



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ŞANLIURFA İLİ BANKA ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Ümran ZAZA

ŞANLIURFA - 2021



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ŞANLIURFA İLİ BANKA ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Ümran ZAZA

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA**

ŞANLIURFA – 2021



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Dr.Öğr. Üyesi Kasım KAYA danışmanlığında, Ümran ZAZA 'nın hazırladığı “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” konulu bu çalışma 21 /06 /2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

☐ Oybirliliğiyle / ☐ ☐ Oy çokluğu ile

İmza

Danışman	: Dr.Öğr. Üyesi Kasım KAYA	
Üye	: Prof.Dr. H. Mustafa PAKSOY	
Üye	: Doç. Dr. Baran ARSLAN	

Bu tezin İşletme Ana Bilim Dalında yapıldığını ve enstitümüz kurallarına göre düzenlendiğini onaylarım.

Prof. Dr. Şevket ÖKTEN
Enstitü Müdürü

Bu çalışma: Hübak Tarafından Desteklenmiştir.

Proje No : 20171

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.



**HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı-Soyadı : Ümran ZAZA
Öğrenci Numarası : 195217002
Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Programı : Tezli Yüksek Lisans
Başlık (Türkçe) : Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki
Şanlıurfa İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma konulu çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 97 sayfalık kısmına ilişkin, 25/05/2021 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 20'dir. Ayrıca tez çalışması hiçbir blok kopyalama içermemektedir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Harran Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini ve Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü lisansüstü çalışması Orijinallik Raporu alınması ve kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

21/06/2021
Ümran ZAZA

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 21/06/2021

Dr.Öğr.Üyesi Kasım KAYA

ÖZET

MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: ŞANLIURFA İLİ BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ZAZA, Ümran

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Kasım KAYA

Haziran,2021,97 sayfa

Değişimin her anlamıyla varlığını hissettirdiği günümüz koşullarında mobbing ve örgütsel sinizm kavramları adını sıkça duyduğumuz kavramlar arasında yer almaktadır. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin araştırılmasındaki amaç Şanlıurfa ilindeki banka çalışanlarının mobbinge uğrama ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve katılımcıların demografik özelliklerinde de anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Elde edilen veriler yörüngesinde işletmeler ve çalışanları için farkındalık yaratmayı amaçlayan bu çalışma aynı zamanda işletmelerin ve çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizmi tanımalarında, mobbing ve örgütsel sinizm ile mücadele edebilmesinde yol gösterici olmayı hedeflemektedir.

Araştırmamın örneklemini Şanlıurfa ilindeki banka çalışanlarından 173 kadın ve 212 erkek olmak üzere 385 katılımcının gönüllük esasıyla katılımdan oluşan anket verilerinden oluşmaktadır. Çalışmada Kaya (2019) tarafından kullanılan 15 maddeden oluşan mobbing ölçeği ve Yıldırım (2019) tarafından kullanılan 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği yer almaktadır.

Araştırma ile toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Çalışmada güvenilirlik testi, faktör analizi, frekans analizi ve demografik faktörler bağlamında farklılıkları araştırmaya yönelik Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis-H Testine yer verilmiştir. Ayrıca mobbinge maruz kalma düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır.

Araştırma verileri değerlendirildiğinde mobbing ve örgütsel sinizmin katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, medeni haline, sektördeki tecrübesine, aylık gelir düzeylerine farklılıklar oluşturmaktadır. Veriler neticesinde Şanlıurfa ili banka çalışanlarının mobbing algıları ve örgütsel sinizm algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular alan yazındaki daha önceki bulgularla da benzerlik göstermektedir. Bu çalışma sonucunda elde edilen verilerle sektördeki yöneticilere belirleyecekleri stratejilerde ve konuyla ilgili akademisyenlere yapacakları çalışmalarda rehberlik edinilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Sinizm, Banka Çalışanları

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND ORGANIZATIONAL SINISM: A RESEARCH ON BANK EMPLOYEES IN ŞANLIURFA PROVINCE

ZAZA, Ümran

Master's Thesis

Advisor: Asst. Prof. Dr. Kasım KAYA

June, 2021,97 pages

In today's conditions, where change makes its presence felt in every sense, the concepts of mobbing and organizational cynicism are among the concepts we hear frequently. The purpose of investigating the relationship between mobbing and organizational cynicism is to determine the levels of mobbing and organizational cynicism of bank employees in Şanlıurfa and to determine whether there is a significant difference in the demographic characteristics of the participants. This study, which aims to raise awareness for businesses and their employees in the orbit of the data obtained, also aims to guide businesses and their employees in recognizing mobbing and organizational cynicism and in combating mobbing and organizational cynicism.

The sample of my research consists of survey data consisting of the voluntary participation of 385 participants, 173 women and 212 men, from bank employees in Şanlıurfa. The study includes a 15-item mobbing scale used by Kaya (2019) and an organizational cynicism scale with 14 items used by Yıldırım (2019).

The data collected through the research were analyzed using the SPSS program. A Normality test was performed to determine the normal distribution of the data. In the study, Mann Whitney U Test and Kruskal Wallis-H Test were used to investigate differences in terms of reliability tests, factor analysis, frequency analysis and demographic factors. In addition, the Spearman Correlation Test was used to determine the relationship between the level of mobbing exposure and the level of organizational cynicism.

When the research data are evaluated, mobbing and organizational cynicism create differences in gender, age, educational status, marital status, experience in the sector, and monthly income levels of the participants. As a result of the data, a positive and significant relationship was found between the mobbing perceptions and organizational cynicism perceptions of the bank employees in Şanlıurfa. The findings obtained are also similar to the previous findings in the literature. With the data obtained as a result of this study, it will be tried to guide the managers in the sector in the strategies they will determine and the academicians related to the subject in their studies.

Keywords: Mobbing, Organizational Cynicism, Bank Employees

**MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: ŞANLIURFA
İLİ BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI

1.1.MOBBİNG TANIM-TARİHSEL VE KURAMSAL GELİŞİM	3
1.2.MOBBİNGİN NEDENLERİ	7
1.2.1.Bireysel Nedenler	7
1.2.2.Yönetimsel Ve Örgütsel Nedenler	9
1.3. MOBBİNG AŞAMALARI	11
1.3.1. Çatışma ve Anlaşmazlık Aşaması	12
1.3.2. Saldırgan Eylemlerle Bezdirme Aşaması	12
1.3.3. Yönetimin Olaya Dâhil Edilmesi Aşaması	12
1.3.4. Yanlış Tanımlamalarla Etiketlenme Aşaması	13
1.3.5. İşten Çıkarılma Aşaması	13
1.4.MOBBİNG TÜRLERİ	14

1.4.1.Eşdeğerler Arasında (Yatay) Mobbing	14
1.4.2. Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing	15
1.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing	16
1.5.MOBBİNG SONUÇLARI	17
1.5.1.Mobbing'in Bireysel Sonuçları	18
1.5.2.Mobbing'in Örgütsel Sonuçları	20
1.6.MOBBİNG'LE MÜCADELE	21
1.6.1. Mobbing'le Bireysel Olarak Mücadele Yöntemleri	21
1.6.2.Mobbing'le Örgütsel Olarak Mücadele Yöntemleri	23
İKİNCİ BÖLÜM	
ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI	
2.1.SİNİZM KAVRAMI	25
2.1.1.Kişilik Sinizmi	26
2.1.2.Toplumsal Sinizm	27
2.1.3.İş gören Sinizmi	27
2.1.4.Örgütsel Değişim Sinizmi	27
2.1.5.Meslek Sinizmi	27
2.2.ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI	28
2.3.ÖRGÜTSEL SİNİZM KURAMLARI	29
2.3.1.Beklenti Kuramı	29
2.3.2.Tutum Kuramı	30
2.3.3.Sosyal Değişim Kuramı	30
2.3.4.Duygusal Olaylar Kuramı	30
2.3.5.Sosyal GÜdülenme Kuramı	30
2.3.6.Atfetme Kuramı	31
2.4.ÖRGÜTSEL SİNİZM BOYUTLARI	31

2.4.1.Örgütsel Sinizmin Bilişsel (İnanç) Boyutu	31
2.4.2.Örgütsel Sinizmin Duyuşsal (Duygusal) Boyutu	31
2.4.3.Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu	32
2.5.ÖRGÜTSEL SİNİZME NEDEN OLAN FAKTÖRLER	32
2.6.ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI	33
2.7.MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ:ŞANLIURFA İLİ BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	39
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	39
3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	39
3.4. VARSAYIMLAR	39
3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	39
3.6. EVREN VE ÖRNEKLEM	42
3.7. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ	42
3.8. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR	43
3.8.1. Kullanılan Yöntemler	43
3.8.2. Normal Dağılım Analizi	43
3.8.3. Güvenirlilik Analizi	44
3.8.4. Faktör Analizi	44
3.8.4.1. Mobbingi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi	45
3.8.4.2. Örgütsel Sinizmi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi	46
3.8.5. Demografik Faktörlerin Analizi	48

