiğinde, Çalışkan (121) ve Caz (78)' in spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarıyla yapmış olduğu araştırmaların ön plana çıktığı söylenebilir. Bu araştırmaların haricinde cinsiyet ile örgötsel sinizmin anlamlı bir ilişkide olmadığına dair sonuçlar elde eden başka araştırmalar da vardır (122-126).

Araştırmamızla benzer sonuçlar rapor eden araştırmalar incelendiğin de ise, Çakıcı (127), Karademir (128)'in araştırma sonuçları ön plana çıkmaktadır. Bu araştırmalarda, erkeklerin daha yüksek sinizm puanlarına sahip olduğuna dair, sonuçlarımızla benzer sonuçlar olduğu görölmektedir. Deniz (129) de benzer şekilde rehberlik öğretmenlerinin örgötsel sinizme ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığını rapor etmiştir. Bu ve benzeri çalışmalar beraber değerlendirildiğinde, erkek öğretmenlerin örgötsel sinizm puanlarının yüksek olmasının; genellikle kadınlara kıyasla daha yoğun faaliyetlerde görev almaları ve kadınlara kıyasla daha içine kapanık yapılaraya sahip olmalarından kaynaklanabileceği ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları yıldırma davranışlarının yaş değişkeni açasından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarımızla benzer olan araştırmalar incelendiğinde Eken (116)' nin olduğu gibi Ocak (101), Abay (93), Bucuklar (105), Pekdemir (108), Çetin (94), Aydoğan (117), Erdoğan (118) ve Ekinci (107)'nin araştırma sonuçları da görölmektedir. İlgili araştırmaların, sonuçlarımızı destekler nitelikte olduğu görölmektedir. Öte yandan yaş değişkeninin yıldırma algısına ya da yıldırma

davranışına maruz kalmayı etkilediği sonucuna ulaşılan araştırmalar incelendiğinde ise Urasoğlu (104), Ertek (112), Dilmaç (115), Doğan (113), Çam (106) ve Gökçe (110) tarafından yürütülen araştırmalarla karşılaşılmaktadır. İlgili araştırmalar, yaş değişkeninin yıldırma algısına ya da yıldırma davranışına maruz kalmayı etkilediğini rapor etmişlerdir.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeğinden almış oldukları ortalama puan ve alt boyutlarından alınan ortalama puanlar incelendiğinde, örgütsel sinizm düzeyi ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yaş seviyeleri dikkate alındığında örgütsel sinizm tutumlarının benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

Araştırma kapsamında ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları yıldırma davranışlarının medeni durum değişkeni açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren araştırmaların olduğu görülmektedir. Bu araştırmalardan Ocak (101), Yumuşak (114), Karakoç, (95), Ayhan ve Şahbudak, (119) ve Pekdemir (108) tarafından yürütülen araştırma sonuçları örnek verilebilir. Bu araştırmalar araştırma sonuçlarımızla benzer şekilde medeni durum ile yıldırma davranışına maruz kalmalarının farklılaşmadığını ifade etmektedirler. Literatür incelendiğinde Eken (116), Aydoğan (117), Erdoğan (118), Ertek (112), Doğan (113), Dilmaç (115), Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, (84) ve Ekinci (107) tarafından yürütülen araştırmaların sonuçlarının ise yıldırma algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaştığını rapor ettikleriyle karşılaşılmaktadır. Bu araştırmalardan Eken (116), Aydoğan (117) ve Erdoğan (118)'ın sonuçlarında bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere kıyasla daha fazla yıldırma yaşadığı, Ertek (112), Doğan (113), Dilmaç (115) ve Ekinci (107)'nin ise evli öğretmenlerin daha fazla yıldırma mağduru olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumuna yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre; evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği genelinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bulunan sonuca göre evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarında benzer özellikler gösterdiği söylenebilir.

