

**MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ: MERSİN İLİ TEKSTİL
SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CENGİZ KÜÇÜKKAYA

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME BİLGİ YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
ARALIK-2019**

**MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ: MERSİN İLİ TEKSTİL
SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CENGİZ KÜÇÜKKAYA

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

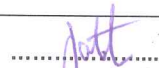
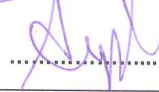
**İŞLETME BİLGİ YÖNETİMİ
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi UFUK ORHAN**

**MERSİN
ARALIK-2019**

ONAY

Cengiz KÜÇÜKKAYA tarafından Dr. Öğr. Üyesi Ufuk ORHAN danışmanlığında hazırlanan "Mobingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Mersin İli Tekstil Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama" başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Ufuk ORHAN	
Üye	Prof. Dr. Cemile ÇELİK	
Üye	Prof. Dr. Azmi YALÇIN	

Yukarıdaki Jüri kararı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 19.12.2019 tarih ve 2019/28 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Yusuf Gürhan TOPÇU
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü



Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

13 Aralık 2019 / 13 December 2019

İmza / Signature

Cengiz KÜÇÜKKAYA

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, emek yoğun tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin, mobbing algılarının örgütsel sinizm algı düzeylerine etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini Mersin ili tekstil sektörü çalışanlarından 214'ü kadın ve 225'i erkek olmak üzere toplam 439 işgören oluşturmaktadır. Araştırmada iki değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için t testi, ikiden fazla değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı içinde tek yönlü analiz (ANOVA), mobbing ölçeği ve alt boyutlarının, örgütsel sinizm ve alt boyutlarını yordama durumunu ortaya koymak amacıyla da çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada üç ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki, işgörenlerin kişisel bilgilerini elde edebilmek amacıyla hazırlanan *demografik ölçektir*. İkinci olarak, işgörenlerin mobbing algılarının belirlenmesi için Leymann (1990) tarafından geliştirilen beş alt boyut ve kırk beş ifadeden oluşan *mobbing ölçeği* kullanılmıştır. Son olarak, işgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını belirlemeye yönelik Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen *örgütsel sinizm ölçeği* kullanılmıştır. Çalışmamızın sonuçları arasında, mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Mobbingin alt boyutlarından; kişinin itibarına yönelik saldırılar, kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırıların, örgütsel sinizmi ve alt boyutlarını (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) etkilediği tespit edilmiştir. Mesleki durumu ve yaşam kalitesine saldırıların, örgütsel sinizm ve alt boyutlarını etkilemediği tespit edilmiştir. Sağlığına yönelik saldırıların, bilişsel sinizmi ve (genel) örgütsel sinizmi etkilemediği fakat duyuşsal ve davranışsal sinizmi boyutu etkilediği tespit edilmiştir. Mobbing ve örgütsel sinizm kavramlarının tanımlayıcı faktörlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılıklar aralarında pozitif ilişki bulunan mobbing ve örgütsel sinizm kavramlarının işletmelerin verimliliği açısından önemli olduklarını göstermektedir. Çalışmanın bulguları açısından yazına ve ilgili sektörlerle katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, Örgütsel sinizm, Tekstil sektörü.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ufuk ORHAN, İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effect of mobbing perceptions on organizational cynicism perception levels of workers working in the labor-intensive textile industry. A total of 439 employees, 214 of whom were women and 225 of whom were men, were employed in the textile sector of Mersin province. In the study, t test for the significance of the difference between two variable averages, one-way analysis (ANOVA) for the significance of the difference between two variable averages, mobbing scale and multiple regression analysis were used to determine the status of sub-dimensions, organizational cynicism and sub-dimensions. Three scales were used in the research. The first is the demographic scale, which is designed to obtain the personal information of employees. Second, the mobbing scale, consisting of five sub-dimensions and forty-five expressions developed by Leymann (1990), was used to determine the mobbing perceptions of workers. Finally, Dean et al. aimed at determining employees' perceptions of organizational cynicism. The organizational cynicism scale developed by (1998) was used. The results of our study showed a positive relationship between mobbing and organizational cynicism. From the lower dimensions of mobbing; attacks on one's reputation, attacks on self-expression and communication formation, and attacks on social relationships have been found to affect organizational cynicism and its lower dimensions (Cognitive, Affective, Behavioral). Attacks on occupational status and quality of life have been found not to affect organizational cynicism and its sub-dimensions. It has been found that attacks on health do not affect cognitive cynicism and (general) organizational cynicism, but affect affective and behavioral cynicism in size. Concepts of Mobbing and organizational cynicism have been found to differ by identifying factors. These differences show that the concepts of mobbing and organizational cynicism, which have a positive relationship between them, are important for the efficiency of businesses. It is hoped that the study will contribute to the summer and related sectors in terms of its findings.

Key words: Mobbing, Organizational cynicism, Textile industry

Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Ufuk ORHAN, Department of Business Information Management, Mersin University, Mersin.

TEŞEKKÜR

Çalışmamda bilgi, deneyim ve yardımını esirgemeyen, çok değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ufuk ORHAN'a, yüksek lisans eğitimi ve tez yazım aşamasında yardımlarını bilgilerini esirgemeyen hocalarıma, eğitim hayatım boyunca bana bilgi birikim ve tecrübelerini aktaran tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın araştırma ve geliştirme aşamasında gerek kaynak gerek anket gerekse bilgi konusunda yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen değerli dostlarım Uğur YILDIRIM, Türker KAYMAZ, Murat SORGU, Murat TURAN, Yusuf ONAÇ, Hâkim-Dilek-Havva ve Melike TÜRK BEN'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Eğitim hayatım boyunca ve bu tez aşamasında maddi-manevi desteklerini esirgemeyen, her daim yanımda olan Annem, Babam, Kardeşlerim, Eşim ile Canım Kızım Melek Ecrinim'e ve biricik Teyzem'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR VE SİMGELER	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
2. MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) VE TARİHÇESİ	4
2.1. Mobbingin Ortaya Çıkma Nedenleri	5
2.1.1. Mobbing Mağdurunun Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler	6
2.1.2. Mobbing Uygulayanın Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler	8
2.1.3. Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler	9
2.2. Mobbing Türleri	10
2.2.1. Eşdeğer Yatay Mobbing	11
2.2.2. Aşağıdan Yukarı Doğru Mobbing	11
2.2.3. Yukarıdan Aşağı Doğru Mobbing	12
2.3. Mobbing Aşamaları	12
2.3.1. Psikolojik Tacizin Özellikleri	13
2.3.2. Zorbalık	13
2.3.3. Denge	14
2.3.4. Stres	14
2.3.5. Saldırganlık	14
2.3.6. Çatışma	15
2.4. Mobbing Boyutları	15
2.4.1. Kişinin Kendini Göstermesine ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	16
2.4.2. Kişinin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırıları	16
2.4.3. Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	17
2.4.4. Kişinin Mesleki Durumuna ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	17
2.4.5. Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	17
2.5. Mobbingin Etkileri	18
2.5.1. Mobbingin Bireysel Açıdan Etkileri	18
2.5.2. Mobbingin Örgütsel Açıdan Etkileri	19
2.6. Mobbing Sonuçları	20
2.7. Çözüm Önerileri	22
2.8. Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemleri	23
2.8.1. Mobbinge Bireysel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri	24
2.8.2. Mobbinge Örgütsel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri	25
3. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI	26
3.1. Sinizm Kavramı ve Tarihi	26
3.2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tarihi	32
3.3. Örgütsel Sinizmin Kuramları	35
3.3.1. Beklenti Kuramı	35
3.3.2. Atfetme Kuramı	36
3.3.3. Tutum Kuramı	38
3.3.4. Duygusal Olaylar Kuramı	38
3.3.5. Sosyal Güdülenme Kuramı	39

3.3.6. Sosyal Mübadele Kuramı	39
3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	40
3.4.1. Örgütsel Sinizmin Bilişsel (İnanç) Boyutu	41
3.4.2. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal (Duygusal) Boyutu	42
3.4.3. Örgütsel Sinizmin Davranışsal (Davranış) Boyutu	43
3.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	45
3.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	45
3.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	47
3.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	47
3.7. Örgütsel Sinizm İle Başa Çıkma Yöntemleri	48
4. MOBBİNG - ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	49
4.1. Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi	49
4.2. Mobbingin Örgütsel Sinizm İlişkisi Açısından Yapılan Çalışmalar	50
4.2.1. Mobbing Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	52
4.2.2. Mobbing Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	54
4.2.3. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	55
4.2.4. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	57
5. YÖNTEM	59
5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	59
5.2. Araştırmanın Kısıtları	61
5.3. Veri Toplama Aracı	61
5.4. Evren ve Örneklem	63
5.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	64
6. BULGULAR VE YORUMLAR	65
6.1. Mobbing Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	73
6.2. Örgütsel Sinizm Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	87
7. TARTIŞMA VE SONUÇ	99
KAYNAKLAR	103
EKLER	114
ÖZGEÇMİŞ	118

TABLÖLER LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Mobbing Mağduru Kişi Tipleri ve Genel Özellikleri	7
Tablo 2.2. Mobbing Uygulayıcı Kişi Tipleri ve Genel Özellikleri	9
Tablo 2.3. Mobbingin Sonuçları	21
Tablo 2.4. Mobbing Eylemi İş Görenler Üzerindeki Etki Dereceleri	19
Tablo 2.5. Mobbingin Maliyetleri	21
Tablo 3.1. Çeşitli Sinizm Tanımları	27
Tablo 3.2. Örgütsel Sinizm İle İlgili Tanımlar	33
Tablo 3.3. Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	44
Tablo 4.1. Mobbing ve Örgütsel Sinizmin Örgütlere Yönelik Ortak Etkileri	50
Tablo 5.1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri	62
Tablo 5.2. Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testi	64
Tablo 6.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri	65
Tablo 6.2. Mobbing Puan Ortalamaları	66
Tablo 6.3. Örgütsel Sinizm Puan Ortalamaları	67
Tablo 6.4. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasında Korelasyon Analizi	68
Tablo 6.5. Mobbingin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi	71
Tablo 6.6. Mobbing Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	73
Tablo 6.7. Mobbing Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu	74
Tablo 6.8. Mobbing Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	75
Tablo 6.9. Mobbing Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu	75
Tablo 6.10. Mobbing Puanlarının Çalışılan Departmana Göre Farklılaşma Durumu	77
Tablo 6.11. Mobbing Puanlarının Tekstil Sektöründe Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	81
Tablo 6.12. Mobbing Puanlarının Bu İşletmede Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	84
Tablo 6.13. Mobbing Puanlarının Aylık Gelire Göre Farklılaşma Durumu	86
Tablo 6.14. Örgütsel Sinizm Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	87
Tablo 6.15. Örgütsel Sinizm Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu	87
Tablo 6.16. Örgütsel Sinizm Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	89
Tablo 6.17. Örgütsel Sinizm Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu	89
Tablo 6.18. Örgütsel Sinizm Puanlarının Çalışılan Departmana Göre Farklılaşma Durumu	90
Tablo 6.19. Örgütsel Sinizm Puanlarının Tekstil Sektöründe Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	93
Tablo 6.20. Örgütsel Sinizm Puanlarının Bu İşletmede Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	95
Tablo 6.21. Örgütsel Sinizm Puanlarının Aylık Gelire Göre Farklılaşma Durumu	96
Tablo 6.22. Hipotez Testi Sonuçları	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 3.1. Atfetme Süreci	37
Şekil 3.2. Düşünce Davranış Süreci	40
Şekil 5.1: Araştırma Modeli	59



KISALTMALAR VE SİMGELER

Kısaltma	Tanım
Akt.	: Aktaran
ANOVA	: Analysis of Variance (ANOVA)
β_j	: Regresyon katsayısı
Bkz.	: Bakınız
F	: Varyans analizine (ANOVA) ilişkin parametre
p	: Önemlilik testlerine ilişkin olasılık değeri
r	: Korelasyon katsayısı
R ²	: Belirlilik katsayısı
s.s.	: Standart sapma
t	: t testine ilişkin parametre
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
MESBAŞ	: Mersin Serbest Bölge Kurucu ve İşleticisi
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmelerde üretimin sağlanması ve kar amacının istenilen düzeyde elde edilebilmesi açısından emek faktörü önemini korumaktadır. Bazı işletmeler teknoloji yoğun olsada tekstil sektörü emek yoğun iş gücü ile varlığını sürdürmektedir. Sektörde verimlilik açısından ön planda olan emeğin kaynağı ise insandır. İnsan doğası gereği farklı yapı özelliklerine sahip olabilir. Çoğu zaman toplumda farklı kişilikler olarak gördüğümüz insanlar çalışma ortamlarında farklılıklarını korumaktadırlar. Kendilerini tamamıyla iş ortamında görmeyebilir veya algısal olarak tatminlerini farklı tutabilirler. İşveren her ne kadar emek gücüne değer verdiğini düşünsede, önemli olan işgörenin verdiği tepkilerdir. Çalışma ortamlarında bu tepkilerin olumsuz olması durumunda, mobbing ve örgütsel sinizm kavramları adı altında değerlendirilmektedir. Her iki kavram işgörenin çalışma psikolojisini doğrudan etkileyerek verimliliği ve çalışma ortamının mevcut durumunu gösterir.

Örgütsel konular, örgüte zarar veren eylem ve tutumlara neden olacak, örgütün gelişmesini zayıflatacak, başarılı ve yetenekli işgörenlerini kaybetmesine kadar ilerleyecek pek çok olumsuz sonuçlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Örgütler, mobbing ve örgütsel sinizmi yönetebilme stratejilerini geliştirerek, olumsuz sonuçlarını en düşük seviyeye indirilmesi için çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Bu konu emek yoğun işletme türü olan tekstil sektörünün etkinliği açısından da son derece önemlidir. Emek yoğun işgörenlerin, belirli bir bedel(fiyat) karşılığı zamanlarını ve becerilerini sunan, çalıştıkları kuruluşların beklentilerine sahip olan müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak, mobbing ve örgütsel sinizmin oluşmasını engellemek için büyük önem arz etmektedir (Ayduğan vd., 2012).

İşgören emeğinin ön planda olduğu tekstil sektörlerinde, işlerin özel emek ve çaba gerektirmesi, işgörenlerin performanslarını artırıcı motivasyona ihtiyaç duymaktadırlar. Emeğin zorlu bir süreç olması ve örgütsel nedenlerden kaynaklanan sorunların yaşanması, işgörenlerin işlerini zorlaştırmakta daha ötesi örgütlerine karşı olumsuz hareketler sergilemelerine sebep olmaktadır. Genel olarak, işletme politikaları ve uygulamalarında, işgörenler üzerindeki mobbing ve örgütsel sinizm tutumlarını belirleyip işletmelere zarar teşkil edecek politikaları en aza indirmek ve işgören verimliliğini artırmak için sağlıklı iş ortamı ve yüksek motivasyonla verimli çalışmalarını sağlamaları gerekmektedir.

Son dönemlerin en önemli sorunlarından olan mobbing (psikolojik taciz) ve örgütsel sinizm gibi eylemler kamu kurumlarında ve özel sektörlerde sıkça rastlanan olaylar haline gelmeye başlamıştır.

Örgütün işleminde etkili olan insan etkenine gerekli önem verilmez, çalışanların beklentileri karşılanmaz ise örgütün verimli olarak varlığını sürdürmesi mümkün olmayacaktır.

Bu durum örgütlerinden yeterli desteği göremeyen kişilerde “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Dean, vd., 1998) olarak bilinen örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına sebep olur. İşletmeler işgörenler üzerindeki mobbing ve örgütsel sinizm tutumlarını belirleyip işletmelere zarar teşkil edecek mobbing davranışlarını en aza indirmek ve işgörenlerin verimliliğini artırmak için öncelikle sağlıklı iş ortamı ve yüksek motivasyonla daha verimli çalışmalarını sağlamaları gerekmektedir.

Bu çerçevede tekstil sektöründe işgörenlerinin mobbing algısının örgütsel sinizme etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, yedi bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünü; araştırmanın amacı ve önemi oluşturmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde; mobbing kavramı, nedenleri, türleri, aşamaları, boyutları, etkileri, sonuçları, başa çıkma yöntemleri oluşmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde; sinizm, örgütsel sinizm, kuramları, boyutları, nedenleri, sonuçları, başa çıkma yöntemleri sunulmuştur. Çalışmanın dördüncü bölümünde; mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi ve konuyla ilgili yurtiçi ve yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalar üzerinde durulmuştur. Çalışmanın beşinci bölümünde; araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın kısıtları, veri toplama aracı, evren örneklem, verilerin istatistiksel analizi kısmına yer verilmiştir. Çalışmanın altıncı bölümünde; Araştırmada elde edilen bulgular yorumlanarak mobbing ve örgütsel sinizm puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde tekstil sektörü işgörenlerin genel bir değerlendirilmesi yapılarak ilgili literatüre, araştırmacı akademisyenlere ve sektöre konuyla ilgili olarak öneri geliştirilerek çalışma sonlandırılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, son yıllarda ülkemizde gittikçe artan bir öneme sahip olan mobbing kavramının örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki etkilerini ortaya koymak için yapılmıştır. Araştırma, literatüre nicel bulgular ile katkı sağlaması ve mağdurların en sık karşılaştıkları mobbing davranışlarını belirlemek, örgüt yönetimlerine mobbing ve örgütsel sinizm ile mücadelede geliştirecekleri strateji ve çözümlere öneriler ile destek sağlanması amaçlanmaktadır.

Genel olarak, tekstil sektörünün diğer sektörlerden farklı olarak; düşük ücret, düzensiz çalışma saatleri, aşırı iş yükü özellikleri nedeniyle bu sektörde yer alan işletmelerin mobbing ve örgütsel sinizm gibi örgütsel sorunlarının fazla olacağı düşünülmektedir. Bu amaçla mobbing ve örgütsel sinizm konularında literatür taranmış, daha sonra mobbingin örgütsel sinizme etkisinin ne yönde olduğunu anlamak amacı ile Mersin ili tekstil sektörü işgörenlerine anket çalışması yapılmıştır. Birden çok değişken arasındaki etkileşim varlığını belirlemek amacıyla

ilişkisel tarama modeli ve kolerasyon, t testi, varyans analizi ve çoklu regrasyon gibi istatistiksel yöntemler uygulanmıştır (Gün, 2016).

Araştırmanın konusu olan mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisinin, tekstil sektörü işgören bireylerinin kendi koşullarında ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmış, onları herhangi bir şekilde değiştirmek veya etkilemek için hiçbir çaba olmamıştır (Karasar, 2009: 77).

Bu araştırma Mersin ili tekstil sektörü işgörenlerin, algıladıkları mobbingin örgütsel sinizme etkisi araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorular cevaplandırılmaya çalışılmıştır.

1. Mobbingin örgütsel sinizm etkisi var mıdır?
2. Mobbing ve örgütsel sinizmin tanımlayıcı özellikleri
 - a) Cinsiyete
 - b) Yaşa
 - c) Medeni duruma
 - d) Eğitim durumuna
 - e) Çalışılan departmana
 - f) Tekstil sektöründe çalışma süresine
 - g) Bu işletmede çalışma süresine
 - h) Aylık gelirine göre farklılık göstermekte midir?
3. Mobbing alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında ilişkisi var mıdır?
 - a) Kişinin kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar
 - b) Kişinin sosyal ilişkilerine saldırılar
 - c) Kişinin mesleki durumu ve yaşam kalitesine saldırılar
 - d) Kişinin sağlığına yönelik doğrudan saldırılar
 - e) Kişinin itibarına yönelik saldırılar
 - f) Bilişsel sinizm
 - g) Duyuşsal sinizm
 - h) Davranışsal sinizm

2. MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) VE TARİHÇESİ

İşletme çalışanlarının kişisel veya örgütsel verimliliğini düşürerek ekonomik kayıplara yol açan mobbing kavramı, önemli sorunlardan birisidir. Kavramının kökenine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, ilk olarak İngilizce de kullanılan “mob” kelimesinden türediği görülmekte ve dilden dile farklı anlamlar kazanmakta, süreç içerisinde gelişerek mobbing tanımına dönüştüğü görülmektedir. “Mob” anlam olarak; kanun dışı şiddet uygulayan, düzensiz, kalabalık manasına gelmektedir. Belirli bir alana odaklanmak, saldırmak ve rahatsız etmek “mob” olarak tanımlanırken, çete(serseri) grubu şiddete yönelmiş kalabalık “mobbing” manasına gelmektedir. Latince Mobbing kavramı mobile vulgus sözcüğünden türemiş ve kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi manaları ihtiva etmektedir (Özyer ve Orhan, 2012; Yıldırım, 2007).

Mobbing kavramı, ilk olarak 1960 yılında bilim adamı Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan grubunun daha büyük veya yalnız olan hayvanı korkutmak için yapılan saldırıları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Heinemann(1972), okulda sınıf arkadaşlarının ders esnasında birbirlerine neler yapabilecekleri ile ilgilenmiş, grup içerisindeki çocukların genel olarak tek olan bir çocuğa yönelik yıkıcı ve zararlı olan davranışları tanımlama amacıyla bu kelimeyi kullanmıştır (Tetik, 2010: 81). Daha sonra Heinz Leymann tarafından 1980 yıllarının başında işyerinde, işgörenler üzerinde duygusal ve psikolojik taciz olarak ortaya atılmıştır.

Einarsen(1999)’a göre birey ya da bireylere karşı tekrarlanan, isteyerek yahut istem dışı yapılan, psikolojik açıdan etkileyen, küçük düşüren, işte alanındaki performansı engelleyen ya da olumsuz bir iş yeri ortamına neden olan davranışlara mobbing (psikolojik taciz) denir (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

Mobbing, güçlü olan (yönetici, işveren, bir kişi, bir grup) işgörene karşı uyguladıkları aşağılama, korkutma, baskı, psikolojik taciz gibi yapmış oldukları kasti davranışları işin yapılması çabalarını içermektedir. Bu alanda çalışmalara imza atan yazarlar bu davranış türlerini bütün halde yâda ayrı ayrı tekrar ettiğini ve hemen ardından mağdurun ruh ve psikolojik sağlığının bozulmasına neden olan istismarların meydana geldiğini ifade etmektedirler (Namie ve Namie, 2009; Yıldırım, 2007).

Mobbing kavramı geçmiş tarihte birçok farklı tanımla yapılmıştır. Diğer kavramlardan farklı olarak oluşturduğu birkaç nokta mevcuttur (Orhan, 2009: 11). Bunlar:

- Psikolojik tacizin mağdur tarafından olumsuz algılanması, düşmanca ve saldırgan hareketleri içermesidir.
- Davranışın bir defaya özgü olmayıp, belirli aralıklarla tekrarlanan ve belirli bir süredir devam eden davranışlar olmasıdır.

- Mobbing uygulayan ve mobbinge maruz kalan taraflar arasında belli bir güç dengesizliğinin olmasıdır, zira eşit güçler arasında gerçekleşen olgunun psikolojik taciz niteliği taşıması söz konusu değildir, çünkü mobbin mağduru olan zayıf tarafın kendini savunmada zorluk çekiyor olması gerekmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz hareketinin kurucusu olan Leymann, mobbing davranışını tanımlayarak kendilerine has beş ayrı grupta mobbing vakasını incelemiştir. Sergilenen bu davranışların tek tek incelendiğinde kabul görmediği ifade edilmektedir. Bu davranışlar ekseriyetle kabul edilebilir veya davranışı yapan kişinin kötü bir dönemde olduğu düşünülürse kabul edilebilir. Fakat bu tutum daimi ve değişik türlerde yapıldığı takdirde kasıtlı tacize dönüşmektedir. Böyle bir durumda, Leymann bu tipolojiyi geliştirmiştir. Onun mobbing (psikolojik taciz) tipolojisi, beş grup şeklinde ifade edilmiştir (Ergun Özler vd., 2008). Bunlar:

- Kişinin iletişim oluşumuna ve kendini göstermesine yönelik saldırılar
- Kişinin sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar
- Kişinin itibarlarına yönelik saldırılar
- Kişinin mesleki durumlarına ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar
- Kişinin sağlığına yönelik doğrudan saldırılar

2.1. Mobbingin Ortaya Çıkma Nedenleri

Mobbingin ortaya çıkmasına sebep olan birçok faktör bulunmaktadır. Bilhassa günümüzde yaşanan işsizlik artışı, sık sık görülen iktisadi problemler nedeniyle iş yerlerinin küçülmeye gitmeleri, yanlış personel tercihleri, dönemsel istihdam ve mevki kazanabilmek için yaşanan olumsuz rekabet gibi faktörler önemli ölçüde etkilemekte ve artırmaktadır. Fakat sadece bu sebeplerin mobbinge sebebiyet verdiğini söylemek doğru olmaz. Aynı zamanda mağdurun işgörenler tarafından sevilmesi, mobbing uygulayıcısından tercübeli olması, yaşanan olumsuzlara boyun eğmemesi, yanlış giden durumları üstlerine bildirmesinin ispiyonculuk şeklinde algılanması mobbingin oluşmasına neden olabilmektedir (Mizrahi, 2013: 445).

Mobbingin sık görüldüğü sektörlerden biri olan tekstil sektöründe; yoğun çalışma ve iş temposu, maaşların beklenenden düşük olması, kayırmacılığın fazla olması, mesleki gerekliliklerinin yerine getirilmemesi, çok genç yaşta ve tecrübesiz kişilerin işe alınmaları, zorunlu mesai uygulamaları mobbing tetikleyen ve ortaya çıkmasını sağlayan nedenler arasında gösterilmektedir.

Mobbing uygulayan kişinin çok mükemmel ve iyi görünen kişi olsa da aslında gerçek kimliğini gizleyen, mobbing mağduruna yönelttikleri küçümseyici davranışlarla yüceltiğini, güçlendiğini ve mevkiini koruduğunu düşünen tipler mobbingin ortaya çıkmasına neden oluşturmaktadır. Genellikle ilgi duymaya çalışan, övgüye ihtiyaç duyan, fazla şişmiş egosuyla kendi eksikliklerini başka kişilere mobbing uygulayarak gizlemeye çalışan kimselerdir (Zapf, 1999:70; Davenport vd., 2003:37).Yapılan araştırmalara göre bireysel ya da örgütsel nedenler de mobbinge sebebiyet vermektedir.

2.1.1. Mobbing Mağdurunun Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Mobbing günümüzde, cinsiyet veya altüst ilişkisi gözetmeksizin tüm bireylerde ve işyerlerinde ortaya çıkmaktadır. Mobbinge maruz kalan mağdurlar, insanlara güvenen, politik olmasını bilemeyen ve iyi niyetli kimselerdir. Bu tip insanlar, ırk, mezhep, cinsiyet gibi özelliklerini değiştiremezler. Tablo 2.1’de mobbing mağduru kişi tipleri ve genel özelliklerine yönelik ifadeler açıklanmıştır.

Tablo 2.1. Mobbing Mağduru Kişi Tipleri ve Genel Özellikleri

Mağdur Tipleri	Özellikleri
Dalgın	Etraflarında yaşanan sorunların farkına varmazlar. Unutkan, kafası(düşünce) sürekli başka şeylerde olur. Çevresinde yaşanacak yeni sorun ile ilgili değerlendirme ve yorumlama yapmaktan aciz kişilerdir.
Neşeli	Arkadaşlarını eğlendirmeyi severler, güldürürler. Sürekli neşeli kişilerdir. Bu özelliklerinden dolayı grubun kuklası/maskarası olma tehlikesiyle karşı karşıyalardır.
Gerçek/Samimi Dost	Kimseyle sorun yaşamaz herkes ile iyi geçinen kimselerdir. Etkinlikler düzenleyip herkesi bir araya toplamaya önem gösterir. Herkese içten/samimi duygularla yaklaşır, yardımsever ve alçakgönüllüdür. Bu denli sosyal/popüler olması başkalarında çekememeziğe neden olabilmektedir.
Günah Keçisi	Tüm aksilikler, sorunlar ve olumsuzlukların sorumlusu olarak gösterilen bu kişiler, eleştirilerin hedefi olurlar.
Bağımlı/Edilgen	Hassasiyeti yüksek kişilerdir. Herkese karşı olumludurlar. Kimseye hayır demezler.
Alıngan	Alıngan bir yapıya sahiptirler. Yaptıkları her işin beğenilmesini isterler. Aşırı hassas yapıya sahip ufak bir eleştiriyi dâhil kabullenemez. Bu kişiyle konuşurken çok dikkat etmek gerekir. Aksi halde anında alınıp bir köşeye çekilir.
Tutsak/Esir	Mağdur, sorunun farkına erken varmış olsa dâhil kendisini kurtaramaz, kendisini olaylar akışına bırakır. Aciz bir durumdadırlar.
Katı Kuralcı	Katı kurallara sahip olan kişilerdir. Otoriter tarzları olması sebebiyle işyerinde diğer kişiler ile yaşadığı sorunlar onu mobbinge hedef olan kişi konumuna getirir. Başkaları adeta kendisine ders vermek maksadıyla mobbing uygular.
Kendine Güven	Bu tip mağdurlar kendi özellikleri olan yetenek ve becerilerine çok inanırlar. Bu sebeple iş arkadaşının kendilerini kıskanmasına neden olurlar.
Acı Çeken	Bu tür kişiliğe sahip kişiler sürekli mutsuzluk ve memnuniyetsizlik içindedir. Bir süre sonra kimse onların tarafını tutmak ve onların yanlarında yer almak istemezler. Bu tip kişiler tam bir mobbing hedefi haline gelmektedir.
Dürüst İş Arkadaşı	Doğru ve dürüst kişilerdir. İş arkadaşları tarafından çok beğenilirler. Dürüstlükleri nedeniyle problemler ile uğraşmaları yanlış net şekilde söylemeleri bir takım kişilerin işine gelmeyebilir ve onları kendilerine mobbing hedefi olarak seçebilirler.
İşe Dönük	Karşılıklı ilişkilerde iletişim sorunu çekerler. Bu sorunu iş arkadaşları arasında farklı yorumlanıp üstünlük veya düşmanlık duyguları besleyen bir kişi olarak anlaşılmasına neden olur.
Hırslı	İşinde sürekli başarı grafiğini yükseltme arzusu içindedirler, amirleri tarafında fark edilmek adına işleri evlerine bile taşırlar. Bu şekilde çalışıyor olmaları iş arkadaşları tarafından kıskançlığa yol açar. Kariyer hedefleri olan iş arkadaşları tarafından mobbing hedefi haline gelebilirler.
Gerçek Mağdurlar	Yaşadığı çatışmayı yönetemeyip verdiği tepkiler sonucunda aleyhine çeviren ve tükenmeye varacak bir sonuca gelen kişilerdir.

Kaynak: (Poussard ve Çamuroğlu, 2009; Özkan, 2011)

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere pek çok farklı tipte mobbing mağduru tiplerinin olduğu görülmektedir. Fakat neredeyse hepsinin ortak noktaları yaşadıkları kaygı ve korkulardır. Çünkü mobbinge maruz kalan mobbing mağduru, mobbing uygulayanla karşılaşma korkusu ve mobbing uygulayanın ne zaman harekete geçeceğiyle ilgili belirsizlikler, sürekli panik ve endişe içerisinde. Bu duygular ile baş etmeye çalışan mobbing mağduru, başaramadıkça kendisini sorumlu tutarak zamanla kişilik değerini kaybetmektedir. Mobbing sürecinde mobbing mağdurunun yaşadıklarını ve yaşama ihtimallerini Walter (1993) şöyle sıralamaktadır (Tınaz vd., 2008: 44);

- Kişide hastalığın semptomları oluşur, rahatsızlanır, işe gelemmez ve işine son verilir,
- Kişi stres yaşar, fiziksel hastalık semptomlar ortaya çıkar,
- Ara ara şiddetli depresyon geçirir, intihar düşünür ve intihar eğiliminde dahi kalkışabilir,
- Geri bildirim rol olarak düşünür ve beni aralarında kabul etmiyorlar düşüncesine kapılır,
- Bir taraftan suçu olmadığını düşünürken, öte yandan her şeyi yanlış yaptığını düşünür
- Kendine özgüven olmaz,
- Genel anlamıyla bir kararsızlık ve karamsarlık halindedir
- Bir yandan sorumluluğu reddederken diğer yandan kendini sorumlu tutar

2.1.2. Mobbing Uygulayanın Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Freud’a göre, saldırganlık ve cinsellik olmak üzere insanoğlunun doğuştan sahip olduğu iki ana özellik söz konusudur. Fakat insanların bir arada yaşayabilmeleri için saldırganlık ve cinsellik gibi dürtülerin bastırılması veya bir başkası tarafından dizgillenmesi gerekmektedir. Psikolojik taciz uygulayıcıları, doğum ile gelen bu içgüdülerden kaynaklanan saldırganlığı etki olarak daha çok hissetmektedirler. Düşmanlık hisleri aşırı olan kişilerdirler. Benliklerine kolayca rakip bulabilirler. Sistematik bir şekilde gerilim politikası uygulamaları sebebiyle, rakiplerinin güçlenmesini arzu etmezler. Bundan dolayı, güçlü rakiplerini düşürmek ve yok etmek adına her şeyi yaparlar; fakat düşman sahibi olmadan da yapamazlar (Tutar, 2004).