3.8.6. Hipotezlerin Test Edilmesi	51
SONUÇ VE ÖNERİLER	80
KAYNAKÇA	88
EK	



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Normallik Testi Analizi	43
Tablo 2: Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri	44
Tablo 3: Mobbingi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri	45
Tablo 4: Mobbingi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	45
Tablo 5: Örgütsel Sinizmi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri	47
Tablo 6: Örgütsel Sinizm Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	47
Tablo 7: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	48
Tablo 8: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	49
Tablo 9: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları	49
Tablo 10: Katılımcıların Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımları	49
Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	50
Tablo 12: Katılımcıların Statülerine Göre Dağılımları	50
Tablo 13: Katılımcıların İş Yerindeki Mesleki Deneyimine Göre Dağılımları	51
Tablo 14: Katılımcıların Sektördeki Mesleki Deneyimine Göre Dağılımları	51
Tablo 15: Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi ile Örgütsel Sinizm Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sperman Korelasyon Analizi Sonuçları	52
Tablo 16: Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	54
Tablo 17: Katılımcıların Medeni Durumları Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	55
Tablo 18: Katılımcıların Yaşları Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	57
Tablo 19: Yaş Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları	57

Tablo 20: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	58
Tablo 21: Eğitim Düzeyi Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları	59
Tablo 22: Katılımcıların Aylık Gelirleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	60
Tablo 23: Aylık Gelir Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları	60
Tablo 24: Katılımcıların İş Yerindeki Statüleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	62
Tablo 25: Katılımcıların İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	63
Tablo 26: İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları	64
Tablo 27: Katılımcıların Sektördeki Mesleki Deneyimleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	65
Tablo 28: Sektördeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları	66
Tablo 29: Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Tablo 30: Katılımcıların Medeni Durumları Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	69
Tablo 31: Katılımcıların Yaşları Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	70
Tablo 32: Yaş Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları	71
Tablo 33: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	72
Tablo 34: Eğitim Düzeyi Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları	72
Tablo 35: Katılımcıların Aylık Gelirleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	73

Tablo 36: Aylık Gelir Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları	73
Tablo 37: Katılımcıların İş Yerindeki Statüleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	75
Tablo 38: Katılımcıların İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	76
Tablo 39: İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları	76
Tablo 40: Katılımcıların Sektördeki Mesleki Deneyimleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	77
Tablo 41: Sektördeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları	78
Tablo 42: Hipotez Özet Tablosu	79

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli

40



EKLER LİSTESİ

Ek-1: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi Araştırma Anket Formu

ek.s.1



GİRİŞ

Teknolojik değişimler ve yeniliklerin çerçevesinde varlıklarını sürdürmeye çalışan örgütlerin en önemli girdisi şüphesiz ki insan unsurudur. Her türlü değişim ve yenilikten en fazla etkilenen de insanların olduğu aşıkârdır. Değişen teknolojiyi en iyi kullanabilen örgütlerin hep başarılı olacağı düşünülse de insanların varlığı birçok örgütün hikâyesini değiştirebilmektedir. Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi insan gücünü yönetebilmesiyle yakından ilişkilidir.

Örgütler bir yandan piyasa da rekabet edebilmek, değişime ve teknolojik yeniliklere uyum sağlamaya çalışırken diğer yandan son yıllarda adından sıkça bahsedilen mobbing ve örgütsel sinizm kavramlarıyla da mücadele etmeye çalışmaktadır. Mobbing ve örgütsel sinizm kavramları örgütleri olumsuz etkilerle yıkıp geçerken bireylere de ciddi zararlar vermektedir. Örgütlerin ve bireylerin yaşanan olumsuzluklara maruz kalmaması adına bu kavramları yakından tanınması önem arz etmektedir. Bu tezin konusu bu amaca hizmet etmektedir.

Mobbing, psikolojik şiddet olarak ifade edilmektedir. Örgüt çalışanlarının psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklarının bozulmasına neden olarak beraberinde birçok olumsuzluğu getiren mobbing kavramı her türlü kaba ve zorba davranış şekli olarak ifade edilmektedir (İlhan, 2010, s. 1177). Psikolojik şiddet mağdurları çaresiz, yalnız hissettiklerinden dolayı içine kapanık izole bir hayatı tercih etmektedirler. Mağdurun bu yaşantısı depresyon sürecine ilerlerken bu süreçten öncelikle mağdur daha sonra ailesi, örgütü ve yaşadığı toplum etkilenmektedir. Maddi ve manevi kayıplara sebep olmaktadır (Leymann, 1990, s. 123).

Örgütsel sinizm ise bireyin çalıştığı örgütünün dürüst olmadığı inancıyla olumsuz duygular beslemesine ve bunun etkisiyle örgütünü küçümseme, hor görme ve sürekli eleştirme şeklinde davranışlar sergilemesi şeklindeki iş gören tutumu olarak tanımlanmaktadır. İş gören adalet, dürüstlük ve güven gibi ilkelerin kişisel çıkarlar uğruna harcandığını düşünmektedir. Yaşadıkları neticesinde örgütünü düşman gibi görürken bu durum içten içe kendisine zarar olarak dönmektedir. Sürekli negatif düşüncelerle boğuşan örgüt çalışanı kendine verdiği zarar kadar da iş arkadaşlarına ve örgütüne zarar vermektedir (Wanous vd., 1994, s. 269).

Örgütsel sinizmin oluşmasında büyük bir payı olduğu düşünülen mobbing bireye psikolojik olarak etki ederek bireyin örgütüne karşı olumsuz düşünceler geliştirmesine neden olacaktır. Sonuçları açısından da benzer etkileri olan mobbing ve örgütsel sinizm kavramlarının araştırılması düşüncesi bu çalışmanın çıkış noktasıdır.

Üç bölümden oluşan bu çalışmada, birinci bölümde mobbing kavramı, mobbing'in tarihsel süreçteki yeri, mobbing nedenleri, mobbing türleri, mobbing aşamaları, mobbing etkileri ve mobbing ile mücadele yöntemlerine değinilmiştir. İkinci bölümde sinizm ve örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizm kuramları, örgütsel sinizm nedenleri ve sonuçları hakkında literatür taraması gerçekleştirilmiştir ve mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılmış, konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar aktarılmıştır. Son bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, örnekleme, yöntemi, veriler ve analizden elde edilen bulgular ve sonuçlar, tartışma ve öneriler paylaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI

1.1.MOBBİNG TANIM-TARİHSEL VE KURAMSAL GELİŞİM

Mobbing kavramı birçok dilde ve birçok ülkede kendine bir karşılık bulmakla beraber en yaygın kullanımı psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır. Mobbing İngilizce bir kelime olan ‘mob’ kökünden türeyip zaman içinde mobbing kavramı olarak genel bir ifadeye dönüşmüştür. ‘Mob’ düzensiz, kuralsız, şiddet uygulayan ve rahatsız eden kalabalık manasına gelmektedir. Mobbing de bu kökten türetilerek şiddette yönelmiş bir grup çeteyi ifade etmektedir (Davenport vd., 2003, s. 3).

Mobbing kavramı tarihsel süreçte ilk olarak 1960 yılında Konrad Lorenz hayvanların kendi aralarında ve sürü dışında daha büyük ya da yalnız hayvanlara uyguladıkları tacizi tanımlamak amacıyla mobbing terimini kullanmıştır. 1972 yılında Heinmann okuldaki öğrencilerin gruplar içerisindeki davranışlarının gözlemlenmesiyle ortaya çıkan şiddet olaylarını ifadesine mobbing kavramı denilmiştir (Tetik, 2010, s. 81). Leymann (1996) öğrenciler arasında görülen olumsuz davranışların benzerlerinin işyerlerinde görüldüğünü ifade etmiştir. Okullarda görülen olumsuzlukların fiziksel saldırı ve şiddet olarak ortaya çıkmasına karşın işyerlerinde yaşanan çatışmalardan farklı olduğunu vurgulamıştır. Bu sebeple de okul örgütlerindeki olumsuzlukları ‘bullying’ diye tanımlarken işyerlerindeki olumsuzlukları mobbing olarak adlandırmıştır (Leymann, 1996, s. 265). Leymann ‘in bu tanımlamasıyla birlikte Amerika’da bullying ‘in okul örgütlerinde, mobbing’in ise iş yerleri için kullanılmasını tercih etmiştir. Norveç, Japonya, Anglosakson ülkeleriyle beraber İngiliz ve Avusturyalı araştırmacılar ‘bullying’ terimini kullanmayı tercih etmişlerdir (Pelit & Kılıç, 2012, s. 123).

İş yerlerinde bir ve ya birden fazla kişinin birbirlerine uyguladığı olumsuz davranışların psikolojik olarak birbirlerine etki ettiğine ve sonuçlarının iş performansını düşürmesine neden olan üzücü ve sıkıntı veren durumları mobbing olarak tanımlanmıştır (Einarsen , 1999, s. 17). Leymann’ın mobbing’i psikolojik şiddet olarak tanımlamasıyla beraber bu kavrama farkındalık artmış ve mobbing birçok araştırmanın konusu haline gelmiştir.

Mobbing, mağdurun işten ayrılma niyetine etki etmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan davranışların tümüdür (Sheehan, 2004, s. 3).