Araştırma kapsamında ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları yıldırma davranışlarının çalışma süresi açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatür ilgili değişkenler açısından tarandığında araştırma sonuçlarımızla benzer olan araştırmalarla karşılaşılmaktadır. Bunlar Abay (2009), Erdoğan (118), Karakoç (95), Palaz vd. (92), Bucuklar (105), Aydoğan (117), Çetin (94), Eken (116), Pekdemir (108), Ekinci (107) olarak örneklendirilebilir. İlgili çalışmalar, sonuçlarımızla benzer şekilde çalışma süresinin yıldırma algısına ya da yıldırma davranışına maruz kalmayı etkilemediğini rapor etmişlerdir. Literatür incelendiğinde sonuçlarımızla farklılık gösteren araştırmalarla da karşılaşılmaktadır. Çalışma sürecinin etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar olarak; Urasoğlu (104), Gökçe (110), Dilmaç (115) tarafından yürütülen araştırmalar gösterilebilir.

Araştırma kapsamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları duyuşsal örgütsel sinizm düzeylerinin çalışma süresi açısından, çalışma süresiyle paralel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, ortak bir zeminde buluşamadığı söylenebilir. Bu durum, çalışmalara dâhil edilen örneklem gruplarının, ele alınan örgütlerin ve kullanılan ölçme araçlarının farklılıklarından kaynaklanabilir. Öte yandan ele alınan özelliğin yapısı bakımından da örgütsel ve bireysel farklılıklardan farklılaşabileceği söylenebilir. Bu bağlamda literatür incelendiğinde; hizmet süresi, kıdem değişkeni açısından örgütsel sinizm düzeyinin nasıl değiştiğine dair bir genelleme yapılamadığı gözlemlenmektedir. Kimi çalışmalar örgütsel sinizm düzeyinin hizmet süresi veya kıdem ile bir ilişki içinde olmadığını rapor ederken (75, 77, 125) kimi araştırmalar ise örgütsel sinizmin hizmet süresi ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğuna dair sonuçlar rapor etmektedir. Şamdan (130), Şarkaya (131) ve Çakır (132) araştırma sonuçlarımızla paralel olarak duyuşsal alt boyutun hizmet süresi ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu rapor etmişlerdir. Öte yandan Ulukış (120) ve Kahrıman (126) çalışmalarında davranışsal alt boyutunun, hizmet süresi açısından anlamlı biçimde farklılaştığını tespit etmiştir. Malkoç (113) ve Şamdan (130) ayrıca davranışsal boyutun ve genel sinizmin de hizmet süresi açısından farklılık gösterebileceğini rapor etmişlerdir. Kalağan ve Güzeller (134) ise genel sinizmin hizmet süresi veya kıdem ile anlamlı olarak farklılaştığını raporlamışlardır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği ve yıldırma davranışları ölçeğinden elde edilen veriler arasındaki korelasyon ve regresyon testleri sonuçlarına bakıldığında; örgütsel sinizm ve algıladıkları yıldırma davranışları arasında anlamlı bir şekilde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki belirlenmiş, aynı zamanda algılanan yıldırma davranışının örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin algıladıkları olumsuz davranış düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm davranışlarında da artış görüleceği ifade edilebilir. Ulukuş (120) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları isimli çalışmasında araştırma sonucumuzla paralel bir şekilde psikolojik şiddet ile örgütsel sinizmin tüm alt boyunları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yine benzer şekilde Avanoğlu (135) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada mobbing ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve mobbingin örgütsel sinizm üzerinde etkin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alan yazında farklı gruplar üzerinde yapılan çalışmalarda da yıldırma davranışının arttıkça örgütsel sinizm davranışlarının da yükseldiği görülmektedir.