Mobbing uygulayanlar genel olarak aşırı disiplinci, korkak, iktidar hırsı olan kişi tipleri, olarak tanımlanabilirler. Bununla beraber mobbing uygulayan kişi; şişirilmiş bencil, narsist, hırslı, o işletme adına vazgeçilmez bir durumda olduğunu düşünen, ayrıcalık sahibi olmayı arzulayan, özgüveni zayıf, başkaları üzerinde baskıya yol açarak, kendisini

bulunduğu yere karşı otoriter hissetmeye ihtiyaç duyan, düzensiz aile hayatına sahip, duygusal zekâdan uzaktır. Ruh sağlığı açısından sorunlu görülen bu kişiler aşağıda özetlenen davranış bozuklukları şekilleri ile ifade edilmeye çalışılmıştır (Tınaz, 2011). Mobbing uygulayıcı kişi tipleri ve genel özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2. Mobbing Uygulayıcı Kişi Tipleri ve Genel Özellikleri

Mobbing Uygulayıcı Tipleri	Özellikleri
Narsist/ Tipler	Mobbing uygulayıcıları arasında en tehlikeli tiplerdir. Kurban olarak seçtikleri kişilere acımasız-küstah ve ukalaca davranış sergilemektedirler. Başkaları tarafından eleştirilip, hafife alınır veya yenilgiye uğratılırsa; aşırı öfke ve öç alma hissi duymaktadırlar.
Hiddetli – Bağırın Tipler	Bu tipler sürekli rastlanan mobbing uygulayanlardır. Bağırıp korkutarak her şeyin kendi istedikleri şekilde olacağını düşünürler. Sebepsiz yere işgörenlere bağırır, küfür eder daha sonra ise hiçbir şey yokmuş gibi davranış sergilerler.
İki Yüzlü (Yılan) Tipler	Bu kişiler yaptıkları işin bilincindedirler ve daima karşılarındakileri sıkıntı ve strese sokarlar. Başkalarının başarılarını ve üstünlüğünü kabullenemezler. Kişilerin arkasından kuyularını kazarken bile iyi insan rolü oynar ve sevecen arkadaş canlısı görünmek için sürekli gülümser. Kendisini sürekli överken mağdurlarına karşı esnek davranmazlar.
Megaloman Tipler	Kendilerini büyük görme ihtiyaçları ve sürekli numara yapmaları en önemli özelliklerinden birisidir. Kendilerine karşı olan güvensizlikleri yüzünden bir başkasına karşı olan kıskançlık, nefret ve saldırganlık gibi tavırlar yansıtmaktadır. Diğer kişilerin kariyerlerini engellemek için yeni kurallar uydurarak bunlara uyma mecburiyetinde bırakır.
Eleştirici Tipler	Her konuda memnuniyetsizlik yaşayan şikâyet eden bu tipler, iş yerlerinde sorunlu ve gergin bir örgüt iklimi yaşatmaya sebep olurlar.
Fesat Tipler	Sürekli yeni kötülükler arayışında olup, iftiralarla diğer çalışanları yaralamaya çalışırlar.
Pusuda Bekleyen Tipler	Çoğunlukla seyirci konumunda olan bu türler, mobbing mağduruna yönelik mobbing davranışında müdahaleci bir girişimde bulunmadan sessiz bir izleyici kitlesi olarak ortak olurlar.
Hırslı Tipler	Mobbing uygulayıcısının hedef pozisyonu, yeteneklerinin ve yeteneklerinin çok üstünde olsa bile, yükselme konusunda her türlü riske girer. Yasadışı araçları kullanmaktan bile asla kaçınmaz. Acımasızca her şeyi kendi çıkarlarına göre eziyor.

Kaynak: (Tetik, 2010; Özkan, 2011; Tınaz, 2011)

2.1.3. Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Kurum çalışanlarına verilen değer, uygulanan kurallar ve daha etkin bir çalışma ortamı yaratmaya hazırlanan projeler mobbing oluşumunda önemli bir faktördür. Kurum tarafından

kabul edilen sert kural ve prosedürler, kötü çalışma koşulları, sert bir organizasyon kültürü oluşturabilir (Altuntaş, 2010).

Küçük çaplı ve kar marjı gütmeyen örgütlerin mobbing nedenleri; büyük oranlarda alanında profesyonel olmayan bireyler tarafından yönetilmesi ile sürekli olarak parasal yönde baskı yaşanmasının ve işgörenlerin eğitim masraflarının karşılanamaması şeklinde sıralayabilmektedir (Yapıcı, 2008: 65).

İşletmenin çalışma ortamı, yönetim tipi, stresli çalışma ortamı, örgüt kültürü ve iklimi, çatışmalara ve psikolojik tacize neden olan işletme etkeni olarak belirtilebilir. Bu etkenlerin bir kısmı aşağıda ifade edildiği gibidir (Harvey, 2006):

- **İşin organize edilmesindeki eksiklikler;** yöneticinin, ihtiyaç halinde çalışanın eksikliği, söz konusu işin zamanında bitirilmemesi
- **Lider davranışları;** Profesyonel yöneticinin olmaması, psikolojik taciz tavrılarının belirlenmesinde ve engellenmesinde yöneticilerin eksik kalması
- **Mağdur kişinin sosyal statüsü;** yönetici kişilerin astlarında çalışanlara karşı gücü suiistimal ederek kötüye kullanması
- **İşletmede ahlaki ölçülerin zayıflamış olması;** Örgüt iklim ve kültürünün zamanla benimsenmesi, olumsuz davranışların zamanla kabullenilmesi, işletmenin denetim mekanizmasının olmaması, psikolojik tacize başvuran işletme yöneticilerinin hızla artabileceği, tasnif edilmeyecek davranışların normal davranışlarmış gibi görülebileceği ifade edilmiştir.

2.2. Mobbing Türleri

Mobbing eylemi yönetici tarafından sadece bir çalışana yönelik yapıldığı düşünülürse dahi bu eylemler birkaç farklı şekilde görülebilmektedir (Tepeci ve Çalışkan, 2008: 139). Mobbing eylemleri, üç şekilde gerçekleşmektedir (Çobanoğlu, 2005: 25; Tınaz, 2011: 124).

- **Eşdeğerler arasında yatay (horizontal) mobbing;** birbirleri ile işlevsel ilişki içinde olan aynı seviyeye sahip işgörenlerin birbirlerine karşı uyguladıkları eylemlerdir. Genel olarak birkaç kişi toplanıp bir araya gelerek bir kişiye karşı mobbing uygulamaktadır.
- **Yukarıdan aşağıya doğru (downward) mobbing;** kendilerinden alt kademelerde işgörelere, üst amirleri tarafından uyguladığı eylemlerdir. Bu mobbing çeşidinde; yönetici, departman yetkilisi, üst görevde çalışan veya daha ileri yaştaki iş arkadaşı olabilir.

- **Aşağıdan yukarıya doğru (upword) mobbing;** işgörenlerin üstlerine yönelik uyguladıkları mobbing eylemleridir.

2.2.1. Eşdeğer Yatay Mobbing

Örgütlerde, aynı pozisyonda işgörenler arasında yaşanan mobbinge, “yatay psikolojik taciz” denilmektedir. Yatay psikolojik taciz, birbirleri arasında fonksiyonel olarak ilişkilerden kaynaklanan durumlarda aynı statüye sahip kişiler arasında meydana gelen taciz türüdür. Mobbing uygulayan ve mobbinge maruz kalan taraf, görev ve imkân olarak aynı ya da benzer durumlara sahip, aynı pozisyonda bulunan iki çalışma arkadaşı olabilmektedir. Psikolojik taciz farklı durumlarda eşit derecelerde çalışan personeller arasında var olan mücadelenin bir yolu olarak da kullanılabilir. Personel arasında gerçekleşen çekişmenin nedeni yetkililik ya da sorumlulukların çatışmasından kaynaklanabileceği ya da nispeten çalışkan personele caza verme isteği de olabilmektedir. Sert bir bürokratik anlayışı benimseyen işletmelerde organizasyon kültürü daha tecrübeli personellerin çalışma arkadaşları nezdinde mobbinge konu olacak yaklaşımlar ortaya koymasına ortam oluşturabilmektedir (Tutar, 2004).

Rekabet, kıskançlık, zevklerin farklılığı, çekememezlik, politik sebepler, hoşlanmama, bir başka bölge ya da ülkeden gelmiş olma yatay mobbingin sebepleri içerisinde sayılması mümkündür (Tınaz, 2011:141).

2.2.2. Aşağıdan Yukarı Doğru Mobbing

Psikolojik taciz durumunda, işgörenler kendi aralarında birlik olarak idarecilerine mobbing uygulamaktadırlar. Böylesi tip mobbing durumunda yetkili idarecinin otoritesi alt işgörenlerce tartışılmaya başlanması durumunda söz konusu olmaktadır. Böyle bir mobbing durumunda saldırganlar genel olarak birden fazladır. Alt personelin idareciyi kabullenmeme durumu önceki idareciye karşı hissedilen özlem, çekememezlik gibi nedenler buna örnek olarak gösterilebilir (Atman, 2012).

Tacizciler, mağdur kişiyi örgütün idare makamı nezdinde kötü duruma düşürmek amacıyla başlarındaki yetkililerin verdiği görevlere aldırış etmezler, bilinçli bir şekilde yanlışlıklara sebep olurlar, yetkili amirleri hakkında asılsız söylemler ortaya atarlar. Görevin yerine getirilmesi için ihtiyaç duyulan ve kendilerince bilinen gerekli olan bilgiyi yetkililerine aktarmazlar. Yönergelerin gelmesi ve bu konuda alınan bilginin aktarılmasının zaruri olması durumlarında hiyerarşiye uymayarak, yetkililerinin organizasyon içerisinde pasifize ettirildiğini hissettirmek amacıyla kendisini aşarak bir üst makama giderler (Tınaz, 2011).

İdareci makamın bu nevi durumlar karşısında birtakım tedbirler alarak, personelin kendilerini güven altında bulunduğunu düşünmesi, organizasyonun psikolojik olarak sağlığı

açısından birtakım önlemler alınması, organizasyonun motivasyonunun sağlanmasında ciddi bir etki doğuracaktır (Tutar, 2004).

2.2.3. Yukarıdan Aşağı Doğru Mobbing

Yukarıdan aşağıya mobbingin sebebi kıskançlıktan psikolojik sorunlara kadar pek çok davranışla değişebilir. Yöneticiler, işgörenlerin yaşamlarını zorlaştırmaya, verimliliklerini düşürmeye, onlara duydukları güveni sarsmaya çalışır. Statüsünü kaybetmekten korkan yönetici, mobbing davranışına yönelebilir veya rahatsız edici durumdan kurtulmak için bu davranışlarla ilgili sorumluluğu astlarına yüklemesi pekâlâ mümkündür (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 11).

Yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbingin başlıca sebepleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Kaymakçı, 2008: 105; Ak. Ayduğan, 2012);

- Amirinden daha fazla süre çalışan, başarılı ve yaratıcı bir astın var oluşu,
- Astları sürekli disipline zorlama isteği,
- Mobbing mağduru kişinin mobbing uygulayana karşı sevimsiz ve itici gelmesi,
- Gelişime açık yetenekli kendisinden genç bir kişinin varlığı
- Kendisinden yaşça büyük ve tecrübeli olan kişiyi tehdit unsuru olarak algılaması
- Astın politik görüş, düşünce ve tercihinin, amirinkinden farklılık arz etmesi,
- İnancın, amirin inancından farklı olması
- Astların sebep olduğu sorunlara karşı intikam almasıdır.

2.3. Mobbing Aşamaları

Mobbing süreci birtakım aşamalar yolu ile oluşmakta ve her geçen gün daha fazla ağırlaşmaktadır. Örgütlerin önlem almaması halinde mağdur olan kişiyi içinden çıkılması zor bir duruma itmektedir.

Etik dışı ve düşmanca davranışları içeren mobbing davranışları sıklık ve süre bakımından mobbing mağduru olan kişide zihinsel ve sosyal tükenmişliğe sebep olmakta ve bireyi etkisiz, çaresiz bir duruma getirmektedir. Mobbing sürecine ilişkin söz konusu aşama içerikleri ile birlikte aşağıda sunulmuştur (Çobanoğlu, 2005: 28).

2.3.1. Psikolojik Tacizin Özellikleri

Sözle yahut sözsüz yapılan davranışlardan başlayıp fiziksel şiddete kadar devam eden psikolojik tacizi anlayabilmek için bir takım özellikleri doğru şekilde araştırmak ve ortaya çıkartmak gerekir. Bireyler açısından yanlış bir anlam ifade eden her türlü davranış algısını, her durumda ve zaman içerisinde psikolojik taciz genelinde ele alma metodu doğru olmayan verilere ulaşmamıza sebep olabilir.

İnsanların aile içerisinde yaşamış olduğu sorunlar, toplumsal hayatındaki değişiklikler, uykusuz geçen günler ve iş yerindeki davranışlarımızı belirleyen birçok örgüt dışı mobbing sebebi olduğunu ifade eden Gökçe(2006) mobbingin özelliklerinin “zorbalık, denge, stres, saldırganlık ve çatışma” olmak üzere beş grupta incelenebileceğini ifade etmiştir. Bireylerin hangi davranışları psikolojik taciz olarak algıladığı konusunun toplumdan topluma ve kültürden kültüre fark gösterdiği göz önüne alınırsa “taciz algısı” da bunlara dâhil edilebilir (Gökçe, 2006).

2.3.2. Zorbalık

Kavram İsveçli araştırmacı bilim adamı olan P. Paul Heinemann’ın bir çocuk topluluğunun genellikle yalnız başına olan ve güçsüz bir çocuğu hedef alan zarar verici filleri üzerindeki araştırmalarında kullanılmıştır. Diğer bir araştırmacı bilim adamı Dan Olweus’un okula giden çocuklar üzerindeki çalışmalarında güçsüz olan tarafın daha güçlü taraftan devamlı şekilde aşağılanma, huzursuz edilmesi, fiziki olarak şiddete maruz kalması, küçük düşürülme, durumlarına maruz kalınmasını belirtmek adına kullanılmıştır. Zorbalık durumunda; fiziki saldırı ve tehdit öne plana çıkarken, psikolojik olarak yıldırmada ise bununla daha nadir karşılaşmakta ve zorbalık konusunda bir güç anlamında dengesizlik durumu söz konusu olmaktadır. Bu tür bir güç dengesizliği ciddi bir biçimde şiddetli fiziki zararlara neden olabilmektedir. Zorbalık esnasında kullanılan kaba ifadeler kişiyi psikolojik açıdan da tahrip etmektedir (Çelenk, 2015).

Leymann(1996) mobbing (psikolojik taciz) ve zorbalık sözcüklerinin ifade edilme alanlarını birbirinden ayırmıştır. Zorbalık daha çok okullardaki yapılmış ya da yapılmakta olan fiziksel saldırı davranışları olarak ifade edilirken buna karşı olarak da işyerinde yetişkinler arasında yaşanan veya yaşanmakta olan kötü davranış biçimlerini ise mobbing olarak ifade etmektedir (Leymann, 1996).

2.3.3. Denge

Mobbing (psikolojik taciz) davranışlarını açıklarken önem verilmesi gereken önemli bir konuda dengedir, yani iki taraf arasındaki güç farklılığıdır. Örgütsel açıdan eşit güce sahip kişiler arasında yaşanan anlaşmazlıkları veya çatışmaları mobbing sayılmaz (Solmuş, 2005).

Yıldırım ve Yiğit(2004)'e göre mobbing savunucularının kuvvetlerinin bilgileri, karizmaları, nede becerilerinin olmadığını ifade etmektedirler; güçlerinin var olan tek kaynağının üstlerine gösterdiği veyahut göstermekte olduğu sahtekârca ve abartılı bir şekilde gösterdiği saygıdır. Crawford(1997)'da saldırgan psikolojik tacizin uygulamakta olduğu yerdeki güç tarafından kendini koruyor olabileceğini düşünmekte ve bunun kişiler arasında var olan güç dengesizliğini ifade etmektedir.

2.3.4. Stres

Stres, kendiliğinden oluşan bir reaksiyon değildir. Stresin meydana gelebilmesi için, bireyin hazır bulunduğu veya yaşadığı ortamda meydana gelen olayların bireyi etkilemesi gerekmektedir. Bireyler üzerinde etkili olan ve bireylerin göstermiş olduğu verimlilik, davranış ve bireyler arası ilişkileri etkileyen olayı stres olarak tanımlamaktadır (Aydın ve Özkul, 2007).

Stresin devam ettiği durumlarda her zaman mobbinge (psikolojik tacize) sebep olduğunu söylemek doğru olmayabilir. İş ortamında çalışan bireylerin kızgınlığının en son seviyeye ulaştığı ve sonrasında öfkenin, kötü davranışlara dönüştüğü ve tartışmaların yaşanmaya başladığı zamanlar olabilir. İnsanın doğası gereği sürekli kıskançlık ve tartışma yaşanabilir, fakat böyle durumlarda davranış biçimlerinin mobbinge (psikolojik tacize) sebep olacağı söylenemez (Laçiner, 2007).

Kurum içerisinde çalışma ortamı, kişilerin yaşamında önemli yer tutmaktadır. Çalışan bireyler, yaşamlarının büyük bir kısmını örgütle ilgili çalışmalarını planlayarak geçirmektedirler. Bireylerin, yaşanmış ya da yaşanacak olan iş stresi özel yaşamlarındaki zorluk ve sorunlarla birleştiğinde bireysel ve örgütsel anlamda önemli sorunlara sebep olmaktadır (Cemaloğlu, 2007).

2.3.5. Saldırganlık

Bilimsel çalışmalarda, özellikle psikoloji ve sosyal psikolojide, mobbing yerine kullanılan terim genellikle “saldırganlık”tır. Mobbingin tanımı, genelde davranışı açıklamak için kullanılmasına karşı, saldırganlık (aggression) tanımı ruh halini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, “taciz”, bir eylem, bir davranış ve sergilenen bir tavır olmasına karşılık, “saldırganlık” bir duygunun, ruh halinin ifadesidir (Vatandaş, 2003). Gümüş(2006) göre saldırganlığın altında

içsel bir duygu veya dürtüyle harekete geçen kısa süreli bir kızgınlık olabileceğinin yanında “diğerini negatif değerlendiren, daha uzun süreli düşmanlık” da bulunabilmektedir. Kılınc (1996) ise saldırganlığın, kişinin kendisine doğru bir tehlikeden uzak durmaya çalışan bir kişiye yönelen “tasarlanmış” bir zarar verme eylemi olduğunu ifade etmektedir. Kısaca saldırganlık fiziksel davranışa dönüşebilmekle birlikte “zarar verme niyetini” anlatmaktadır.

Mobbing (psikolojik taciz) eylemlerinin ispat edilmesindeki güçlüğü kaynağı tam da bu noktadadır. Bu durum psikolojik taciz sürecinde mağdurun çıkmazlarından birisi olur iken, saldırganın davranışlarını devam ettirmesinde önemli nedenlerden birisidir.

2.3.6. Çatışma

Çatışma bireylerin her anında yaşandığı gibi, kurumlarda da olduğu inkâr edilemeyecek bir durumdur. Kurumlarda işgören bireylerin her biri farklı yerlerde ve değişik kültürlerde yetişmiş ve eğitilmiş; farklı karakter ve kişilik yapısına sahip; görüşleri, düşünceleri, inançları, gayeleri ve kişisel çıkarları farklı olan bireylerdir (Peker ve Aytürk, 2002).

İşletme hayatı ve sosyal hayatın bir parçası olarak kabul edilen çatışma olgusu, hem kişilerarası hemde toplulukların kendi içlerinde yahut birbirlerine karşı olan ilişkilerinde; amaç, duygu, düşünce gibi bir takım inançların ve uyumsuzlukların yaşandığı neredeyse tüm durumlarda karşılaşılan bir ifadedir. Çatışma kavramının farklı anlamlara gelse de zaman içerisinde ortak bir tanımın yapılmasına yönelik çabalar hız kazanmıştır. Önce çatışmanın söz konusu olup olmadığı ve bunun kişilerce algılanmasına bağlıdır (Kırel, 1997).

Çatışma olabilmesi için kişinin çatışmanın farkında olması, bunu hissetmesi gerekmektedir. Eğer kişi çatışmanın farkında değilse, aslında ortada bir çatışma olmadığı kabul edilmektedir. Psiko-şiddet kavramı içeriği bakımından çatışma kavramıyla kimi zaman karıştırılabilmektedir. Fakat çatışmada, psiko-şiddette söz konusu olan davranışlardaki daimilik söz konusu değildir. Psiko-şiddetin çatışmanın ileri bir boyutu olduğu söylenebilmektedir (Taş vd., 2011).

2.4. Mobbing Boyutları

Mobbing, saldırganlığı ihtiva eden oldukça karmaşık bir davranış biçimi olduğundan dolayı farklı açılardan da ifade etmek incelemek gerekmektedir. Mobbing davranışlarında değişmeyen etken ise mağdur olarak seçilen kişinin; kendini gösterme, iletişim, sosyal ilişkiler, itibar/saygınlık, kendini gösterme, özgüven, meslek ve sağlığını kaybetmektedir (Akgeyik, 2009: 127).

2.4.1. Kişinin Kendini Göstermesine ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları

Mobbingin en kötü bezdirici yöntemlerinden birisi olan sessiz iletişim eylemleriyle mağdur; uzaklaştırma, aşağılama mesajları, jest ve mimikler kullanılarak, kasıtlı olarak yerine getirilmeyen sözlerin verilmesi, yanlış bilgi verilmesi, davranış engelleyici iletişim ile sindirilmesi istenir. Tek gerçek, amaçlanan mağdurdan/kurbandan uzaklaşmaktır. Leymann iletişim ve kendini gösterme oluşumunu engelleme boyutu kapsamında yer alan ifadeleri şu şekilde sıralamaktadır (Leymann, 2012);

- Üstü tarafından astın kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması,
- Mağdurun fikirlerinin önemsenmeyip konuşmasının engellenmesi,
- Çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin sınırlandırılması,
- Çalışma arkadaşlarının önünde yüksek sesle azarlanması,
- Yaptığı bütün işlerin daima eleştirilmesi,
- Özel hayatının daima eleştirilmesi,
- Telefonla ve mesaj ile rahatsız edilmesi,
- Yazılı veya sözlü tehdit edilmesi,
- İmlar yoluyla mağdurla iletişimin reddedilmesidir.

2.4.2. Kişinin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırıları

İş yerinde bireylerin karşılaştıkları sorunları konuşabilmesi, sorunlarına destek alması, güveneceği birilerinin desteğini hissedeceği varlığının bilinmesi sosyal destek olarak nitelendirilir. Mobbing mağdurunun sosyal ilişkileri engellendiğinde maruz kaldığı davranışları, Leymann tarafından şu şekilde ifade edilmekte; mağdurla konuşulmaz, işgörenlerle iletişim kurmaması istenir, çevreden yalnız bırakılarak, farklı bir çalışma alanı/ofis tahsis edilir. Başka işgörenlerin mağdurla konuşması yasaklanır, mağdur göz ardı edilerek yokmuş gibi davranılır ve mağdura saygı gösterilmez (Davenport, 2003; Leymann, 2012).

Hedef haline gelen kişiyi ortamdaki dışlama ve yalnızlaştırmanın amaçlandığı toplumsal ilişkileri engellemek boyutunda, kişinin iletişimini harap ederek, sosyal iletişimini parçalayıp onu sosyalleşme, sevgi ve saygı görme arzusundan yoksun bırakarak yalnızlığa terketmek amaçlanmaktadır (Arslan, 2008).

2.4.3. Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları

Mobbing uygulayan kişi, hedef olarak belirlediği kişinin toplumsal imajına zarar vermeyi amaçlar. Asılsız söylentiler, iftiralar, kişisel yaşamla ilgili eleştiriler, fiziki görünüşle ilgili alaycı tavırlar sergiler ve hatta etnik kökene ilişkin mobbing eylemleriyle mağdurun toplumsal ortamdaki itibarına zarar verilmek istenir (Akgeyik vd., 2009).

Mobbing mağdurunun itibarına yönelik iş arkadaşlarından kaynaklanan yatay mobbing olaylarında; arkasından sürekli kötü konuşulur, hakkında gereksiz söylentiler çıkar, akıl hastasıymış gibi davranılır. Dikey mobbing mağduru ise; mesleki eksiklikleri ile alay edilir, kararları daima sorgulanır, kişisel hayatı ile ilgili imalarda bulunulur, özgüvenini olumsuz etkileyen iş yapmaya zorlanır, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı küçük düşürülmeye çalışılır (Aktaş, 2018).

2.4.4. Kişinin Mesleki Durumuna ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları

Mobbing mağdurunun mesleki durumu ya da yaşam kariyerine karşı doğrudan veya dolaylı olarak kötü yönden etkilemek olduğu bu boyutta sık karşılaşılan yöntem çok fazla iş yükü ile mağduru strese maruz bırakmaktır (Arslan, 2008: 25).

Mağdura ciddi görevler verilmez, görevi azaltılır veya iş yükü çok fazla artırılır, işi sürekli değiştirilir, verilen görevler geri alınır, sürünmesi amacıyla alakasız işler verilir, itibarını düşürecek şekilde nitelik yetenek ve kabiliyetlerinin altında, bireyin özgüvenini etkileyecek görevler verilir. Öncelikle mağdura mali yönden yük getirecek zarar verilir bu zararların karşılanmaması durumunda mağdurun evine yâda iş yerine zarar verilir (Leymann, 2012).

2.4.5. Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

Mobbinge uzun süre mağdur kalan bireyin sağlığına doğrudan saldırıların gerçekleşebildiği, aynı zamanda ruhsal, duygusal ve psikolojik yönden yıpranan mobbing mağdurunda psikosomatik şikâyetlerin oluşmasıyla maddi kayıpların dışında aynı zamanda biyolojik ve fizyolojik kayıplara yol açtığı görülebilmektedir. Sağlığı iyice bozulan mobbing mağduru, ya istifa eder, ya da çalışamaz hale gelir. Kurum içinde problem kaynağına dönüşmüş olduğundan ya işine son verilip çıkarılır ya da zorunlu emekliye sevk edilir. İntihar cinayet gibi bir takım istisnai sorunda ortaya çıkabilir (Akgeyik ve diğ.).

Mobbing mağduruna sağlık açısından uygulanan bir takım eylemler şu şekilde sıralanabilir; sağlığına zararlı ve ağır işler yapmaya zorlanılır. Fiziksel şiddet ile zarar verilir. Sözlü tehdit edilir ve cinsel taciz uygulanır. Uygulanan mobbing bireylerde farklı sebeplerden

dolayı yaşanan aynı mobbing karşısında farklı farklı etkilenme yaşadıklarının dikkatini çeker (Ocak, 2008: 24-25).

2.5. Mobbingin Etkileri

Mobbing hızlı gelişen bir süreç değildir. Uzun bir süre içerisinde tekrarlanarak yavaş yavaş gelişmekte, biçim ve sonuçları ile ilerledikçe ağırlaşmaktadır. Etkilerinin net olarak ortaya konulduğunda işgörenlere, örgütlere ve topluma zarar vermektedir. İşgörenler arasındaki çalışma barışının sağlanmasında işgörenlere ve örgütlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Mobbinden korunabilmek adına örgütlere ve işgörenlere olan etkileri spesifik olarak açıkça ortaya konulmalıdır. Mobbing etkileri bireysel ve örgütsel olarak görülebilmektedir.

2.5.1. Mobbingin Bireysel Açından Etkileri

Mobbinge en fazla maruz kalıp zarar görenler bireylerdir. Fiziksel, duygusal, zihinsel sağlığını olumsuz etkilemekle kalmayarak, mağdurun iş yaşantısı dışındaki sosyal yaşantısı ve kurmuş olduğu ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistemli şekilde tekrarlanan mobbingin etkisi, kişi üzerinde birikmiş olan zararlar yavaş yavaş ortaya çıkmaktadır. Sosyal ve ekonomik yönden araştırılan zararlar kişilerde telafisi mümkün olmayacak kayıplara sebep olmaktadır. Önce mağdurun ruhsal, ardından fiziksel sağlığını tekrar kazanılmasına yönelik tedavi amacıyla hastahane, doktor ve ilaçlara ödenen ücretler ya da zorla işten çıkarılması halinde ekonomik açıdan kazancını kaybetmesi söz konusu olacaktır (Tınaz, 2011: 157-158; Kaymakçı, 2008: 123).

Mobbingin, bireyler üzerinde engellenememesi durumlarında mağdurların sağlık açısından, özel hayatında birçok sorun yaşamasına neden olmakta, hatta işgörenin hayatına son vermesine kadar ilerleyebilmektedir. Bu sebeple mobbingin engellenemediği şartlarda mobbing mağdurunun tedavi-klinik desteği alması gerekmektedir. Sürekli aşağılanmış, dışlanmış, beceriksiz/önemsiz olduğu hissettirilmiş bireyler, aşırı derecede mobbinge maruz kalarak tranva geçirip stres bozukluğu yaşanmaktadır. Mağdur için en ağır sonuçlardan birisi de güven ve saygısını kaybetmesidir (Tınaz,2011:172). Davenport vd. bu durumu, savaştan dönmüş askerlerin, işkence görmüş ya da tecavüze uğramış mağdurların veya büyük felaketler atlatan insanların daha sonra yaşadıkları psikolojisine benzetmektedir (Karyağdı, 2007: 55).

Bireylerin mobbinge maruz kalıp göstermiş olduğu tepkiler cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Genel olarak kadınlar; ağlayarak ve yazarak, erkekler ise; öfke/şiddet hissederek, bağırıp/çağırarak ve bazen saldırganlık eğilimi şeklinde tepkilerini ortaya koymaktadırlar. Cinsiyet ve depresyon ilişkisi araştırıldığında ise; kadınlar erkeklere oranlar depresyona daha çok eğilimli oldukları sonuçlanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 105).

Mobbinge maruz kalan bireyler arasında sıklıkla karşılaşılan etkiler; kendini yalnız ve çaresiz hissetmeleri, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, bedensel hastalıklar, bunalım, baskı/kaygı, öfkelenme ve umutsuzluk hisleri olarak sıralayabiliriz (Özkan, 2011: 65). Einarsen ve Mikkelsen (2003) mobbingin mağdurda yarattığı etkileri; **1-Fiziksel belirtiler** (kronik yorgunluk) **2-Depresif emareler** (uykusuzluk/isteksizlik) **3-Çeşitli psikolojik sorunlar** (düşmanı duygular, sinirlilik) üç başlık altında ele almıştır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009).

Almanya'da yapılan araştırmaya göre, mobbing mağdurlarının %98,7 çalışma tecrübelerinden dolayı etkilendikleri belirlenmiştir. Mobbing mağdurları üzerindeki etkileri şunlardır (Aşkın ve Aşkın, 2018);

- %43,9 hasta
- %30,8 örgütte görev yerleri değiştirilmiş
- %22,5 işi bırakmış
- %14,8 işine son verildi.

Aşağıdaki tablo 2.3'te mobbing işgörenler üzerindeki etki derecelerini özetlemektedir (Çalış, 2012).

Tablo 2.3. Mobbing Eylemi İşgörenler Üzerindeki Etki Dereceleri

1. Derece	2.Derece	3. Derece
• Ağlama • Uyku sorunları • Kırılgan • Konsantrasyon bozukluk	• Yüksek tansiyon • Kalıcı uyku sorunları • Mide sorunları • Konsantrasyon bozukluğu • Fazla kilo alma • Depresyon(bunalım) • İlaç, alkol bağımlılığı • Örgütten kaçma • Alışılmadık korkular	• Şiddetli depresyon • Panikatak • Kalp krizi • Ciddi rahatsızlıklar • Kazalar • İntihar vakları • Üçüncü kişilere şiddet

Kaynak: (Çalışkan, 2012: 29).

2.5.2. Mobbingin Örgütsel Açıdan Etkileri

Örgütler, kendi sorumluluklarını bilerek işgörenlerine refah içerisinde çalışabilecekleri barışçıl bir iş ortamını sağlamak ile sorumludurlar. Bu sorumluluğun bilincinde olmayan örgütlerin ise mobbingin sosyal ve ekonomik kayıplarını yaşaması kaçınılmazdır. Mobbing, kişileri, kişilerin ailelerini, çalışanları hatta toplumun bile etkilenen bir süreç olduğundan dolayı örgütler açısından çeşitli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 70; Tınaz, 2011: 161).

Mobbingin örgüte verdiği zarar tam olarak ölçülmesi mümkün olmamaktadır. Performans ve işin kalitesinde düşüşü, örgüte olan bağın azalması, örgüt sağlığının bozulması, örgütsel çatışmaların artışı, örgüt imajının zarar görmesi, hissedilen fakat görünmeyen kayıplar verilmesi, takım-ekip çalışmasının bozulması, iş kazaları, şikâyetlerin ve yanlış anlamaların artması olarak gruplandırılmaktadır (Yapıcı, 2008: 84). Örgüt içinde yaşanması muhtemelen bu kayıpların en önemlisini sağlıklı örgüt ortamının kaybolup, sorunların hâkim olduğu örgütsel yok olmaya dönüşmesidir (Tutar, 2004: 109).

Bazı kuruluşlar, yöneticiler veya işverenler, mobbingin çok fazla zaman ve dikkate layık olmadığını düşünürken, bazılarıda mobbingi tek seferlik bir olay olmadığını algılar ve buna özen gösterir. Bununla birlikte mobbing, bir kurumun başarı seviyesini sürdürmesi için esastır. Çözümeyen ve buna bağlı olarak kalıcı problemler yaratan faaliyetlerinin güçlendirilmesini engelleyen ve önleyen bir gerçekliktir. Bazen kuruluşlar bu bedeli kendisini yok etme ömürleri ile ödeyebilirler. Kurumların mobbinge mücadele etmek için yapması gereken en önemli şey, farkındalıklarını artırmak ve tüm çalışanların birbirlerine saygı gösterdiği bir örgüt kültürü oluşturarak mobbing davranışlarının ortaya çıkmasını en aza indirmektir (Tınaz, 2011: 163; 165).

Örgütlerdeki mobbing vakalarının konuşulması, örgütlere duyulan güven ve sadakatin azalmasına neden olacak ve böylece örgütlerdeki çalışan (üretken) çalışanların endişeli olmalarına ve işlerini bırakmalarına neden olacaktır. Bir sonraki aşamada, durumun kamuya yansımaları, sadece çalışanlar tarafından değil, müşteriler ve yeni iş bulmak isteyenler için de zamanla kurumun tercihini azaltacaktır (Güngör, 2008: 77).

2.6. Mobbing Sonuçları

Mobbing, son derece tehlikeli, zarar verici ve suç teşkil eden bir gerçektir. Mobbinge hedef olarak seçilen mağdurun bezdirilmesi ve psikolojik açıdan yıldırılması söz konusudur. Bu olaydan en çok etkilenen taraf mobbing mağduru olan kişi ve çalıştığı örgüttür (Tınaz, 2011).

Mobbing örgüt içi huzuru engeleyen bir olgudur. Yapılan araştırmalar sonucunda mobbingin bireyler, aileler, örgütler ve toplum üzerinde negatif etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Mobbingin bir kısım sonuçları tablo 2.4'te gösterilmiş ve özetlenmiştir.