Örgütlerde bir veya daha fazla kişi arasında gerçekleşen çatışmaların çözümünü iletişim kurarak çözemediklerinde o kişiye karşı uzun süreli ve tekrar eden bir şekilde düşmanca tavırlar sergilenerek direk olarak performans ve sağlıklarını etkilemeyi amaç edinen olumsuz davranışların bütününe iş yeri zorbalığı yani mobbing denilmektedir. (Moayed vd., 2006, s. 311).

Mobbing, iş görenin görevi dışında işler vererek başarısız olmasını sağlayıncaya kadar uygulanan bir çeşit bezdirme politikasıdır. İş gören görevinden düşük mevkide çalışırken kendini mutsuz hisseder ve sosyal ortamdan uzaklaşır. Amaç iş göreni savunmasız ve güçsüz bırakmaktır (Zapf, 1999, s. 70).

Mobbing duyguları hedef alan bir çeşit psikolojik saldırı yöntemidir. İşyerinde fikir ayrılığı yaşayan çalışanlar sorunun çözümünü bulamadıklarında başvurdukları savunma mekanizmasının adıdır. Fikir ayrılığı ile başlayıp süreç içinde düşman gibi tavırlarla artış gösteren bu durum süreç içinde güç gösterisi haline dönüşmektedir. Amaç kişiyi işyerinde iyice huzursuz edip psikolojini bozarak ortamdan uzaklaşmasını sağlamaktır (Vandekerckhove & Commers, 2003, s. 42).

İş görenin iş arkadaşı, astı ya da üstü tarafından çeşitli nedenlerle maruz kaldığı duygusal tacizin devamlılığıyla sistematikleşen süreçte yaşadığı psikolojik ve ruhsal travma sürecidir (Einarsen , 2000, s. 384).

Mobbing, çalışanın işyerinde küçük küçük başlayıp gün geçtikçe artan kırıcı, sinir bozucu, saygısız davranışlara maruz kalmasıyla başlayan mobbing uygulayan kişi ya da kişilerin amaçlarına ulaşıncaya kadar sistemli bir şekilde faaliyetlerine devam ettiği bir süreci ifade etmektedir. Mobbing uygulayıcıları kişinin işten ayrılmasına kadar ki süreçte sürekli olarak ortamda huzursuzluk yaratarak kişinin gözden düşmesi ve itibar kaybetmesine neden olurlar. Kişinin içine kapanmasının, bıkkın, bitkin mutsuz, umutsuz, huzursuz hissetmesinin sebepleri işyerinde maruz kaldığı olaylardır. Sürekli baskı altında olan birey yaşadıklarının etkisiyle kontrolünü kaybedip işyerinde ayrılmasına etki eden süreç mobbing olarak ifade edilmektedir (Tınaz , 2011, s. 22).

İşyerlerinde kişiler arasında yaşanan anlaşmazlıklar ve çatışmaların tamamı mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Yaşanan çatışmanın mobbing olarak

adlandırılmasının ön koşulu belirli süreç devam etmesi ve tekrarlanmasıdır. Ayrıca mobbing'e uğrayan kişinin olay karşısındaki tutumu da yaşanan durumun tanımlanması açısından önemlidir. Birinci durumda kişiler arasındaki çatışmanın süresini ifade eder ki bu süre en az altı gibi devam eden bir süreci kapsamaktadır. Süreç sistemli bir şekilde belli aralıklarla devam etmektedir. Kişi günün her dakikası mobbing'e uğruyor denilemez. Haftada 1 ve ya 2 defa tekrarlanan bir süreçten bahsediyoruz. Hatta bazı haftalar hiçbir olayla karşılaşılması bile söz konusudur. İkinci durum ise mobbing'e uğrayan kişinin olaylar karşısındaki tutum ve davranışlarıdır. Burada önemli olan mobbing'e uğrayan kişinin zaman içinde kendini ifade edemeyecek duruma gelmesi, içine kapanması ve sili bir karakter olma yönündeki eğilimidir. Kişinin kendini savunamaz durumuna gelmesidir (Erdirençelebi & Filizöz, 2016, s. 128).

Mobbing'in tanımlanması için anlaşmazlıklarla başlayan sürecin yıkıcı sonuçlara varana kadar belirli aşamalardan geçmesi gerekmektedir. Yaşanan çatışmalar süreklilikle beraber saldırgan eylemlere dönüşmektedir. Motivasyon bozucu, onur kırıcı, küçük düşürücü sözler ve davranışlar adeta rutin haline gelmektedir. Mobbing uygulayıcısı yaptığı davranışların arkasında yönetici desteğini de almak istemesiyle yönetim olaya dâhil edilir. Mobbing mağduru çeşitli şekillerde yalnız bırakılır ve bir süre sonra işine son verilmesiyle süreç tamamlanır.

Tanımlardan yararlanarak mobbing kavramını özetleyecek olursak;

- Günümüzde işyerlerinde çok sık karşılan bir durum olduğunu,
- Belirli zaman aralıklarıyla sık sık tekrar eden sistemli bir süreç olduğunu,
- Kişiyi hedef alan saygısız, küçük düşürücü söz ve davranışlar olduğunu,
- Kişi ya da kişiler tarafından isteyerek ya da istemeyerek uygulandığını,
- Bireyin gözden düşmesi ve itibar kaybını amaçlayan tutum ve davranışlar olduğunu,
- Psikolojik ve davranışsal sorunlarla beraber sağlık sorunlarına neden olduğunu,
- İşyerindeki çatışmalardan dolayı huzursuz, güvensiz bir ortamın olduğunu,

-Kişiler kadar örgütleri de olumsuz etkileyerek maddi, manevi ve imaj kaybına sebep olduğunu,

-Mobbing'e uğrayanlar dışında mobbing'i uygulayanlarında süreçten olumsuz etkilendiğini,

-Artan baskılar neticesinde kişinin kontrolünü kaybettiğini,

-Mobbing sürecinde diğer çalışanlarda aynı şeyleri yaşayabileceği korkusuyla olumsuz etkilendiklerini,

-İşyerinden ayrılmaya kadar geçen bir süreç olduğunu,

-İşten ayrılmayla beraber hem maddi hem manevi kayıplara neden olan yıkıcı bir süreç olduğunu söyleyebiliriz.

Örgütlerin temel ve en önemli yapısını oluşturan insan faktörü son yıllarda mobbing olayları ile daha fazla karşılaşmaktadır. Gününün büyük bir bölümünü işyerlerinde geçiren insanların mobbing'e maruz kalmaları motivasyonlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Motivasyonu zayıflayan örgüt çalışanı işine yeteri kadar odaklanamadığı gibi kendisinden beklenen verimi de sağlayamaz. Bu durum kişinin özel ve sosyal hayatına olumsuz olarak yansırken işletmesi içinde maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır.

Örgütlerde görülen mobbing olayları günümüzde daha sık karşılaşılmasından dolayı da birçok araştırmacının ilgisini çekmektedir. Mobbing süreç olarak değerlendirildiğinde hem kişiler hem de örgütler açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konudur. Süreç içerisinde mağdurun durumdan nasıl etkileneceği, örgütüne ne kadar zarar vereceği ve bu süreçte diğer çalışanların ne kadar etkileneceği bilinemediğinden dikkatle takip edilmesi önemlidir. Birçok işletme mobbing'in işletmesine ve çalışanlarına verdiği zararları bilmesine rağmen gerekli önlemler almak konusunda hiçbir çaba sarf etmediği gözlenmektedir. Asıl önemli olan sorun işletmelerin mobbing karşısında ne gibi önlemler alacağı konusunda yeterince bilgi sahibi olmamasıdır. İşletmelerin olası zararlarla birebir müdahale etmesi gerekmektedir. İşletmelerle beraber çalışanlarında mobbinge mücadele konusunda bilinçlenmesi son derece önem arz etmektedir.

1.2.MOBBİNGİN NEDENLERİ

Mobbing oldukça karmaşık ve bir o kadarda olumsuz etkilerle donanmış bir süreçtir. Bu süreci şu ya da bu sebeplerle tanımlamak oldukça güçtür. Tek bir kişi ya da olaydan kaynaklanmadığı gibi din, dil, ırk, cinsiyet ve kültür farkı gözetmeksizin tüm bireylerin maruz kalabileceği bir durumdur. Genellikle iki kişi arasında başlayan çatışmanın ileri noktalara taşınarak süreklilik halini alması mobbing nedeni olarak görülse de başka birçok faktörün mobbing'e etki ettiği bir gerçektir. Mobbing'in nedenlerini bir sınıflamak yapacak olursak birinci grupta bireysel nedenler, ikinci grupta yönetsel ve örgütsel nedenler şeklinde belirtebiliriz.

1.2.1.Bireysel Nedenler

Mobbing'in bireysel nedenlerini kişilik özellikleri ve kişilerinin davranış tarzları oluşturur. Kişinin doğuştan var olan kişilik özellikleri ve davranış tarzlarını etkileyen en önemli unsur ise kişinin psikolojik durumudur. Kişinin kişilik yapısı davranış tarzları ve psikolojik durumu mobbing uygulayıcısı ya da mobbing mağduru olmasında da belirleyici kriterler olmaktadır. Mobbing mağduru bireyler incelendiğinde dört farklı kişilik yapısına sahip bireylerin mobbing 'e maruz kaldığı söylenebilir (Huber, 1994, s. 24).