Örgütsel sinizm ve yıldırma davranışları örgüt veya kurumların verimliliği ve performansını etkileyen önemli unsurlardır. Bireylerin örgütsel sinizme yönelik davranışlar sergilemesinin önemli etkenlerinden biri olan yıldırma davranışları, örgütlerde yaşandığı takdirde çalışanın işyerinden uzaklaşmasına özellikle bu duruma sessiz kalan yöneticilere karşı inanç ve güvenlerinin sarsılmasına neden olacaktır (139). Kurumdaki örgütsel bütünlüğün bozulması ile bireylerde örgüte karşı duyarsızlaşma, örgüt içi verimsizlik ve performans düşüklüğü gibi birçok olumsuz durum ortaya çıkacaktır (140).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurumlarına ve iş arkadaşlarına karşı pozitif bir tutum içerisinde olarak bağlılık göstererek örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu algıladıkları yıldırma davranışlarının ise çok düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları ve sergiledikleri örgütsel sinizm davranışlarının kadın öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek çıktığı görülmüştür. Çalışma süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin 9-10 yıl olan öğretmenlere göre örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal alt boyutu anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Ayrıca yapılan korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde; algılanan yıldırma davranışları ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki belirlenmiş ve anlamlı derecede etkilediği tespit edilmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle;

- Öğretmenlerin ve yöneticilerin mobbing ve sinizm konusunda bilgilendirilmesi ve farkındalık yaratılması gerekmektedir.
- Özellikle erkek öğretmenlere yönelik yıldırma ve sinizm konusunda ek hizmetler bilgilendirmeler sunulabilir ve motivasyon yükseltici faaliyetler yapılabilir.
- Hizmet yılı yüksek olan öğretmenlerin performanslarını artıracak faaliyetlerde bulunulabilir.
- Araştırma konusu farklı branşlardaki öğretmenlerde ve farklı bölgelerde uygulanabilir.
- Araştırma konusu farklı bölgeler ve farklı değişkenlerle uygulanabilir.

7. KAYNAKÇA

1. Mikkelsen, E.G. ve Einarsen S. (2002). Basic Assumptions and Symptoms of Post Traumatic Stress Disorder among Victims of Bullying at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
2. Özcan, N. (2011). Mobbing'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman il özel idaresinde bir uygulama, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
3. Brandes, P.M., Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy), The University of Cincinnati, 1997.
4. Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing iş yerinde duygusal taciz* (O.C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
5. Görmez, M. (2012). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
6. Bayraktar, D. (2016). İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
7. Gökçe, A. T. (2010). Örgütlerde yıldırma (mobbing). H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Der.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (ss. 400-409). Ankara: Pegem.
8. Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing iş yerinde duygusal taciz* (O.C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
9. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

10. Jennifer, D., Cowie, H. ve Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Agressive Behavior*, 29, 489-496.
11. Toker G, A. (2006). *İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
12. Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları, İstanbul.
13. Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 70-85.
14. Akgeyik, T., Delen, G., M., Uşen, Ş ve Omay, U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 92-150.
15. Mogens, A. (2007). Agervold, Mogens (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study, *Scandinavian Journal Of Psychology* (48),161-172. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 48, 161-172.
16. Tınaz P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
17. Yücel, D. (2002). *İş Yerinde Depresyon*. 10. Şubat. 2012 tarihinde <http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/ShowNew.aspx?id=108906> indirilmiştir.
18. Tınaz P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
19. Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet-mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

20. Cemaloğlu, N.ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(2), 345- 362.
21. Güngör, M. (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınevi.
22. Ünal, A. ve Karaahmet, E. (2008). Mobbing among employees in Bursa, Turkey: A cross-sectional survey. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,10(2),141-157.
23. Solmuş, T. (2008). *İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
24. Aydın, S.ve Özkul, E. (2007). İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4- 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 169- 186.
25. Yılmaz, A., Özler, D.E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.7(26), 334-357.
26. Bayrak-Kök, S. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erzurum.
27. Erçetin, S.S., Hamedoğlu, M.A.ve Çelik, S. (2008). Mobbing in Primary Schools (A Case Study for Hendek County, Sakarya). *World Applied Sciences Journal*, 3(6), 945- 955.
28. Güngör, M. (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınevi.
29. Bridge - Berna (2010).Siz Olsaydınız Ne Yapardınız?,” Zorbalık-Mobbing “, “ Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri”, İstanbul, Beyaz yayınları, 2.baskı, 2010, s.9-11.

30. Pehlivan, İ. (1993). Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.42 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
31. Onbaş, N. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, s.87-89 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
32. Gökçe, A. T. (2012). “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fak. Dergisi, (18), s.282.
33. Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.
34. Dean, W. J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
35. Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
36. Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Maastricht, Maastricht.
37. Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies- International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
38. Güner, E., Yıldırım, M. H., İçerli, L. (2012). Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Davranışı Arasındaki İlişki, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, s.77.