Tablo 2.4. Mobbingin Sonuçları

Etki Alanı	Sonucu
Mağdur	Çok yüksek strese bağlı olarak psikolojik, fiziksel ve intihar ile sonuçlanan travma
Aileler	Mutsuz ebeveynler, artan boşanma ve çarpık(babasız) yetişen çocuklar
Örgütler	Hastalıklı örgüt kültürü, anlaşmazlık, moralsizlik ve sınırlanmış yaratıcılık
Toplum	Politik kaygı ve mutsuz bireyler

Kaynak: (Davenportd, 2003: 146)

Mobbing'e maruz kalan kişilerin, kendilerine, kurumlara ve topluma verdikleri zararlar sonucunda hem kurum hem kişi zarar görür, ayrıca topluma maliyeti de yüksektir. Mobbingin birey, aile, örgüt ve toplum üzerindeki maliyetleri tablo 2.5'te gösterilmiştir (Mercanlıoğlu, 2010: 40).

Tablo 2.5. Mobbingin Maliyetleri

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK MALİYETLER		PARASAL MALİYETLER	
BİREYLER	*Stres *Kazalar *Sakatlık *Ayrılık	*Duygusal rahatsızlıklar *Fiziksel rahatsızlık *Mesleki kayıplar *Arkadaş kayıpları *İntihar	*Terapi *İşsizlik *İş arama *Taşınma *Kaza masrafları	*İlaçla ayakta tedavi *Hastane faturaları *Sigorta primleri *Avukat ücretleri *Kapasiteden az çalıştırılma
AİLELER	* Boşanma *Çocukları etkiler	*Çaresizlik * Çatışmalar	*Ailenin gelir kaybı *Terapi	*Ayrılma boşanma masrafları
ÖRGÜTLER	*Anlaşmazlık *Hastalıklı örgüt kültür	*Düşük az moral *Sınırlanmış Yaratıcılık	*Hastalık izinlerinin artışı *Yüksek iş gücü *Düşük verimlilik *Düşük iş kalitesi *Uzmanlık kaybı	*Çalışan tazminatı *İşsizlik maliyetleri *Yasal işlem *Erken emeklilik *Yönetim maliyetleri
TOPLUM	*Mutsuz/üzgün bireyler	*Politik kayıtsızlık	*Sağlık masrafları *Sigorta masrafları *İşsizlik *Kapasite altında kişi çalıştırılmadan doğan vergi kayıplar	*Kamu yardım talebinin artması *Zihinsel sağlık taleplerin artması *Malulen emeklilik artışı

Kaynak: (Mercanlıoğlu, 2010).

Mobbing etkileri birey ve örgüte olduğu gibi toplum ve ülke üzerinde de sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Tınaz, 2006).

- Mağdurun yaşadıkları nedeniyle mevcut sağlık harcamalarında artış meydana gelmesi, sigorta masraflarında artışlar meydana gelmesi,
- Erken yaş emeklilik oranlarında artılar meydana gelmesi,
- İşsizlik ve işsizlik ile doğan işsizlik maaşının külfeti,
- Nitelik ve yetenek olarak verimli olunacak yerde çalışamamanın getirdiği üretim,
- Yaşanan Mobbing nedeniyle mesleki yeterliliğinde yıpranma meydana gelmiş kişilerin, psikolojik olarak yitirilmiş bireyler olarak boşa gezmeleri, çalışma arzularının yitirilmesiyle ulusal üretim çarkında yer alabilecek iken burada bulunmamasından doğan kayıp,
- Kişinin iş yerinde yaşadığı problemleri eve yansıtması nihayetinde boşanma oranlarında artışlara neden olması,
- Kişilerin mutsuz olması ve çalışma arzusunun bulunmadığı bir iş yaşamı, iş çevresinin bu durumdan etkilenmesi.

2.7. Çözüm Önerileri

Mobbing sürecinde mağdurun yaşadığı problemler karşısında başvurabileceği yollar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Mobbing konusuna hâkim uzman kişilerden destek alınabilir.
- Mobbing durumundan kurtulabilmek adına işten ayrılma ve mobbing ile mücadele etme konusunda mukayese edilerek sağlıklı karar verip o yönde hareket edilebilir,
- Tüm çalışanlar mobbing yaşanması konusunda bilinçlendirilip, mobbinge maruz kalan kişilerin üst idareye rapor ile bildirilmesi sağlanabilir,
- Mobbinge maruz kalan kişi kendi içine çekilmemeli, konu ile ilgili kişi çalıştığı işletmenin ilgili birimine başvurmalı,
- İşverene mobbing yaşanması durumu bildirildiğinde uygulayan ve uygulanmasına izin verenlere ciddi bedellerinin olabileceği belirtilmeli, bu konuda uyarı yapılmalıdır,
- Yasal yollara başvurulacağı takdirde yeterli ve somut delillere özen gösterilmelidir, tanıkların bulunması zaruri yeti sürekli hatırd tutulmalıdır,

- Sakin ve sükûnet içinde olunmalı, kontrolün kaybedilebileceği tahrik edici tartışmalar içine girilmemelidir, ihtiyaç duyulması halinde hastalık ve rahatsızlık ile alakalı rapor alınmalı,
- Mobbingi uygulayan kişi ile aynı ortamda yalnız kalmaktan kaçınmaya özen gösterilmeli, tacizci ki ile yaşanması muhtemel olaylara diğer çalışanların tanık olabileceği ortamlarda bir araya gelinmelidir.

İşveren ve işletme bakımından kritik öneme sahip olan mobbing sürecinin, faili olmaktan ziyade, mobbinge karşı harekete geçme, olayların ulaştığı boyut her ne kadar olumsuz bir hale gelmiş ise de bununla başa çıkılmaya çalışılmalıdır. Günümüze kadar ülkemizde gözlerden kaçan konu; mobbinge konu olan unsurların işveren nezdindeki etkileridir. Her şeyden önce işveren, psikolojik taciz olarak da tanımlanan mobbingin sadece kendisine karşı kullanılan ve yalnızca çalışanı ön planda tutup savunan bir süreç olmadığı konusunda bilgi sahibi edilmelidir. İşveren kişi ve idari yönetim, öncelikle işletme içerisinde konu ile alakalı sağlıklı bilgilendirmenin sağlanması ve bu doğrultuda farkındalığın arttırılması meselelerinde gerekli adımları atmalıdır. İşletmelerde mobbingin önüne geçmek için işletmenin büyüklüğüne göre ilgili birim ya da yöneticilerden eğitime sahip olan sorumlu bir kişinin mobbing mağdurunun ilk muhatabı olması sağlanmalı, sorunun işletmenin içerisinde çözüme kavuşturulamadığı takdirde o işletmenin bağlı olduğu bir danışman desteği ile çözümlenmelidir. Bunlar ile çözüme ulaşılamaması durumunda yargı yoluna başvurulmalıdır.

2.8. Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemleri

Mobbing ile başa çıkabilmek için durumun nedenleri objektif bir şekilde belirlenmeli, bu nedenlerin üzerine gidilmeli, çözümleyici veya engelleyici yöntemlerin uygulanması gerekmektedir (Tutar, 2004: 169). Bu çerçevede örgütlerin veya mobbing mağduru olan kişilerin tek başlarına hareket ederek mobbing yenmek istemeleri yeterli olmayacak, örgütsel, toplumsal ve yasal çerçevede önlemler gerekecektir. Toplumun her kesiminden bireyler mobbing mağduru olarak ağır bedeller ödemektedirler. Mobbing sadece bireysel bazda değil aynı zamanda örgütsel bazda da bedel ödetmektedir, bu sebeple hem bireysel hem örgütsel bazda toplum ile birlikte tedbirler alıp devlet tarafından da mobbing yasalar ile engellenmeye çalışılan süreç olmalıdır (Kaymakçı, 2008: 134).

Bireyler çaresizlik karşısında hissettiği korku ve endişe ile tek başlarına mücadele etmeleri oldukça zordur. Kişiler, olgu tanımayı öğrendikleri vakit daha önceden yaşadıkları veya şu an yaşadıkları deneyimlerini çok fazla gerçekçi bir bakış ile değerlendirebilirler. Bunun

yanında olgunun ortaya koyduğu zararlardan kaynaklanan korkunun şiddeti ve karşılaşılan olgunun ne olduğu bilindiği takdirde büyük oranda azalacaktır. Bu sebeple, konuyla ilgili olarak toplum bilgilendirilmeye çalışılmalıdır (Tınaz, 2006: 27). Nihayetinde, işyerinde mobbing ile ilgili farkındalığı artırma mücadelesinin ilk adımlarını aşağıdaki maddeler halinde sıralanabilir:

- Yaşanan olgunun ve sürecin adının konması,
- Gerekli tüm önlemlerin alınması,
- Bireylere gerekli bilgilendirmenin yapılması,
- Geri bildirimlerin alması,

2.8.1. Mobbinge Bireysel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Bireysel olarak, mobbing ile mücadele edebilmenin en temel yolu mobbingi iyi tanıma ve belirtilerini iyi bilmektir. Mobbing kadar çalıştığı örgütü tanımak da bireyleri kendinden emin şekilde hareket etmelerini sağlar yanlış yapmalarını engeller. Kişisel ve iş yaşamını ayırabilmek, mobbinge karşı mücadele etmek ve önlem almak kadar önemlidir. Mobbinge maruz kalan bilinçli mağdurların; yaşadıklarına anlam vermeleri, saldırılar karşısında korkmadan cevap vermeleri, uzun bir müddet mücadele etmeye hazır olmaları ve gerektiğinden olayın yaşandığı yerden ayrılmayı göze alarak mobbing ile baş edebileceklerini ifade etmektedir (Aydoğan, 2012).

İşgörenlerin mobbing ile bireysel olarak mücadele edebilmek için haklarını çok iyi bilmeleri ve haklarını aramaktan kesinlikle çekinmemeleri gerekir. Kişi evvela mesleki vasıflarını geliştirerek kendisine olan özgüveni arttırması gerekmektedir. Bu manada bireyin kendisini kurban-mağdur zihniyetinden kurtarması, önündeki bütün seçenekleri değerlendirmesi gerekir (Kapıkıran ve Fiyakalı, 2006: 16).

Örgütlerde mobbing ile mücadele etmenin birçok yolu varken genel olarak bireyler mobbing karşısında; mobbing davranışlarına karşı anlayış göstermek, savaşı vermek ve geri çekilmek şeklinde üç farklı davranışı sergilemeyi tercih ederler (Tutar, 2004: 137). Fakat anlayış göstermek mobbing davranışlarının sistematik bir şekilde uygulandığı durumlarda doğru bir davranış olmamaktadır. Geri çekilme tutumu mobbing mağduruyla mobbing uygulayan arasında güç eşitsizliğinin olduğu durumlarda tercih edilmektedir. Mobbing mağdurların büyük bir çoğunluğu, mobbing uygulayana meydan okuduğunu; fakat sonuçtan mutsuzluk duyduklarını aktarmıştır.

Mobbing mağdurun kişilik özelliklerine, karşısındaki mobbing uygulayana, hukuk sistemi ve mobbingin hangi seviyede olduğuna bağlı bir şekilde değişmektedir. Mağdur olan birey için etkili çözüm bir başka birey için hayatı zorlaştırabilmektedir. Bu sebeple alternatif

önerileri mağdur ve mobbing uygulayanın içinde bulunulan işletme koşullarında değerlendirilmeli ve uygun çözümler bu doğrultuda seçilmelidir (Özkan, 2011: 75).

2.8.2. Mobbing Örgütsel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Mobbing tüm örgütlerde görülebilmektedir. Başka bir ifadeyle her örgüt kendi psikolojik tacizcisini üretme yeteneğine sahiptir. Aksine örgütler psikolojik tacizi üretme yeteneğine sahip olmamalıdır. Örgütün öncelikli yapması gereken sağlam bir örgüt kültürü oluşturmak ve bu aşamada uzman psikologlardan da destek alınmalıdır. Örgüt içinde huzurlu bir iş ortamının bulunması psikolojik tacizi önleyici tedbirlerden birisidir. Çalışanlar eğitilerek mobbing konusundaki farkındalıkları arttırabilir. Bilhassa örgütler mobbinge karşı yaptırım cezalarını net şekilde ortaya koymalıdır (Tınaz, 2006).

Tutar(2004) örgütsel olarak mobbing ile mücadele konusunda görev sorumluluklarının büyük oranda yönetime düştüğünü ifade etmektedir. Yöneticilerin duygusal anlamda zayıf olmaları, insan ilişkilerini de zayıf olduğunu gösterir ve bu kişiler mobbinge zemin hazırlayan çatışmaları engelleme konusunda zayıf kalırlar. Duygusal zekâsı noksan yöneticiler oluşan mobbing atmosferinden sorumlu tutulurlar. Bu çerçevede yönetici veya önder kişi, çalışanlarını yeterince tanımalı, işletmede oluşan hassas dengeleri yakinen takip etmeli ve muhtemel mobbing davranışlarına karşı gerekli tedbirleri zamanında almakla sorumludur (Çobanoğlu, 2005: 137).

Örgütlerde mobbinge başa çıkabilme amacıyla öncelikle, ortak girişilecek bir mücadeleyle bu konuda bireylerde bilinç oluşturulmalı, duyarlılık sağlanmalı, farkındalık oluşturulmalı ve yaşanan olayların tam olarak ne olduğu kestirilebilmelidir. Mobbing karşıtı politikaların alt yapısı oluşturulmalı, net/açık ve anlaşılır bir dil kullanılmalıdır; mobbing ile mücadele süreci zorlu ve zaman alıcı olduğundan dikkate alınarak problemin üzerine kararlılıkla gidilmelidir. İnsan kaynakları yönetim(İKY) departmanının desteğiyle çalışan bireylerin mobbing sürecinin ilk işaretlerini anlayabilmelerini sağlayacak seminer ve eğitimler verilmeli, becerileri geliştirilmeli ve güçlendirilmelidir (Yapıcı, 2008: 92).

İnsan haklarını ve hürriyetlerini sınırlayıcı mobbing davranışlarının, örgüt, mağdur kişi ve devlet tarafından aynı amaç doğrultusunda birlikte hareket ederek en az zayıat ile üstesinden gelinebilmesi mümkündür. İnsan emeğine dayalı, emek işletme türlerinden biri olan tekstil sektörü üretiminde hata yapma oranı ve standart hizmet sunamama oranı diğer endüstri işletmelerine oranla daha yüksektir. İş görenlerin emek verdiği esnada hissettiği olumsuz duygu ve düşünceler, emeğin kalitesine de yansıyabilmektedir. Bu sebeple, bu tür işletmelerdeki işgörenlerin duygu ve düşünceleriyle müşteri memnuniyeti, emeğin kalitesi, arasında olumlu ilişki bulunmaktadır (Kavak ve Vatansever, 2007).

3. ÖRGÜTSEL SINİZM KAVRAMI

Araştırmanın ikinci bölümünde sinizm ve örgütsel sinizm kavramını ve tarihsel gelişimini, kuramsal temellerini, örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri ve örgütsel sinizmin boyutları kapsamlı bir şekilde araştırılmış olup, sonrasında örgütsel sinizmin örgütlere ve işgörenlere yönelik etkiler ve örgütsel sinizmin üstesinden gelmeye yönelik yöntemler üzerinde durulmuştur.

3.1. Sinizm Kavramı ve Tarihi

Sinizm kavramı, M.Ö. 500 yıllarda Antik Yunan felsefi düşüncesi olan sinik(kinik) kavramından oluşmakta ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Güzeller ve Kalağan, 2010: 83). Sinizm kavramı, “kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk” kelimeleriyle eşdeğer anlamlar içermekle birlikte günümüzde kişilerin kusur araştıran, eleştiren ve zor beğenen anlamı da etkilidir. Sinizm 2500 yıl önce kullanılan anlamıyla aynı değildir. Eskiden sinikler acımasız eleştirileriyle tanınırken, günümüzde karamsarlık ve güvensizliğin sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Çağ, 2011).

Türk Dil Kurumu(TDK) Güncel Türkçe Sözlüğünde sinizm ile kinizm kelimesi, eş anlamlı olarak ifade edilmiş ve sinizm felsefesine dayalı olarak tanımlanmıştır. Güncel Türkçe Sözlükte sinizm; “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’ in öğretisi, kinizm” şeklinde yer almaktadır (www.tdk.gov.tr).

Brandes ve diğ (1999) Siniklerin temel özelliklerini şöyle sıralanmaktadır.

- Yalan söyleme, ikiyüzlü olma, istismarcı olma gibi davranışların insanın temel karakteristik yapı olduğunu düşünürler.
- İnsanlar arasında bencil davranış sergiledikleri, güvenilir ve tutarlı olmadıklarını düşünürler.
- Eylemlerin arkasında farklı amaçlar olduğuna inanırlar.
- Kişi, örgüt, grup, toplum ile ilgili bir şey düşündükleri zaman tiksinti, sorun, utanç hissedebilirler.
- Dürüstlük ve samimiyetten yoksun net ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilirler.
- Psikolojik obje ile bizzat deneyim yaşadıklarında olayları genellikle kendi yorumlarıyla anlatır ve alaycı bir üslup kullanırlar (Özgener vd., 2008: 54).

Sinizm olgusu sadece toplumu etkilemekle kalmamakta iş dünyasında, örgütlerde özellikle işveren ve işgören ilişkilerini de etkilemektedir. Sinizm ile ilgili çeşitli tanımlar aşağıda tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Çeşitli Sinizm Tanımları

Yazar Adı	Yapı Adı	Tanımlar	Örnek Öğe
Sloterdijk Goldfarb	Sinizm	Modern çağın sinik anlayışını, sonradan öğrenilmiş yanlış bilinç olarak nitelendirmişlerdir. Sinizm, gerçeğin zorlayıcılarına rağmen kişisel amaçları gerçekleştirmeye, tüm gerçekçi araçların göz önünde bulundurulması gerekliliği inancına dayanır. Sinizm mevcut her yerde bulunabilmekte ve geri çekilmeye ortaya çıkmaktadır. Modern toplum bireylerinin bildiği, içinde kısmen gözlenen ahlaka aykırı olan bu rasyonelleşmiş stratejik davranış konusunda aynı zamanda herkes çok az endişe taşımaktadır. Sinizmin bu özelliği, mücadele edilmesi çok zor bir konuma taşımaktadır, modern sinik, kendisini rasyonel eleştiriye karşı bağışık kılmıştır. Ahlaki davranışının doğru olduğunun farkındadır, buna rağmen yanlış eylemini sürdürür. Kendisinin ahlaki açıdan doğru olmayan davranışını, rasyonel yolla savunma kabiliyetine de sahiptir.	
Kanter ve Mirvis	Sinizm	Sinikler, umduğunu bulamayan, hayal kırıklığına uğramış ve dar görüşlü kişilerdir. İlişkisinin olduğu insanlara çamur atar ve insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarları doğrultusunda hizmet ettiklerine inanırlar. İşletmelerdeki sinikle, yöneticilerinin söylediklerinin doğruluğunda her zaman şüphe etmenin yanı sıra, çalıştıkları şirketin elline fırsat geçince, kendilerini istismar edileceğine inanırlar.	İnsanların birçoğu kazançları doğrultusunda yalan söylerler.

Tablo 3.1. (Devamı)

Bateman, Sukano ve Fujitsu Anderson ve Bateman	Sinizm	Sinizm; Kurum ve otoriteye karşı olumsuz ve güvensiz davranış gösterir.	Yönetime yönelik sinizm; örgüt yönetimi, eline geçen fırsatı kötü kullanmaya çekinmez üst yönetim ve işletme örgütlerine karşı sinizmi, Üst yönetimin çalışanlara söylediklerinin doğru olduğundan çoğunlukla kuşku duyarım. İnsanların çoğu, kendileri istediklerinden değil, yakalanmaktan korktukları için dürüst davranırlar.
Anderson	Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi; iş örgütlerin, yöneticilere ve iş ortamına, diğer nesnelere yönelik aşağılama/güvensizlik ve hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle ayırt edilmiş bir davranıştır.	
Vance, Brooks ve Tesluk	Sinizm	Örgüt iyiye karşı bir değişimin olabileceği, fakat sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durumun normalden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği ve doğru değişimin olmadığı inancıdır.	Alt ölçek sinizm, bu örgütte bireysel inisiyatif fazla önemsenmez. Buradaki insanlar sorunlarla ilgili olarak birlikte çalışabilse, her şey daha iyiye gider.

Tablo 3.1. (Devamı)

Reichers, Wanous ve Austin, Wanous, Recihers ve Austin	Değişime Yönelik Sinizm	Değişimin liderlerine karşı güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilişkili ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına karşı bir cevaptır.	Alt Ölçek; Değişimin etkililiği konusundaki kötümserlik, Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların birçoğu işe yaramayacaktır. Alt Ölçek: Duruma anlam yükleme Buradaki sorunları çözme olumluluğu olan kişiler, bunun için fazla çaba harcamamaktadırlar.
Dean, Brandes ve Dahrwadkar	Örgütsel Sinizm	Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutumdur. Boyutları 1- Örgütte bütünlüğün eksik olduğu inancı 2- Örgüte karşı olumsuz duygular 3- İnanç ve duygu ile uyumlu olarak örgüte yönelik kötüleyici ve eleştirel tavırlar gösterme eğilimi.	İnanç boyutu: Çalıştığım şirkette söylenenlerle yapılanlar birbirini tutmaz. Duygu Boyutu: Çalıştığım şirketi düşündüğümde kızgınlık duyarım. Davranışsal Boyut: Çalıştığım şirkette olup bitenler hakkında örgüt dışındaki arkadaşlarıma şikâyetle bulunurum.

Tablo 3.1. (Devamı)

Abraham	Genel Sinizm	Genel sinizm , insan davranışlarını genellikle olumsuz algılayan, kararlı bir şekilde doğuştan gelen kişilik özelliğidir. Aşağılanmış zayıf/güçsüz kişiler arası bağlarla ayır edilirler. Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, ilgisiz, dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu ve diğer insanlara karşı kalıplaşmış bir güvensizlik söz konusudur.	Kimse, size ne olduğunu pek umursamaz.
	Toplumsal Sinizm	Toplumsal Sinizm , birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata Benim çıkarım ne olacak? Şeklinde yaklaşmalarına yol açar. Bu yaklaşımları, işlerine karşı mutsuzluğa neden olur.	İnsanların çoğu çıkarları doğrultusunda yalan söylerler.
	Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi , büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki diğer kişi veya birimlere yöneliktir. Eşit olmama duygusu, bu alaycılar diğerlerinden ayıran bir özelliktir.	Yönetimin bize söylediklerinden sık sık şüpheye düşerim.
	Örgütsel Değişim Sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi , gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin karamsar bir görüş ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz olduğuna dair bir inancı içeren başarısız değişim çabalarına verilen bir tepkidir. Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetim kurumsal performansı iyileştirmek için çaba sarf etmemiş gibi algılanır.	Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır.
	İş Sinizmi		

Tablo 3.1. (Devamı)

		İş sinizmi , kişinin kendini işinde yetkin kılmasının önlendiği, kişinin kendisini tüketicilerden uzak tutmasına ve onları birey olarak görmemesine neden olan bir baş etme stratejisi türüdür. Çalışma, sinizm, duyarsızlık, kopukluk ve kültürlük ile karakterizedir.	
Bakker	Sinizm	Kurum üyelerinin, iş dünyasındaki sorunlu olaylara ve koşullara karşı kendilerini savunmaları cevabıdır.	
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	Değişim Odaklı Sinizm	Değişime yönelik sinizm, yönetimin açıkladığı veya ima ettiği belirli bir örgütsel değişim programı gerekçelerine inanç eksikliğidir. İdareye yönelik sinizm genellikle, idarenin kararları ve eylemleri için açıkladığı ya da ima ettiği nedenlerden dolayı bir güvensizliktir. Kişisel bir yatkınlık olarak sinizm, genel olarak insanların kararlarına veya eylemlerine karşı açıkça veya dolaylı olarak tezahür eden inançsızlıktır.	Yönetimin bu değişimi desteklemesinde gizli bir gündeme sahip olduğuna inanıyorum. Bu kurumun yönetiminin gerekçelerini sıkça sorgularım. Umduğumdan daha fazla dost canlısı olan insanlara karşı kendimi koruma eğilimine sahibim
Naus, Iterson ve Roe	Örgütsel Sinizm	Kurum üyelerinin, iş dünyasındaki sorunlu olaylara ve koşullara karşı kendilerini savunmaları cevabıdır.	
Özgener, Ögüt ve Kaplan	Örgütsel Sinizm	Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgütün yaşadıkları olumsuz inançlar, duygular ve bunlarla ilgili davranışların yanı sıra deneyimlerden dolayı bütünlükten yoksun olduğu genel veya özel bir kritik eğilimdir.	İnançlar, kuruluşun dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır. Örgütün kendilerine ihanet ettiğini düşünüyorlar. Duygu: alaycı, örgütlerine karşı hem küskünlük hem de kınama hissedebilir. Kendi örgütlerini düşündüklerinde üzüntü, iğrenme ve hatta utanç yaşayabilirler.

Kaynak: (Akman ve Söyük, 2013)

3.2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tarihi

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanındaki yeni konulardan biri olmakla birlikte birçok araştırmacı için ilgi çekici konulardan biri olmuş ve çalışma odağı haline gelmiştir. 1980'li yılların sonu 1990'lü yılların başında gelişme gösteren örgütsel sinizm psikoloji, sosyoloji, politika ve felsefi gibi farklı disiplinlerde de kullanılmış ve kavramsallaştırılmıştır. Genel sinizme kıyasla daha yeni bir kavram olan ve 1990'larda geniş bir ivme kazanan örgütsel sinizm hakkında hala tam bir evrensel tanım yapılamamıştır.

Niederhoffer(1967) yılında örgütsel sinizm konusundaki ilk araştırmaları emniyet örgütlerinde polisler üzerine yapılmıştır. Kavram olarak ise örgütsel sinizmi, Mirvis ve Kanter tarafından(1989) yılında yaygınlaşma nedenlerini kitap ile birlikte kavram olarak ortaya koymuşlardır. Sonrasında Amerikan kamuoyu, politikacılar ve firma yöneticileri ile birlikte sinizmin etkilerini tartışmaya ve incelemeye başlamışlardır (James, 2005; Eaton, 2000).

Literatürde örgütsel sinizme ait çok fazla tanım vardır. En çok kullanılan tanımlardan biri kişinin istihdam ettiği organizasyona karşı örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesine yönelik inanç ve örgüte karşı negatif duyguların uyumlu biçimde örgüte karşı aşağılayıcı, eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur (Dean vd., 1998).

1977-2006 yılları arasında örgütsel sinizm ile ilgili tanımlar kronolojik olarak tablo 3.2'de yer almaktadır (Naus, 2007).

Tablo 3.2. Örgütsel Sinizm İle İlgili Tanımlar

Goldner, Ritti ve Ference	1977	Siniksel bilgi örgütsel davranışlarda, kararlarda ve yöntemlerde özgecil davranışta iyiliğinin veya samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989	Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1991	Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Guastello, Rieke ve Billings	1992	Sinizm, yalnızca bir çalışma tutumu olarak tanımlanmamıştır; bir bütün olarak hayata bakış açısı şeklinde tanımlanmaktadır.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekteki örgütsel değişikliklerin başarılı olamayacağı ve değişimi yapan liderlerin yetersiz veya tembel olduğu inancını kapsar.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe veya organizasyonlara veya bunların tümüne (kişinin, grubun...) hüsrana uğramanın, hüsrana uğramanın ve olumsuz duyguların bir ifadesidir, güvensizliğin şekillendirdiği genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim hakkındaki sinizm, değişimi yapan, tembel ve yetersiz olarak tanımlayan liderler arasında güven kaybına ilişkin düşünceleri ve değişim çabalarıyla ilişkili başarı olasılığına ilişkin karamsarlığı içerir.
Dean, Brandes ve Dhanvadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını içeren bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve aşağılayıcı veya eleştirel davranışlar içerir.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güçlü güvensizlik, dostça olmayan şüphe ve diğer insanların dürtülerini karartma içeren ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelley	2003	Örgütsel sinizm, işçilerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündüklerinde ortaya çıkar.
O'Leary	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizmle ilgili öykülerde, yönetimin uygulamalarında büyük hayal kırıklığı var.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey	2004	Sinizm, bir tür psikolojik kaçış ve özgürlük olarak tanımlanır.
O'Sullivan ve Postmes, Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm, başkalarının belirtilen veya sivri nedenleriyle karar veya eylem için güvensizlik olarak tanımlanır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorum ve duyguları, özellikle de kuruluşun değerli açıklamalarının fiili karar alma aşamasında olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, ticari kuruluşların veya diğer sosyal organizasyonların ahlaki değerleri göz ardı ettiği ve sadece kendilerine hizmet ettiği inancıdır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, işveren örgütünün değerlerinin, eylemlerinin ve motivasyonlarının eleştirel bir değerlendirmesinden elde edilen bir tutumdur.

Kaynak: Naus, 2007

Örgütsel alaycılığın, bireylerde gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması, bu beklentilerin karşılanamaması, vaatlerdeki hayal kırıklığı ve devamındaki hayal kırıklığı nedeniyle örgütsel sinizmin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Örgütsel faktörlerden ve deneyimlerden kaynaklanan örgütsel sinizmin önlenmesi yine örgütün izleyeceği politika ve

uygulamaya bağlı kalmaktır. Örgütsel sinizmi azaltmak veya ortadan kaldırmak için geliştirilen çözümler (olumlu tutumda olanları güçlendirmek, başkalarının bir tehdit olarak gördüğü veya görmezden geldiği fırsatlarını sınırlı davranışlar gibi diğer girişimler tarafından marjinalleştirilmiş olarak bırakacakları bir fırsatı elde etmek için iş yapma), organizasyonlarda yöneticiler ve liderler tarafından uygulanmalıdır (Kalağan, 2009; Kanter ve Mirvis, 1989).

İşgörenlerin sinik tutum geliştirmelerine yol açan faktörlerle mücadele etmek için alınacak önlemler ve örgütsel düzenlemelerden bazıları Efiltili ve ark.(2008) tarafından şöyle belirtilmiştir (Fitzgerald ve diğ, 2002);

- Organizasyonlarda en önemli değerin işgörenler olduğunun farkına varmak,
- İşgörenleri maddi, manevi, sosyal ve kültürel olarak desteklemek,
- İşgörenlerin stres seviyesini düşürmek ve tükenme noktasına gelmelerinin önlemek,
- İşgörenlerin fiziksel çalışma koşullarını iyileştirmek,
- Örgütsel esnekliği arttırması,
- İşgörelere örgütteki değışiklikler hakkında bilgi vermek ve örgütsel iletişimin önemi göz ardı etmemek,
- İşgörenlerin yönetime katılmalarını sağlamak,
- İş yerindeki monotonluğu düşürmek
- İşgörenlerin, görevleriyle ilgili gerçek beklenti ve hedeflere odaklanmasını sağlamaktır.

Efiltili ve diğ.(2008), tarafından belirtilen düzenlemeleri hayata geçirilmesi, çalışanların sağlıklı ve verimli çalışmalarına önemli katkılarda bulunacaktır. Gelecekte örgütler için önemli bir sorun olarak görülen örgütsel sinizm kavramının kuruluşlar için bazı avantajları olduğunu da söylemek mümkündür. Dean ve diğ.(1998) örgütsel sinizmin avantajlı yönlerini şu şekilde belirtmiştir (Kalağan, 2009);

- Örgütsel sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görülmektedir,
- Örgütsel sinizm belirli bir iş yâda meslekle sınırlı değildir,
- İnanç, duygu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir,
- Nesnel olarak geçerli doğruluğu kanıtlanmış olabilir yâda olmayabilir, fakat öznel olarak sinik bireyler için geçerlidir. Burada, sinizmin bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği belirtilmiştir,

- Sinik bireyler, başkaları tarafından daha az kullanılmaktadır
- Sinik bireyler, kişisel çıkarlara ve hileye karşı eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmektedirler.

Sonuç olarak, olumsuz inançlar, duygular ve bunlarla ilgili davranışların bir sonucu olarak çalıştığı kurumun bütünlüğünün eksikliği için genel veya özel bir kritik eğilim olarak görülen örgütsel sinizm kavramının kapsamlı incelemesi, deneyimler kadar konunun daha iyi anlaşılması içinde önemlidir (Özgener vd., 2008).

3.3. Örgütsel Sinizmin Kuramları

Örgütsel sinizm teorik temellerini karakter yaklaşım teorilerine, beklenti, affetme, tutum kuramlarına dayandırır. Kalağan ve Güzeller(2010) duygusal olaylar, sosyal güdülenme ve sosyal mübadele teorilerini içerir. Çalışmanın bu aşamasında, bu teoriler ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.3.1. Beklenti Kuramı

Süreçlere göre motivasyon teorilerine dahil olan beklenti teorisi, 1930'larda ve 1940'larda Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın kavramlarına dayanmaktadır. Bununla birlikte, bu teorinin ilk sistematik formasyonu Victor Vroom, açıklamada eksik olan motivasyonunu bulduğu kapsam teorilerine bir alternatif olarak ortaya koydu. Vroom'un öne sürdüğü bu beklenti teorisi, örgütsel davranışla ilgili akademik ortamlarda kabul görmüş bir teori olmuştur (Çiçek ve İnce, 2005:21; Şimşek, 2010:185).

Beklenti kuramı, örgütsel sinizmin kişilerin beklentileriyle şekilleneceğini öngören kuramdır (Can, Aşan ve Aydın 2006: 108). Bu kurama göre çalışanlar bazı beklentilerin içinde olabilirler. Bu beklentiler, çabaya göre performans, performansa göre ücret ve ihtiyaca göre ücret ödenmesi şeklinde olabilmektedir (Aşan, 2001: 212). Ayrıca çalışanlar, harcadıkları çabanın performansa yansımaları istemekte ve beklemektedir. İş görenlerin başka bir beklentisi de gösterdikleri çabanın performans değerlendirilmesi neticesinde fark edilmesidir. İşgörenler harcadıkları performansın değerinde ücret almak ile aldıkları ücretin ihtiyaçları karşılama beklentileri içindedir. Beklenti kuramında üç ana değişken vardır. Bunlar (Çekmecelioğlu, 2014):

- **Çekicilik:** Çalışanlar, işlerinde gösterdikleri başarının neticesinde ödüller dilemekte ve aldığı ödüller çalışanlar için değerli olmaktadır. Bu değer yüksek oluşu çalışanların her zamankinden biraz fazla çaba göstermesine sebep olmaktadır.