Örgütünde yalnız kalmayı seçen, asosyal kişilik yapısına sahip bireyler sinik davranışlarla mobbing uygulayıcılarının hedefi haline geldiği gözlenmektedir. Bu kişiler genellikle özgüven sorunu olan, iletişim kurmayı beceremeyen, kendi haklarını savunmayacak kadar kendini güçsüz hisseden kişilerdir. Aynı şekilde çalıştığı örgütte hem cinslerin azlığı bireyi yalnızlığa iter bu durumda mobbing'e zemin hazırlamaktadır. Bireyi izole olmaya iten bu sebepler onu verimsiz çalışmaya ve hatalar yapmaya sürükler. Mobbing uygulayıcı ise bu durumları fırsat bilerek mağdura uyguladığı davranışların şiddetini artırarak durumu iyice insanlık dışı duruma getirir (Tınaz vd., 2008, s. 43-44).

Örgüt çalışanlarından farklı bireyler mobbing uygulayıcılarının dikkatini çekmektedir. Bireyin diğerlerinden farklı giyim tarzı, bireyin alışılmışın dışında davranışlar sergilemesi ya da herhangi bir engelin olması mobbing maruz kalmasına sebep olmaktadır. Engelli sıfatıyla zorunlu olarak işe alınanlar, din, dil, ırk, cinsiyet bakımından farklı olan yabancı iş görenlerin, üstün zekâlı ve yaratıcılık yeteneği

yüksek kişilerin de mobbing'e maruz kaldığı gözlemlenmiştir. Bu gruptaki insanlar hem maddi hem de manevi olarak zarar görmektedirler. Ayrıca karşılaştıkları bu davranışlar karşısında kendilerini savunamamaları, sessiz kalmaları ya da çok saldırgan tepkiler vermeleri kişisel, psikolojik ve ekonomik nedenlerini ortaya koymaktadır (Tınaz , 2011, s. 102).

Örgütten başarıları adını yazdıran kişiler aynı zamanda en çok mobbing mağduru olan kişilerdir. Başarılı bireyin her başarısı, yeni fikirleri diğerlerini derinden etkileyerek saldırgan davranışlara yöneltir. Örgüt çalışanları kendilerinden daha başarılı kimseleri kabullenmede başarılı olamadıklarında çözümü ona mobbing uygulamakta bulurlar (Davenport vd., 2003, s. 52).

Mobbing mağdurlarından dördüncüsü ise örgütte yeni katılan bireylerdir. Örgüt çalışanları örgüte yeni katılan bireyi tanımadıklarından önyargıyla ona yaşattıkları sıkıntılı süreçte mobbing'in nedenlerindendir.

Mobbing'e uğrayan bu dört gruptaki kişiler yoğun stres altında depresyona girer ve bununla beraber özgüvenlerini tamamen kaybederler. Yaşadıkları olaylar karşısında ne yapacağını bilemezler. İyi niyetleri, her koşulda insanlara güvenen kişilik özellikleri, yapmacık davranmayı beceremeyen bu tip insanlar bu durumda bile güvenebilecekleri birini ararlar. Bu aşamaya kadar onlardan istenen her şeye evet deme eğilimlerinde olmaları, kendilerine ait kurallar çizememeleri ve haklarını savunamamaları neticesiyle de birinin yardımını beklerler. Aslında çoğu zaman bu yaşananlara sessiz kalmalarının nedeni bulundukları pozisyonu kaybetme endişesi, gelecek kaygısı taşımaları, insanlara ne açıklama yaparım düşüncesi, iş bulamama süreciyle karşılaşım korkusudur (Poussard & Çamuroğlu, 2009, s. 51).

Mobbing'in bireysel nedenlerini mobbing uygulayıcıları açısından da incelemekte fayda vardır. Bireyin mobbing uygulayıcısı olmayı seçmesinin nedenlerinin başında kişilik yapısı ve psikoloji gelmesidir. Mağdurun aksine bu bireyler özgüveni çok yüksek, kendini herkesten üstün gören, başkalarının fikirlerini önemsemeyen bir kişilik profili sergilerler. Hayal güçleri o kadar gelişmiştir ki çıkarları söz konusu olduğunda çeşitli entrikalarla her duruma hazırlıklıdır. Kuşkucu ve sorgulayıcıdır. Karşısındaki bireyin gururunu, onurunu kırmak onu küçük düşürmek onlar için önemli olmayıp zaten çoğu zaman bu davranışı

sergilediklerinin farkına bile varmazlar. Her durumda bencil olmayı başaran, örgüt içinde fesatlıklar yaratan bunu yaparken de iyi insan olma rolünü başarıyla oynayan, başkalarının başarısızlıklarından mutlu olup başarı olan insanların önüne set çekmeyi amaç edinen, sosyal ayrımcılığın başkahramanları olan tiplerdir (Tutar , 2004, s. 46).

Mobbing uygulayıcıları mevki makam hırsı olan kişilerdir ve terfi, kıdem almak için her türlü çabayı sarf etmektedirler. İktidar hırsları yüzünden başarılı olan kişileri çekemezler ve bu kişilere içten içe besledikleri düşmanlık duygusuyla bu kişilere karşı kırıcı davranmaktan hiç çekinmezler. Başarılı kişileri zayıflatıp gözden düşürmenin yollarını ararlar. Bunları yaparken ki tek amaçları kendi kariyer yollarını açmaktır. Amaçlarına ulaşmaya kadar da bu yoldan vazgeçmezler (Clarke, 2002, s. 77).

Mobbing uygulayıcılarının çocukluk döneminde yaşadıkları olaylar bile mobbing uygulayıcısı olmasına etki etmektedir. Aile baskısıyla bastırılan duygular ileriki dönemlerde kendini saldırganlık ve agresiflik olarak gün yüzüne çıkarmaktadır. Bir yönüyle geçmişinde yaşadıklarının intikamını hayattan alma şeklidir. Mağdura uyguladığı mobbing'in nedenlerine çeşitli kılıflar bulup aslında yatan nedeni kendine bile kabul ettirmezler. Eleştirileri kabul etmemesinin nedeni de tamda bu sebeplerdendir (Çobanoğlu, 2005, s. 33) .

1.2.2.YönetSEL Ve Örgütsel Nedenler

Mobbing yönetsel ve örgütsel açıdan değerlendirildiğinde; örgütsel yönetim tarzı, örgüt içi iletişim modeli ve hiyerarşik basamaklar, liderlik modellemeleri, örgüt iklimi ve örgüt kültürü faktörleri, iş tanımları ve çalışma şekilleri, örgütte yaşanan birbirini takip eden ve çatışma yaratan durumlar örgüt içerisinde mobbing'e sebep olmaktadır (Salin & Hoel, 2011, s. 227).

Karlılığı ve verimliliği ön planda tutup bu doğrultuda yönetim anlayışını benimseyerek, örgütlerin sosyal iletişim konusunu ikinci planda tutmaları mobbing davranışının ortaya çıkmasına etki etmektedir. Bununla beraber şirket yöneticilerinin alt kademe çalışanlar ile aralarına iletişim ve koordinasyon açısından set koymaları da önemli etkenlerdendir. Yöneticilerin örgütte yaşanan sorulara çözüm bulamaması, keyfi davranarak süreçleri yönetememesi, otoriter davranarak en doğru yönetim şeklini uyguladığını düşünmesi örgütün amacına ulaşmasını ve kurumsallaşmasına da

engel olmaktadır. Bu şekilde sağlıksız bir iletişim ağıyla da mobbing olayları iyice gün yüzüne çıkmaktadır (Zapf & Einarsen, 2005, s. 251).

Örgütlerin yönetim alanında tercih ettiği liderlik modellemelerinin mobbing davranışlarına önemli derecede etkisi bulunmaktadır. Örgütlerde aşırı kısıtlayıcı, baskıcı yönetim X tipi lider modelini ifade ederken, destekletici iletişime açık liderliği Y tipi liderlik ifade etmektedir. X tipi liderlikle yönetilen örgütler zorbalığa maruz kalmaktadır. Baskıcı yönetim örgüt çalışanlarını mobbing'e itmektedir (Matthiesen, 2006, s. 36).

Örgütlerdeki mobbing'in tek kaynağı liderler olmamakla birlikte asıl iş insan kaynakları yönetimine düşmektedir. İşe alınan kişilerin örgüt kültürüne ve örgüt iklimine uygun olup olmadıkları konusunda titiz davranmalıdır. İş analizleri yapılarak iş ve görev tanımları açıkça belirtilmelidir ki uygun pozisyonlara uygun kişiler yerleştirmekte hatalar yaşanmasının önüne geçmiş olunacaktır. Kişiye göre iş değil işe uygun kişiler seçilmelidir. İnsan kaynakları yönetim fonksiyonlarını etkin kullanılmaması mobbing davranışlarına sebep olmaktadır (Yapıcı, 2008, s. 69).