39. Andersson, L. , & Bateman, T. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 446-469.
40. Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2011). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24, 79–97.
41. Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human relations*, 60(5), 683-718.
42. Arslan E. T. (2012). “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S.1, s.12-27.
43. Brandes P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*, University of Cincinnati, Doctoral Thesis (unpublished).
44. Kalağan G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
45. Özgener, Ş., Öğüt A., Kaplan, M. (2008). “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, Gazi Üni.Vakfı İlke Yayınevi, Ankara, s.53-72.
46. Kutaniş, R. Ö. ve Çetinel E. (2009). “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay”, *17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, s.693-699.
47. Özgan H., Çetin B. ve Külekçi E. (2012). “İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, S.17, s.69 – 84.

48. Turan Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
49. Tınaztepe, C. (2012). “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 4 S.1, s.3-63.
50. Erdost, E.H., Karacaoğlu K. ve Reyhanoğlu M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s.514- 524.
51. Tokgöz N. ve Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 238-305.
52. Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi”, 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya , s.87-94.
53. Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi” International Journal of Human Sciences, S.2, s.1094-1106.
54. Abraham F. R. (2000). “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, Genetic, Social, and General Psychology Monographs, S.126 , s.269–292.
55. Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. York University, Dissertation of Master of Arts. Faculty of Graduate Studies, Toronto.
56. Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style, Doctor of philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, Cincinnati.

57. Bommer, W.H., Richgarter, G. ve Rubin, R. (2005). "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change", *Journal of Organizational Behavior*, S. 26, s.733-753.
58. Byrne, Z. S. ve Hochwarter, W. A.(2007). "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across levels of Organizational Cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, S.1 .
59. Brown, M. ve Cregan C. (2008). "Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement" *Human Resource Management*, S.4.
60. Wanous, J. P., Reichers, A. E., Austin, J. T.(2000). "Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, and Correlates," *Group & Organization Management*. 25, 2: 132-153.
61. Kalağan, G., Güzeller, C. O. (2010). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi," *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,27. ss. 83-97.
62. Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar,(İçinde, M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Ed.)(1. Baskı sy. 54-68) Ankara: İlke Yayınevi.
63. Aslan, F. K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of the Recreation and Tourism Research*, 1(2), 33-45.
64. Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
65. Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365

66. Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E. ve 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.
67. Aslan Ş., Akarçay, D. (2013). Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi. 41: 25-44.
68. Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. (2012). Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama.
69. Ayduğan, N. (2012). Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
70. James, M S.L.(2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examinations of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. "Unpublished Doctoral Dissertation," USA: Florida State University Libraries.
71. Einarsen, S. ve Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
72. Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 77-87.
73. Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W., Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 1999, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
74. Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.

75. Türe, E. (2019). Örgütsel sinizm düzeylerinin iş tatminine olan etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
76. Tiryaki, P. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
77. Karayaka, B. (2019). Resmi ve özel okullarda beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
78. Caz, Ç. (2018). Açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve işgören performansına etkisi: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
79. Kaya, M.H. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemlerin belirlenmesi (mobbing) (Konya ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
80. Çiçek, H. (2019). Okul yöneticilerinin yönetim anlayışlarının yönetim kuramları açısından beden eğitimi öğretmenlerinin mobbing algı düzeylerine etkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
81. Depçe, M. (2019). Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel iklim algısının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
82. Şen, A. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki Şırnak il örneği. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

83. Alkan, E. (2011). Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
84. Doğan, D., Çınar, M., Duman, D. ve Yurdugül, H.(2011). Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Ortamında Psikolojik Yıldırma (Mobbing) İlişkin Algı Ve Görüşleri. 5th International Computer & Instructional Technologies Symposium. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
85. Gökdağ, N. (2017). Ortaokul ve Liselerde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları (Mersin İli Örneği). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
86. İbicioğlu, H. Çiftçi, M. ve Derya, S.(2009). Örgütlerde mobbing (yıldırma): kamu örgütlerinde bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1(2), 25-38.
87. Cemaloğlu, N. (2007) *Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Mobbing, Bilig*, 42, 111-126, Ankara.
88. Eğerci, Ç.,T.(2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları PsikoŞiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
89. Aras, A, (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
90. Uğurlu, C,T. Çağlar, Ç. Güneş, H. (2012). Orta öğretim okullarında yıldırma (Yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 10(4), 721-749.
91. Çivildağ, A ve Sargın, N.(2011). Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) Antalya İli Örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(3), 1.