- **Performans-ödül ilişkisi:** Çalışanların içinde harcadıkları gayret neticesinde kendilerine ödül kazandıracağına inanmaktadırlar.
- **Performans-çaba ilişkisi:** İşgörenlerin işlerini yaparken harcadıkları çaba, performanslarını etkiler.

Beklenti kuramı örgütsel sinizm ile ilişkilendirildiğinde, sinsi bireyin kurum içindeki karamsarlık ve umutsuzluk duygusu başarısızlıkla sonuçlanabilir, çünkü beklenti teorisinin ortaya koyduğu gibi, başarılı bir şekilde fırsatlar yapabilme yeteneğine rağmen kişi buna inanmaz. Yerine getirmek için verilen görevleri, beklenti teorisinin kişisel ilgisiyle tanımlar. Nitekim işgörenlerin bireysel beklentilerine dayanan beklenti teorisi; performans beklentileri, ödül ve hedef memnuniyeti yaptıkları çaba seviyesini belirler. Beklenti teorisinde, işçinin beklenen davranışı vurgulanır, kurumda çalışanın kendisinden beklenen davranışı ve bunun karşılığında göreceği değeri bilip bilmediği sorusunun cevabı aranır. Ödüller ve ödemeler de vurgulanmaktadır (Robbins, 2000: 54; Kalağan, 2009: 50).

3.3.2. Atfetme Kuramı

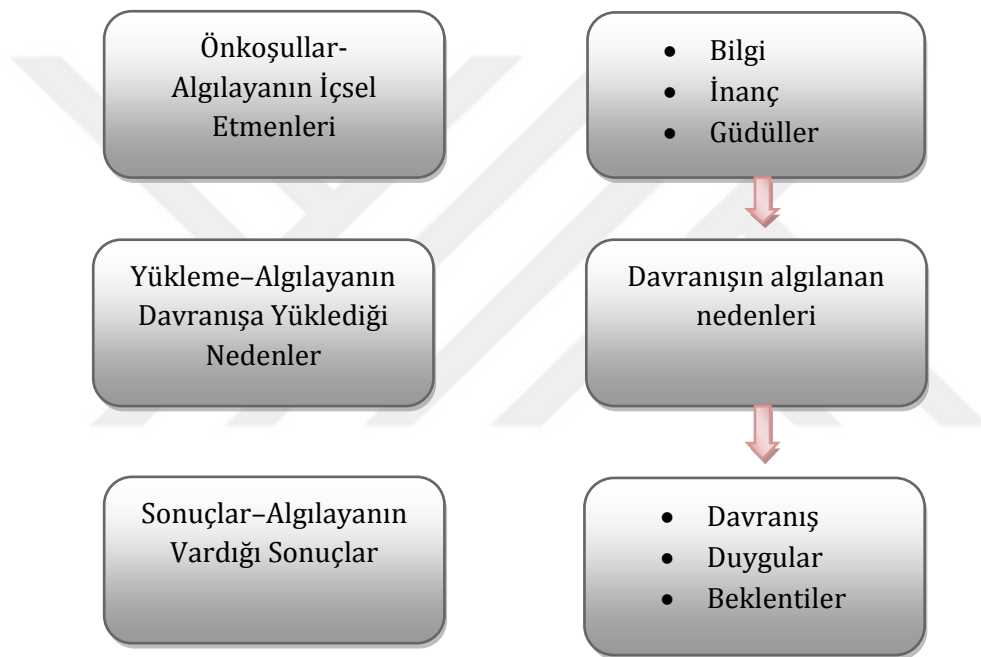
Atfetme, insanların veya diğer bireylerin davranışlarının sebeplerini anlama sürecidir. İlişkilendirme süreci, bireyin kendi davranışlarını anlaması, başkalarının davranışlarını değerlendirmesi ve bireyin algıladığı olayları anlaması veya yorumlaması için önemli bir yere sahiptir. İnsanların nedenlerle ilgili çıkarımları gelecekteki davranışları doğrudan ve dolaylı olarak etkiler. Bu nedenlerle ilgili çıkarımlar atfetme teorisinin en önemli noktasıdır. Atfetme süreci, bireylerin verimliliğini sağlamada ve istenen davranışları, özellikle motivasyon teşviğiyle sergilemede önemli bir husustur. Ek olarak, atfetme, örgütsel ve çevresel düzenlemelerin organizasyonel hedeflere ulaşma ile ilgili olduğunu anlamayı ve algılamayı sağlayacaktır (Kızgın ve Dalgın, 2012: 62).

Atfetme kuramı, örgütsel sinizmin çeşitlerinden örgütsel değişim sinizmiyle alakalıdır. Çalışanların değerlendirilmesi, lider durumunda bulunan kişilere yakıştırılmaktadır. Örgütlerde liderlik durumundaki kişilerin, cinsiyetleri, kültürel sermayeleri, duruşları ile gözlemlenen davranışları kişisel özellikleri, örgütsel değişim yaparken ehemmiyetlidir (James, 2005: 11).

Atfetme süreci, davranışsal unsurlara bağlı olarak ardışık adımlardan oluşur; davranışın gözlemlenmesi, gözlemlenen bu kasıtlı davranışların tanımlanması, davranışın iç veya dış nedenlerle ilişkilendirilmesi başkalarının davranışlarını gözlemlemenin yanı sıra, birey kendi davranışlarında gözlemler, bu gözlemler aynı zamanda bireyin kendisi ile ilgili yükümlülüklerinin temelini oluşturur (Duman ve Koç, 2004).

İnsanların, başkalarıyla ilgili durumların nedenlerine kişisel veya iç referanslar verme eğiliminde oldukları ve kendileriyle ilgili durumların nedenlerine durumsal veya dışsal referanslar verme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Spesifik olarak, kişi başarısını yüksek yetenek ve sıkı çalışmaya bağlarken hatayı düşük yetenek ve deneyim eksikliğine bağlar (Keaveney, 2008; Asanakutlu ve Şahin, 2014: 193).

Atfetme sürecinde üç ana öge belirginlik, tutarlılık ve fikir birliğidir. **Belirginlik**, bir uyarıcı veya nedenin diğer nedenlerin kendine özgü ve ayırt edici bir özelliğine sahip olmasıdır. **Tutarlılık**, sebep ve davranış arasında uzun süreli bir ilişkiyi anlamına gelir. **Fikir birliği** aynı sebep-sonuç ilişkisinin başka insanlarda da görülebileceği anlamına gelir (Arkonaç, 1998:136). Şekil 3.1’de atfetme süreci ayrıntılı olarak gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Atfetme Süreci

Kaynak: (Dalgın ve Kızgın, 2012).

Şekil 3.1’de gösterilen model bağlamında örgütsel sinizm atfetme teorisi ile açıklanabilir. James(2005) örgütsel değişimin sinizminin atfetme teorisiyle açıklanabileceğini belirtmektedir. Çalışanların özellikle liderlerin davranışlarına atıfta bulunarak değişime yönelik sinik tutumlar geliştirebileceklerini belirtmektedir. Ayrıca, çalışanlar organizasyonda yanlış giden şeylerden, hayal kırıklıklarından ve organizasyonun düşük performansından sorumlu yöneticileri ve liderleri tutabilirler. Bu noktada, yönetime ve yöneticilere yapılan olumsuz referanslardan biri, yöneticilerin gerekli becerilere sahip olmadığına dair yargıdır. Sonuç olarak, idarenin umursamadığı ve sadece kendi çıkarları için kullanıldığı konusunda inançlar ve hisler geliştirebilirler (James, 2005).

3.3.3. Tutum Kuramı

Olson ve Zann(1990) örgütsel sinizmin özelliklerini tutum teorisi ile birlikte özellikle davranışlarla açıklamaya çalışmışlar. Pek çok kuramcıya göre değerlendirme, tutum özelliklerinin özellikle baskın merkezi bir yönünü oluşturur, tutumlar bellekte temsil edilir ve duygusal, bilişsel ve davranışsal tutumların sonuçları olarak ayırt edilir. Örgütsel sinizmde öne çıkan duygusal, bilişsel ve davranışsal ilişkilerde tutumlar oldukça etkili olmuştur. Dolayısıyla, tutum teorisi örgütsel sinizm anlayışını anlamak için teorik bir çerçeve oluşturmaya yardımcı olan önemli bir çalışma olarak görülmektedir (Kalağan, 2009: 51).

Sosyal psikoloji alanında en etkileyici kavramlardan biri olan tutum, ilk tanımlarında bugüne daha geniş ve kapsamlı şekilde ele alınmıştır. Bilişsel, duygusal, motivasyonel, algısal ve davranışsal unsurlarla birlikte günümüze kadar açıklanan tutum kavramıyla birlikte bu anlayışlı ve değerlendirci bir yapı olarak görülmektedir (Schwarz ve Bohner, 2001).

Allport, tutumu kavramsal düzeyde tanımlayan ve psikolojik açıdan inceleyen ilk kişidir. Allport(1935) 16 tutum tanımını inceleyerek 3 tutumun önemli özelliğini bu şekilde sıralamaktadır (Köklü, 1995);

- Deneyimlere göre düzenlenmiş tecrübe ile organize edilen,
- Bağlandığı tüm durumlar ve nesnelerin varlığında harekete geçen,
- Pozitif veya negatif reaksiyonlar için hazır olma olarak açıklamaktadır.

Tutumlar yüksek düzeyde düzenlenmiş duygu, inanç ve davranış eğilimleridir. Bu eğilimler diğer insanları, grupları, fikirleri, ülkenin diğer bölgelerini veya nesnelerini konu eder. Bu tanımın temelinde iki önemli özellik vardır (Tutar; 2012:7):

- Tutumlar çok uzun sürelidir.
- Birey tarafından geçici olarak gösterilen bazı eğilimler tutum değildir.

Tutum, bireyin kendi deneyimlerine, bilgisine, duygularına ve motivasyonuna dayanarak çevresindeki herhangi bir nesneye, sosyal konuya veya olaya tepki verme yönündeki zihinsel, duygusal ve davranışsal bir eğilimdir (İnceoğlu, 2010;13).

3.3.4. Duygusal Olaylar Kuramı

Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilen kuram, duygu ve modların kişi üzerindeki davranış şekillerini incelemektedir. Bu kuram; kişilerin daha önceden yaşamış oldukları ve

yaşamdan etkilendikleri duygusal tecrübelerini, bugün örgütsel sinizm davranışlarına etkisini incelemektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996).

Bu kuram, çok eskiden yaşanmış olan duygusal olaylarla ilgili değildir. Herhangi bir gün içinde yaşamış olduğu olayın tüm gününü etkileyebileceğini ifade etmektedirler (Weiss ve Cropanzano, 1996). Kişilerin örgütsel hayatlarındaki davranışlarının altında, bireysel ve örgütün özelliklerinin dışında yaşamış olduğu olaylarda etkilidir. Brown ve Cregan(2008), işteki hayal kırıklığı, hüznün ve güvensizlik duygularının çalışanların iş tutumlarına etki ettiğini teoriler. Buna paralel olarak; hayal kırıklığı, güvensizlik, inançsızlık gibi duygulara dayanan örgütsel sinizm kavramının bilişsel ve duyuşsal boyutunda çalışanların alaycı tutumlar sergilemesi mümkündür (Özdevecioğlu, 2004).

3.3.5. Sosyal Güdülenme Kuramı

Weiner tarafından 1985'te sosyal güdülenme kuramı geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, önce bir olayın sonucunun nedenleri-sebepleri araştırılır, daha sonra bir kısım nedensel boyutlar değerlendirilir. Değerlendirmeler neticesinde, olayla ilgili sorumluluk kararları alınmakta ve gelecekteki bir takım benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki davranışları etkileyecek belirli öfke, sempati duygulara yol açar. Gelecekteki olaylarda nasıl davranılacağını belirlemek için nedensel yorumlar yapılır (Eaton, 2000).

Weiner'ın sosyal güdülenme kuramına göre bir olayın, sonucun, nedenleri önce araştırılır ve sonra boyutlarla değerlendirilir. Bu değerlendirmelerin ışığında olay için sorumluluk kararı verilmektedir. Gelecekte buna benzer olaylar yaşanırsa diye bu olaylarla alakalı beklentiler geliştirilmelidir. Sorumluluk kararları ile beklentiler müteakip davranışları etkileyecek olan belli duygulara (kızgınlık, sevimlilik) sebep olmaktadır (Eaton, 2000; Kalağan, 2009).

3.3.6. Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal mübadele kuramı, kişisel çıkarları kendileri ile başkalarına yönlendiren bireylerin varsayımlarla etkileşime giremediği durumlarda kişisel hedeflere ulaşma odaklı, sosyoloji, yönetim ve örgütsel davranış halindeki bireylerin davranışlarını nasıl koruduklarını teorilerden birinin önemli olduğunu anlamaya yardımcı olur (Lawler, Thye ve Yoon, 2009).

Johnson ve O "Leary-Kelly(2003), örgütsel sinizm kavramının temellerini sosyal değişim teorisine dayandırmaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizm, işgörenin örgütteki istihdamına ilişkin sosyal değişimin ihlaline bir cevap olarak açıklanmaktadır. Örgütlerdeki sinizm, işgörene belirli bir vaadi(yemin) ve bekletileri yerine getirmemekten kaynaklanmaktadır. İşgörene verilen

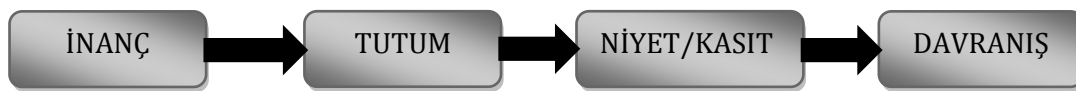
vaadi (mübadele/değişim) örgüte karşı sinik duyguları yerine getirme düzeyini/derecesini belirleyecektir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm kavramı öne sürülmeden önce, konunun temel teorileri incelenmiş ve daha iyi bir anlayış kazanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, literatürdeki sinik tutumlara yol açabilecek bazı teoriler örgütsel sinizmi ilişkilendirilmiştir. Araştırmanın bir sonraki kısmı örgütsel sinizmi oluşturan boyutları üzerine odaklanmıştır.

3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Sinizm kavramı geniş boyutlu ve politik bilimler, felsefe, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı sosyal bilimler disiplinlerine konu olmuştur. Bunlardan her biri sinizmi farklı perspektiflerden açıklamıştır. Sinizm kavramı bir hayat felsefesi olarak dünyevi işlerden ellerini çekme veya dünyanın nimetlerinden uzak durma yani çilecilik olarak ifade edilebilecek bir olgu; dobralık, cüretkârlık, gözünü budaktan esirgememek gibi anlamları ihtiva etmiştir (Çakar ve Arbak: 2004; Kalağan, 2009: 35).

Tutum, bireyin kendine yönelik deneyimine, bilgisine, duygularına ve güdülerine, etrafındaki herhangi bir nesneye, sosyal konuya veya olayına göre düzenlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki eğilimidir (İnceoğlu, 2010). Bireylerin getirdiği inanç, tutum ve değerlerin işgörenlerin tutumlarını, davranışlarını ve örgütsel ilişkilerini etkilediğini göz önünde bulundurarak örgütsel sinizm kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin bir tutum olarak kavramsallaştırılması, tutumlara uygulanan kuralların örgütsel sinizm için geçerli olduğu anlamına gelir. Bu kurallardan biri de tutumun inançla başlayan ve davranışla biten davranış sürecinin bir parçası olmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001; Delken, 2004).



Şekil 3.2. Düşünce Davranış Süreci

Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik üç boyutu kapsayan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır (Dean vd. 1998). Tutum, insanların deneyimlerinin bir sonucu olarak, belirli nesnelere yönelik davranış biçimleri, başka bir deyişle bu nesnelere yönelik düzenli olan tutumlarıdır. Bir başka tanıma göre tutum, bir kimse, nesne ya da durumla ilgili oldukça organize ve sürekli olan inanç ve duygulardır (Şimşek ve diğ., 2005: 53).

Ajzen(2001) göre tutum kavramı, psikolojik objenin iyi-kötü, yararlı-zararlı, keyifli-keyifsiz, sevimli-sevimsiz olarak nitelendirilmesine yönelik kısa bir değerlendirmedir.

Lambert(1964) göre tutum kavramı, bireyin düzenli ve tutarlı düşünme-hissetme, insanlara, gruplara, sosyal konulara genel olarak herhangi bir çevresel olaya tepki verme

şeklidir. Bu tanımda da görüldüğü gibi tutum sadece bir davranışı değil, aynı zamanda düşünce ve duyguları da yansıtır. Bu bağlamda, tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmakta ve bu unsurlar arasında tutarlılık olduğu kabul edilmektedir. Buna göre tutum, bireyin herhangi bir konu hakkında ne bildiklerini bilişsel öge, bu konuya nasıl bir duyguyla yaklaşacağını olumlu, olumsuz buna karşı nasıl bir tutum davranışsal öge koyacağını belirler. Bireyin bilişsel, duygusal ve davranışsal anlamda bir nesne, durum veya kişi hakkında ortaya koyduğu duruş ve tutumunu yansıtır. Bu nedenle, tutumun oluşması için bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak üç unsur arasında uyumlu bir ilişki olmalıdır (İnceoğlu, 2010: 10-20).

Tutum, kişiye atfedilen eğilimdir ve kişinin psikolojik nesneye ilişkin düşünceleri, duyguları ve davranışları düzenli olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, herhangi bir fenomen veya nesnenin temeli olarak bir kişinin sosyal yaşam kavramı, tepki verme eğilimindedir. Örgütsel sinizm üç alt başlık altında aşağıda bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutu incelenmiştir (Kağıtçıbaşı, 1972);

3.4.1. Örgütsel Sinizmin Bilişsel (İnanç) Boyutu

İlk boyut olan sinizmin bilişsel (inanç) boyutu örgütteki uygulamaların adalet, dürüstlük ve içtenliğin yoksunluğuna olan inancı taşır. Bu boyut öfke, tefekkür ve kınama gibi olumsuz duygular ile ortaya çıkar. Bu bakımdan sinizm, insanları yönlendiren motivasyon ve eylemlerde samimiyet ve iyiliğe inançsızlık hali olarak açıklanmaktadır. Sinikler genellikle davranışların ardında gizli nedenler olduğuna inanır, bu nedenle alaycılar dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin bulunmamasından dolayı örgütlerinin, kendi uygulamalarına “ihanet ettiklerini” düşünürler (Dean ve diğ., 1998).

Kişinin çevresindeki bireyler, olay ve nesne ile alakalı bilgileri tecrübe içinde tutmaktadırlar. Fikirlerin varlığı belirli niteliklerinin varlığına yapılan öznel eleştirilerdir. Kişisel inançlar, kişinin sosyal doğruları nasıl ifade ettiğini belirtmektedir. Aynı zamanda inançların, kişisel özelliklerin ve değerlerin sentezinin bir sonucudur. Ayrıca davranışların sürekliliği, inançların sürekliliğine bağlı olarak değişmektedir. Tutum yeterli düzeyde tekrarlanıyorsa; zihin, davranışları inançlar olarak birikmekte ve inanç davranışın belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Delken, 2004; Altun ve İnceoğlu, 2004).

Örgütsel alaycılığın bilişsel boyutu, gözlemler, sezgiler ve deneyimlerle bilgi edinen ve düşüncelerini buna göre biçimlendiren, düşünen ve uygulayan çalışanların sinizmidir. Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerde alaycı tutum gösteren bireylerin aşağıdaki inançlara sahip olduğu görülmektedir (Dean ve diğ., 1998; Kalağan, 2009):

- Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelere sahip değildir. Örgütler tarafından hazırlanan resmi beyanlar işgörenler tarafından ciddiye alınmamaktadır.
- Örgütlerdeki insan davranışı tutarsız ve güvenilmezdir.
- Örgütlerdeki bireyler yalan söyleme, aldatma ve aldanma gibi davranış sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler samimiyet, dürüstlük ve doğruluk gibi değeri çıkarları uğruna feda edebilecek ve ahlaksız davranışlarda bulunabilecekler.

3.4.2. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal (Duygusal) Boyutu

İkinci boyutu olan örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç gibi güçlü duygusal tepkileri kapsar. Sinik bireyleri, örgütlerine karşı küçümseyebilir, kızgınlık hissedebilir veya örgütlerini düşündüklerinde acı, iğrenme, hatta utanç hissedebilir. Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duygu ile ilişkilidir (Abraham, 2000: 269).

Örgütsel siniklerin birçok olumsuz duyguları vardır. Örneğin, sinikler örgütlerini hatırlayabilir ve örgüte kızabilirler. Örgütlerini düşündüklerinde öfke, sıkıntı, kınama, iğrenme, nefret etme, kendine zarar verme, saygısızlık, hüsrana, güvensizlik ve hatta utanç hissedebilirler. İronik olarak, sinikler kendi standartlarına göre yargılanacak organizasyonlara karşı üstünlüklerinden zevk alırlar. Hayal kırıklığı ve çaresizlik, kurumsal alaycılıkta görülen diğer olumsuz duygularındandır (Mantere ve Mantinsuo, 2001).

Sinizmin bir düşünce kadar duygu olduğu, algının duygusal bir deneyim olduğu anlamına gelir. Sinizm örgütlenme konusunda hukuka aykırı bir hüküm değildir, güçlü duygusal tepkiler içerebilir. Izard(1997), sinik davranışların, her biri kendi içinde hafif ve güçlü olan dokuz temel duygusal kimlikten oluştuğunu öne sürmektedir. Bunlar:

- İlgi/Heyecan
- Haz/Keyif
- Şaşkınlık/İrkilme
- Sıkıntı/Izdırap
- Öfke/Hiddet
- Nefret/Tiksinti
- Küçük Düşürme/Aşağılama
- Korku/Dehşet
- Utanç/Küçümseme

Kuruluşun bütünlükten yoksun olduğu inancını ifade ederler. Örgütsel sinikler, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliğini örgüt uygulamalarından ortaya çıktığına inanmaktadırlar. Sinikler bu ilkeleri örgütlerin genellikle göz ardı edildiğine ahlaksız davranışın norm haline geldiğine ve insanların davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanırlar. Sinikler genellikle davranışların arkasında saklı sebepler olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle samimiyetten daha fazla aldatma ile karşı karşıya kalacaklarını düşünürler ve örgütsel kararlar için nominal değerlerin resmi gerekçelerini kabul etmeleri olağandışı görülmektedir. Kurum içinde alınan kararlarda kişisel çıkarlar ön plana çıkmaktadır (Güzel ve diğ., 2010).

Sonuç olarak, saygısızlık, küçümseme, öfke, kırgınlık, can sıkıntısı, utanç hissi, nefret, kendine zarar verme, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik duyguları duyuşsal boyutta ifade edilebilir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998).

3.4.3. Örgütsel Sinizmin Davranışsal (Davranış) Boyutu

Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz ve alçaltıcı davranış eğilimidir. Literatürdeki genel dürtü, kendine özgü davranışların bir kısmını, bazı davranış tiplerine karşı eğilimleri kapsar. Tarihsel siniklerden günümüze gelince sinik davranış eğiliminin en belirgin eğilimi, kuruma getirilen güçlü eleştirinin ifadesidir. Bu çeşitli şekillerde olabilir, bunların çoğu samimiyet gibi organizasyonun dürüstlüğüne duyulan ihtiyacın tam ifadesidir. Aynı zamanda, çalışanlar sinik tutumları tanımlamak için her şeyi, özellikle keskin neşeyi kullanabilirler. Örgütün bölümlerinde dürüstlüğü ihtiyaç duyan organizasyon olaylarının yorumlanması, örgütsel sinikler iyi karakterize eden davranışsal eğilimler olabilir. Örneğin, işgören, şirketin çevresel faktörlerle uğraşmasının tek sebebinin halkla iyi ilişkiler kurmak olduğunu söylüyor. Örgütsel sinikler, örgütteki faaliyetin son aşaması hakkında karamsar tahminlerde bulunmaya eğilimli olabilir. Örneğin, öncelikli kalitenin pahalılaşmaya başlar başlamaz anlamsız olacağını tahmin ederler. En sonunda mutlak sözel olmayan davranış türlerine yönelik eğilimler sinik tutumlara yol açmakta uygun olabilir. Bu siniklerin bildiği hakaretleri örtmenin yanı sıra, meraklı bakışları ve sinirli gözleri de kapsar (Boyalı, 2011).

Turner ve Valentine(2001) sinizmin davranışsal boyutunun, işgörenlerin örgütü küçük düşürme ve küçümseme gibi örgütsel eleştirilerini içerdiğini belirtir. Öyle ki işgörenler örgütle bağlarını koparabilirler (O' Brien ve diğ, 2004).

Örgütle ilgili sinik tutumlar arasında en savunmasız örgütü hedef alan güçlü eleştirel söylemlerdir. Her ne kadar bu söylemler çeşitli biçimlerde ortaya çıksa da, en belirgin ifade biçimi, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna ve eski Yunan siniklerine paralel olarak kullanılan alaycı mizah inancının ifade edilmesidir. Yani, alaycı ve küçümseyen bir tutum sergileyerek örgüt hakkında yorum yapabilir (Kutani ve Çetinel, 2010: 189).

Brandes, 1996 yılına kadar örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları konusunda araştırma yapan yazarların çalışmalarını ve hangi boyut üzerinde durduklarını gösteren bir tablo oluşturmuştur (Kalağan,2009: 48). Bunlar tablo 3.3'te aşağıda verilmektedir.

Tablo 3.3. Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Referans	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Psikolojik Yaklaşım	İnsanlar genellikle güvenilmezdir. Onlar tembel ve bencil		
Polis sinizmi	Çeşitli amaçlara için olumsuz etkileri olması		
Goldner, Ritti ve Ference (1977)	Mevcut örgüt yapısını ve otoriter ilişkileri koruyarak yaratılan bilgi		
Kanter ve Mirvis (1989)	Toplumun, örgütlerin, yöneticilerin ve bireylerin veya geleceğin beklentilerini artıran gerçek dışı yüksek beklentilere sahiptir	Kendi kendine veya başkalarına karşı hayal kırıklığı, ihanet duygularını kapsar	
Wanous, Reichers ve Austin (1994)	Örgütsel değişim için çabalayan görevliler tembel ve yeteneksiz		
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Koşullar daha iyi olabilirdi. Değişme ve gelişme çabaları büyük olasılıkla başarısızlıkla sonuçlanacaktır. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dış girişimleri dışsal	Hayal kırıklığı ve hayal kırıklığı vardır.	
Andersson ve Bateman (1996)	Birey, grup, ideoloji, sosyal gelenek ve örgüte karşı güvensizliği		

Kaynak: Kalağan, 2009: 48

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, yazarların bilişsel boyuta daha fazla odaklandığı ve hiçbir yazarın davranışsal boyut hakkında görüş bildirmediği görülmektedir. Dean ve ark(1998), her üç boyutu da kapsayan örgütsel sinizm (Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal) temel almaktadır.

3.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütlerde sinizmin meydana gelmesinde dört temel etken vardır. Bunlar (Özgener ve diğerleri, 2008);

- Kişinin kendisinin veya başka kişilerin doğru olmayan yüksek beklentilerin içinde olmasıdır. Bu beklentiler karşılanmadığı zaman engelleme ve mağlubiyet duygusu olabilmektir. Bu gibi durumlarda, insanlar kendilerine ihanet ettiklerini, aldatıldıklarını ve başkaları tarafından kullanıldıklarını düşünürler.
- Kişinin kendisinin veya insanları tecrübeleri sonucunda yaşamış oldukları hayal kırıklığıyla meydana geldiği engellenme durumudur.
- Kişinin aşağılama veya insanlar tarafından aşağılanma duygusundan dolayı oluşan hayal kırıklıklarıdır. Bundan dolayı sinikler var olan sisteme (yönetim, politikacılar, bankalar ve brokerlar, iş liderleri, sendikalar, medya vb.) hayal kırıklıklarını rahatlıkla dile getirebilmektedirler.
- Sinizm kuşkucu gibi şüpheye dayanmaktadır.

3.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm ciddi sonuçlar doğurabilir. Çalışanların konsantrasyon, katılım, problem çözme, üretkenlik ve performanslarını düşürme gibi uyumlu iş davranışlarını kazanmaya çalışmasını engelleyebilir. Scharmer(2007), örgütsel sinizm çalışanları yaratıcılıktan uzaklaştırdığını ve çalışanlarını nötralize ettiğini onların gelişimini engellediğini ileri sürmüştür. Sinizm, örgütün amaçları ve hedefleri göz önüne alındığında, özellikle sosyal ve ekonomik olmak üzere birçok açıdan etkileyici bir faktördür. Sinik kişilerin bireysel performanslarındaki değişimin ve çalışanlar arasındaki psikolojik etkileşimin gelişmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek performans kayıpları organizasyonlar için önemli bir sorundur (Uysal ve Yıldız, 2014).

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri şöyle sıralanabilir (Candan):

- Örgüte bağlılık azalması
- İş doyumsuzluğu
- İşgücü ciro azalması
- İşten çıkarılma oranları artışı
- Sabotaj

- Hırsızlık
- Dolandırıcılık
- Artan Örgütsel küçülmeler
- Artan İşten ayrılma oranları
- Kurallara uymama
- İtaatsizlik
- Örgüte karşı şüphe duyma artışı
- Örgüte güvensizliğinde artış
- Çalışmak için artan yabancılaşıma
- Örgütsel performans azalması
- İş devamsızlıklarında artış
- Duygusal tükenmişlikte artış
- Yöneticilerin talep ettiği etik dışı isteklere uyulması
- Olumsuz tutumlarda artış
- Azalmış Motivasyon
- Örgütü aşağılanmasında artış
- Örgütle bağları kopartmak
- Çalışan özgüveninin de azalma
- Örgütsel değişim için çaba sarf etme isteksizliği
- Bilgisiz/cahil hissetmek
- Sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği
- Moral düşmesi
- Örgütteki liderin güvenilirliğini düşmesi
- Yönetici tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği

Özetlemek gerekirse; örgütsel sinizm, olumsuz örgütsel iklim, psikolojik sözleşme ihlalleri, rekabetçi ücret sistemleri, rol belirsizliği arasındaki gücün dağılımında adaletsizliğin öncüllerini temsil eden beklenti ve inançlar (rol çatışması, aşırı iş yükü, uzun çalışma süresi, iş güvencesizliği, küçülme, yönetim pozisyonlarının azaltılması vb.) çalışanların samimiyet, dürüstlük ve adaletin temel beklentilerinin ihlal edildiğinin algılanmasının bir sonucu olarak çalışanların örgütsel bütünlük eksikliği hissetmeleri nedeniyle moral, motivasyon, memnuniyet ve performansı azaltır; stres, tükenmişlik, yabancılaşıma, çatışmalar, devamsızlık ve işten çıkarmaları artırır (Akar, 2010; Abraham, 2000; Dean ve ark., 1998).

Örgütsel sinizm, hem birey olarak çalışanlar hemde bir bütün olarak örgüt için potansiyel olarak olumsuz sonuçları olan bir tutumdur. Bu nedenle örgütsel sinizmin

sonuçlarını iki bölümde incelemek mümkündür. Bireysel ve örgütsel sonuçlar (Davis ve Gardner, 2004).

3.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizm, bireylerde görülen bazı olumsuz alışkanlıkların yanı sıra psikolojik sonuçlarada yol açabilir. Grandes(1997) ve Dopey(2009) bu sonuçları, depresyon, duygusal tükenmişlik, bireysel öfke, hayal kırıklığı, gerginlik, uyku bozuklukları, sinir veya duygusal bozukluklar ve şiddet içeren davranışların ve duygusal bozuklukların olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütsel sinizm fizyolojik sonuçları; kalp hastalığı (koroner kalp hastalığı, kalp krizi ve çarpıntı) ve damar hastalıkları gibi hastalıklara yol açabilir ve yaşam süresini etkileyebilmektedir (Kalağan, 2009: 80).

Sinik bireylerde bazı önyargılar ortaya çıkabilir. Sinizm, önyargının temel nedenlerinden biridir. Kutanis ve Dikili(2010): Örneğin, örgütsel sinizmin yoğun olduğu bir kamu kurumunda çalışan bir kişi, çalıştığı kurumda üst düzey yönetici atandığı ilk zamanlarda, artık şeffaflık ve hesap verilebilirlik anlayışını bu örgütte yerleştireceğiz cümlesini sinik bir tavırla inandırıcı ve güvenilir bulmadığını söylemiştir. Bu cümleyi kullanan yöneticinin kişiliği hakkında fazla bir fikri olmayan çalışan, uzun süredir hesaba katmadığı sayısız şeffaf uygulamayı hatırlatarak, olayı ikna edici bulmamış ve sinik bir şekilde yaklaşmıştır (Kutanis ve Dikili, 2010).

Örgütsel sinizm, davranışsal sonuçların yanı sıra duygusal sonuçlara da sahiptir. Mishna ve Spreitzer(1998), sinik çalışanların yönetime itiraz edebileceğini veya yere çarpabileceğini veya hatta saldırgan, misilleme veya sabotaj eylemleriyle meşgul olabileceklerini belirtmektedirler (Brandes ve diğerleri, 2007).

3.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, sahtekârlık, örgütsel küçülme artışı, işten ayrılma oranlarındaki artış, işgücü performansındaki düşüş, işten çıkarma oranlarındaki artış, yabancılaşmanın artması, örgütsel performansın düşmesi, işten ayrılma oranlarının artması, itaatsizlik, örgütün şüphesinde artış, örgütün güvensizliğinin artması, duygusal tükenmişliğin artması, olumsuz tutumların artması, motivasyonun azalması, çalışanların özgüveninin azalması, örgütsel sinizmin sonuçları, moraldeki düşüş, cahil hissetme, yöneticinin iletişimi, örgütün aşağılanmasındaki artış, örgütsel değişim için çaba göstermedeki isteksizlik gibi çok geniş alana yayılan örgütsel sinizmden söz edilebilir (Turan, 2011).