Örgütlerin insan kaynakları politikaları, yönetim tarzlarıyla beraber teknolojiye yaşanan gelişmeler, örgütlerin artan rekabetle ayakta kalmaya çalışmaları stresli bir iş ortamının varlığına sebep olmaktadır. Böyle ortamda çalışan personelin kendini baskı altında hissetmesi çalışma hayatının kalitesinin düşmesine örgüt içinde çatışmaların baş göstermesine zemin hazırlamaktadır. Yeterince kariyer gelişimine ve eğitim olanaklarına sahip olmayan personel süreç içinde fiziksel ve duygusal tahribata uğrayıp mobbing oluşmasına kaynak olur (Kök Bayrak, 2006, s. 440).

Örgütsel yapıdaki ekonomideki değişimler, siyasi ve politik değişimler, yaşanan krizlerle yeniden yapılanmalar, küçülmeler ve yönetimsel değişikler mobbing olgusuna etki etmektedir. Örgütlerin ekonomik yapılarının değişmesiyle birlikte küçülmesi, yeniden yapılanması ya da yönetimsel anlamda değişikliğe gitmesiyle en fazla etkilenen grup iş gücü olmaktadır. İşletmeler yaşanan bu değişimlerin çözüm personel azaltmaya gitmekte bulurlar. Yaşananların farkına varan personeller işini kaybetme endişe içinde davranışlarının kontrolünü kaybederler. Belli sayıda personelle çalışılacağından kişiler birbirlerine mobbing uygulamaya başlarlar. Amaçları  alışma arkadaşını üst yönetimin gözünden düşürüp kendi işini garanti altına

almaktır. Böylesi ortamda çok fazla huzursuzluk, iftira, yalan olduğundan dolayı kişiliği zayıf olan kendini savunmakta yeterli olmayan kişiler belli bir süre sonunda kendileri pes ederler. İşyerinin işten çıkarmasına gerek kalmadan işten ayrılan personel mobbing mağduru olarak işini kaybetmektedir. Bu da örgütsel yapıdaki değişikliklerden kaynaklı mobbing nedenleri arasında ifade edilir (Koçel, 2010, s. 668).

Teknolojinin gelişmesi, rekabetin artışı, nüfus artışının fazlalığı işsizlik oranının artmasına sebep olmaktadır. İşsizliğin yoğun olduğu bölgelerde iş görenler işsiz kalma korkusuyla birbirlerine mobbing uygulayarak zayıf tarafın pes etmesine zemin hazırlarken, işverenlerde bu durumu kullanarak iş görenlerine mobbing uygulamaktadırlar (Kırel, 2008, s. 46).

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü yönetsel ve örgütsel nedenler arasında yer alıp mobbing'e kaynaklık eden diğer faktörlerdendir. Mobbing davranışlarının örgüt ikliminde ve örgüt kültüründe nasıl karşılandığı önem arz etmektedir. Mobbing davranışlarının örgüt ortamında normal karşılanması mobbing'e zemin hazırlamaktadır (Genç & Pamukoğlu, 2006, s. 322).

1.3. MOBBİNG AŞAMALARI

Mobbing süreci bir anda ortaya çıkan bir olgu olmayıp belirli aşamalardan oluşmaktadır. Bu aşamalarda sıklık ve süresinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Herhangi bir konuda anlaşmazlık ve çatışma ile alevlenen tartışmalar süreklilik kazanıp devamlılık sağlamasıyla mobbing'in sınırları içerisinde yerini almaktadır. Leymann (1996) mobbing aşamalarını beş adımdan oluştuğunu ifade etmiştir. Bu aşamalar;

- Çatışma ve anlaşmazlık aşaması,
- Saldırgan eylemlerle bezdirme aşaması,
- Yönetimin olaya dâhil edilmesi aşaması,
- Yanlış tanımlamalarla etiketlenme aşaması,
- İşten çıkarılma aşamasıdır (Leymann, 1996, s. 165).

1.3.1. Çatışma ve Anlaşmazlık Aşaması

Bu aşamada henüz mobbing oluşmamakla birlikte yaşanan kritik olaylar mobbing'i tetiklemektedir. Kritik bir olayla süreç başlamaktadır. Yaşanan bu sorunlu olaydan sonra tepkiler tacize dönüşebilir. Mağdur kişi psikolojik sorunlu, olaylara muhalefet, asi bir kişi olarak gösterilmeye çalışılır. Topluluk içinde azarlanarak sözü kesilir ve küçük düşürülür. Yaptığı her davranış eleştiriyile karşılaşır. Başarı göstereceği işlere engel olunur. Çoğunlukla özel hayatı malzeme konusu olur. Mağdur çoğu zaman kendisine yapılan bu davranışların farkına varamaz. Etrafında yaşanan olayları anlamaya çalışır. Bu süreç içinde sürekli olarak kendini ifade etme yolları arar. Bütün bu davranışları diğer iş görenler tarafından yadırganır. Davranışların sorumlusu olarak baskıya davranamayan, özgüveni eksik bir birey olduğu algısı yaratılır. Bu kritik süreç örgüt tarafın fark edilip düzeltme adımları atılamaz ise ileriki aşamalar daha sancılı olup çözüm için geç kalınmış olunabilir (Özler, 2010, s. 34)

1.3.2. Saldırgan Eylemlerle Bezdirme Aşaması

Çatışma aşaması süreklilik kazanarak saldırgan eylemlerle mobbing'in başlangıç sürecine geçişin sinyallerini veren bir aşamadır. Mağdura karşı karalama kampanyaları aktif şekilde uygulanmaktadır. Mağdurun izole olup iş ortamından uzaklaşması amaçlanmaktadır. Mobbing uygulayıcısı diğer iş görenlerin de onunla iletişim kurmaması talep edebilir. İşyerinde o yokmuş gibi davranarak olabildiğince yalnız kalması hedeflenir. Görev dağılımı sırasında ona iş vermeyerek beceriksiz imajı yaratılmaya çalışılır. Zamanla yalnız kalarak dışlanan mağdur psikolojik sorunlar yaşamaya başlar. Kendini yeteneksiz hiçbir işe yaramayan biri olarak görür ve sürekli kendini sorgular. Kendini sorgulama, bir suçlu bulma sürecini başarıyla tamamlayamayan mağdur psikolojik desteğe ihtiyaç duymasıyla bezdirme aşaması başarıya ulaşmış olarak tamamlanmaktadır (Niedl, 1996, s. 241).

1.3.3. Yönetimin Olaya Dâhil Edilmesi Aşaması

Bu aşamada yönetim yaşanan olaylara taraf olmasa da yanlış değerlendirmeye mobbing'e ortak olurlar. Özellikle geleneksel yönetilen örgütler asıl yapmaları gereken olayın asıl nedenleri araştırmakken bunu yapmayarak mobbing mağduruna odaklanırlar. Önyargılı tutumlarla mobbing mağdurunun asıl problemin kaynağı olarak görürler. Mağdura yapılan bütün tacizler yönetim tarafından da göz ardı edilir.

Genellikle mağdur kişiden yaşanan olayları anlatması kendini savunması için bile söz verilmez. Aslında çoktan yargısız infaz yapılmıştır. Yönetim için asıl önemli olan sorunu çözmüş gibi yapıp ortamın yatışması sağlamaktır. Bu şekilde davranan yönetim mobbing sürecinin bir parçası olmuştur. Mağdur ise artık mobbing uygulayıcılarıyla beraber aynı zamanda kurumsal yapı ile de karşı karşıyadır. Aslında yönetimden beklenen yaşanan olaylar karşısında farklı bir tutum sergileyerek mobbing şiddetini düşürüp sorunların çözümü için çabalamasıdır (Arpacıoğlu, 2003, s. 44).

1.3.4. Yanlış Tanımlamalarla Etiketlenme Aşaması

Saldırgan eylemlerle bezdirilen mağdur bir süre sonunda psikolojik destek ve ilaç tedavisi almaya başlaması diğer iş görenlerin onu paranoyak, hasta, bozuk gibi etiketler vermesine sebep olmaktadır. Ayrıca yeteri kadar bilgisi olmayan uzmanların onu yanlış tanımlamaları olayın seyrini iyice etkilemektedir. Uzmanın mağduru uzun süreli olarak işten uzaklaştırması hem yöneticilerin hem de diğer iş görenlerin iyice gözüne batmaktadır. İşten kaytarmakla suçlanan mağdur yönetiminde ilgisizliğiyle negatif yönde bir ilerleme kaydeder. Uzmanların yanlış tanımlamaları, çalışanların yanlış etiketlemeleri ve yönetimin yanlış tutumlarıyla mağdur için zorunlu istifa sürecini tetikleyen bir süreç başlamıştır (Tınaz , 2011, s. 65-66).