92. Palaz,S., Özkan,S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., Akkurt, Ö. (2008). İŞ Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği, “ İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve insan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:4, Eylül 2008, ISSN: 1303-2860.
93. Abay A.(2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları ile Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler.
94. Çetin, E.(2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Yıldırımaya Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
95. Karakoç, B.(2016). Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları ile Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
96. Acar, A.B, Dündar, G. (2008). İş yerinde psikolojik yıldırımaya (yıldırma) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111- 120.
97. Aktop, N.G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
98. Yavuz, H. (2007).*Çalışanlarda mobbing (Yıldırma) algısını etkileyen faktörler: S.D.Ü. Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
99. Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.

100. Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin, İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldıırma Durumları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
101. Ocak, S.(2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)“E İlişkin Algıları (Edirne ili Örneği).Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Edirne.
102. Ertürk, A. (2011). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldıırma Davranışlarının İncelenmesi (Yıldıırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler), Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
103. Koç, M. ve Bulut, H.U. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş Ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. Online Journal of Educational Sciences, 1(1), 64-80.
104. Urasoğlu, H.B.(2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
105. Bucuklar, M.N.(2009). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldıırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri Ve Bazı Değişkenler ile İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
106. Çam, A.(2013). Özel Ve Resmi İlkokul Ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
107. Ekinci, Ö.(2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldıırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
108. Pekdemir, Z. (2010). Denizli İlköğretim Okullarında “Yıldıırma Davranışlarına” İlişkin Öğretmen Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

109. Karakaş, Y. (2010). Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
110. Gökçe, A.T. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
111. Ceylan, L.(2005). Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
112. Ertek, S,Ş. (2009). Yıldırma Ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
113. Doğan, M.A.(2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
114. Yumuşak, H.(2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri (Mobbing) Yaşama Düzeyi ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Tokat İl Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
115. Dilmaç, B.(2009). Genel Liselerde Görev Yapmakta Olan Yönetici Ve Öğretmenlerin Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
116. Eken, M. (2014). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kilis.
117. Aydoğan, Z.(2010). Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma (Mobbing) Ve Etkileri (Kâğıthane İlçesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

118. Erdoğan, Ö.(2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
119. Ayhan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 297-310.
120. Ulukuş, D. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları. Yüksek Lisans tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
121. Çalışkan, K. (2016). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması, Yüksek Lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
122. Kılınc, S. (2014). Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisi (Malatya İli Öğretmenleri üzerine bir uygulama), Yüksek Lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
123. Çetinkaya, FF. (2014). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon Kocatepe Üniversitesi Afyonkarahisar.
124. Gün, F. (2015). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
125. Yavuz, A., Bedük A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.

126. Kahrıman, U. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, Yüksek Lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
127. Çakıcı, D. (2017). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Çankırı ili örneği, Yüksek Lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Başkent Üniversitesi, Ankara.
128. Karademir, M. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği, Yüksek Lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
129. Deniz, K. (2020). Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki (Bitlis İli Örneği), Yüksek Lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt Üniversitesi, Siirt.
130. Şamdan, T. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okan Üniversitesi, İstanbul.
131. Şarkaya, SS. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Pamukkale İlçesi Örneği). Yüksek Lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
132. Çakır, B.Ö. (2020). Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının incelenmesi. Yüksek Lisans tezi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
133. Malkoç, N. (2018). Özel Spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi, Doktora tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.