Örgütlerde etkinliğin ve verimliliğin azalması şeklindeki negatif etkiler örgütün hem maddi hem de manevi anlamda zarar görmesine neden olmaktadır. Sinizmin örgütsel sonuçları olarak örgüte karşı bağlılıkta azalma, işe karşı doyumsuzluk, dolandırıcılık, hırsızlık, örgütlerde

küçülmenin artışı, işten çıkarımların artışı, işe karşı yabancılaşma, tedirginliklerin artması, güvensizlik, kurallara itaat etmeme, devamsızlıkta artış, duygusal çöküş ve tükenme, moral ve motivasyonda azalma ve örgütte performansın düşmesi şeklinde büyük bir alanda ifade edilebilmektedir. Eğer sinizmin sonuçları örgütlerde devamlı hale gelirse dönüşü olmayacak sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Bu durumda örgüt ilk başta küçülme daha sonra dağılma sürecine girebilecektir. Bu durumun devamı ile son radde de ise örgütün yaşamı bitebilecektir. Yazın taramasında karşılaşılan sinizmin sonuçları önemli sonucu ortaya çıkarmıştır (Naus, 2007: 28; Abraham 2000: 280; James, 2005).

3.7. Örgütsel Sinizm İle Başa Çıkma Yöntemleri

İşgörenlerin çalıştıkları örgütlere karşı duydukları güven ve inancı kaybettikten sonra ortaya çıkan sinik tutumlar, çalışanları mutsuz ve verimsiz bireyler yaparak örgüt performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Yanlış uygulamalardan ve işletmelerin politikalarından kaynaklanan problemler, çalışanların kuruluşlarına yönelik olumsuz hisler ve düşünceler sergilemelerine ve işin aksamasına neden olabilmektedir.

İşgörenlerin sağlıklı bir iş ortamında yüksek motivasyonla daha verimli çalışabilmelerini sağlamak ve işletmelere verebilecekleri zararı en aza indirmek için, önce kurumsal sinizm düzeyini belirlemek ve önleyici politikalar oluşturarak stratejiler geliştirmek ve sinik tutumları ortadan kaldırmak mümkündür. İşletmeler, yöneticiler ve işletmelerin insan kaynakları departmanları bu noktada önemli görevlere sahiptir (Özgener vd., 2008: 65).

Çalışanlar hakkında karar alma, fikirlerini uygulama, istek ve beklentilerini dikkate alarak bu yönde politika ve stratejiler geliştirme, örgütlerde sağlıklı işgören ve yönetici iletişim ağının kurulması sinik davranışların önlenmesine katkı sağlayacaktır (Pelit ve Ayduğan, 2011: 299; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 127).

Örgütlerde karşılaşılmak istenmeyen davranışların sebeplerinden biri olan örgütsel sinizm ile benzer sonuçları olan mobbing, işletmeler ve çalışanlar için önlenmesi gereken problemler arasındadır. Çalışmanın bu kısmına kadar kapsamlı bir şekilde incelenen iki kavram (mobbing ve örgütsel sinizm), takip eden bölümde, başlangıç noktasını oluşturan bu araştırmanın ilişkisi ve etkisi ile konunun önemi üzerinde durulmuştur. Tekstil sektörünün boyutu ile incelenmiş ve konuyla ilgili literatür çalışmaları sunulmaktadır.

4. MOBBİNG - ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın çıkış noktasını oluşturan mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi incelenip, konuyla ilgili yurtiçi ve yurtdışı yapılan çalışmalara yer verilmiş ve bölüm sonlandırılmıştır.

4.1. Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi

Mobbing örgütlerde yaşanan etkilerine bakıldığında; bireysel, örgütsel, hatta toplumsal olmak üzere birden çok boyuta sonuçları olduğunu söylemek mümkündür. Leymann(1990) ***bireysel açıdan mobbingin etkilerini** şu şekilde sıralanmaktadır; *duygusal ve fiziksel etkileri; uykusuzluk, konsantrasyon eksikliği, sosyal izolasyon ve uyumsuzluk, kendini küçük görme aşağılama, çeşitli psikosomatik rahatsızlık, depresyon-sinirlilik-öfke, umutsuzluk çaresizlik hissi, düşmanca duygular hissi, güvensizlik, vatandaşlık duygusu ve örgüte bağlılık azalması, düşük performans ve motivasyon, gibi etkilerin olduğunu ortaya konulmuştur. Bireyler üzerinde birçok olumsuz etkiye neden olan mobbing eylemleri, aynı zamanda toplumsal açıdan da zarar vermektedir. ***Örgüt açısından mobbingin etkileri;** verimliliğin azalması, iş tatminsizliği, yüksek işgücü devir oranları, erken emeklilik talepleri, örgüte ve yönetici kişilere güvenin azalması, örgüt imajının zedelenmesi, örgütsel performansın düşmesi, iş kazaları, tedavi-tazminat giderleri gibi kayıplara sebep olmaktadır. Diğer taraftan gerek birey gerek örgütlerde aynı sonuçlara neden olacak önemli bir örgütsel problem konusu da örgütsel sinizmdir (Tınaz, 2011; Özkan, 2011; Yapıcı, 2008).

Örgütsel sinizm kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutu içeren negatif tutumlara karşı negatif duygular ve aşağılayıcı eleştirel davranışlara ilişkin temayülleri kapsamaktadır. Örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan bireysel faktörler incelendiğinde; cinsiyet, yaş, gelir-eğitim ve medeni durumu gibi değişkenlerin iş görenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarında pek fazla etkili olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda erkek iş görenlerin-kadın iş görenlere, genç iş görenlerin-yaşlılara, bekârların-evli iş görenlere, gelir durumu yüksek işgörenlerin-düşük gelirli iş görenlere göre daha çok sinik tutumlar sergiledikleri belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ortaya çıkmasında örgütlerden kaynaklanan nedenler incelendiğinde; psikolojik sözleşme ihlalleri, amaç çatışması, yeterli olmayan sosyal destek, mobbinge göz yumulması, fazla çalışma saatleri, kişisel beklentileri karşılanmaması, küçülme, ani işten çıkarmalar gibi pek çok örgütsel sebepler işgörenlerin işletmelerine karşı güvenlerini, inançlarını sarsarak sinik tutumlar geliştirmelerine sebep olabilmektedir (Pelit ve Ayduğan, 2011; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

İşgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlar geliştirmesinin önemli örgütsel etkenlerinden biri mobbing eylemleri, işletmelerde yaşandığı takdirde işgörenin işletmesinden

uzaklaşmasına bilhassa bu duruma sessiz kalan işletmelere karşı inanç ve güvenlerinin zedelenmesine neden olacaktır. Bu sebeple ilişkisi yada etki düzeyinin tespit edilmesi ve ön plana alınması gerekmektedir. İşgörenlere ve işletmelere uğrattıkları zararlar bakımından benzer sonuçlar getiren söz konusu iki kavramın ortak etkileri aşağıdaki tablo 4.1’de bir araya getirilmiştir (Kılıçaslan ve Kaya, 2017).

Tablo 4.1. Mobbing ve Örgütsel Sinizmin Örgütlere Yönelik Ortak Etkileri

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

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

Mobbing ve örgütsel sinizm boyutları ile ilişkileri incelendiğinde; mobbing ve alt boyutlarından, kişinin kendini gösterme ve iletişim oluşumuna, sosyal ilişkilere, mesleki durum ve yaşam kalitesine, itibarına ve sağlığına yönelik doğrudan saldırılar ile örgütsel sinizm ve alt boyutlarından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ile ilişkilendirilebilir. Hedef olarak belirlenen işgörenlerin kısıtlanması, aşağılanması, fikirlerinin önemsenmemesi, iletişim engelleyici davranışlarla sindirilmeye çalışılması göz önüne alındığında, mobbing mağduru olan kişilerin gerek işletmelerine gerekse diğer iş arkadaşlarına olan güveninin azalması, davranış, duygu ve düşünce olarak etkilenecek sinik tutumlar sergilemeleri muhtemel bir olgudur. Özellikle bu tarz davranışlara maruz kalan kişilerin duyuşsal boyutta daha çok sinik tutumlara sahip bireylerin işletmelerini düşündüklerinde çalıştıkları ortamdaki huzursuzluklardan dolayı bir endişe, kaygı, sinirlilik hissedebilmeleri mümkündür (Öndeş ve diğ., 2011).

4.2. Mobbingin Örgütsel Sinizm İlişkisi Açısından Yapılan Çalışmalar

Gül ve Ağıröz(2011) Karaman Devlet Hastanelerinde çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalıp kalmama durumu ve mobbinge maruz kalanların örgütsel sinizmi olup olmadığı incelenmiş ve 103 hemşirenin verilerinin değerlendirildiği çalışmada, hemşirelerin mobbing algısının yoğun düzeyde olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel sinizm boyutlarının mobbing algısını açıklayıcıyı düzeyini tespit edebilmek amacıyla yapılan inceleme sonucunda

duygusal örgütsel sinizm ile mobbing arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Mobbing mağduriyeti olan hemşirelerin %65.3 oranında duygusal örgütsel sinizm düzeylerini açıkladığı bulunmuştur.

Ayduğan(2012) Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, farklı sektörlerde çalışan bireylerin söz konusu değişkenlerinin incelendiği görülmektedir. Bir diğer çalışmada, mobbingin örgütsel sinizme etkisinin beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlarda analizi yapılmıştır. 936 kişilik örneklem ile yapılan çalışmada iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve mobbingin örgütsel sinizmi etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Kalay, Oğrak ve Nişancı(2012), mobbing, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiş olup, istatistiksel olarak bu araştırma bulgularına göre mobbing ile örgütsel sessizlik, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Aslan ve Akarçay(2013), Konya ili altı büyük hastahane 237 sağlık çalışanı ile psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkisi incelenmiş, yapılan kolerasyon analizi sonucu istatistik açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Basit regresyon analizi örgütsel sinizm bilişsel ve duyuşsal boyutu hipotezi kabul edilmiştir.

Bayraktar(2016) İstanbul ili Avcılar ilçesinde ilköğretim öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada, Araştırma sonucuna göre ilköğretim öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi; cinsiyet, branş, sendika üyeliği, okuldaki kıdem yılı, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; meslek sevgisi, yaş, mesleki kıdem, mezuniyet alanı, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise branş, mesleki kıdem, okuldaki kıdem, mezuniyet alanı, medeni durum ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; cinsiyet, sendika üyeliği, meslek sevgisi, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Gün(2016) tarafından yapılan çalışmada mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkisi Bitlis ilinde otel çalışanları üzerinde incelenmiştir. Çalışma 99 örneklem kapsamında yapılmış ve mobbing ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mobbinge maruz kalma ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algılar çalışanların demografik niteliklerine göre farklılık göstermektedir. Sonuç olarak mobbing ve örgütsel sinizm algısının işgörenlerin oteldeki görev basamaklarına ve öğrenim durumlarına göre farklılık gösterdiği; örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algısının işgörenlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Ulukuş(2017) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, mobbing ile örgütsel sinizmin boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Öğretmenlerin mobbing düzeylerinin Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerini artırdığı görülmektedir. Mobbingin cinsiyet, yaş, okul türü ve

mesleki kıdem yılı açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel sinizmin ise mesleki yılına göre davranışsal boyutu dışındaki tüm boyutlarla arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Okul türü değişkenine göre ise davranışsal boyutu dışındaki tüm boyutlarla arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Cansever(2017) Öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm tutumunun bilişsel boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunurken, örgütsel sinizmi tutumunun duyuşsal boyutu ve davranışsal boyutu arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Kılıçaslan ve Kaya(2017) tarafından yapılan çalışmada mobbingin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin hemşireler üzerinde yapılan bir uygulama aracılığıyla belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 117 hemşire katılmıştır. Araştırmada algılanan en yüksek mobbingin kendini oluşturma ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda da yine mobbing algısının ortaya çıktığı görülmüştür. Örgütsel sinizmin ortaya çıkışında ise yine kendini oluşturma ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda etkisi görülmüştür.

Taştan(2019) Okul öncesi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, Öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta, en az duyuşsal boyutta yaşarken; mobbingi en fazla sosyal ilişkiler boyutunda yaşamakta oldukları, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin mobbing algıları ile sinizm algıları arasında anlamlı, pozitif ve düşük yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin mobbing algıları arttığında onların örgütsel sinizm yaşama algılarının da arttığı bulunmuştur.

4.2.1. Mobbing Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Cemaloğlu ve Ertürk(2007), öğretmenlerin maruz kaldıkları Mobbing (psikolojik taciz) eyleminin cinsiyet yönünden incelenmesi adlı çalışmada kendini gösterme, iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saygı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında yaşanan mobbing ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada erkekler kadınlara oranla daha çok mobbinge maruz kaldıkları sonucuna varmışlardır.

Deniz(2007) yaptığı çalışmada mobbing mağdurlarının özelliklerini; endişeli, şüpheli, güvensiz ve endişeli kişiler olarak belirlemiş ve araştırmalar sonucunda, bu kişilik özelliklerine sahip çalışanların daha fazla mobbing maruz kaldığı sonucuna varmıştır. Örgütlerde yaşanan olumsuz davranışlar bağlamında birbirleriyle ilişkili olan mobbing ve

örgütsel sinizm kavramları, işgörenlere ve çalıştıkları örgütlere yansiyarak pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Gündüz(2008), ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin %59 oranında ki çoğunluğu yıldırma davranışına maruz kalmadığını söylemektedir. %41 oranında ise karşılaştığını ifade etmişlerdir. Yönetici ve öğretmenlerin en fazla karşılaştıkları yıldırma davranışları; başkalarının yanında aşağılayıcı, incitici/kırıcı şekilde konuşulması olarak ifade etmişlerdir.

Orhan(2009), akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik etkilenme oranının en fazla 31-45 yaş aralığı olduğu saptamış ve şu tespitte bulunmuş, boşanan bireylerin psikolojik tacizden etkilenme dereceleri diğer kişilere göre daha fazla ve yaş aralığı yukarılara çıktıkça bu etki azalmaktadır.

Tığrel(2009), Türkiye geneli akademisyenler üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre mevki-pozisyon fark etmeksizin gerçekleştiği sonucuna varmıştır. Aynı araştırma sonuçlarında Leymann belirttiği mobbing; dedikodu, bireyler arkasından konuşulması, bilgi paylaşılmaması sonucuna varılmıştır.

Pekdemir(2010), Aslan(2013), Korkmaz(2015) ve Karakoç(2016), öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarında, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin, mobbing (psikolojik şiddet) davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı tespitinde bulunmuşlardır.

Konaklı(2011), Akşahin(2012), Koçak ve Korkmaz(2015), öğretmen ve öğretim elemanları arasında yaptığı araştırmalarında, elde ettikleri sonuçlara göre, kadınların mobbing (yıldırma-psikolojik şiddet) maruz kalma algısının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespitinde bulunmuşlardır.

Alkan(2011), beden eğitimi ve spor öğretmenleri davranışlarına yönelik değişkenler arasında medeni durum arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Evlilerin mobbing davranışlarını algılamaları bekârlara göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Kul(2013), beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu mobbing ile örgütsel bağlılıkları alt boyutları arasındaki ilişki sonuçlarına bakıldığında, mobbing (psikolojik şiddet) ile uyum alt boyutu arasında orta oranda pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerini yaşamış olduğu olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu ve içselleştirme alt boyut arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Nanto(2015), yüksek lisans tezinde öğretmenlerin yaşadıkları mobbing (yıldırma psikolojik şiddet) durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarını, öğretmenlerin yaşlarına göre belirgin düzeyde farklılaştığını ve 20-29 yaş aralığında olan öğretmenlerin diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre mobbing davranışlarına göre daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

4.2.2. Mobbing Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Leymann ve Gustavsson(1984) Leymann ve Gustavson mobbing ile ilgili ilk araştırmayı 1984 yılında yapmıştır. Bilimsel alanda çalışma yapılacak konulara öncülük etmişlerdir.

Niedl(1996), mobbingin bireylerde işten ayrılma niyeti oluşturduğu, bunun sonucunda çalışanın performans hızını azalttığı, bireyin motivasyonu, verimliliğini, iş tatminini ve örgütsel bağlılık düzeyinde azalma olduğu sonucuna varmıştır.

Dick ve Wagner(2001), okul yöneticileri tarafından öğretmenler orada yokmuş gibi davranarak ve haksız yere eleştirilene mobbinge (psikolojik şiddete) uğradıkları, iş arkadaşları tarafından dışlanarak hakkında dedikodular çıkartılarak mobbinge (psikolojik şiddete) uğradıklarını belirtmişlerdir.

Vartia(2003) Toplamda 1037 cezaevi, hastane ve belediye çalışanına anket uygulanmış örgüt içi yıldırma olgusunun iş ortamı ve sağlık ile ilişkilendirmiş farklı örgütlerde %5-20 arasında değişen oranlarda yıldırma olduğunu cinsiyet ve yaş değişkenine göre sonuçlar anlamlı ölçüde farklılık göstermediği tespit etmiştir.

Hoel(2004), 5288 kişi ile yaptığı çalışmasında, fiziksel rahatsızlıkların tamamını tam anlamıyla ele almış %32,88 oranında mobbing davranışlarıyla pozitif ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Chappell ve Di Martino(2006), Avrupa’da yaptığı araştırmalarında önemli bir sonuç olarak ortaya çıkan genç olmanın ve cinsiyetin önemli bir risk faktörü olduğudur. Bu anlamda yönetsel görevlere sahip kadınların yıldırma eylemlerine daha çok maruz kaldığı ve açık olduğu bildirilmektedir.

Niedhammer vd.(2009), toplamda 7694 (3132 erkek ve 4562 kadın) kişi ile yaptıkları araştırmada, uykusuzluk ile mobbing arasındaki pozitif ilişkinin kadınlarda %22,23 erkeklerde %17.08, oranında olduğunu saptamıştır.

Mikkelsen ve Einarsen(2010), yaptıkları çalışmada en fazla rastlanılan psikosomatik rahatsızlıklar baş dönmesi, göğüs ve karın ağrılarıdır. Bunların %37 oranında mobbing davranışları ile ilişkisi saptanmıştır.

MacIntosh, Wuest, Gray, Aldous(2010), işyerinde psikolojik şiddete maruz kalan 36 kadın üzerinde yapılan nitel bir araştırma, kadınların yıldırma ile baş etmesi sürecinde sırasıyla *uzlaşmacı olma *yeniden düşünme *müdahaleyi azaltma *dengelerin yeniden oluşturulması, şeklinde aşamalı bir sürece başvurdukları sonucuna varmıştır.

Bardsu(2011), doktora tezinde yaptığı çalışmasında sadece mobbing mağdurlarının değil, aynı zamanda mağdur ile aynı iş yerinde çalışan iş arkadaşlarının da benzer nitelikte psikosomatik rahatsızlıklar yaşadığı belirlenmiştir.

Viev vd.(2012), mobbing davranışları sonucunda mağdurların kas ve iskelet sistemi üzerindeki etkilerini incelenmiş sırt, el ayak, baş, boyun ağrıları ile ilişkisini saptamışlar.

Eurofound(2015), Avrupa'daki İş Yerlerinde Taciz ve Şiddet başlıklı çalışmasında kadınların %15,1'inin olumsuz sosyal davranışlara maruz kaldığını tespit etmiş ve farklı ülkelerde kadınlar üzerinde olumlu/olumsuz farklılaşmalar görülebildiğini bildirilmekte, kadınların cinsel tacize, erkeklerin fiziksel tacize maruz kaldığını tespit etmiştir.

Eurofound(2016), altıncısı gerçekleşen en kapsamlı araştırma, işyeri şiddeti ile ilgili Avrupa çalışma koşulları anketidir. Türkiye dâhil olmak üzere 35 Avrupa ülkesinde toplam 43.850 çalışanı kapsamaktadır. 1975 yılında kurulan bu araştırma sonuçlarına göre Avrupa ülkelerinde kadın yöneticilerin oranı erkek yönetici oranının ancak yarısına denk geldiği ve bu sonucun 2000 yılından itibaren devam ettiğinin altı çizilmiştir.

4.2.3. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Kalağan(2009) Örgütsel sinizmin tutumu ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma, Akdeniz üniversitesi 50/d kadrosunda görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde yapılmıştır. Verilerin analizi sonucuna göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin yüksek ve anlamlı olduğuna ve örgütsel desteğin ve sinizmin önemli bir yarayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyi en çok bilişsel, en az duyuşsal boyutta yer almıştır.

Yetim ve Ceylan(2011) İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının değişkenlere göre anlamlı farklılık olup olmadığı aralarındaki ilişkileri incelenmişlerdir. Araştırma, İzmir Bornova'da görev yapan 312 ilköğretim öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri örgütsel sinizme göre daha yüksektir. Düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlanılmıştır. Öğretmenlerin şube değişkenine göre ise anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Şirin(2011) Araştırma, İstanbul Esenyurt ilçesinde 11 ilköğretim okulunun 222 sınıf ve branş öğretmenlerinin, okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm toplam puanları cinsiyet, branş, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, okuldaki çalışma şekli ve okuldaki görev süresi değişkelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin okul kültür ölçeği aile örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gül ve Ağıröz(2011) Araştırma Karaman ili Devlet hastanesinde görev yapmakta olan 103 hemşire üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucu; çalışmaya katkı sağlayan hemşirelerin yüksek düzeyde mobbing olgusu yaşamadıkları sonucuna varılmıştır. Mobbing ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çetin ve Helvacı(2012) Uşak'ta bulunan ilköğretim öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin cinsiyeti, öğrenim durumu, branşı, okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı saptanmayı amaçlamışlardır. Araştırma, 311 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçları, ilköğretim öğretmenlerin sinizm algısının az düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, okuldaki çalışma süresi açısından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin 1-5 yıl çalışan öğretmenler oranla daha çok sinizm tutumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Karacaoğlu ve İnce(2012) Brandes, Dharwadkar ve Dean geçerlilik güvenirlik ölçeğini, Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Türk çalışanlar üzerinde Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun anket çalışması ile yapmıştır. Sonuç olarak; Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkiye'deki imalat sanayi çalışanlarından toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenirliğe sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Bozbayındır, Çetin ve Özgan(2013) Gaziantep ilinde görev yapan 285 öğretmen üzerinde yaptığı örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre; iki değişken arası anlamlı, negatif ve orta seviyede bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca örgütsel adaletin işlemsem ve etkileşimsel düzeyde adalet boyutlarının örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varmışlardır.

Çakıcı ve Doğan(2014) Örgütsel sinizmin iş performansına olan etkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmaya 68 idari, 116 akademik toplamda 184 personel katılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Nişancı, Kalay ve Oğlak(2014) Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, devlet üniversitesinde akademik ve idari personel olarak çalışan 240 çalışanın kişiden oluşan verilerden elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların mobbing algısı düşük düzeydeyken, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik orta düzeyde çıkmıştır.

Uzun ve Ayık(2015) Araştırmasında, öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel iletişim ile örgütsel sinizm arasında ki ilişki incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2013/2014 yılı Erzurum ilinin Palandöken ilçesine bağlı devlet ortaokullarında görev yapmakta olan 274 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin sinizm tutumlarının düşük düzeyde örgütsel iletişimin bütün boyutlarıyla anlamlı ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Amasralı ve Aslanın(2017) Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fakat medeni durum ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar tespit etmişleridir.

4.2.4. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Niederhoffer(1997), halkın düzeni ve koruma düzenini değerlendiren araştırmasında, Hickman ve arkadaşları tekrar araştırmış ve polis memurlarının sinizmi ile kıdemleri arasında güçlü bir yönde ilişkiye ulaşmışlardır.

Brandes, Dharwadkar ve Dean(1999), iş gören ve yönetici katılımı, yönetici davranışları arasındaki ilişkileri araştırmak için bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve iş gören üzerinden aldığı verileri incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına, sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Wanous vd.(2000), Amerika'da bir otomotiv şirketinde yapılan araştırma iki araştırmanın birleşiminden oluşmaktadır. İlk araştırmaya saatlik çalışan 1164, maaşlı çalışan 241; ikinci araştırmaya saatlik çalışan 1648, maaşlı çalışan 162 çalışan katılmış ve anketleri cevaplamıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizmi ölçmek için güvenilir bir ölçek oluşturulmuştur. Araştırmaya göre; örgütsel değişime yönelik sinizm bir örgütte daha önceden oluşan değişim miktarı ve değişim yapma çabalarını sürdürme motivasyonu, örgütsel bağlılıkla ve şikâyet miktarı negatif ilişkilidir.

Delken(2004) Çağrı merkezi içinde hazırlamış olduğu araştırmasında, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler araştırmaya çalışmıştır. Yapılan inceleme sonucunda örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasında demografik özelliklerden sadece bekâr çalışanların sinizm değerlerinin yüksek oranda değiştiği ve sinizmin çağrı merkezlerindeki yöneticiler için bir sorun olduğunu ifade etmiştir.

Pitre(2004) Yüksek lisans tezinde, Deniz Akademisi'ndeki örgütsel sinizmin nedenleri saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmasında, örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile karar verme ve risk alma yetenekleri üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır.

Bommer ve diğ.(2005) 372 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, dönüşümcü liderlik davranı ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişki araştırmıştır. Yapılan çalışma sonucunda ikisi arasında negatif- yönlü ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bunun sonucunda, dönüşümcü liderlik davranışları örgütsel değişim sinizmini azalttığı ifade edilmektedir.

James(2005) Örgütsel sinizmin kaynağı olarak örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme Doktora tezinde, ihlal ve algılanan örgütse destek kabul edilmiştir. Sonuç olarak hepsinin örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Helm(2006) Doktora tezi iş gören sinizmi üzerine odaklanmış. Tezinin en önemli katkısı iş gören sinizminin teorik alt yapısını sağlanması ve bu konuda çalışma yapacak kişilere rehberlik edecek, ölçme aracını geliştirilmiş olmasıdır.

Naus(2007) Doktora tezinde, öncesinde yapılan çalışmalardan da faydalanarak kapsamlı bir şekilde teorik olarak alt yapı oluşturulmuş, örgütsel sinizmi tetikleyen faktörler ve sonuçları irdelenmiş.

Lee ve diğ.(2010) Sinsilik ve Güney Koreli polis memurları arasında topluluk polisliği algıları, idari liderlik, idari liderlik, polis memurlarının topluluk polislik faaliyetlerine yönelik olumlu tutumları ve sinizmin etkilerini inceleyen çalışmalara yönelik algıları doğrudan etkileyen bir faktördür. Şube sel kuvvet ve toplumun etkinliğini doğrudan ve olumsuz olarak etkileyen polislik faaliyetleri hakkında göstermiştir.

Evans, Goodman ve Davis(2011) Örgütsel vatandaşlık ve işgören sapkınlığına etkisini incelenmiş ve araştırma sonucunda algılan kurumsal vatandaşlık ile örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve işgören sapkınlığı arasında ilişki bulunduğu belirmiştir.

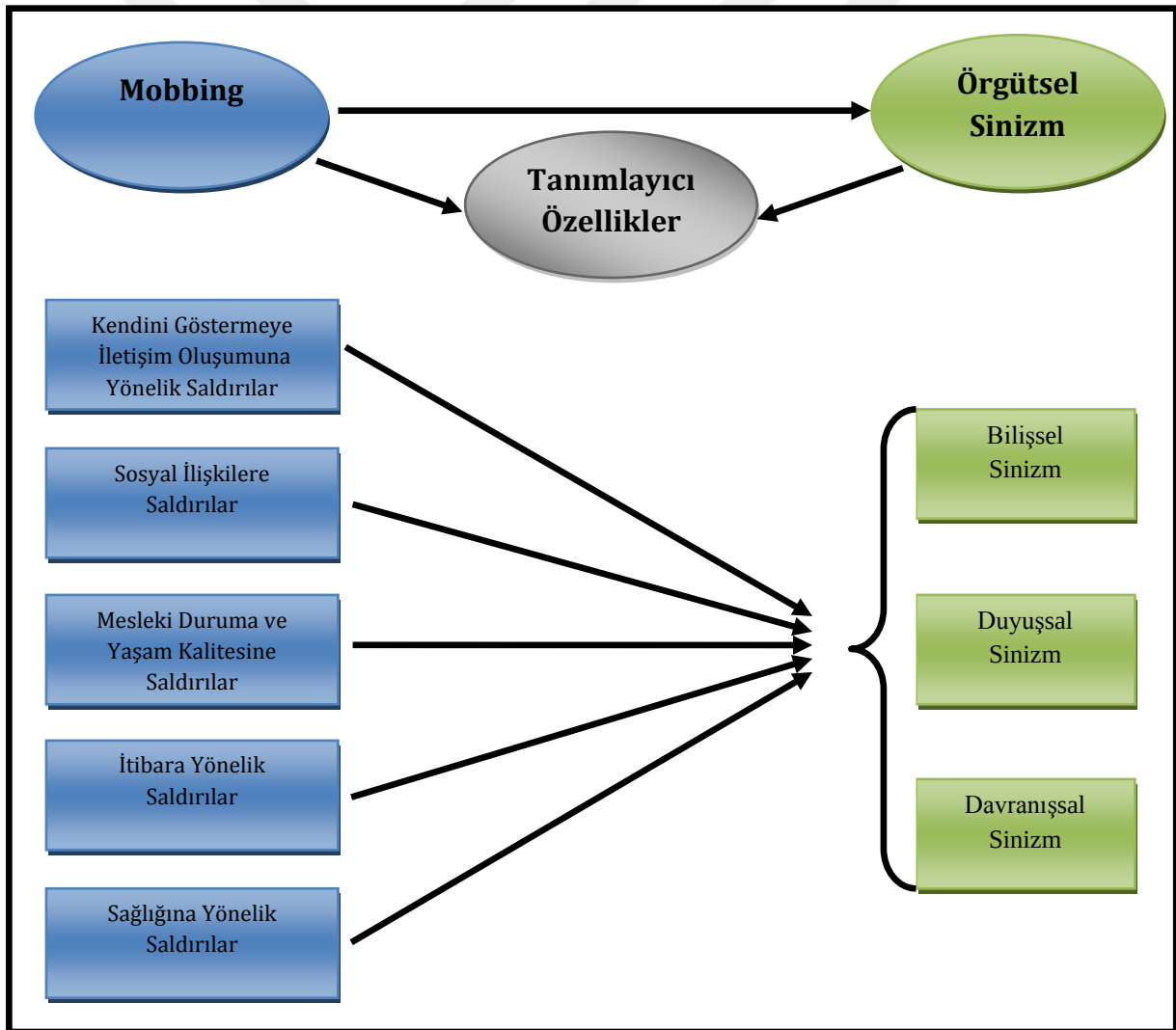
Nguyen(2013) Beş liderlik türü(işbirlikçi, otantik, katılımcı, destekleyici ve etkili) işgören sonuçları (iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal tükenmişlik, sinizm ve kültürel iyilik) üzerindeki etkilerini algılanan örgütsel desteğin aracı rolü yoluyla araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonunda, liderliğin tüm türleri ile altı farklı işgören sonucu arasında önemli ilişkiler görülmüştür. Liderlik türleri sinizmdeki toplam varyansın %39'unu açıklamaktadır.

Gkorezis, Petridou ve Krouklidou(2015) Makyelist liderliğin işgörenlerin duygusal tükenmişlik üzerine olumsuz etkilerini belirlemede örgütsel sinizmin arabuluculuk rolü konulu araştırmalarının sonucunda, Makyelist liderliğin örgütsel sinizm aracılığıyla işgörenlerin tükenmişliği üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

5. YÖNTEM

5.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada, mobbing ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkisinin incelenmesi ve mobbingin örgütsel sinizme etkisinin tekstil sektörü işgören rolünün belirlenmesi amaçlandığından, nicel araştırma yöntemleri olan genel tarama modeli ve genel tarama modellerinden en uygun olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İşgörenlerin tekstil sektöründe mobbing ve örgütsel sinizm düzeylerinin ne derecede olduğunu ölçmeyi, güncel bir konu hakkında işgörenlerin inanç, tutum, görüş ile bakış açılarını toplamak ve davranışlarını amaçlamaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmada tarama modelinin kullanılmasının uygun olduğu düşünülmektedir. Bu amaca yönelik geliştirilen ilişkisel tarama modeli aşağıda şekil 5.1’de verilmiştir.



Şekil 5.1: Araştırma Modeli

Araştırma problemi ışığında aşağıda verilen hipotezler geliştirilmiştir.

- H1:** Tekstil çalışanlarında mobbingin örgütsel sinizm üzerine belirleyici etkisi vardır.
- H2:** Mobbingin boyutlarından kendini göstermeye iletişim oluşumuna yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.
- H3:** Mobbingin boyutlarından kendini göstermeye iletişim oluşumuna yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.
- H4:** Mobbingin boyutlarından kendini göstermeye iletişim oluşumuna yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.
- H5:** Mobbingin boyutlarından sosyal ilişkilere saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.
- H6:** Mobbingin boyutlarından sosyal ilişkilere saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.
- H7:** Mobbingin boyutlarından sosyal ilişkilere saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.
- H8:** Mobbingin boyutlarından mesleki duruma ve yaşam kalitesine saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.
- H9:** Mobbingin boyutlarından mesleki duruma ve yaşam kalitesine saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.
- H10:** Mobbingin boyutlarından mesleki duruma ve yaşam kalitesine saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.
- H11:** Mobbingin boyutlarından itibara yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.
- H12:** Mobbingin boyutlarından itibara yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.
- H13:** Mobbingin boyutlarından itibara yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.
- H14:** Mobbingin boyutlarından sağlığına yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.
- H15:** Mobbingin boyutlarından sağlığına yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.
- H16:** Mobbingin boyutlarından sağlığına yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.
- H17:** Tekstil çalışanlarında mobbing tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H18:** Tekstil çalışanlarında örgütsel sinizm tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

5.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma yapılırken, diğer çalışmalarda da olduğu gibi maliyet kısıtları olmaktadır. Maliyet kısıtlarından dolayı çalışmanın örneklemini Mersin ili tekstil sektörü işgörenleri olarak sınırlandırılmıştır. Mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili Türkçe literatür taraması yapıldığında ayrı başlıklar halinde çok fazla çalışmanın olduğu görülmektedir. Fakat araştırmada ele alınan konu mobbingin örgütsel sinizme etkisi olduğundan Türkçe literatürde kısıtlı sayıda olması ve bu çalışmalarında öğretmen, hemşire, otel çalışanları üzerine yapılmış olmasından dolayı kaynak kısıtı yaşanmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte tekstil sektöründe çalışan bireylerin işyeri harici tekstil sektöründe çalışmadıklarını söylememeleri, sınırlı mola sürelerinde ulaşılabilecek çalışanları bulmanın zorluğu gerek süre gerekse imkânlar açısından zor hale getirmektedir.