1.3.5. İşten Çıkarılma Aşaması

Sistematiik ve uzun süreli davranışların sonucunda ulaşılan nokta işten çıkarılma aşamasıdır. Bazen bu aşamalar yaşanmadan önceki evrelerde bile mağdurun işten ayrılması söz konusu olur. İşten çıkarılma aşaması bile mağdurun kendi tercihiymiş gibi gösterilir. Mağdur istifaya zorlanır ya da emekliye ayrılır. Nadir de olsa mağduru farklı bir göreve farklı bir merkezde görevlendirmede yapılabilir. Genellikle istifaya zorlanan mağdur psikolojik olarak çok ağır darbeler almış olarak işyerinden ayrılır. Ruh sağlığı olumsuz olarak etkilen mağdurun beden sağlığı da ciddi oranda zarar görmüştür. Özgüven kaybı, depresyon, kalp ve damar hastalıklarıyla savaşılan mağdur intihar etmeyi düşünürken aynı zamanda yaşadıklarının sorumlusu olan mobbing uygulayıcına da fiziksel şiddet uygulamayı deneyebilir, böylelikle yaşadıklarının acısını hafifleteceğini düşünür. İçinden çıkamadığı sorunlarını bu şekilde çözmeye çalışır. Yaşanan bu süreçte aldığı yaraları ve kayıpları kabullenmesi zaman alıcı süreçtir (Poussard & Çamuroğlu, 2009, s. 18).

1.4.MOBBİNG TÜRLERİ

Mobbing denildiğinde birçoğumuzun aklına üst yöneticinin astına uyguladığı psikolojik şiddet gelse de mobbing farklı türleriyle de karşımıza çıkmaktadır. Mobbing türleri üç farklı sınıflamaya tabi olup;

-Eşdeğerler arasında (Yatay) mobbing,

-Yukarıdan aşağıya doğru (Dikey) mobbing,

-Aşağıdan yukarıya doğru mobbing şeklinde sıralanmaktadır (Çalışkan & Tepeci, 2008, s. 139).

1.4.1.Eşdeğerler Arasında (Yatay) Mobbing

Yatay mobbing örgütte çalışan birbirine eşdeğer pozisyonlarda çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları mobbing türüdür. Mobbing uygulayan kişi mağdurun en yakınındaki iş arkadaşıdır. Ayrıca bu mobbing türü aynı pozisyonda çalışanlar arasında gerçekleştiği için anlaşılması en zor mobbing türüdür. Eşit statüde çalışanlar mobbing uyguladıklarını çoğu zaman kabul etmezler. Mobbing uygulayanlar kendilerini savunurken arkadaşına şaka yaptığını, samimiyetten bu şekilde davrandığını ifade eder. Hiçbir zaman gerçek niyetinin ne olduğunu belli etmez. Statü gereği aynı olduklarından dolayı kendini üstün göremez. Bu durumdan dolayı davranışlarının altında yatan nedenlerin su yüzüne çıkmasını istemez. Çoğu zaman o kadar iyi oyunculuk sergiler ki mobbing'e uğrayan kişi bile onun iyi niyetli olduğunu düşünür. Bu yüzden yaşanan davranışların mobbing olup olmadığının anlaşılması uzun zaman alırken araştırma sonuçlarında ise bu mobbing türünün ciddi bir oran olduğu gözlenmektedir (Fox & Stallworth, 2005, s. 449).

Yatay mobbing işyerinde çalışmayı sevmeyen başarılı olamayan personelin kendisinden başarılı, çalışkan, dinamik birini hedef almasıyla ortaya çıkar. İşyerinde hedef aldığı iş arkadaşı hakkında asılsız söylentiler çıkararak gerek diğer çalışanlar gerekse yöneticilerin gözünden düşürmeye çalışır. Bulduğu her fırsattı kendi lehine kullanmak adına iş arkadaşının açığını aramaya başlar. İşte gösteremediği performansını arkadaşını karalama çalışmalarında gösterir. Bir yandan bu davranışları sergilerken diğer yandan arkadaşını destekler gibi davranışlarla arkadaşını örgütte karşı doldurmaya çalışır ve bir süre sonra yaptığının gerçekliğine kendisi bile inanacak

duruma gelir. Müthiş bir ikiyüzlülük oyunu diyebiliriz. Mobbing mağduru kişi çoğunlukla bu durumun farkında olmadan iyi niyetli yaklaşımlar gösterebilir. Olanların farkına vardıktan sonra içine kapanmaya başlar. Yaşadığı hayal kırıklığı ile yüzleşmek bazen çok ağır sonuçlar doğurmaktadır. Mağdurun bu durumunu fark eden mobbing uygulayıcısı amacına ulaştığını garanti etmiştir (Tutar , 2004, s. 20).

Yatay mobbing'in nedenlerini sıralayacak olursak;

-Din, dil, ırk ayrımı,

-Bir kişiden hoşlanmama, çekememezlik,

-Artan rekabet,

-Yoğun hedef baskıları,

-Kişinin ağır basan egolarını tatmin edememesi,

-Kişilerin zevklerinin farklılığı,

-Yeteri kadar başarılı olamamak,

-Kıt kaynakları kendi lehine kullanma isteği,

-Bencil davranmak,

-Üst yönetimin gözüne girmek şeklinde sıralayabiliriz (Tınaz , 2011, s. 141).

1.4.2. Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing

Yöneticilerin kendine bağlı çalışanlarına uyguladıkları mobbing türüdür. En yaygın görülen mobbing türüdür. Yönetici bulunduğu pozisyon gereği yaptırım gücü uygulayarak astlarına mobbing uygulamaktadır. Mevki makamına güvenerek astlarına saldırgan davranışlar sergilemektedir. İsteddiği zaman astların açıklarını bularak cezalandırıcı uygulamalar yapmaktadır. Yöneticiler astlarına uyguladıkları bu davranışlarla astların performansının düşmesine ve özgüvenlerini kaybetmelerine sebep olmaktadır. Bütün bu davranışları sergilemesinin altında birçok psikolojik neden bulunmaktadır. Yöneticinin kendi mevkisini kaybetmekten korkması ve başarısızlığının nedenini astlarına yükleme düşüncesi bu davranışların temelini oluşturur (Poussard & Çamuroğlu, 2009, s. 11).

Yukarıdan aşağıya doğru mobbing nedenlerini açıklayacak olursak;

-İşyerlerinde kendine güvenen, çalışkan, başarılı kişilerden eşdeğer pozisyondaki arkadaşlarıyla beraber üstlerde rahatsız olup varlıklarını istememesi,

-Yöneticilik pozisyonun verdiği özgüvenle astları disipline etme ve sözünü yaptırma isteği,

-Kendinden yaşlı ve deneyimli kişiyi pozisyonuna rakip olarak algılaması

-Kendinden üst yöneticilerin ona bağlı astları desteklemesinin ona antipatik gelmesi,

-Başarısızlıklarının nedeni olarak astları görmesi, onları iş için uygun bulmayışı,

-Başarıların ise sadece ona ait olmasını istemesi,

-Geçerli hiçbir sebep olmadan personeli sevimsiz bulması,

-Psikolojik bozuklukları kendi mutlu olamadığı gibi astlarının da mutlu olmasını istememesi,

-Engelli statüsüyle zorunlu olarak işe alınan personelin yönetici tarafından eksik bulunması,

-Astların başka ülkelerden gelmiş olması sebebiyle dil, din, ırk, bakımından farklı özellikleri olması,

-İşyerinde kendinden daha fazla çalışan personelden rahatsızlık duyarak onu işinden uzaklaştırmaya çalışması,

-Siyasi görüşlerinin farklı oluşu,

-Birlikte bir ekip ruhunu oluşturamayıp, yeterli enerji alınamayışından sinerji yaratamamak,

-Astlar arasında yaşanan sorunlara yönetici olarak çözüm bulamadığı durumlarda öfke dışı vurma şekli diye sıralayabiliriz (Riguzzi, 2001, s. 27).

1.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Astların üstlerine karşı uyguladığı bir mobbing türüdür. Örgütlerde astların kararlarının önem arz ettiği, iletişimin aşağıdan yukarıya ve yukardan aşağıya olduğu sistemlerde veya üstün örgüte yeni katılmış olmasının verdiği boşlukla astlarda

üstlerine mobbing uygulamaktadır. Böylesi bir uygulamayı çok sık görmek mümkün değildir. Bunun en önemli nedeni ise işsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda yaşıyor olmasıdır. Astlar işlerini kaybetme korkusuyla çoğu zaman bu tür uygulamalara sessiz kalmaktadır. Astların tek başlarına yapacağı her davranış üstler tarafından kısa sürede engelleneceği düşüncesi hâkimdir. Böylesi bir durumda tek başına hareket eden astlar işsiz kalacağı gibi başka bir kurumda iş bulma imkânını da kısıtlamış olur. Bunun bilincinde olan astlar mümkün olduğunca yöneticilerin direktifleri doğrultusunda hareket ederler. Sorun çıkardığını düşünen astları da kendi işlerinde söndürmeye çalışırlar. Örgütlerdeki bu uyum sürecini bozan en önemli faktörlerden birisi üstün yeni gelmiş olması ve kararlarda astları dikkate almaması bu mobbing türünün ortaya çıkmasına neden olur (Einarsen & Skogstad, 1996, s. 188).