134. Kalağan, G., Güzeller, OC. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-95.
135. Avanoğlu, A.E. (2017). Niğde ilindeki beden eğitim öğretmenlerinin mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin araştırılması. Yüksek Lisans tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
136. Gül, H. ve Ağıröz, A. (2015). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler.Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*,13(2), 27-47.
137. Aslan, Ş. ve Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41, 25-44.
138. Erdirençelebi, M., & Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(2).
139. Taştan, S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
140. Gün, G. (2016). Otel işletmelerinde mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: bitlis ilinde bir çalışma. *International Journal of Social Science*, 52, 201-219.
141. Karacaoğlu, F. (2014). Otel İşletmelerinde Görülen Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
142. Karasar N. Bilimsel Araştırma Teknikleri, 12. Baskı, Ankara, Nobel Yayınları, 2003: 43.

8. EKLER

EK-1. Anket Formu

Sayın Meslektaşım;

Sorulara cevap verirken, “olması gerekeni düşündüğünüzü değil” **olamı belirtmeniz** doğru sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Bilimsel bir çalışmaya veri toplamak için siz değerli katılımcının görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. İsim yazmayınız. Sizden elde edilecek bilgiler gizli tutulacak ve araştırma amacı dışında kullanılmayacaktır.

İlginize teşekkür ederim.

Beden Eğitimi Öğretmeni

Hüseyin Özsoy

1. Yaşınız

- 1) 22–30
2) 31–39
3) 40–48
4) 49 ve üzeri

2. Cinsiyet

- 1) Kadın
2) Erkek

3. Medeni Durumunuz

- 1) Evli
2) Bekâr

4. Mesleki Kıdeminiz

- 1) 0-9 Yıl
2) 10-19 Yıl
3) 20 ve üzeri Yıl

Olumsuz Davranışlar Ölçeği <i>Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre yuvarlak içine alarak değerlendiriniz.</i> <i>Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz.</i>		Hiç	Ara Sıra	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1.	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması.					
2.	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3.	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4.	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5.	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6.	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7.	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8.	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9.	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10.	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11.	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12.	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13.	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14.	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15.	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması					
16.	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17.	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18.	İşinizin aşırı denetlenmesi					
19.	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20.	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.					
21.	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					
22.	İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı? (tanıma göre değerlendiriniz: Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir: 1.() Evet 2.() Hayır					

Örgütsel Sinizm Ölçeği		Hiç Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Tamamen Katılmıyorum	
<i>Aşağıda özelliklerinizle ilgili olarak yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı lütfen belirtiniz.</i>		Hiç	Katılmıyorum	Kısmen	Katılmıyorum	Tamamen	Katılmıyorum
1.	Çalıştığım iş yerinde, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.						
2.	Çalıştığım iş yerinin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.						
3.	Çalıştığım iş yerinin, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.						
4.	Çalıştığım iş yerinin, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.						
5.	Çalıştığım iş yerinin, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.						
6.	Çalıştığım iş yerini düşündükçe sinirlenirim.						
7.	Çalıştığım iş yerini düşündükçe hiddetlenirim.						
8.	Çalıştığım iş yerini düşündükçe gerilim yaşıyorum.						
9.	Çalıştığım iş yerini düşündükçe içimi bir endişe kaplar.						
10.	Çalıştığım iş yeri dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.						
11.	Çalıştığım iş yerinde ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.						
12.	Başkalarıyla, çalıştığım iş yerindeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.						
13.	Başkalarıyla, çalıştığım iş yerindeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.						

EK-3. MEB Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.13330390
Konu : Araştırma izni

23.09.2020

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: a) 13.08.2020 tarihli ve 25397 sayılı yazımız.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2020/2 nolu Genelgesi.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Hüseyin ÖZSOY'un "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Algıladıkları Yıldırma Davranışları ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki" konulu tezi kapsamında merkez ilçelerdeki okullarda uygulanacak olan veri toplama araçları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek:
Uygulama Araçları (2 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Bilgi:
9.Merkez İlçe MEM

Adres: Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4 A Yenimahalle

Elektronik Ağ: ankara.meb.gov.tr
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için: Emine Konuk

Tel: 0 (312) 306 89 30
Faks: 0 () _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.gov.tr> adresinden 7564-a093-3da6-b7fb-28c6 kodu ile teyit edilebilir.