Araştırmanın en önemli kısıdını ise, eğitim düzeylerinin düşük olması, mola sürelerinin az olması ve grup halinde hareket ediyor olmaları katılımcıların anket çalışmasına karşı olumsuz veya biran önce bitsin düşüncesi ile samimi cevap vermemeleri oluşturmaktadır.

5.3. Veri Toplama Aracı

Mobbingin örgütsel sinizme üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla hazırlanan, "Tekstil Sektörü İşgörenlere Yönelik Kişisel Bilgi Formu", işgörenlerin mobbing algılarının belirlenmesi için "Psikolojik Terör Envanteri" ve işgörenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarının belirlenmesi için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Katılımcılardan sağlanan veriler anket aracılığıyla elde edilmiştir. Bu verilerin toplanması amacıyla anket çalışması 2019 yılının Temmuz-Ekim ayları arasında gerçekleşmiştir. Konu ile ilgili literatür taraması sırasında mobbing ve örgütsel sinizm konularını araştırmak amacıyla en çok kullanılan ölçekleri alınmıştır. Bu ölçekler ilgili demografik değişkenler eklenerek geçerlik güvenirlik analizi yapılmıştır. Anket çalışmasına başlamadan önce ön değerlendirmeye alınan 30 adet anket ile soruların anlaşılır düzeyde olduğu tespit edilmiş ve gerekli ön çalışmanın ardından araştırma için kullanılabileceği anlaşılmıştır. Uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, tekstil sektörü işgörenlerinin bazı demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, geliri, çalıştığı departman, sektörde çalışma süresi ve işletmede çalışma süresi) belirlemeyi amaçlayan "Genel Bilgi Formu"da bulunan 8 kapalı uçlu soruya yer verilmiştir.

İkinci bölümde tekstil sektöründe işgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut) üç faktör olarak kavramsallaştıran örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik, Pelit ve Aydoğan(2011) çalışmalarında kullanılan 14 ifadeli örgütsel sinizm ölçeği tercih edilmiştir.

İşgörenlere uygulanan veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek 5'li Likert doğrultusunda 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

Üçüncü son bölümde, işgörenlerin mobbing algılarını belirlemesinde Leyman (1990) mobbing tipolojisindeki 45 ayrı davranıştan oluşan Psikolojik Terör envanterinin (LIPT), Bağcı Kurt (2010) yılında Türkçe'ye çevrilen ölçeğinden faydalanmıştır. Söz konusu bu boyutlar ve davranış sayıları şu şekildedir; Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar için 11; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar için 5; kişinin itibarına yönelik saldırılar 15; kişinin yaşam kalitesine ve meslek durumuna yönelik saldırılar için ve kişinin sağlığına yönelik saldırılar için ise 5 davranıştan oluşmaktadır. İlgili ölçek 5'li Likert ölçeği doğrultusunda derecelendirilerek ve her bir davranışın işletmede mevcut olup olmadığı 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4= Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde planlamaya tabi tutulmuştur.

Araştırmada kullanılan mobbing ve örgütsel sinizm ölçeklerinin genel düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin değerleri tablo 5.1. de verilmiştir.

Tablo 5.1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri

	Alpha
Kişinin itibarına yönelik saldırılar	0,922
Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar	0,936
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	0,914
Kişinin sağlığına yönelik saldırılar	0,899
Kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar	0,955
Mobbing genel	0,949
Bilişsel sinizm	0,888
Duyuşsal sinizm	0,924
Davranışsal sinizm	0,905
Örgütsel sinizm genel	0,917

Çamlık (2013)'de yılında hazırladığı çalışmaya göre ankette sorulara verilen yanıtların iç tutarlılığını ölçmeye yarayan Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler aşağıda belirtildiği gibidir:

- $\alpha > 0,80$ ise; veri toplama aracı yüksek derecede güvenilir,
- $0,60 < \alpha < 0,80$ ise; ölçme aracı güçlü düzeyde,
- $0,40 < \alpha < 0,60$ ise; ölçme aracı orta derecede,
- $0,20 < \alpha < 0,39$ ise; ölçme aracı düşük seviyede,
- $\alpha < 0,20$ ise; veri toplama aracı zayıf ilişki düzeyinde güvenilirliğe sahiptir.

Tüm faktörlerin güvenilirlik değeri 0.80'in üzerinde olduğundan anket güvenilirliğinin yüksek derecede oluğu kabul edilmiştir.

5.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Mersin ili tekstil sektörü (N:439) işgören oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmada evrenin tamamı yerine, bilimsel yöntem kurallarına göre örneklem Mersin Serberst Bölge Kurucu ve İşleticisi A.Ş. (MESBAŞ) tekstil işgörenleri ve küçük çaplı atölye tarzı işletme işgörenleri seçilerek kota örnekleme yöntemi ile cinsiyet eşitliğine ve her işletmelerde eşit sayıda anket sayısı dikkate alınarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamının, ağırlıklı olarak MESBAŞ sektöründen oluşturmalarının nedeni, bu sektörlerin yönetim yapı ve örgütlenmelerinin diğer tekstil ve atölye türlerine oranla daha profesyonel olmalarıdır. Buna ilave olarak bu işletmelerin, gerek daha çok personel çalıştırmaları gerekse sektördeki diğer türlerine oranla daha kurumsal örgüt yapılarının olması dikkate alınmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan tekstil sektörü işletmelerinin ve işgörenlerinin sayıca fazla olması evrenin tamamına ulaşılmasını güçleştirmiş bu nedenlerden dolayı da örneklem alınma yoluna gidilmiştir.

MESBAŞ tekstil sektöründe toplam 83 firma ve 10.000'den fazla işgören sayısının olması sınırsız evren ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, araştırmaya ilişkin veri toplamadaki değişkenlerin nicel karakter taşıma ve evrenin içerdiği birim sayısının 10.000'den fazla olması göz önüne alındığında, araştırmada örnekleme işleminde ($n = \frac{a^2 \cdot Z_a^2}{H^2}$) formülü kullanılmıştır (Özdamar, 2001; Ural ve Kılıç, 2011). Bu bilgiler doğrultusunda ($n = \frac{1^2 \cdot 1,96^2}{0,1^2} = 384$) bu formül uygulamaya konulduğunda (384 işgören) sayısına ulaşılması göz önüne alınarak MESBAŞ tekstil sektöründe çalışan toplam minimum 768 (384+384) işgörenin örnekleme yer alması gerektiği belirlenmiştir. Buna ek olarak küçük çaplı tekstil atölyelerinde işgörenler üzerinde minimum 55 anket ile örneklem sayısına ulaşılması hedeflenmiştir. Toplamda 439 anket çalışması olacağından hata payı, geçerlilik/güvenirlilik düzeyi ve anketlerin eksik dolumu ya da geri gelmeyen anketlerde dikkate alınarak 878 (439+439) anket üzerine çıkılması planlanmıştır.

Örneklem sayısına ulaşabilmek için MESBA'da bulunan 83 firmanın 80 tanesine ulaşıp hatalı, eksik ve geri dönüş olamayacak anketler göz önüne alınarak her firmadan 10 adet anket yapılması planlanmıştır. Geri dönen anket sayısı 530 adet olup, eksik ve hatalı dolular nedeniyle 150 adet anket değerlendirmeden çıkartılmış 384 anket çalışması için eksik kalan 4 adet anket için işgörenler arasından ankete katılmayan kişilere ankete katılıp katılmadıkları sorularak tespit edilmiş eksik kalan 4 anket çalışması bu şekilde tamamlanmıştır. Küçük çaplı tekstil atölyelerinde yapılan anket çalışmaları yemek ve mola saatleri denk getirilip hatalı eksik dolum olmaması gayreti gösterilmiş ve bu şekilde 55 adet anket sayısı tamamlanmış toplamda 439 işgören anketi değerlendirmeye alınarak analize tabi tutulmuştur. Temmuz ayında başlayan anket çalışması Ekim ayında tamamlanmıştır.

5.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin normal dağılım testi uygulanmıştır.

Veri analizi öncesinde parametrik test yöntemlerine uygunluğu sınama amacıyla normallik sinaması yapılmıştır. Parametrik test koşullarından biri olan “her grup düzeyinde anakütlenin” normal dağılımı koşulunun sınanması amacıyla Kolmogorov Smirnov Z testi uygulanmıştır. Analizde istatistiksel hipotez “puanların dağılımı normal dağılımdan anlamlı farklılık göstermez” şeklinde kurulduğu için hesaplanan p değerinin 0,05’ten büyük çıkması, bu anlamlılık düzeyinde puanların normal dağılımdan anlamlı sapma göstermediği, uygun olduğu şeklinde yorumlanır (Büyüköztürk, 2011: 42).

Tablo 5.2. Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testi

	Kişinin itibarına yönelik saldırılar	Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar	Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	Kişinin sağlığına yönelik saldırılar	Kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar	Mobbing genel	Bilişsel sinizm	Duyuşsal sinizm	Davranışsal sinizm	Örgütsel sinizm genel
Kolmogorov-Smirnov Z	1,042	,998	1,004	0,995	0,855	1,300	0,999	1,228	1,256	1,118
P	,228	,272	,266	,280	0,369	,068	,271	,086	,080	,093

Araştırma değişkenleri normal dağılım gösterdiği saptanmıştır($p>0,05$). Araştırmada parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

6. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan tekstil sektörü işgörenlerinin ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 6.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	214	48,7
Erkek	225	51,3
Yaş		
18-22 Yaş	81	18,5
23-27 Yaş	99	22,6
28-32 Yaş	107	24,4
33-37 Yaş	79	18,0
38 ve Üzeri	73	16,6
Medeni Durum		
Bekâr	185	42,1
Evli	254	57,9
Eğitim Durumu		
İlköğretim	135	30,8
Ortaöğretim	269	61,3
Önlisans ve Lisans	35	8,0
Çalışılan Departman		
Dikimhane	181	41,2
Kesimhane	83	18,9
Ütüleme	87	19,8
Paketleme	48	10,9
Satış-pazarlama	25	5,7
Diğer	15	3,4
Tekstil Sektöründe Çalışma Süresi		
1 Yıl veya Daha Az	53	12,1
2-4 Yıl	130	29,6
5-7 Yıl	102	23,2
8-10 Yıl	69	15,7
11 Yıl ve Üzeri	85	19,4
Bu İşletmede Çalışma Süresi		
1 Yıl veya Daha Az	101	23,0
2-4 Yıl	164	37,4
5-7 Yıl	110	25,1
8 Yıl ve Üzeri	64	14,6
Aylık Gelir		
2019 TL ve Altı	107	24,4
2020-2999 TL	302	68,8
3000 TL ve Üzeri	30	6,8

Tablo 6.1’de ulaşılan sonuçlara göre işgörenlerin cinsiyete ait frekans değerleri 214’ü (%48,7) kadın, 225’i (%51,3) erkek olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin yaşa göre 81’i (%18,5) 18-22 yaş, 99’u (%22,6) 23-27 yaş, 107’si (%24,4) 28-32 yaş, 79’u (%18,0) 33-37 yaş, 73’ü (%16,6) 38 ve üzeri olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin medeni duruma göre 185’i (%42,1) bekâr, 254’ü (%57,9) evli olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin Eğitim Durumuna Göre 135’i (%30,8) ilköğretim, 269’u (%61,3) ortaöğretim, 35’i (%8,0) önlisans ve lisans olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin çalışılan departmana göre 181’i (%41,2) dikimhane, 83’ü (%18,9) kesimhane, 87’si (%19,8) ütüleme, 48’i (%10,9) paketleme, 25’i (%5,7) satış-pazarlama, 15’i (%3,4) diğer olarak dağılmaktadır. Diğer seçeneğini işaretleyenlerin; 2’si şef, 3’ü kalite kontrol, 5’i muhasebe, 5’i temizlikçi olduğunu belirtmiştir. İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre 53’ü (%12,1) 1 yıl veya daha az, 130’u (%29,6) 2-4 yıl, 102’si (%23,2) 5-7 yıl, 69’u (%15,7) 8-10 yıl, 85’i (%19,4) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin bu işletmede çalışma süresine göre 101’i (%23,0) 1 yıl veya daha az, 164’ü (%37,4) 2-4 yıl, 110’u (%25,1) 5-7 yıl, 64’ü (%14,6) 8 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanlar aylık gelire göre 107’si (%24,4) 2019 TL ve altı, 302’si (%68,8) 2020-2999 TL, 30’u (%6,8) 3000 TL ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 6.2. Mobbing Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	439	2,185	0,705	1,000	4,450
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	439	1,937	0,650	1,000	4,600
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	439	2,048	0,823	1,000	4,800
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	439	1,971	0,682	1,000	5,000
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	439	1,659	0,626	1,000	5,000
Mobbing Genel	439	2,011	0,576	1,000	4,180

İşgörenlerin “kişinin itibarına yönelik saldırılar” ortalaması zayıf 2,185±0,705 (Min=1; Maks=4.45), “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar” ortalaması zayıf 1,937±0,650 (Min=1; Maks=4.6), “sosyal ilişkilere yönelik saldırılar” ortalaması zayıf 2,048±0,823 (Min=1; Maks=4.8), “kişinin sağlığına yönelik saldırılar” ortalaması zayıf 1,971±0,682 (Min=1; Maks=5), “kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar” ortalaması çok zayıf 1,659±0,626 (Min=1; Maks=5), “mobbing genel” ortalaması zayıf 2,011±0,576 (Min=1; Maks=4.18), olarak saptanmıştır.

Tablo 6.3. Örgütsel Sinizm Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Bilişsel Sinizm	439	2,866	1,044	1,000	5,000
Duyuşsal Sinizm	439	2,651	1,024	1,000	5,000
Davranışsal Sinizm	439	3,162	1,081	1,000	5,000
Örgütsel Sinizm Genel	439	2,874	0,892	1,000	4,710

İşgörenlerin “bilişsel sinizm” ortalaması orta $2,866 \pm 1,044$ (Min=1; Maks=5), “duyuşsal sinizm” ortalaması orta $2,651 \pm 1,024$ (Min=1; Maks=5), “davranışsal sinizm” ortalaması orta $3,162 \pm 1,081$ (Min=1; Maks=5), “örgütsel sinizm genel” ortalaması orta $2,874 \pm 0,892$ (Min=1; Maks=4.71), olarak saptanmıştır.

Tablo 6.4. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasında Korelasyon Analizi

		Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	Mobbing Genel	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sinizm Genel
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	r	1,000									
	p	0,000									
Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	r	0,560**	1,000								
	p	0,000	0,000								
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	r	0,553**	0,603**	1,000							
	p	0,000	0,000	0,000							
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	r	0,562**	0,435**	0,607**	1,000						
	p	0,000	0,000	0,000	0,000						
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	r	0,300**	0,172**	0,248**	0,475**	1,000					
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
Mobbing Genel	r	0,802**	0,704**	0,891**	0,806**	0,463**	1,000				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
Bilişsel Sinizm	r	0,197**	0,052	0,212**	0,148**	0,072	0,210**	1,000			
	p	0,000	0,277	0,000	0,002	0,132	0,000	0,000			
Duyuşsal Sinizm	r	0,335**	0,180**	0,441**	0,391**	0,220**	0,452**	0,564**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Davranışsal Sinizm	r	0,262**	0,109*	0,296**	0,285**	0,095*	0,312**	0,604**	0,600**	1,000	
	p	0,000	0,022	0,000	0,000	0,047	0,000	0,000	0,000	0,000	
Örgütsel Sinizm Genel	r	0,310**	0,133**	0,372**	0,321**	0,153**	0,381**	0,858**	0,853**	0,844**	1,000
	p	0,000	0,005	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

* < 0,05; ** < 0,01

Tablo 6.4'te ki korelasyon analizine göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında ($r=0.56$) pozitif yönde orta düzeyde, ($p=0,000<0.01$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında $r=0.553$ pozitif ($p=0,000<0.01$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar arasında $r=0.603$ pozitif ($p=0,000<0.01$), kişinin sağlığına yönelik saldırılar ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında $r=0.562$ pozitif ($p=0,000<0.01$), kişinin sağlığına yönelik saldırılar ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar arasında $r=0.435$ pozitif ($p=0,000<0.01$), kişinin sağlığına yönelik saldırılar ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında $r=0.607$ pozitif ($p=0,000<0.01$), kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında ($r=0.3$) pozitif ($p=0,000<0.01$), kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar arasında $r=0.172$ pozitif ($p=0,000<0.01$), kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında $r=0.248$ pozitif ($p=0,000<0.01$), kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar ile kişinin sağlığına yönelik saldırılar arasında $r=0.475$ pozitif ($p=0,000<0.01$), mobbing genel ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında $r=0.802$ pozitif ($p=0,000<0.01$), mobbing genel ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar arasında $r=0.704$ pozitif ($p=0,000<0.01$), mobbing genel ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında $r=0.891$ pozitif ($p=0,000<0.01$), mobbing genel ile kişinin sağlığına yönelik saldırılar arasında $r=0.806$ pozitif ($p=0,000<0.01$), mobbing genel ile kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar arasında $r=0.463$ pozitif ($p=0,000<0.01$), bilişsel sinizm ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında $r=0.197$ pozitif ($p=0,000<0.01$), bilişsel sinizm ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında $r=0.212$ pozitif ($p=0,000<0.01$), bilişsel sinizm ile kişinin sağlığına yönelik saldırılar arasında $r=0.148$ pozitif ($p=0,002<0.01$), bilişsel sinizm ile mobbing genel arasında $r=0.21$ pozitif ($p=0,000<0.01$), duyuşsal sinizm ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında $r=0.335$ pozitif ($p=0,000<0.01$), duyuşsal sinizm ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar arasında $r=0.18$ pozitif ($p=0,000<0.01$), duyuşsal sinizm ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında $r=0.441$ pozitif ($p=0,000<0.01$), duyuşsal sinizm ile kişinin sağlığına yönelik saldırılar arasında $r=0.391$ pozitif ($p=0,000<0.01$), duyuşsal sinizm ile kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar arasında $r=0.22$ pozitif ($p=0,000<0.01$), duyuşsal sinizm ile mobbing genel arasında $r=0.452$ pozitif ($p=0,000<0.01$), duyuşsal sinizm ile bilişsel sinizm arasında $r=0.564$ pozitif ($p=0,000<0.01$), davranışsal sinizm ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında $r=0.262$ pozitif ($p=0,000<0.01$), davranışsal sinizm ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar arasında $r=0.109$ pozitif ($p=0,022<0.01$), davranışsal sinizm ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında $r=0.296$ pozitif ($p=0,000<0.01$), davranışsal sinizm ile kişinin sağlığına yönelik saldırılar arasında $r=0.285$ pozitif ($p=0,000<0.01$), davranışsal sinizm ile kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar arasında

$r=0.095$ pozitif ($p=0,047<0.01$), davranışsal sinizm ile mobbing genel arasında $r=0.312$ pozitif ($p=0,000<0.05$), davranışsal sinizm ile bilişsel sinizm arasında $r=0.604$ pozitif ($p=0,000<0.01$), davranışsal sinizm ile duyuşsal sinizm arasında $r=0.6$ pozitif ($p=0,000<0.01$), örgütsel sinizm genel ile kişinin itibarına yönelik saldırılar arasında $r=0.31$ pozitif ($p=0,000<0.01$) korelasyon bulunmuştur.

Örgütsel sinizm genel ile kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar arasında $r=0.133$ pozitif ($p=0,005<0.05$), örgütsel sinizm genel ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında $r=0.372$ pozitif ($p=0,000<0.05$), örgütsel sinizm genel ile kişinin sağlığına yönelik saldırılar arasında $r=0.321$ pozitif ($p=0,000<0.05$), örgütsel sinizm genel ile kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar arasında $r=0.153$ pozitif ($p=0,001<0.05$), örgütsel sinizm genel ile mobbing genel arasında $r=0.381$ pozitif ($p=0,000<0.05$), örgütsel sinizm genel ile bilişsel sinizm arasında $r=0.858$ pozitif ($p=0,000<0.05$), örgütsel sinizm genel ile duyuşsal sinizm arasında $r=0.853$ pozitif ($p=0,000<0.05$), örgütsel sinizm genel ile davranışsal sinizm arasında $r=0.844$ pozitif ($p=0,000<0.05$) ilişki bulunmuştur.

Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 6.5. Mobbingin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
(Model 1) Örgütsel Sinizm Genel	Sabit	1,687	11,767	0,000	74,192	0,000	0,143
	Mobbing Genel	0,590	8,613	0,000			
(Model 2) Örgütsel Sinizm Genel	Sabit	1,919	12,294	0,000	20,061	0,000	0,179
	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	0,238	3,207	0,001			
	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	0,304	-3,832	0,000			
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,365	5,363	0,000			
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,140	1,701	0,090			
	Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,001	0,012	0,990			
(Model 3) Bilişsel Sinizm	Sabit	2,296	11,763	0,000	6,800	0,000	0,062
	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	0,265	2,854	0,005			
	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	0,292	-2,941	0,003			
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,294	3,458	0,001			
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,021	-0,208	0,835			
	Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,002	-0,022	0,983			
(Model 4) Duyuşsal Sinizm	Sabit	1,284	7,446	0,000	28,455	0,000	0,239
	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	0,202	2,466	0,014			
	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	0,317	-3,618	0,000			
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,481	6,406	0,000			
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,214	2,354	0,019			
	Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,081	1,038	0,300			
(Model 5) Davranışsal Sinizm	Sabit	2,243	11,468	0,000	13,107	0,000	0,121
	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	0,249	2,682	0,008			
	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	0,303	-3,050	0,002			
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,308	3,611	0,000			
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,249	2,417	0,016			
	Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,096	-1,081	0,280			

Tablo 6.5'te mobbingin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda model 1 incelendiğinde kurulan model ANOVA sonuçları doğrultusunda anlamlıdır ($F=74,192$, $p=0,000<0,005$). Modele göre örgütsel sinizm genel düzeyindeki değişimin %14,3'ünü açıklanmaktadır. Öte yandan modelde sabit terimin bulunması ise anlamlıdır ($t=11,767$, $p=0,000<0,05$). Modele ilişkin sonuç olarak mobbing genel düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.

Tabloda verilen Model 2'deki sonuca göre modelin kurulması ($F=20,061$, $p=0,000<0,005$) ve modelde sabit terimin bulunması anlamlıdır ($t=12,294$, $p=0,000<0,05$). Model örgütsel sinizm genel düzeyindeki değişimin %17,9'unu açıklamaktadır. Kişinin itibarına yönelik saldırılar ($t=3,207$, $p=0,000<0,05$), kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar ($t=3,832$, $p=0,000<0,05$) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($t=5,363$, $p=0,000<0,05$) örgütsel sinizmi yordayan anlamlı bağımsız değişkenlerdir. Kişinin sağlığına yönelik saldırılar ($t=1,701$, $p=0,090>0,05$) ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar ($t=1,701$, $p=0,990>0,05$) modele katkı sağlamamaktadır. Modele katkı sağlayan bağımsız değişkenlerin t değerleri incelendiğinde sosyal ilişkilere yönelik saldırıların örgütsel sinizmi daha fazla etkilediği görülmektedir.

Model 3 incelendiğinde kurulan modelin anova sonucuna göre ($F=6,800$, $p=0,000<0,005$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca modelde sabit terimin bulunmasında anlamlıdır ($t=11,763$, $p=0,000<0,05$). Model örgütsel sinizm düzeyindeki değişimin %6,2 sini açıklamaktadır. Kişinin itibarına yönelik saldırılar ($t=2,854$, $p=0,005<0,05$), kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar ($t=2,941$, $p=0,003<0,05$) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($t=3,458$, $p=0,001<0,05$) örgütsel sinizmi yordayan anlamlı bağımsız değişkenlerdir. Kişinin sağlığına yönelik saldırılar ($t=0,208$, $p=0,835>0,05$) ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar ($t=0,022$, $p=0,983>0,05$) modele katkı sağlamamaktadır. Modele katkı sağlayan bağımsız değişkenlerin t değerlerine bakıldığında sosyal ilişkilere yönelik saldırıların örgütsel sinizm genel düzeyini daha fazla etkilediği görülmektedir.

Model 4 incelendiğinde kurulan modelin anova sonucuna göre ($F=28,455$, $p=0,000<0,005$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca modelde sabit terimin bulunmasında anlamlıdır ($t=7,446$, $p=0,000<0,05$). Model örgütsel sinizm düzeyindeki değişimin %23,9 unu açıklamaktadır. Kişinin itibarına yönelik saldırılar ($t=2,466$, $p=0,014<0,05$), kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar ($t=3,618$, $p=0,000<0,05$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($t=6,406$, $p=0,000<0,05$) ve kişinin sağlığına yönelik saldırılar ($t=2,354$, $p=0,819>0,05$) örgütsel sinizmi yordayan anlamlı bağımsız değişkenlerdir. Yaşam kalitesine yönelik saldırılar ($t=1,038$, $p=0,300>0,05$) modele katkı sağlamamaktadır. Modele katkı sağlayan bağımsız değişkenlerin t değerlerine bakıldığında sosyal ilişkilere yönelik saldırıların örgütsel sinizm genel düzeyini daha fazla etkilediği görülmektedir.

Model 5 incelendiğinde kurulan modelin anova sonucuna göre ($F=13,107$, $p=0,000<0,005$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca modelde sabit terimin bulunmasında anlamlıdır ($t=11,468$, $p=0,000<0,05$). Model örgütsel sinizm düzeyindeki değişimin %12,1 ini açıklamaktadır. Kişinin itibarına yönelik saldırılar ($t=2,682$, $p=0,008<0,05$), kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar ($t=3,050$, $p=0,002<0,05$), sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ($t=3,611$, $p=0,000<0,05$) ve kişinin sağlığına yönelik saldırılar ($t=2,417$, $p=0,016<0,05$) örgütsel sinizmi yordayan anlamlı bağımsız değişkenlerdir. Yaşam kalitesine yönelik saldırılar ($t=1,081$,

$p=0,280>0,05$) modele katkı sağlamamaktadır. Modele katkı sağlayan bağımsız değişkenlerin t değerlerine bakıldığında sosyal ilişkilere yönelik saldırıların örgütsel sinizm genel düzeyini daha fazla etkilediği görülmektedir.

6.1. Mobbing Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 6.6. Mobbing Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırılar	Kadın	214	2,160	0,775	-0,723	437	0,472
	Erkek	225	2,209	0,633			
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırılar	Kadın	214	1,928	0,698	-0,285	437	0,775
	Erkek	225	1,946	0,603			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	Kadın	214	1,986	0,796	-1,542	437	0,124
	Erkek	225	2,107	0,846			
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırılar	Kadın	214	1,920	0,708	-1,541	437	0,124
	Erkek	225	2,020	0,654			
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırılar	Kadın	214	1,672	0,703	0,416	437	0,678
	Erkek	225	1,647	0,543			
Mobbing Genel	Kadın	214	1,974	0,602	-1,301	437	0,194
	Erkek	225	2,045	0,549			

Bağımsız Gruplar T-Testi

İşgörenlerin kişinin itibarına yönelik saldırılar, kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kişinin sağlığına yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar, mobbing genel puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6.7. Mobbing Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	18-22 Yaş	81	2,120	0,774	0,281	0,890
	23-27 Yaş	99	2,178	0,734		
	28-32 Yaş	107	2,201	0,559		
	33-37 Yaş	79	2,193	0,703		
	38 Ve Üzeri	73	2,235	0,789		
Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	18-22 Yaş	81	1,958	0,724	2,033	0,089
	23-27 Yaş	99	1,919	0,625		
	28-32 Yaş	107	2,065	0,588		
	33-37 Yaş	79	1,894	0,566		
	38 Ve Üzeri	73	1,797	0,744		
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	18-22 Yaş	81	1,861	0,661	2,187	0,070
	23-27 Yaş	99	2,119	0,901		
	28-32 Yaş	107	2,148	0,868		
	33-37 Yaş	79	2,125	0,800		
	38 Ve Üzeri	73	1,931	0,803		
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	18-22 Yaş	81	1,857	0,695	1,987	0,096
	23-27 Yaş	99	2,009	0,754		
	28-32 Yaş	107	2,017	0,633		
	33-37 Yaş	79	2,091	0,697		
	38 Ve Üzeri	73	1,848	0,595		
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	18-22 Yaş	81	1,484	0,487	2,273	0,061
	23-27 Yaş	99	1,651	0,726		
	28-32 Yaş	107	1,718	0,588		
	33-37 Yaş	79	1,747	0,683		
	38 Ve Üzeri	73	1,685	0,580		
Mobbing Genel	18-22 Yaş	81	1,893	0,594	1,693	0,151
	23-27 Yaş	99	2,037	0,613		
	28-32 Yaş	107	2,078	0,525		
	33-37 Yaş	79	2,067	0,594		
	38 Ve Üzeri	73	1,946	0,544		

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin kişinin itibarına yönelik saldırılar, kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kişinin sağlığına yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar, mobbing genel puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$).

Tablo 6.8. Mobbing Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	Bekâr	185	2,193	0,744	0,190	437	0,849
	Evli	254	2,180	0,677			
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	Bekâr	185	1,943	0,651	0,153	437	0,878
	Evli	254	1,933	0,651			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Bekâr	185	2,047	0,831	-0,025	437	0,980
	Evli	254	2,049	0,819			
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	Bekâr	185	1,973	0,722	0,054	437	0,957
	Evli	254	1,969	0,653			
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	Bekâr	185	1,648	0,602	-0,333	437	0,739
	Evli	254	1,668	0,643			
Mobbing Genel	Bekâr	185	2,012	0,612	0,037	437	0,971
	Evli	254	2,010	0,550			

Bağımsız Gruplar T-Testi

İşgörenlerin itibar saldırıları, kendini ifade etme ve iletişim saldırıları, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kişinin sağlığına yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar ve genel mobbing puanları medeni durum değişkenine göre önemli ölçüde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6.9. Mobbing Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	İlköğretim	135	2,397	0,793	9,682	0,000	1>2 1>3
	Ortaöğretim	269	2,107	0,628			
	Önlisans Ve Lisans	35	1,974	0,739			
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	İlköğretim	135	1,904	0,766	1,038	0,355	
	Ortaöğretim	269	1,969	0,609			
	Önlisans ve Lisans	35	1,823	0,425			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	İlköğretim	135	2,218	1,017	8,282	0,000	1>2 1>3 2>3
	Ortaöğretim	269	2,020	0,728			
	Önlisans ve Lisans	35	1,610	0,392			
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	İlköğretim	135	2,054	0,717	2,689	0,069	
	Ortaöğretim	269	1,956	0,680			
	Önlisans ve Lisans	35	1,765	0,497			
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	İlköğretim	135	1,643	0,639	0,468	0,627	
	Ortaöğretim	269	1,678	0,641			
	Önlisans ve Lisans	35	1,577	0,425			
Mobbing Genel	İlköğretim	135	2,130	0,653	6,961	0,001	1>2 1>3 2>3
	Ortaöğretim	269	1,985	0,544			
	Önlisans ve Lisans	35	1,750	0,351			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin Eğitim Durumuna Göre kişinin itibarına yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)}=9,682$; $p=0,000<0,05$). Farkın nedeni; Eğitim durumu ilköğretim

olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,397$), eğitim durumu ortaöğretim olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=2,107$) yüksek olmasıdır. Eğitim durumu ilköğretim olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,397$), eğitim durumu önlisans ve lisans olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,974$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin Eğitim Durumuna Göre sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)}=8,282$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Eğitim durumu ilköğretim olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,218$), eğitim durumu ortaöğretim olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=2,020$) yüksek olmasıdır. Eğitim durumu ilköğretim olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,218$), eğitim durumu önlisans ve lisans olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,610$) yüksek olmasıdır. Eğitim durumu ortaöğretim olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{X}=2,020$), eğitim durumu önlisans ve lisans olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{X}=1,610$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin Eğitim Durumuna Göre mobbing genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)}=6,961$; $p=0,001<0.05$). Farkın nedeni; Eğitim durumu ilköğretim olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,130$), eğitim durumu ortaöğretim olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,985$) yüksek olmasıdır. Eğitim durumu ilköğretim olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,130$), eğitim durumu önlisans ve lisans olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,750$) yüksek olmasıdır. Eğitim durumu ortaöğretim olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=1,985$), eğitim durumu önlisans ve lisans olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,750$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar, kişinin sağlığına yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 6.10. Mobbing Puanlarının Çalışılan Departmana Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	Dikimhane	181	2,302	0,720	5,731	0,000	1>3
	Kesimhane	83	2,276	0,633			1>5
	Ütüleme	87	2,103	0,682			2>5
	Paketleme	48	2,093	0,605			3>5
	Satış-pazarlama	25	1,582	0,663			4>5
	Diğer	15	2,049	0,866			6>5
Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	Dikimhane	181	1,997	0,651	4,949	0,000	6>2
	Kesimhane	83	1,935	0,543			6>4
	Ütüleme	87	1,966	0,719			1>5
	Paketleme	48	1,825	0,440			2>5
	Satış-pazarlama	25	1,416	0,428			3>5
	Diğer	15	2,293	1,092			4>5
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Dikimhane	181	2,014	0,745	5,816	0,000	3>1
	Kesimhane	83	2,169	0,848			3>4
	Ütüleme	87	2,297	1,063			1>5
	Paketleme	48	1,908	0,554			2>5
	Satış-pazarlama	25	1,400	0,387			3>5
	Diğer	15	1,876	0,531			4>5
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	Dikimhane	181	2,035	0,721	4,778	0,000	1>5
	Kesimhane	83	2,117	0,732			2>5
	Ütüleme	87	1,923	0,587			3>5
	Paketleme	48	1,919	0,612			4>5
	Satış-pazarlama	25	1,453	0,338			2>6
	Diğer	15	1,696	0,639			
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	Dikimhane	181	1,715	0,631	2,446	0,033	2>3
	Kesimhane	83	1,786	0,718			1>5
	Ütüleme	87	1,566	0,622			2>5
	Paketleme	48	1,571	0,456			
	Satış-pazarlama	25	1,440	0,436			
	Diğer	15	1,480	0,599			
Mobbing Genel	Dikimhane	181	2,053	0,593	6,207	0,000	2>4
	Kesimhane	83	2,116	0,573			1>5
	Ütüleme	87	2,057	0,592			2>5
	Paketleme	48	1,909	0,460			3>5
	Satış-pazarlama	25	1,461	0,288			4>5
	Diğer	15	1,884	0,487			6>5

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin çalışılan departmana göre kişinin itibarına yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=5,731$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman dikimhane olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,302$), çalışılan departman ütüleme olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından

($\bar{x}=2,103$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman dikimhane olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,302$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,582$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,276$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,582$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,103$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,582$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,093$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,582$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,049$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,582$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=4,949$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,293$), çalışılan departman kesimhane olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,935$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,293$), çalışılan departman paketleme olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,825$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman dikimhane olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,997$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,416$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,935$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,416$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,966$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,416$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,825$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,416$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman diğer olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,293$), çalışılan departman satış-

pazarlama olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,416$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=5,816$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman ütüleme olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,297$), çalışılan departman dikimhane olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=2,014$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,297$), çalışılan departman paketleme olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,908$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman dikimhane olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,014$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,400$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,169$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,400$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,297$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,400$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,908$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,400$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=4,778$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman dikimhane olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,035$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,453$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,117$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,453$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,923$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,453$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,919$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,453$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,117$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,696$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=2,446$; $p=0,033<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman kesimhane olanların kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanlarının

($\bar{x}=1,786$), çalışılan departman ütüleme olanların kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,566$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman dikimhane olanların kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,715$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,440$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=1,786$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,440$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre mobbing genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=6,207$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman kesimhane olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,116$), çalışılan departman paketleme olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,909$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman dikimhane olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,053$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,461$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,116$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,461$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,057$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,461$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=1,909$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,461$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=1,884$), çalışılan departman satış-pazarlama olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,461$) yüksek olmasıdır.