Aşağıdan yukarı mobbing nadir görülse de örgütlere ciddi yaptırımları olmaktadır. Astlar tek başlarına başarılı olamadığını fark edince tüm çalışanların birlikte hareket etmesi gerektiği fikriyle yol almaya başlarlar. Sistemli bir şekilde yapılan bu mobbing davranışlarını

- Toplu olarak iş geciktirmeye başlamak,
- Kusurlu ürün üretimi yapmak,
- Düşük performans göstererek takım çalışmasını yavaşlatmak,
- Her türlü bilgi belge saklamak ya da gizli tutulması gereken verileri dışarıya sızdırmak,
- Sürekli dedikodu yaparak olumsuz enerji yaymak,
- Motivasyon düşüklüğüne sebebiyet vermek,
- Örgütteki iletişim kademelerine riayet etmemek,
- Olumsuz geri bildirimler vermek şeklinde sıralayabilir (Salin , 2003, s. 1224).

1.5.MOBBİNG SONUÇLARI

Mobbing kısa sürede ortaya çıkan bir süreç olmayıp, yavaş yavaş ilerleyen gün geçtikçe de şiddeti ve etkileri ağır olan uzun ve yıpratıcı bir süreçtir. Mobbing sürecinde kişinin iletişim kanallarının engellenmesi, mesleki itibarına yönelik saldırılar uygulanması kişinin ruh ve beden sağlığını olumsuz yönde etkiler. Bu

süreçten şüphesiz en çok etkilenen mobbing mağduru olsa da çalıştığı örgütler de maddi ve manevi zarar görmektedir. Mobbing faturasını hem mobbing mağduru hem de örgütler ödemekle yükümlü olduğundan sonuçlarının bireysel ve örgütsel açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir.

1.5.1.Mobbing'in Bireysel Sonuçları

Mobbing sürecinde mağdur psikolojik, fiziksel, ruhsal birçok açıdan ağır darbeler alır. Bununla beraber iş hayatındaki olumsuzluklar sosyal hayatına yansır. Sosyal hayatının etkilenmesi yakın çevresini ve ailesini de etkileyen bir süreci kapsar.

Mobbing mağduru kişide çaresizlik duygusu, hiçbir şeye adapte olamama hali, yardıma muhtaçmış gibi hissetme, gelecekte umut edememe, karamsar davranma, sürekli baskı altında hissetme, çabuk öfkelenme, sürekli yalnız kalma durumu gözlemlenmiştir (Leymann, 1990, s. 123).

Mağdur fiziksel olarak kendini güçsüz hisseder, her zaman yorgun olduğu halsiz hissettiğini ifade eder, çoğu zaman baş ağrısı veya herhangi bir ağrının varlığından yakınır. Depresif olarak ise, sürekli uykusuzdur. Hiçbir şey yapmak istemez. İşine bakış açısı değişmiştir. Yaptığı işten sürekli yakınmaya başlayıp fırsat bulduğu her anda uzaklaşmaya çalışır çünkü inandığı değerler varlığını kaybetmiştir. Psikolojik olarak ta, sürekli bir sinirlilik haline bürünmüştür. Düşmanca duygular bütün duygularını maskeleydiğinden olumsuzluklar içine hapsolup bir köşeye sıkışıp kalmış hissiyle yaşar (Van & Wagner, 2001, s. 244).

Bunların dışında mağdur sürekli kendini suçlar. Yöneticilerine güven duygusunu yitirmiştir. Sürekli işten ayrılmaya eğilimi içindedir (Lewis & Orford, 2005, s. 29).Sosyal hayattan uzak kalmaya kendi içinde yaşam sürdürmeye çalışırken alkol gibi zararlı maddelere bağımlılık başlar (Adams vd., 1997, s. 177). Genellikle yalnızlaşan bireyler olduğu gibi bazen tersi durumlarda gözlemlenmiştir. Yaşadıkları korku, öfke, sinirlilik hallerini kontrol edemeyip dışa vurma eğilimleri de muhtemel etkiler arasındadır. En yakın çevresindeki kişiler bu durumlarla karşı karşıyadır (Lewis , 2004, s. 295).

Mobbing, sağlık açısından da bireye zarar vermektedir. Sürekli aşağılanan saldırgan davranışlarla yalnızlığa itilen mağdur, kendini önemsiz ve değersiz görerek ciddi bir psikolojik travma yaşar. Buna travma sonrası stres bozukluğu denmektedir.

Travma sonrası en fazla gözlenen etki bireyin özgüvenini kaybetmesi ve her şey için yardım beklemesidir. Zihninde yaşanan bu değişikliklere adapte olması kolay olmadığından alınganlık ve hırçınlıkla kendini ifade etmeye çalışır (Alfano & Fraccaroli, 2009, s. 53). Özgüven kaybı, alınganlık ve hırçınlıkla en yakınlarından bile uzaklaşır. Bu süreçte birey sürekli kendini sorgular ve olması gereken tepkileri bile veremez hale gelir (Niedl, 1996, s. 245).

Ruhsal ve fiziksel olarak etkilenen mağdur eski sağlığına kavuşabilmek adına doktorlara, ilaçlara, hastanelere ciddi tedavi ücretleri ödemektedir. Bunun yanı sıra işinde de çalışmaz hale geldiğinde işten ayrılmasıyla da kazancını kaybeder. Sağlığını geri kazanmak için ödediği ücret ve işinden olduğunda kaybettiği geliri maddi olarak mağduru etkilemektedir. Uzun süre işsiz kalması, erken emekli olması mağduru ekonomik yönden etkilerken topluma da ekonomik külfetler yüklemektedir (Di Martino vd., 2003, s. 66).

Mobbing sürecinde sadece mobbing mağduru değil aynı zamanda mobbing uygulayan da olumsuz etkilenmektedir. Mobbing uygulayan kişi empati yaparak kendini mağdur yerine koyar ve bir gün kendisi de aynı davranışlara maruz kalırsa diye endişeye kapılır. Yaşadığı sürekli kaygı hali işteki verimliliği etkiler (Yapıcı, 2008, s. 83). Aslında yaptığı davranışlardan pişman değildir. Tek endişesi bu davranışlara kendisi maruz kalırsa ne yapacağıdır. Böyle bir durumla karşılaştığında yapacağı planlar nedeniyle işine adapte olamaz. Bir süre sonra depresyon belirtileri başlar. Bunun yanı sıra her mobbing uygulayıcısını örgütlerin desteklemediği gerçeği de bilinmektedir. Bunun bilincinde olan mobbing uygulayıcısı işini kaybetme riskini de göz önüne alır. Böylece kendini daha da stres altında hisseder. İşini kaybetme endişesi mobbing uygulayıcısını da olumsuz etkiler (Salin , 2003, s. 1220).

Mobbing mağdurunun yaşadığı olayları örgüt içindeki diğer bireylerin konuşması örgüt içinde işe odaklanamamayı ve beraberinde birçok sorunu getirmektedir. Diğer çalışanlar da aynı uygulamalara maruz kalabileceği korkusuyla tedirginlik yaşarlar ve sürekli dedikoduya yoğunlaşırlar. Örgütte yaşanan bir mobbing olayı dolaylı yoldan da olsa diğer çalışanları olumsuz etkiler (Vartia, 1996, s. 211).

1.5.2.Mobbing'in Örgütsel Sonuçları

Mobbing bireyleri, bireylerin yakın çevresini, bireylerin iş arkadaşlarını ve toplumu olumsuz yönde etkilerken örgütlerde bu olumsuzluklardan nasibini almaktadır. Örgütler mobbing sürecindeki olumsuzluklardan etkilenmemek adına çalışanlarının rahat çalışabileceği güvenli iş ortamları sağlamaları beklenmektedir. Nasıl ki çalışanlardan beklentiler varsa örgütlerden de beklenenler mevcuttur. Bu beklentileri sağlayamayan örgütlerde mobbing'in sosyal ve ekonomik kayıplarını maruz kalırlar (Tınaz vd., 2011, s. 161).

Mobbing karmaşık bir süreç olup ölçülmesi de tam olarak mümkün görülmemesine rağmen genel kayıpların başında performans ve üretkenlikte düşüşle başlayan bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Performans ve üretkenlikteki düşüşle paralel olarak ta işin kalitesi düşmeye başlar. Düşük performansla çalışan personeller bıkkınlık duygusuyla sürekli şikâyet etmeyi alışkanlık haline getirirler. Sürekli yakınan bireyler zamanla geçimsizlikleri ve huzursuzluklarıyla diğer çalışanları da bezdirirler. İletişimin ve takım çalışmasının bozulduğu bir örgütte örgütsel bağlılıkta yok olma yolunda ilerler. Mobbing bulaşıcı bir hastalık gibi tüm örgütü ele geçirdiğinde örgüt iklimi de oldukça bozulmuş duruma gelir. Hastalıklı çalışma ortamında iş kazaları ve meslek hastalıkları da artış göstermektedir. Hastalıkların neticesiyle hastalık izinleri, tedavi masrafları hem iş göreni hem de işvereni doğrudan etkiler. Gerekli tedavilerde sonucunda sağlığına kavuşamayan personelin örgütüne açtığı dava ücreti, avukatlık masrafı bireye maddi külfetler yüklerken tazminat ödemek zorunda kalan örgütte maddi kayıplar yaşar (Pelit & Pelit, 2014, s. 61).