Tablo 6.11. Mobbing Puanlarının Tekstil Sektöründe Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	1 Yıl veya Daha Az	53	1,853	0,711	3,646	0,006	2>1 3>1 4>1 5>1
	2-4 Yıl	130	2,248	0,715			
	5-7 Yıl	102	2,233	0,717			
	8-10 Yıl	69	2,163	0,660			
	11 Yıl ve Üzeri	85	2,258	0,663			
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	1 Yıl veya Daha Az	53	1,721	0,609	7,246	0,000	2>1 3>1 2>4 3>4 3>5
	2-4 Yıl	130	2,031	0,659			
	5-7 Yıl	102	2,131	0,666			
	8-10 Yıl	69	1,699	0,547			
	11 Yıl ve Üzeri	85	1,889	0,627			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	1 Yıl veya Daha Az	53	1,727	0,708	6,802	0,000	2>1 3>1 2>4 3>4 2>5 3>5
	2-4 Yıl	130	2,134	0,811			
	5-7 Yıl	102	2,325	0,949			
	8-10 Yıl	69	1,893	0,745			
	11 Yıl ve Üzeri	85	1,911	0,686			
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	1 Yıl veya Daha Az	53	1,728	0,657	3,502	0,008	2>1 3>1 2>4
	2-4 Yıl	130	2,097	0,727			
	5-7 Yıl	102	2,034	0,714			
	8-10 Yıl	69	1,873	0,604			
	11 Yıl ve Üzeri	85	1,935	0,603			
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	1 Yıl veya Daha Az	53	1,513	0,495	1,081	0,365	
	2-4 Yıl	130	1,675	0,688			
	5-7 Yıl	102	1,669	0,723			
	8-10 Yıl	69	1,635	0,454			
	11 Yıl ve Üzeri	85	1,734	0,589			
Mobbing Genel	1 Yıl veya daha az	53	1,733	0,534	6,129	0,000	2>1 3>1 5>1 2>4 3>4 3>5
	2-4 Yıl	130	2,092	0,605			
	5-7 Yıl	102	2,150	0,602			
	8-10 Yıl	69	1,905	0,524			
	11 Yıl ve Üzeri	85	1,978	0,490			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre kişinin itibarına yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=3,646$; $p=0,006<0,05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,248$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,853$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl

olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,233$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,853$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,163$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,853$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,258$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,853$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=7,246$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,031$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,721$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,131$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,721$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,031$), tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,699$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,131$), tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,699$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,131$), tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,889$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=6,802$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,134$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,727$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,325$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,727$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,134$), tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların sosyal

ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,893$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,325$), tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,893$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,134$), tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,911$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,325$), tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,911$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=3,502$; $p=0,008<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,097$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,728$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,034$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,728$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{x}=2,097$), tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{x}=1,873$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre mobbing genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=6,129$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,092$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,733$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,150$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,733$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=1,978$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,733$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,092$), tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,905$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,150$), tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,905$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{x}=2,150$), tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{x}=1,978$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanları tekstil sektöründe çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$).

Tablo 6.12. Mobbing Puanlarının Bu İşletmede Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	1 yıl veya daha az	101	1,927	0,761	6,965	0,000	2>1 3>1 4>1
	2-4 yıl	164	2,323	0,662			
	5-7 yıl	110	2,220	0,705			
	8 yıl ve üzeri	64	2,179	0,622			
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	1 yıl veya daha az	101	1,778	0,672	4,802	0,003	2>1 3>1 2>4
	2-4 yıl	164	2,048	0,635			
	5-7 yıl	110	1,993	0,685			
	8 yıl ve üzeri	64	1,809	0,522			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	1 yıl veya daha az	101	1,797	0,688	6,129	0,000	2>1 3>1 2>4 3>4
	2-4 yıl	164	2,176	0,812			
	5-7 yıl	110	2,170	0,986			
	8 yıl ve üzeri	64	1,905	0,615			
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	1 yıl veya daha az	101	1,831	0,713	2,642	0,049	2>1
	2-4 yıl	164	2,062	0,687			
	5-7 yıl	110	1,935	0,683			
	8 yıl ve üzeri	64	2,019	0,583			
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	1 yıl veya daha az	101	1,539	0,591	2,190	0,089	
	2-4 yıl	164	1,681	0,634			
	5-7 yıl	110	1,666	0,730			
	8 yıl ve üzeri	64	1,784	0,405			
Mobbing Genel	1 yıl veya daha az	101	1,805	0,579	6,918	0,000	2>1 3>1
	2-4 yıl	164	2,120	0,570			
	5-7 yıl	110	2,060	0,605			
	8 yıl ve üzeri	64	1,971	0,443			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin bu işletmede çalışma süresi değişkenine göre kişinin itibarına yönelik saldırılar ortalama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=6,965$; $p=0,000<0.05$). Ulaşılan bu farkın nedenine ilişkin sıra ortalama puanlarına bakıldığında, tüm gruplarda farklılık görülmektedir. Bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olan çalışanların itibarına yönelik saldırılar puanları ($\bar{X}=2,323$) diğer çalışma süreleri gruplarına göre daha yüksektir. 5-7 yıl çalışma süresine sahip işgörenler, 8 yıl ve üzeri çalışma süresi ve 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan iş görenlere göre daha yüksek ortalama puana sahiptir.

Çalışanlarının bu işletmede çalışma süresi değişkenine göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=4,802$; $p=0,003<0.05$). Farklılığın nedenini anlayabilmek amacıyla ortalama puanlara bakıldığında bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olan çalışanların itibarına yönelik saldırılar puanları ($\bar{X}=2,048$) diğer çalışma süreleri gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sırasıyla ortalama puanlar 5-7 yıl ($\bar{X}=1,993$), 8 yıl ve üzeri ($\bar{X}=1,509$), 1 yıl ve daha az ($\bar{X}=1,778$) şeklinde sıralanmaktadır.

İşgörenlerin bu işletmede çalışma süresine göre sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=6,129$; $p=0,000<0.05$). Farklılığın nedenini anlayabilmek amacıyla ortalama puanlara bakıldığında bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olan çalışanların itibarına yönelik saldırılar puanları ($\bar{X}=2,176$) diğer çalışma süreleri gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sırasıyla ortalama puanlar 5-7 yıl ($\bar{X}=2,170$), 8 yıl ve üzeri ($\bar{X}=1,905$), 1 yıl ve daha az ($\bar{X}=1,797$) şeklinde sıralanmaktadır.

İşgörenlerin bu işletmede çalışma süresine göre kişinin sağlığına yönelik saldırılar puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=2,642$; $p=0,049<0.05$). Farklılığın nedenini anlayabilmek amacıyla ortalama puanlara bakıldığında bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olan çalışanların itibarına yönelik saldırılar puanları ($\bar{X}=2,062$) diğer çalışma süreleri gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sırasıyla ortalama puanlar 8 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,019$), 5 yıl ($\bar{X}=1,935$), 1 yıl ve daha az ($\bar{X}=1,831$) şeklinde sıralanmaktadır.

İşgörenlerin bu işletmede çalışma süresine göre mobbing genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=6,918$; $p=0,000<0.05$). Farklılığın nedenini anlayabilmek amacıyla ortalama puanlara bakıldığında bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olan çalışanların itibarına yönelik saldırılar puanları ($\bar{X}=2,120$) diğer çalışma süreleri gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sırasıyla ortalama puanlar 5-7 yıl ($\bar{X}=2,060$), 8 yıl ve üzeri ($\bar{X}=1,971$), 1 yıl ve daha az ($\bar{X}=1,805$) şeklinde sıralanmaktadır.

Bu farklılıklar için işletmede 2-4 yıl ve 5-7 yıl arası çalışma süresine sahip işgörenlerin disipline olmaları açısından daha fazla mobbinge maruz kaldıkları yorumu yapılabilir. 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip işgörenlerin düşük ortalama puana sahip olmalarının nedeni ise işletme kültürüne henüz alışmamış veya çalışma evresinde olduklarından dolayı mobbingleri uyarı ya da öğrenme stili olarak algılamalarından kaynaklanmaktadır diyebiliriz.

İşgörenlerin kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar puanları bu işletmede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 6.13. Mobbing Puanlarının Aylık Gelire Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	2019 TL ve Altı	107	2,156	0,716	5,217	0,006	1>3 2>3
	2020-2999 TL	302	2,233	0,696			
	3000 TL ve Üzeri	30	1,806	0,664			
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	2019 TL ve Altı	107	1,890	0,651	0,383	0,682	
	2020-2999 TL	302	1,951	0,646			
	3000 TL ve Üzeri	30	1,967	0,705			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	2019 TL ve Altı	107	1,944	0,670	2,907	0,056	
	2020-2999 TL	302	2,108	0,885			
	3000 TL ve Üzeri	30	1,813	0,576			
Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	2019 TL ve Altı	107	1,908	0,665	1,338	0,264	
	2020-2999 TL	302	2,006	0,702			
	3000 TL ve Üzeri	30	1,848	0,501			
Kişinin Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	2019 TL ve Altı	107	1,533	0,410	2,949	0,053	
	2020-2999 TL	302	1,703	0,671			
	3000 TL ve Üzeri	30	1,673	0,736			
Mobbing Genel	2019 TL ve Altı	107	1,937	0,539	3,482	0,032	2>3
	2020-2999 TL	302	2,056	0,584			
	3000 TL ve Üzeri	30	1,820	0,571			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin aylık gelir durumuna göre kişinin itibarına yönelik saldırılar alt boyutu puanları arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($F_{(2,436)}=5,217$; $p=0,006<0.05$). Bu farkın nedeni olarak; aylık gelir 2019 TL ve altı olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{X}=2,156$), aylık gelir 3000 TL ve üzeri olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{X}=1,806$) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 2020-2999 TL olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarının ($\bar{X}=2,233$), aylık gelir 3000 TL ve üzeri olanların kişinin itibarına yönelik saldırılar puanlarından ($\bar{X}=1,806$) daha yüksek düzeyde olmasıdır.

İşgörenlerin aylık gelir düzeyleri ile mobbing genel ortalama puanları arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($F_{(2, 436)}=3,482$; $p=0,032<0.05$). Bu farkın nedeni; aylık gelir düzeyinin 2020-2999 TL olanların mobbing genel puanlarının ($\bar{X}=2,056$), aylık gelir 3000 TL ve üzeri olanların mobbing genel puanlarından ($\bar{X}=1,820$) daha yüksek düzeyde olmasıdır.

İşgörenlerin kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar, kişinin sağlığına yönelik saldırılar ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar puanları aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

6.2. Örgütsel Sinizm Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 6.14. Örgütsel Sinizm Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	214	2,993	1,138	2,499	437	0,013
	Erkek	225	2,745	0,933			
Duyuşsal Sinizm	Kadın	214	2,638	1,042	-0,253	437	0,800
	Erkek	225	2,663	1,008			
Davranışsal Sinizm	Kadın	214	3,220	1,135	1,084	437	0,280
	Erkek	225	3,108	1,027			
Örgütsel Sinizm Genel	Kadın	214	2,931	0,936	1,310	437	0,191
	Erkek	225	2,819	0,848			

Bağımsız Gruplar T-Testi

İşgörenlerin Cinsiyete Göre bilişsel sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(437)}=2.499$; $p=0.013<0,05$). Kadınların bilişsel sinizm puanları ($\bar{x}=2,993$), erkeklerin bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,745$) yüksek bulunmuştur. İşgörenlerin duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm, örgütsel sinizm genel puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6.15. Örgütsel Sinizm Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	18-22 Yaş	81	2,551	1,045	3,580	0,007	3>1 4>1 5>1
	23-27 Yaş	99	2,739	1,059			
	28-32 Yaş	107	3,006	0,902			
	33-37 Yaş	79	3,035	0,989			
	38 Ve Üzeri	73	2,997	1,193			
Duyuşsal Sinizm	18-22 Yaş	81	2,272	0,998	4,259	0,002	2>1 3>1 4>1 5>1
	23-27 Yaş	99	2,606	1,008			
	28-32 Yaş	107	2,746	0,977			
	33-37 Yaş	79	2,767	1,060			
	38 Ve Üzeri	73	2,869	1,012			
Davranışsal Sinizm	18-22 Yaş	81	2,679	1,130	6,836	0,000	2>1 3>1 4>1 5>1 3>4 5>4
	23-27 Yaş	99	3,205	1,125			
	28-32 Yaş	107	3,379	0,924			
	33-37 Yaş	79	3,060	1,147			
	38 Ve Üzeri	73	3,435	0,930			
Örgütsel Sinizm Genel	18-22 Yaş	81	2,488	0,909	5,901	0,000	2>1 3>1 4>1 5>1
	23-27 Yaş	99	2,825	0,895			
	28-32 Yaş	107	3,019	0,759			
	33-37 Yaş	79	2,947	0,910			
	38 Ve Üzeri	73	3,076	0,918			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin yaşa göre bilişsel sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=3,580$; $p=0,007<0.05$). Farkın nedeni; Yaş 28-32 yaş olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,006$), yaş 18-22 yaş olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,551$) yüksek olmasıdır. Yaş 33-37 yaş olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,035$), yaş 18-22 yaş olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,551$) yüksek olmasıdır. Yaş 38 ve üzeri olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,997$), yaş 18-22 yaş olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,551$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin yaşa göre duyuşsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=4,259$; $p=0,002<0.05$). Farkın nedeni; Yaş 23-27 yaş olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,606$), yaş 18-22 yaş olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,272$) yüksek olmasıdır. Yaş 28-32 yaş olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,746$), yaş 18-22 yaş olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,272$) yüksek olmasıdır. Yaş 33-37 yaş olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,767$), yaş 18-22 yaş olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,272$) yüksek olmasıdır. Yaş 38 ve üzeri olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,869$), yaş 18-22 yaş olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,272$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin yaşa göre davranışsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=6,836$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Yaş 23-27 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,205$), yaş 18-22 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,679$) yüksek olmasıdır. Yaş 28-32 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,379$), yaş 18-22 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,679$) yüksek olmasıdır. Yaş 33-37 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,060$), yaş 18-22 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,679$) yüksek olmasıdır. Yaş 38 ve üzeri olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,435$), yaş 18-22 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,679$) yüksek olmasıdır. Yaş 28-32 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,379$), yaş 33-37 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=3,060$) yüksek olmasıdır. Yaş 38 ve üzeri olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,435$), yaş 33-37 yaş olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=3,060$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin yaşa göre örgütsel sinizm genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=5,901$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Yaş 23-27 yaş olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,825$), yaş 18-22 yaş olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,488$) yüksek olmasıdır. Yaş 28-32 yaş olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=3,019$), yaş 18-22 yaş olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,488$) yüksek olmasıdır. Yaş 33-37 yaş olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,947$), yaş 18-22 yaş olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,488$) yüksek olmasıdır. Yaş 38 ve üzeri olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=3,076$), yaş 18-22 yaş olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,488$) yüksek olmasıdır.

Tablo 6.16. Örgütsel Sinizm Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Bekâr	185	2,751	1,073	-1,963	437	0,052
	Evli	254	2,949	1,017			
Duyuşsal Sinizm	Bekâr	185	2,581	1,083	-1,232	437	0,226
	Evli	254	2,702	0,977			
Davranışsal Sinizm	Bekâr	185	2,965	1,164	-3,302	437	0,001
	Evli	254	3,306	0,994			
Örgütsel Sinizm Genel	Bekâr	185	2,751	0,965	-2,466	437	0,017
	Evli	254	2,963	0,827			

Bağımsız Gruplar T-Testi

İşgörenlerin medeni duruma göre davranışsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(437)} = -3.302$; $p = 0.001 < 0.05$). Evlilerin davranışsal sinizm puanları ($\bar{x} = 3,306$), bekârın davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x} = 2,965$) yüksek bulunmuştur. İşgörenlerin medeni duruma göre örgütsel sinizm genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(437)} = -2.466$; $p = 0.017 < 0.05$). Evlilerin örgütsel sinizm genel puanları ($\bar{x} = 2,963$), bekârın örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x} = 2,751$) yüksek bulunmuştur. İşgörenlerin bilişsel ve duyuşsal sinizm, puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 6.17. Örgütsel Sinizm Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	İlköğretim	135	3,114	1,160	6,835	0,001	1>2
	Ortaöğretim	269	2,723	0,938			
	Önlisans ve Lisans	35	3,006	1,178			
Duyuşsal Sinizm	İlköğretim	135	2,794	1,080	2,340	0,098	
	Ortaöğretim	269	2,568	0,988			
	Önlisans ve Lisans	35	2,737	1,033			
Davranışsal Sinizm	İlköğretim	135	3,428	1,075	6,184	0,002	1>2
	Ortaöğretim	269	3,032	1,050			
	Önlisans ve Lisans	35	3,143	1,182			
Örgütsel Sinizm Genel	İlköğretim	135	3,089	0,929	6,582	0,002	1>2
	Ortaöğretim	269	2,756	0,840			
	Önlisans ve Lisans	35	2,949	1,001			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin Eğitim Durumuna Göre bilişsel sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)} = 6,835$; $p = 0,001 < 0.05$). Farkın nedeni; Eğitim durumu ilköğretim olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x} = 3,114$), eğitim durumu ortaöğretim olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x} = 2,723$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin Eğitim Durumuna Göre davranışsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)} = 6,184$; $p = 0,002 < 0.05$). Farkın nedeni; Eğitim durumu ilköğretim

olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,428$), eğitim durumu ortaöğretim olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=3,032$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin Eğitim Durumuna Göre örgütsel sinizm genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)}=6,582$; $p=0,002<0.05$). Farkın nedeni; Eğitim durumu ilköğretim olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=3,089$), eğitim durumu ortaöğretim olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,756$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin duyuşsal sinizm puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$).

Tablo 6.18. Örgütsel Sinizm Puanlarının Çalışılan Departmana Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	Dikimhane	181	2,824	1,061	3,605	0,003	5>1
	Kesimhane	83	2,824	0,869			5>2
	Ütüleme	87	2,830	0,955			5>3
	Paketleme	48	3,063	0,869			1>6
	Satış-pazarlama	25	3,472	1,579			2>6
	Diğer	15	2,160	1,196			3>6
Duyuşsal Sinizm	Dikimhane	181	2,601	1,026	2,592	0,025	4>6
	Kesimhane	83	2,807	0,955			5>6
	Ütüleme	87	2,768	1,068			1>6
	Paketleme	48	2,671	0,897			2>6
	Satış-pazarlama	25	2,520	1,098			3>6
	Diğer	15	1,867	1,089			4>6
Davranışsal Sinizm	Dikimhane	181	3,160	1,097	2,661	0,022	5>6
	Kesimhane	83	3,175	0,986			1>6
	Ütüleme	87	3,210	1,099			2>6
	Paketleme	48	3,162	0,839			3>6
	Satış-pazarlama	25	3,510	1,365			4>6
	Diğer	15	2,267	1,155			5>6
Örgütsel Sinizm Genel	Dikimhane	181	2,841	0,882	3,067	0,010	1>6
	Kesimhane	83	2,918	0,774			2>6
	Ütüleme	87	2,916	0,905			3>6
	Paketleme	48	2,951	0,755			4>6
	Satış-pazarlama	25	3,143	1,192			5>6
	Diğer	15	2,086	1,087			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin çalışılan departmana göre bilişsel sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=3,605$; $p=0,003<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman satış-pazarlama olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,472$), çalışılan departman dikimhane olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,824$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman satış-pazarlama olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,472$), çalışılan departman kesimhane

olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,824$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman satış-pazarlama olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,472$), çalışılan departman ütüleme olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,830$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman dikimhane olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,824$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,160$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,824$), çalışılan departman diğer olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,160$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,830$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,160$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,063$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,160$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman satış-pazarlama olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,472$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,160$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre duyuşsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=2,592$; $p=0,025<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman dikimhane olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,601$), çalışılan departman diğer olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=1,867$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,807$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=1,867$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,768$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=1,867$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,671$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=1,867$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman satış-pazarlama olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,520$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=1,867$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre davranışsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=2,661$; $p=0,022<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman dikimhane olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,160$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,267$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,175$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,267$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,210$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol,

temizlikçi) olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,267$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,162$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,267$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman satış-pazarlama olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,510$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,267$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin çalışılan departmana göre örgütsel sinizm genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(5,433)}=3,067$; $p=0,010<0.05$). Farkın nedeni; çalışılan departman dikimhane olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,841$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,086$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman kesimhane olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,918$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,086$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman ütüleme olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,916$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,086$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman paketleme olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,951$), çalışılan departman diğer olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,086$) yüksek olmasıdır. Çalışılan departman satış-pazarlama olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=3,143$), çalışılan departman diğer (muhasabe, şef, kalite kontrol, temizlikçi) olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,086$) yüksek olmasıdır.

Tablo 6.19. Örgütsel Sinizm Puanlarının Tekstil Sektöründe Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	1 Yıl veya Daha Az	53	2,438	1,273	3,343	0,010	2>1 3>1 4>1 5>1
	2-4 Yıl	130	2,942	0,964			
	5-7 Yıl	102	2,782	0,949			
	8-10 Yıl	69	3,041	1,064			
	11 Yıl ve Üzeri	85	2,974	1,042			
Duyuşsal Sinizm	1 Yıl veya Daha Az	53	2,128	1,033	4,402	0,002	2>1 3>1 4>1 5>1
	2-4 Yıl	130	2,772	0,968			
	5-7 Yıl	102	2,624	1,088			
	8-10 Yıl	69	2,736	0,965			
	11 Yıl ve Üzeri	85	2,755	0,987			
Davranışsal Sinizm	1 Yıl veya Daha Az	53	2,708	1,212	3,645	0,006	2>1 3>1 4>1 5>1
	2-4 Yıl	130	3,225	1,007			
	5-7 Yıl	102	3,076	1,136			
	8-10 Yıl	69	3,265	1,056			
	11 Yıl ve Üzeri	85	3,371	0,988			
Örgütsel Sinizm Genel	1 Yıl veya Daha Az	53	2,404	1,049	5,114	0,000	2>1 3>1 4>1 5>1
	2-4 Yıl	130	2,962	0,786			
	5-7 Yıl	102	2,810	0,935			
	8-10 Yıl	69	2,996	0,880			
	11 Yıl ve Üzeri	85	3,009	0,811			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre bilişsel sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=3,343$; $p=0,010<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,942$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,438$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,782$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,438$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,041$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,438$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,974$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,438$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre duyuşsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=4,402$; $p=0,002<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,772$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,128$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların duyuşsal sinizm puanlarının

($\bar{x}=2,624$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,128$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,736$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,128$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,755$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,128$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre davranışsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=3,645$; $p=0,006<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,225$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,708$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,076$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,708$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,265$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,708$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,371$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,708$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin tekstil sektöründe çalışma süresine göre örgütsel sinizm genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,434)}=5,114$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Tekstil sektöründe çalışma süresi 2-4 yıl olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,962$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,404$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 5-7 yıl olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,810$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,404$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 8-10 yıl olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,996$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,404$) yüksek olmasıdır. Tekstil sektöründe çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=3,009$), tekstil sektöründe çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,404$) yüksek olmasıdır.

Tablo 6.20. Örgütsel Sinizm Puanlarının Bu İşletmede Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	1 Yıl veya Daha Az	101	2,457	1,178	7,586	0,000	2>1 3>1 4>1
	2-4 Yıl	164	2,913	0,925			
	5-7 Yıl	110	3,036	1,004			
	8 Yıl ve Üzeri	64	3,094	1,021			
Duyuşsal Sinizm	1 Yıl veya Daha Az	101	2,345	1,077	4,274	0,005	2>1 3>1 4>1
	2-4 Yıl	164	2,715	1,051			
	5-7 Yıl	110	2,813	1,013			
	8 Yıl ve Üzeri	64	2,694	0,776			
Davranışsal Sinizm	1 Yıl veya Daha Az	101	2,785	1,195	5,970	0,001	2>1 3>1 4>1
	2-4 Yıl	164	3,206	1,018			
	5-7 Yıl	110	3,336	1,116			
	8 Yıl ve Üzeri	64	3,348	0,838			
Örgütsel Sinizm Genel	1 Yıl veya Daha Az	101	2,511	1,009	8,037	0,000	2>1 3>1 4>1
	2-4 Yıl	164	2,926	0,831			
	5-7 Yıl	110	3,042	0,897			
	8 Yıl ve Üzeri	64	3,023	0,672			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin bu işletmede çalışma Süresine Göre bilişsel sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=7,586$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; Bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,913$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,457$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 5-7 yıl olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,036$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,457$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 8 yıl ve üzeri olanların bilişsel sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,094$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların bilişsel sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,457$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin bu işletmede çalışma Süresine Göre duyuşsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=4,274$; $p=0,005<0.05$). Farkın nedeni; Bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,715$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,345$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 5-7 yıl olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,813$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,345$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 8 yıl ve üzeri olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,694$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,345$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin bu işletmede çalışma Süresine Göre davranışsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=5,970$; $p=0,001<0.05$). Farkın nedeni; Bu işletmede çalışma

süresi 2-4 yıl olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,206$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,785$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 5-7 yıl olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,336$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,785$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 8 yıl ve üzeri olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,348$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,785$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin bu işletmede çalışma Süresine Göre örgütsel sinizm genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3,435)}=8,037$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni; bu işletmede çalışma süresi 2-4 yıl olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,926$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,511$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 5-7 yıl olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=3,042$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,511$) yüksek olmasıdır. Bu işletmede çalışma süresi 8 yıl ve üzeri olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=3,023$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıl veya daha az olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,511$) yüksek olmasıdır.

Tablo 6.21. Örgütsel Sinizm Puanlarının Aylık Gelire Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Bilişsel Sinizm	2019 TL ve Altı	107	2,664	0,890	2,778	0,063	
	2020-2999 TL	302	2,939	1,067			
	3000 TL ve Üzeri	30	2,847	1,241			
Duyuşsal Sinizm	2019 TL ve Altı	107	2,424	1,028	5,222	0,006	2>1
	2020-2999 TL	302	2,756	1,005			
	3000 TL ve Üzeri	30	2,400	1,058			
Davranışsal Sinizm	2019 TL ve Altı	107	2,839	1,035	7,427	0,001	2>1
	2020-2999 TL	302	3,291	1,052			
	3000 TL ve Üzeri	30	3,017	1,293			
Örgütsel Sinizm Genel	2019 TL ve Altı	107	2,628	0,809	6,491	0,002	2>1
	2020-2999 TL	302	2,975	0,887			
	3000 TL ve Üzeri	30	2,736	1,058			

Tek Yönlü Varyans Analizi

İşgörenlerin aylık gelire göre duyuşsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)}=5,222$; $p=0,006<0.05$). Farkın nedeni; Aylık gelir 2020-2999 TL olanların duyuşsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=2,756$), aylık gelir 2019 TL ve altı olanların duyuşsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,424$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin aylık gelire göre davranışsal sinizm puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2,436)}=7,427$; $p=0,001<0.05$). Farkın nedeni; Aylık gelir 2020-2999 TL olanların davranışsal sinizm puanlarının ($\bar{x}=3,291$), aylık gelir 2019 TL ve altı olanların

davranışsal sinizm puanlarından ($\bar{x}=2,839$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin aylık gelire göre örgütsel sinizm genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(2, 436)}=6,491$; $p=0,002<0.05$). Farkın nedeni; Aylık gelir 2020-2999 TL olanların örgütsel sinizm genel puanlarının ($\bar{x}=2,975$), aylık gelir 2019 TL ve altı olanların örgütsel sinizm genel puanlarından ($\bar{x}=2,628$) yüksek olmasıdır.

İşgörenlerin bilişsel sinizm puanları aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$).

Araştırmada ele alınan değişkenlere yönelik ilgili literatür taraması yapılmış ve buna göre birtakım hipotezler geliştirilmiştir. Oluşturulan hipotezler test sonuçlarına ilişkin KABUL / RED durumlarının belirtildiği tablo aşağıdaki gibidir.



Tablo 6.22. Hipotez Testi Sonuçları

	HİPOTEZLER	KABUL	RED
H1:	Tekstil çalışanlarında mobbingin örgütsel sinizm üzerine belirleyici etkisi vardır.	X	
H2:	Mobbingin boyutlarından kendini göstermeye iletişim oluşumuna yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.	X	
H3:	Mobbingin boyutlarından kendini göstermeye iletişim oluşumuna yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H4:	Mobbingin boyutlarından kendini göstermeye iletişim oluşumuna yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H5:	Mobbingin boyutlarından sosyal ilişkilere saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.	X	
H6:	Mobbingin boyutlarından sosyal ilişkilere saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H7:	Mobbingin boyutlarından sosyal ilişkilere saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H8:	Mobbingin boyutlarından mesleki duruma ve yaşam kalitesine saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.		X
H9:	Mobbingin boyutlarından mesleki duruma ve yaşam kalitesine saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.		X
H10:	Mobbingin boyutlarından mesleki duruma ve yaşam kalitesine saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.		X
H11:	Mobbingin boyutlarından itibara yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.	X	
H12:	Mobbingin boyutlarından itibara yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H13:	Mobbingin boyutlarından itibara yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H14:	Mobbingin boyutlarından sağlığına yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmi etkilemektedir.		X
H15:	Mobbingin boyutlarından sağlığına yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H16:	Mobbingin boyutlarından sağlığına yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmi etkilemektedir.	X	
H17:	Tekstil çalışanlarında mobbing tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.	X	
H18:	Tekstil çalışanlarında örgütsel sinizm tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.	X	

Tablo 6.22’de hipotez testlerin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre tekstil çalışanlarında mobbingin örgütsel sinizmi etkilediği görülmüştür. Tanımlayıcı özelliklere göre ise mobbing ve örgütsel sinizmin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın demografik bulgular arasında; iş görenlerin %24'ünün 28-32 yaş, %22,6'sının 23-27 yaş, %18,5'inin 18-22 yaş, %18'inin 33-37 yaş ve %16,6'sının 38 ve üzeri yaş aralığında olduğu yer almaktadır. Yine iş görenlerin, % 57,9'u evli, % 42,1'ise bekârdır. Eğitim durumuna göre ise en fazla ortaöğretim (%61,3) eğitim düzeyine sahip olan iş görenlerin %41,2'si işyerlerinde dikimhane departmanlarında çalışmaktadırlar. Sektörde çalışma süreleri kategorisinde 8-10 yıl arası çalışan işgörenlerin, aynı işletmede çalışma sürelerine göre dağılımda ise 2-4 yıl arası (%37,4) çalışanların yoğunlukta oldukları görülmektedir. Farklılaşma tablolarına bakıldığında, mobbing genel düzeyinin ve kişinin itibarına yönelik saldırıların aylık gelire göre farklılaştığı görülmüştür. Farklılığın kaynağına ilişkin yapılan analiz sonucuna göre mobbing genel düzeyinde 2020-2999 ve 3000 üstü gelire sahip çalışanlar arasında farklılaştığı, itibara yönelik saldırılarda ise tüm gelir gruplarında farklılaştığı görülmüştür. Diğer alt boyutların gelire göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Mobbing genel düzeyinin mevcut işletmede çalışma süresine göre farklılığına ilişkin yapılan analiz sonucuna göre ise kişinin yaşam kalitesine yönelik alt boyutunda farklılaşmadığı diğer alt boyutlarda ise farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılıkların kişinin itibarına yönelik ve kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar alt boyutunda tüm çalışma süre kategorilerinde, mobbing genel düzeyinde 2-4 yıl ve 5-7 yıl çalışma süre lehine, kişinin sağlığına yönelik saldırılarda ise 2-4 yıl arasında çalışma süresi lehine, sosyal ilişkilere yönelik saldırılarda ise tüm çalışma süreleri arasında farklılık gösterdiği görülmüştür. Mobbingin eğitim durumuna göre farklılaşma tablosuna ilişkin yapılan varyans analizi sonucuna göre kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar, sağlığa ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar alt boyutlarında farklılık görülmemiştir. Mobbing genel düzeyi, itibara yönelik saldırılar ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda ise tüm eğitim gurupları arasında farklılık görülmüştür. Mobbingin tekstil sektöründe işgörenlerin sektördeki çalışma sürelerine göre farklılaşma tablosuna ilişkin yapılan analiz sonucuna göre yaşam kalitesine yönelik saldırılar alt boyutunda farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Mobbing genel düzeyi ve diğer alt boyutlarda tüm sektör çalışma gruplarında farklılık görülmüştür. Mobbingin yaşa göre farklılaşma tablosuna ilişkin yapılan analiz sonucunda çalışılan departmana göre genel düzeyde ve tüm alt gruplarda farklılaştığı ve farklılığın tüm departmanlarda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan mobbing genel düzeyinin cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmüştür. Örgütsel sinizmin tanımlayıcı özelliklere ilişkin farklılaşma tablosuna ilişkin yapılan analiz sonuçlarını belirlemek amacıyla parametrik testlerden faydalanılmıştır. Yapılan analizlere göre örgütsel sinizm puanlarının aylık gelire göre bilişsel sinizm alt boyutunda farklılaşmadığı diğer alt boyutlarda ve örgütsel sinizm genel düzeyinde 2020-2999 lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm

genel düzeyinin mevcut işletmede çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm genel düzeyi ve alt boyut düzeylerinde farklılaştığı görülmüştür. Farklılıkların tüm çalışma sürelerinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin eğitim durumuna göre farklılığına ilişkin yapılan analiz sonucuna göre duyuşsal sinizm alt boyutunda farklılık görülmemiştir. Bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm alt boyutlarında ve örgütsel sinizm genel boyutlarında farklılık görülmüştür. Farklılıklar ortaöğretim mezunları lehinedir. Örgütsel sinizm puanlarının tekstil sektöründe farklılaşma durumuna ilişkin yapılan analiz sonucuna göre örgütsel sinizm genel boyutunda ve alt boyutlarda farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılıkların nedenine ilişkin yapılan analiz sonucuna göre ise tüm kategorilerin ortalama puanları arasında farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm yaşa ve çalışılan departmana göre farklılık gösterdiği ve farklılıkların tüm kategorilerde mevcut olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmin cinsiyete göre farklılığına ilişkin yapılan analiz sonucunda bilişsel sinizm alt boyutunda farklılaştığı görülürken diğer boyutlarda farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Medeni duruma göre ise davranışsal sinizm alt boyutu ve örgütsel sinizm genel boyutunda farklılaştığı ve farklılığın evli olanlar lehine olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonuçlarına göre mobbingin örgütsel sinizmi etkilediği görülmüştür. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise bilişsel sinizm alt boyutunu sağlığa ve yaşam kalitesine yönelik saldırıların etkilemediği ancak diğer alt boyutlarını etkilediği görülmüştür. Duyuşsal sinizm alt boyutunu ise sadece yaşam kalitesine yönelik saldırıların etkilemediği diğer alt boyutların ise etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Davranışsal sinizmde ise sadece yaşam kalitesine yönelik saldırıların etkilemediği görülmektedir. Çalışmamızın bulguları ile örtüşen ve örtüşmeyen çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Gül ve Ağıröz (2011), mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, mobbing davranışları ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada, mobbing davranışlarının bilişsel ve davranışsal sinizm ilişkisi bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayduğan (2012), mobbing ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik otel işletmelerinde yaptığı çalışmasında, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar daha fazla etkili olduğu tespit etmişlerdir. Kalay, Oğrak ve Nişancı (2012), mobbing örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm üzerine yaptıkları çalışmalarında, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcılar düşük düzeyde mobbing algısı, orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik tutumu sergilemektedirler. Akademik ve idari personellerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgütsel sessizlik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmişken, örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ayrıca mobbing ile örgütsel sessizlik, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Karcioğlu ve Çelik (2012), mobbing ve

örgütsel bağlılığa etkisini çalışmalarında, kendini gösterme, itibara yönelik ve mesleki konumuna yönelik saldırılar mobbing davranışlarını etkilediği tespit etmişlerdir. Aslan ve Akarçay (2013), psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkilerini araştırdıkları çalışmalarında, psikolojik şiddetin örgütsel sinizme, örgütsel sinizm bilişsel boyuta, örgütsel sinizm duygusal boyutta anlamlı bir ilişkisi tespitinde bulunmuşlardır. Bayraktar (2016), İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki çalışmada, örgütsel sinizm ile mesleki kıdem arasında anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilememiştir. Ulukuş (2017), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, mobbing ve örgütsel sinizm algılarına yönelik yaptığı çalışmada, mobbing ve örgütsel sinizm algısının tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespitinde bulunmuştur. Cansever (2017), mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm alt boyutu arasındaki ilişki tutumlarının bilişsel boyutu arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki, örgütsel sinizm tutumunun duyuşsal ve davranışsal boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişkisi olduğu tespitinde bulunmuştur. Kılıçaslan ve Kaya (2017), mobbingin örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, işgörenlerin sosyal hayata ve itibara yönelik saldırılardan etkilenmediği sonucu tespit edilmiştir. Taştan (2019), okul öncesi öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkisine yönelik çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından davranış sinizmi ile sosyal ilişkiler boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespitinde bulunmuştur. Öğretmenlerin mobbing algıları arttıkça duyuşsal ve davranışsal sinizme yönelik algılarının da artacağı belirtilmiştir. Mobbing algıları ile örgütsel sinizme yönelik algıları arasında pozitif ve düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bulgularından hareketle aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- İş görenlere yönelik, düzenli olarak İnsan Kaynakları Yönetimi ve işverenler tarafından mobbing hakkında bilgilendirici seminerler verilmeli ve mobbinge maruz kalan bireylerin nasıl bir yol izleyebileceğini bildiren yazıların örgütün birçok yerinde asılması sağlanmalıdır.
- Mobbing ve örgütsel sinizm söz konusu olan örgütlerde, bireylere psikolojik destek verilmeli, değerlendirilmeler objektif ve adil yapılmalı, mümkün olduğunca fazla kişinin görüşünün alınması sağlanmalıdır.
- İşgörenlere zorunlu mesai uygulaması ve çalışması gereken iş yükünden fazla iş yüklemeyip, işgörenlerin daha verimli bir şekilde çalışmaları sağlanabilir.
- Bekâr kadınların, örgüte karşı ön yargılarının önüne geçmek için huzurlu ve demokratik ortamlar yaratmalı ve bu sayede sinizmin önüne geçilebilir.

- Örgüt yönetimi işgörenlerle arasındaki iletişimi sadece hiyerarşik düzene bağlı olarak değil tüm iletişim kanallarını açık tutarak geliştirilmelidir.
- Mobbing nedenlerinden olan kıskançlığın önlenmesi için örgütlerin terfi, yetki, ücret gibi çatışma yaratacak konularda adil davranmalıdırlar.
- İşgörenlerin beklenti ve ihtiyaçları göz adı edilmemelidir. Bu sayede sinizm önüne geçilebilir.
- İş görenlerin birbirleriyle bağlantılı çalışma düzeni olduğundan, mesai saatlerinde işveren ve işgörenler tarafından anket çalışması olumsuz karşılanmaktadır. Bu sebeple, anketin öğle mola sürelerinde yapılması önerilebilir.
- Tekstil sektöründe gruplaşmanın fazla olması, grup içerisinde bir kişinin anket çalışmasına olumlu yâda olumsuz yönde bakması tamamını etkilemektedir. Bu sebeple, grup içerisinde biri ile beraber anket yapılması önerilebilir.
- İşgörenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm tutumları ile ilgili daha detaylı veriler toplayabilmek adına, çalışan departman örneklem seçimi eşit sayıda yapılabilir.
- Bu çalışma Mersin ili tekstil sektörü ile sınırlıdır. Diğer il ve bölgelerde farklılık gösterip gösterilmediğine yönelik araştırma yapılabilir. Çalışmanın il ve bölgelerde tekrarlanması sonuçların genelleme olasılığını arttırabilir.
- Gelecekte yapılacak çalışmalara daha fazla değişken ve örneklem ile yürütülebilir.
- Nitel desenler ile yapılacak çalışmalarda mobbing ve sinizm detayları ile ele alınabilir.

Araştırmanın bulguları açısından hem ilgili sektörlere hem de yazına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKLAR

- [1]. Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- [2]. 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
- [3]. Akman, G.,& Söyük, S. sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması.
- [4]. Aktaş, S. (2018). Türkiye’de medyanın kadına biçtiği rol ve bununla mücadele için önerileri. *DM Siyez, Ö. Belkıs & Y. Soylu (Eds.), 2*, 1456-1464.
- [5]. Alkan, E. (2011). *Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi* (Master'sthesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- [6]. Altınöz, M., Çöp, S. ve Kervancı, F. (2010). Algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara’daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma, *11. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*, Kuşadası, 379-397
- [7]. Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: ankara’daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-315.
- [8]. ALTUN, S.,&İnceoğlu, M. (2010). Tatil amaçlı konaklama tesislerinde zamana bağlı değişim. *İTÜDERGİSİ/a*, 5(2).
- [9]. Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 18(5), 2995-3015.
- [10]. Amasralı, A.,& Aslan, H. (2017). Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 64-92.
- [11]. Andersson, M. L. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework, *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- [12]. Andersson, M. L. ve Bateman, S. T. (1997). Cynicism in the work place: some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470
- [13]. Arpacıoğlu, G. (2005). Mobbing. Yalım, D. (Ed.), *İnsan kaynaklarında yeni eğilimler*, içinde (260-285). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- [14]. ARSLAN, A. (2008). Türkiye’de ekonomik büyüme ve turizm ilişkisi üzerine ekonometrik analiz. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 1-12.
- [15]. Asanakutlu, T. ve Şahin, TK (2014). Başarı ve başarısızlık için ampirik bir inceleme. *İşletme ve Yönetim Araştırma Dergisi*, 1 (3), 191-203.
- [16]. Aslan, Ş.,&Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 25-44.
- [17]. Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon. yönetim ve organizasyon*,(Ed. Salih Güney), Nobel Yayınları, Ankara, 247, 225-255.
- [18]. Aşkın, E. Ö.,& Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: bankacılık sektöründe bir araştırma. *GümüşhaneUniversity Electronic Journal of theInstitute of SocialScience/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24).
- [19]. ATMAN, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.

- [20]. Aydın, Ş., & Özkul, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği.
- [21]. Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Master'sthesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- [22]. Ayduğan, N., Pelit, E. ve Doğan, İ. (2012). Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bazı Değişkenlerin CHAID Analizi İle İncelenmesi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama, *II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı*, (12-15 Nisan), Antalya, 1068-1084.
- [23]. Bağcı Kurt, N. (2010). *Mobbing ve psikosomatik belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kuruluşu örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- [24]. Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership, *The Journal of Applied Psychology*, 77, (5), 768-771.
- [25]. Bayraktar, V., Güven, G., & Temel, Z. F. (2016). Okul öncesi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin aile katılım çalışmalarına yönelik tutumlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 755-770.
- [26]. Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- [27]. Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama* (Master'sthesis, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- [28]. Brandes, P, Das, D. ve Hadani, M. (2006). *Organizational Cynicism A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes*, Charlotte: Information Age Publishing.
- [29]. Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Cincinnati, Ohio.
- [30]. Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, *Employee Health, Coping and Methodologies Research in Occupational Stress and Well Being*, 5, 233-266.
- [31]. Büyüköztürk, Ş. (2011). *Deneyisel desenler: öntest-sontest kontrol grubu, desen ve veri analizi*. Pegem Akademi.
- [32]. Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*, Arıkan Yayıncılık, İstanbul.
- [33]. Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87
- [34]. Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-365.
- [35]. Chappell, D., & DiMartino, V. (2006). *Violence at work*. International Labour Organization.
- [36]. Cheng, Y., Austin, S. C., Rocca, B., Koller, B. H., Coffman, T. M., Grosser, T., ... & FitzGerald, G. A. (2002). Role of prostacyclin in the cardiovascular response to thromboxane A₂. *Science*, 296(5567), 539-541.
- [37]. Crawford, M. (1997). Organizational learning as the creation of corporate competencies. *Journal of management development*, 16(4), 232-244.

- [38]. Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- [39]. Çakar, U. & Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka.
- [40]. Çalışkan, C. S. ve Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişiklikleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri, *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü, Adana, 658-670
- [41]. Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Mersin.
- [42]. Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (2), 135-148.
- [43]. Çarıkçı, H. İ. ve Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 47-62.
- [44]. Çekmecelioglu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 21-34.
- [45]. Çelenk, İ. (2015). *Örgütlerde duygusal zeka ve psikolojik yıldırma: Bir araştırma* (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- [46]. Çelik, N. (2009). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi: Mersin İli Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Mersin.
- [47]. Çetin, B., Özgün, H., & Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- [48]. Çiçek, Ş., & İnce, M. L. (2005). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması Sürecine İlişkin Görüşleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 16(3), 146-155.
- [49]. Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul, Timaş Yayınları.
- [50]. Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- [51]. Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz* (O. C. Önerioy çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- [52]. Davis, J. (2002). At The Mercy of Sadistic Cats and Megalomaniacal Dogs: Dilbert as a Reflection of and Vehicle for Organizational Cynicism, *Educational Resources Information Center*, <http://eric.indiana.edu/www/submit/release.shtml>, (22.12.2011).
- [53]. Davis, WD ve Gardner, WL (2004). Politika ve örgütsel sinizm algıları: Atıflı ve lider-üye değişimi perspektifi. *Liderlik üç ayda bir*, 15 (4), 439-465.
- [54]. De Falco, G., Messineo, A. ve Messineo, F. (2003). *Mobbing: Diagnosi, Prevenzione E Tutela Legale*, Roma: Epc. Libri.
- [55]. Dean, W. J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.

- [56]. Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*, (Dissertation of Master), University of Maastricht, Maastricht.
- [57]. Delken, M. (2004). Organizationalcynicism: A studyamongcallcenters. *Unpublishedmasterthesis, University of Maastricht*.
- [58]. Di Martino, V., Hoel, H. ve Cooper C. L. (2003). *Preventing Violence and Harrassment in the Workplace*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- [59]. Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi, Ankara
- [60]. Duman, T.,& Koç, G. (2004). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretim elemanlarının demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9.
- [61]. Eaton, A. J. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism* (Master of Arts), York University, Toronto.
- [62]. Efiltili, S., Gönen, Ö. Y. ve Öztürk, Ü. F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması, *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 279- 290.
- [63]. Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27
- [64]. Einarsen, S. (2005). The Nature, Causes and Consequences of Bullying at Work: The Norwegian Experience, *Pistes*, 7 (3), 1-14.
- [65]. Einarsen, S., ve Mikkelsen, E. G. (2003). Individual Effects of Exposure to Bullying at Work, Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper C. L. (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*, içinde (127-144). London: Taylor and Francis.
- [66]. Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *International Iron & Steel Symposium*, (02-04 Nisan), Karabük, 250-1255.
- [67]. FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Cincinnati, Ohio.
- [68]. Gkorezis, P., Petridou, E., & Krouklidou, T. (2015). The detrimental effect of machiavellian leadership on employees' emotional exhaustion: organizational cynicism as a mediator. *Europe's journal of psychology*, 11(4), 619.
- [69]. Gökçe, A. T. (2006). İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- [70]. Gökçe, A. T. (2009). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve, *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 9 (2), <http://www.universitetoplum.org/text.php3?id=393>, (17.12.2011).
- [71]. Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13 (2), 27-47.
- [72]. Gümüş, A. (2006). Şiddetin Nedenleri. *Toplumsal Bir Sorun Olarak Şiddet Sempozyumu*, 20-21.
- [73]. Gün, G. (2016). Otel işletmelerinde mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: bitlis ilinde bir çalışma. *International Journal of Social Science*, 52, 201-219.

- [74]. Gün, H. (2010). Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Verimlilik İlişkisi, *Anahtar Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi Aylık Yayın Organı, 22 (254), 36-39.
- [75]. Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, (1.Baskı), İstanbul: Derin Yayınları.
- [76]. Güzel, A. ve Ertan, E. (2008). Karar incelemesi: İşyeri Sendika Temsilcilerine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötü niyet Tazminatı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 149-169.
- [77]. Güzel, B., Perçin, Ş.N. ve Tükeltürk, A.Ş. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizme İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma 18. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Çukurova Üniversitesi, Adana, 912-920.
- [78]. Güzeller, C. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi, 16. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-95.
- [79]. Harvey, D. (2006). Postmodernliğin Durumu (S. Savran, Çev.). *İstanbul: Metis Yayınları*.
- [80]. Helm, S., Garnefeld, I., & Tolsdorf, J. (2009). Perceived corporate reputation and consumer satisfaction—an experimental exploration of causal relationships. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 17(2), 69-74.
- [81]. Helvacı, M. A. (2000). Örgütsel Sinizm, Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, içinde (383-397), Ankara: Pegem Akademi.
- [82]. Helvacı, M. A., ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- [83]. Hoel, H., Sparks, K. ve Cooper C. L. (2003). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment*, Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO), Geneva, 1- 81
- [84]. Izard, C. E. (1997). Emotions and facial expressions: A perspective from Differential Emotions Theory. *The psychology of facial expression*, 2, 57-77.
- [85]. İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*, Ankara: Beykent Üniversitesi Yayınları, <http://www.beykent.edu.tr/WebProjects/Uploads/METIN%20INCEOGLU T utum-algi iletisim.pdf>, (17.15.2012).
- [86]. İnceoğlu, M. (2010). *Tutum. Algı, İletişim*, Beykent Üniversitesi Yayınları, (69).
- [87]. James, S. L. M. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida.
- [88]. Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- [89]. Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- [90]. Kağıtçıbaşı, Ç. (1972). *Sosyal değişimin psikolojik boyutları: İzmir lise öğrencileri üzerinde bir inceleme*. Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- [91]. Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- [92]. Kalağan, G. ve Aksu, M. (2010). Organizational Cynicism of The Research Assistants: A Case of Akdeniz University, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820-4825.
- [93]. Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- [94]. Kalay, F., Oğrak, A. Ve Nişancı, Z. (2014). Örgütsel Sessizlik, Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama, 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, İzmir, (24 - 26 Mayıs), 492-496.
- [95]. Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in An Age of Discontent and Disillusion*, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- [96]. Kapıkıran, N. A., & Fiyakalı, C. (2006). Peer pressure and problem-solving in high school students. *Journal of Pamukkale University Education Sciences*, 18.
- [97]. Kaplan, J. (2010). Help is on the Way: A Recent Case Sheds Light on Workplace Bullying, *Houston Law Review*, 47 (1), 142-173.
- [98]. Karacaoğlu, K., ve İnce, A. G. F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- [99]. Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları, s.77.
- [100]. Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- [101]. Karcioğlu, F., & ÇELİK, Ü. (2012). Mobbing (Yıldıma) Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- [102]. Kayağdı, A. (2007). Örgütlerde yıldıma (mobbing) ve bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- [103]. Kavak, B. ve Vatansever, N. (2007). Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 120-140
- [104]. Kaymakçı, H. A. (2008). *Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- [105]. Kaymakçı, H. A. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- [106]. Kaymakçı, H. A. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- [107]. Kaymakçı, H. A. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- [108]. Keaveney, S. M. (2008). Equines and their human companions. *Journal of business research*, 61(5), 444-454.
- [109]. Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 317-334.
- [110]. Kızgın, Y. ve Dalgın, T. (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 61-78.
- [111]. Köklü, N. (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 81-93.
- [112]. Kutanis, R. Ö ve Dikili, A. (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm, Özler, N. D. E. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, içinde (269-285). Bursa: Ekin Basım Yayın.

- [113].Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 693-699.
- [114].Laçiner, M. (2007). Modern Bir Kavram Olarak Çalışma ve Marx'ın Çalışmaya İlişkin Görüşleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- [115].Lambert, S. J. (1991). The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers, *Journal of Organizational Behaviour*, 12 (4), 341-363.
- [116].Lawler, E. J., Thye, S. R., & Yoon, J. (2009). *Social commitments in a depersonalized world*. Russell Sage Foundation.
- [117].Lee, D. (2000). An Analysis of Workplace Bullying in The UK, *Personnel Review*, 29 (5), 593-612.
- [118].Lee, J. S., Hong, J. M., Moon, G. J., Lee, P. H., Ahn, Y. H., & Bang, O. Y. (2010). A long-term follow-up study of intravenous autologous mesenchymal stem cell transplantation in patients with ischemic stroke. *Stem cells*, 28(6), 1099-1106.
- [119].Leymann H. (1993). *Mobbing Psychoterror am Arbeitsplatz Und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann*, Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- [120].Leymann H. ve Gustafsson A. (1996). Mobbing at Work and The Development of Post Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- [121].Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- [122].Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 165-184.
- [123].Leymann, H. (2012). The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (06.03.2012).
- [124].Leymann, H. ve Gussavsson, B. (1984). *Psykiskt Vald i Arbetslivet. Tva Explorativa Undersökningar (Psychological Violence at Work Place. Two Explorative Studies)*, (Under Sökningsrapport 42), Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.
- [125].Lorenz, K. (1966). *Evolution and modification of behavior*. London: Methuen.
- [126].MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M. M., & Aldous, S. (2010). Effects of workplace bullying on how women work. *Western journal of nursing research*, 32(7), 910-931.
- [127].Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent, *17th EGOS - European Group for Organisation Studies Colloquium*, July 5-7, Lyon, France.
- [128].Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- [129].Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- [130].Mizrahi, R. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 443-452.
- [131].Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility, *Ivey Business Journal Improving the Practice of Management*, November/December, 1-6

- [132].Namie, G. ve Namie, R. (2000). *The Bully at Work. What You Can Do To Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity On The Job*, Naperville, IL Illinois: Source Books Inc.
- [133].Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, Maastricht.
- [134].Naus, F., Iterson, V. A. ve Roe, R. A. (2007). Value Incongruence, Job Autonomy, and Organization Based Self-Esteem: A Self-Based Perspective on Organizational Cynicism, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (2), 195-219.
- [135].Niederhoffer, A. (1967). *Behindtheshield: Thepolice in urban society*. Doubleday.
- [136].Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz*, Monaco: Rainer Hampp.
- [137].Nield, K. (1996). Mobbing at Well-Being: Economic and Personel Development Implications, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- [138].O'Brien, E. K., d'Alençon, C., Bonde, G., Li, W., Schoenebeck, J., Allende, M. L., ... & Cornell, R. A. (2004). Transcriptionfactor Ap-2 α is necessaryfordevelopment of embryonicmelanophores, autonomicneuronsandpharyngealskeleton in zebrafish. *Developmentalbiology*, 265(1), 246-261.
- [139].Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği).
- [140].Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat
- [141].Öndeş, T., Kaygın, E., & Kaygın, C. Y. (2011). Örgütsel Küçülmeye Stratejik Bir Bakış. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 123-136.
- [142].Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (3), 181-202.
- [143].Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik şiddet ve Nedenleri, *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 1-24.
- [144].Özgener, g., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, içinde (53-72), Ankara: İlke Yayınevi.
- [145].Özkan, G. V. (2011). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- [146].Özkul, A. G. B., & Çarıkçı, I. H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- [147].Özler, E. D., Atalay, G. C. ve Şahin, D. M. (2008). Mobbing"ın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- [148].Özler, E. D., Atalay, G. C. ve Şahin, D. M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- [149].Özyer, K.,& Orhan, U. (2012). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Arastirma/An AmpiricalStudy of theMobbingAppliedtoAcademicsians. *Ege Akademik Bakis*, 12(4), 511.

- [150].Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N. ve Akkurt, Ö. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği, "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10 (4), 41- 58.
- [151].Peker, Ö.& AYTÜRK, N. (2002). Yönetim Becerileri.(2. Baskı). Yargı Yayınevi. Ankara.
- [152].Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 117 – 139.
- [153].Pitre, J. L. (2004). *Organizational Cynicism at The United States Naval Academy: An Exploratory Study*, (Master of Arts), Naval Postgraduate School, California.
- [154].Poussard M. J. ve Çamuroğlu, İ. M. (2009). *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus*, Ankara: Nobel Yayınları.
- [155].Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- [156].Schwarz, N.,&Bohner, G. (2001). Theconstruction of attitudes. *Blackwellhandbook of socialpsychology: Intraindividualprocesses*, 1, 436-457.
- [157].Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *ISGUC TheJournal of IndustrialRelationsand Human Resources*, 7(2), 1-14.
- [158].Şahin, N. (2006). *Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul
- [159].Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2017). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886
- [160].Şimşek, M. Ş., Çelik, A. Akgemci, A. ve Fettahoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (569-587).
- [161].Taştan, SB ve Davoudi, SMM (2019). Sosyal sorumluluk sahibi liderlik ve örgütsel etik iklim arasındaki ilişki: liderin ilişkisel şeffaflığının rolünü araştırmak. *Uluslararası İşletme Yönetimi ve Etik Dergisi* , 13 (3), 275-299.
- [162].Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- [163].Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- [164].Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- [165].Tınaz, P., Ergin, H. ve Bayram F. (2008). *Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım.
- [166].Tigrel, E. Y.,&Kokalan, O. (2009). Academicmobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, EducationalandPsychologicalSciences*, 1(2), 91-99.
- [167].Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Antalya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305.
- [168].Traş, Z., Arslan, C., & Taş, A. M. (2011). Öğretmen adaylarında mizah tarzları, problem çözme ve benlik saygısının incelenmesi. *Uluslararası insan bilimleri dergisi*, 8(2), 716-732.
- [169].Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: Barış Kitap Basım Yayın.
- [170].Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 97-120.
- [171].Türk Dil Kurumu. (2012). *Sinizm*, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, (17.12.2011).

- [172].Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 6, Ankara.
- [173].Ural, A. ve Kılıç, O. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, (3. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- [174].Uysal, H. T.,& Yıldız, M. S. (2014). İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Journal Of International SocialResearch*, 7(29).
- [175].Uysal, H. T.,& YILDIZ, M. S. (2014). İŞGÖREN PERFORMANSI AÇISINDAN ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ. *Journal of International SocialResearch*, 7(29).
- [176].Uzun, T.,& AYIK, A. (2016). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Mersin UniversityJournal of theFaculty of Education*, 12(2).
- [177].Van Dick, R.,& Wagner, U. (2001). Stressandstrain in teaching: A structuralequationapproach. *British journal of educationalpsychology*, 71(2), 243-259.
- [178].Vartia, M. (1996), The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- [179].Vatandaş, C. (2003). *Aile ve şiddet: Türkiye'de eşler arası şiddet*. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- [180].Wanous, P.J., Reichers, E.A. ve Austin, T.J. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, and Correlates, *Group & Organization Management*, 25 (2), 132-153.
- [181].WaThiong'o, N. (1972). *Homecoming: Essays on Africanand Caribbean literature, cultureandpolitics* (p. 145). London: Heinemann.
- [182].Weiss, H. M. ve Cropanzano, Russell (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Diseussion of the Strueture, Causes and Consequeenes of Affective Experienees at Work, *Research in Organisational Behavior*, 18, 1- 79.
- [183].Yalçınkaya, M. (2002). Açık sistem teorisi ve okula uygulanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2).
- [184].Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde Sistematik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- [185].Yetim, S. A.,& Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- [186].Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara üniversitesi sbf dergisi*, 62(1), 253-278.
- [187].Yıldırım, F., & Yiğit, M. (2004). Mobbing'in Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkileri. *Erciyes Üniversitesi, Nevşehir İİBF, işletme Bölümü, Seminer Çalışması*, Nevşehir.
- [188].Yılmaz, A., Özler, E. D. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26), 334-357.
- [189].Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?, *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (22-24 Mayıs 2003), Afyon Kocatepe Üniversitesi, 57, 973-984.

[190].Zapf, D. ve Einarsen, S. (2002). Mobbing At Work: Escalated Conflicts in Organizations, Fox S. ve Spector, P. E. (Ed.) *Counterproductive Work Behavior*, içinde (237-270), Washington: American Psychological Association.

[191].Zapf, D. ve Einarsen, S. (2003). Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators, Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C., (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, içinde (165-184), London: Taylor & Francis Press



EKLER

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, “Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Mersin İli Tekstil Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama” başlıklı Yüksek Lisans Tezi kapsamında veri temin edebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz yanıtlar sadece tez araştırma kapsamında kullanılacaktır. Ankette hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur; önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Bu nedenle, değerlendirmenin daha sağlıklı yapılabilmesi için lütfen soru atlamadan tüm ifadeleri yanıtlayınız.

Katılımınız ve değerli fikirleriniz için teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üye. Ufuk ORHAN
Tez Danışmanı

Cengiz KÜÇÜKKAYA
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız:

☐ 18-22 yaş ☐ 23-27 yaş ☐ 28-32 yaş ☐ 33-37 yaş ☐ 38-42 ☐ 43 yaş ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

☐ Bekâr ☐ Evli ☐ Diğer (Boşanmış / Dul)

4. Eğitim Durumunuz:

☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim (Lise) ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

5. Çalıştığınız Departman:

☐ Dikimhane ☐ Kesimhane ☐ Ütüleme ☐ Paketleme ☐ Satış-Pazarlama ☐ Diğer (Lütfen Belirtiniz)

6. Tekstil Sektöründe Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz?

☐ 1 yıl veya daha az ☐ 2-4 yıl ☐ 5-7 yıl ☐ 8-10 yıl ☐ 11 yıl ve üzeri

7. Bu İşletmede Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz?

☐ 1 yıl veya daha az ☐ 2-4 yıl ☐ 5-7 yıl ☐ 8-10 yıl ☐ 11 yıl ve üzeri

8. Aylık Geliriniz:

☐ 1499 TL veya daha az ☐ 1500-2019 TL ☐ 2020-2999 TL ☐ 3000-3499 TL ☐ 3500 TL ve üzeri

<u>Lütfen Aşağıdaki İfadelere İlişkin Katılım Düzeyinizi İlgili İfadeye İlişkin seçeneğin Karşısına “X” İşareti Koymak Suretiyle Belirtiniz.</u>	<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Katılıyorum</u>	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>
1. Çalıştığım tekstil sektörünün, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım tekstil sektörünün, yapacağını belirttiği / söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında benzerlik görmüyorum.					
3. Çalıştığım tekstil sektörü, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım tekstil sektörünün, politikaları, amaçları ve uygulamalarında ortak nokta olduğunu düşünmüyorum.					
5. Çalıştığım tekstil sektöründe, hak edene hak ettiği ödül (itibar, terfi vb.) imkânı sunulmaz.					
6. Çalıştığım tekstil sektörünü düşündüğümde içimde bir sıkıntı (kaygı, endişe) hissederim.					
7. Çalıştığım tekstil sektörünü düşündüğümde gerilirim.					
8. Çalıştığım tekstil sektörünün sloganları / uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.					
9. Çalıştığım tekstil sektörünü düşündüğümde sinirlenirim.					
10. Çalıştığım tekstil sektörünü beni kızdırır.					
11. Tekstil sektörünü dışındaki arkadaşlarıma, tekstil sektöründe olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.					
12. Diğer çalışanlarla, tekstil sektöründe işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konusurum.					
13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım tekstil sektörünün uygulamalarını / politikalarını eleştiririm.					
14. Tekstil sektörü gündeme geldiğinde, (tekstil sektörü ilgili konuşulduğunda) diğer çalışanlarla anlamlı (imalı, olumsuz vb.) bakışmalar yaşanır.					

<u>Lütfen Aşağıda Verilen Durumlarla İşletmenizdeki Karşılaşma Sıklığınızı İlgili Seçeneğin Altına "X" İşareti Koymak Suretiyle Belirtiniz.</u>	<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Kararsızım</u>	<u>Katılıyorum</u>	<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>
BU İŞLETMEDE					
1. Üstüm kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar					
2. Sözüm kesilir					
3. Meslektaşlarım / birlikte çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar					
4. Yüzüme bağırılır ve yüksek sesle azarlanırım					
5. Yaptığım iş eleştirilir					
6. Özel yaşamım eleştirilir					
7. Telefonla rahatsız edilirim					
8. Sözlü tehditler alırım					
9. Yazılı tehditler alırım					
10. Jestler / bakışlar yolu ile ilişkilerim reddedilir					
11. İmalar yolu ile ilişkilerim reddedilir					
12. Çevremdeki insanlar benimle konuşmaktan kaçınır					
13. Konuşmak için başkalarına ulaşmam engellenir					
14. Bana diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri - ofis verilir					
15. Meslektaşlarımla benimle konuşması yasaklanır					
16. Sanki orada değilmişim gibi davranılır					
17. İnsanlar arkamdan kötü konusurlar					
18. Hakkımda asılsız söylentiler ortada dolaşır					
19. Gülünç durumlara düşürülürüm					
20. Akıl hastasıymışım gibi davranılır					
21. Psikolojik değerlendirme / incelemeden geçmem için bana baskı yapılır					
22. Bir özümla alay edilir					
23. Beni gülünç düşürmek için yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit edilir					
24. Dini veya siyasi görüşümle alay edilir					
25. Özel yaşamımla alay edilir					
26. Milliyetimle / etnik kökenimle alay edilir					
27. Öz güvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım					

28. Çabalarım yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır					
29. Kararlarım sorgulanır					
30. Alçaltıcı isimlerle anılırım					
31. Cinsel imalarda bulunulur					
32. Benim için özel görev yoktur					
33. Bana verilen işler geri alınır ve kendime yeni bir iş bile yaratamam					
34. Yerine getirmem için bana anlamsız işler verilir					
35. Sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir					
36. İşim (görevim) sürekli değiştirilir					
37. Öz güvenimi etkileyecek işler verilir					
38. İtibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir					
39. Bana mali yük getirecek, zararlara sebepl olunur					
40. Evime / iş yerime zarar verilir					
41. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırım					
42. Fiziksel şiddet tehditleri alırım					
43. Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır					
44. Fiziksel zarar verilir					
45. Doğrudan cinsel tacize uğrarım					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Cengiz KÜÇÜKKAYA
Doğum Tarihi : 28.05.1991
E-mail : cengizkucukkaya33@gmail.com
Öğrenim Durumu : Yüksek Lisans

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Kamu Yönetimi	Anadolu Üniversitesi	2016
Yüksek Lisans	İşletme Bilgi Yönetimi	Mersin Üniversitesi	2019
Lisans	İşletme Bilgi Yönetimi	Mersin Üniversitesi	2020