Örgüt içinde yaşanan güvensizlik, dedikodu ortamı çalışanların endişeyle kendilerine yeni örgütler bulma arayışına iter. Gelecekte kaygılanan çalışan yeni bir iş ortamında huzurlu çalışabileceğini düşünerek mevcut örgütünden ayrılmak ister. Bu da örgütler için ek maliyetler demektir. Örgütten ayrılan personelin yerine yeni personel bulunması, işe yerleştirilmesi ve eğitim giderleri maddi olarak örgütlere etki eder. Bir sonraki süreçte ise örgüt kamuoyunda olumsuz bir imajla tanınmaya başlar. Olumsuz bir kurum imajı sergileyen örgütü iş görenler dışında müşterilerde tercih etmemeye başlarlar. Personel kayıpları ve devamında zedelenen örgüt imajıyla müşteri

kaybı yaşıyan örgütlerin günümüz piyasa koşullarında rekabet etmeleri oldukça zordur (Güngör, 2008, s. 77).

Mobbing mağduru iş görenlerin en sık uyguladığı yöntemlerden biri de iş devamsızlık olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; mağdurların % 87'lik oranı işe devamsızlık yaptığı, %83 oranında iş gören devrinin yaşandığı, %21-58 oranları arasında verimliliğin düştüğü, %19-28 oranı arasında iş kalitesinin düştüğü, %18 oranında psikolojik desteğe ihtiyacı olanların arttığı, %10 oranında iş güvenliğinin azaldığı, %3 oranında dava masraflarının arttığı, %2 oranında suç işlemenin yükseldiği, %1'lik kısımda ise diğer faktörlerin gerçekleştiği tespit edilmiştir . (Moayed vd, 2006, s. 311). Araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere mobbing bireyden başlayarak, örgütlere ve topluma ağır bedeller ödeten bir süreçtir.

1.6.MOBİNG'LE MÜCADELE

Mobbing bireyleri, örgütleri ve toplumu etkileyen bir süreç olduğundan mobbing'le mücadele etmekte tek başına bireyin ya da örgütün çabası yeterli olmayıp başarı için hep birlikte seferber olunması gerekmektedir. Mobbing'le mücadele de objektif olunması, mobbing'i önleyici ve çözümleyici yöntemlerin bulunması için bireyin, örgütün, toplumun ve yasaların desteği ön koşul sayılabilir. Mobbing'in olumsuzlukları mücadele etmek için kesin bir reçete olmamasıyla beraber bireysel ve örgütsel mücadele yöntemleri önerileri bulunmaktadır.

1.6.1. Mobbing'le Bireysel Olarak Mücadele Yöntemleri

Bireysel olarak mobbinge mücadele edebilmek için kişinin çalıştığı örgütü çok iyi tanıyor olması gerekmektedir. Bununla beraber kişinin mobbing ne olduğu konusunda bilgi sahibi olması son derece önemlidir. Birey kendinden ne kadar emin olursa mobbinge mücadelede o kadar başarılı olur. Mobbing 'i tanıyıp kendinden emin olan birey yaşadıklarının ne olduğunu kısa sürede tanımlar. Ayrıca saldırılarla mücadele edecek gücü kendinde hisseder ve anında cevap verir. Yaşadıklarının uzun süre devam edeceği bilincinde olan birey sorunlara yaratıcılığı sayesinde uygun çözümler bulur. Mobbing konusunda bilinç düzeyinin artmış olması bireyin mobbing'le mücadelesinde yol göstericisidir. Bireyin bilinç düzeyini artırması ve farkındalıklar kazanmasının yolu ise çeşitli eğitimlerle donatılmasıyla ilişkilidir. Eğitim, değişim sürecidir. Moral ve özgüven artışını sağlayan en önemli faktördür.

Bilinçli, kendine güvenen bireylerin mobbing’le mücadele de çeşitli eğitimlerle kendini daha güçlü kılacaktır (Sabuncuoğlu, 2013, s. 142).

Mobbingle bireysel olarak başa çıkmada kişilerin üç yöntem gerçekleştirdiği görülmüştür. Mobbing’e karşı savaş vermek, geri çekilmek ve anlayış göstermek şeklindedir. Mobbing’e karşı savaş vermek mobbing uygulayıcıyla aynı yöntemleri kullanmak anlamına gelirken mağduru da oldukça zayıflatan bir süreçtir. Sürecin sonunda ise mağdurların çoğunun mutsuz olduğu gözlenmiştir. Mağdur ancak güçlü bir karakter sergileyerek bu savaşı kazanabilir. Geri çekilme yöntemi, mağdur mobbing uygulayıcısının kendisinden çok güçlü olduğu durumlarda gözlenir. Bazı mobbing olaylarında ise geri çekilme yöntemi etkili bir yöntem bile olabilir. Mobbing’e anlayış gösterme, bu süreçte normal kabul edip anlayış gösterme her geçen gün daha fazla mobbing’e maruz kalmak anlamına gelmektedir (Tutar , 2015, s. 196-197).

Örgüt çalışanları günlerinin çoğunu iş yerinde geçirdiğinden iş yeri ortamı ve iş arkadaşları mobbing üzerinde çok etkilidir. Bireyin iş yerine ve iş arkadaşlarına uyumlu olması örgütsel bağlılığı ve iş tatminini güçlendiren faktörlerdendir. (İlkım & Derin, 2018, s. 244) .İş arkadaşlarının uyumlu çalışması mobbingle mücadele önem arz eder. Güçlü bir sosyal çevrenin varlığı yalnızlaşma ve izolasyonu önlediğinden olası krizlerin önüne geçilecektir. İş arkadaşlarının birlikte hareket duyguyla birbirlerine destek olmaları hukuki yollara başvuruda bile daha güçlü hissettirecektir. Özellikle hukuki süreçlerde iş arkadaşlarının olaylara şahitlik etmesi olayların sonuçlanmasında etkilidir (Erdem, 2014, s. 628).

Mobbing’le mücadele herkes için geçerli bir yöntem olduğunu söylemek çok doğru bir yaklaşım değildir. Kişilerin karakteristik özellikleri farklı olduğundan bir kişi için etkili olan yöntem diğeri için faydasız olabilir. Kişi kendini iyi tanımalı, kişiliği güçlü bir şekilde inşa etmeye çalışmalı, mesleki beceri ve niteliklerini geliştirmeye gayret etmeli, kendine olan saygısını asla kaybetmemeli, mücadele etme gücünü korumaya çalışmalıdır. Özetle, psikolojik dayanıklılığı arttırmak mobbing’le mücadele tüm faktörlerin dayanağıdır. Psikolojik dayanıklılık kişilik özelliği olmayıp, kişinin her türlü olumsuz durumun etkisiyle mücadele etme yeteneğidir. Pozitif duygular pozitif psikolojinin temeli oluşturarak psikolojik dayanıklılığın artmasını

destekler. Güçlü bir psikolojiye sahip birey mobbing'le mücadele edebilmek için alternatif yöntemler bularak mobbing'le mücadele başarı elde eder (Fredrickson, 2001, s. 218).

1.6.2.Mobbing'le Örgütsel Olarak Mücadele Yöntemleri

Mobbing'le mücadelede birey kendi üzerine düşen mücadele yöntemleriyle boğuşurken örgütlerde gereken desteği vererek örgütsel mücadele yöntemleriyle mobbing'in olumsuzluklarından uzak durmaya çalışmalıdırlar. Mobbing'le mücadele sürecinde örgüt ve çalışanlarının birlikte hareket etmesiyle başarılı sonuçlar elde edilecektir.

Mobbing'le mücadelede örgütlerin ilk yapması gereken mobbing konusunda bilinçli davranarak mobbing oluşumuna izin vermeden engel olunması ve önleme çalışmalarıdır. Örgütler bu konuda net tavırlar sergileyerek mobbing'in oluşumuna yer vermemelidir. Mobbing konusunda bütün çalışanlar ve yöneticiler bilgilendirilmeli ve örgütün mobbing uygulamalarına karşı çıktığı kesin bir ifade ile dile getirilmelidir. Mobbing eylemlerinin tanımlanması, etkilerinin açıkça belirtilmesi mobbing'le mücadele örgütünün başarılı olma şansını artıracaktır. Örgüt çalışanlarını mobbing konusunda bilinçlendirmek amacıyla kurum içi seminerlerle farkındalık yaratılması faydalı olacaktır. Örgüt politikalarında mobbing'in disiplin suçlarına dâhil edilmesi mobbing'in önlenmesine katkı sağlayacaktır (Tetik,2010,s. 87).

Mobbing'le mücadelede yöneticiye çok fazla görev düşmektedir. Örgütte görev yapacak yöneticiler çok iyi seçilmelidir. Yönetici personeli ve örgütünü iyi tanımalıdır. Yönetici üretimi ve örgüt karını artırma görevlerini yerine getirirken örgüt içindeki olası çatışmaları ortaya çıkarma becerisine sahip olmalıdır. Çatışmaların sinyallerini öngörerek olası olumsuzluklara çözüm önerileri bulmalıdır. Yönetici, kişiler arası ilişkileri düzenleyip iletişim ağının sorunsuz ilerlemesi çaba göstermelidir. Pozitif enerjisiyle çalışanlarının duygularını önemseyerek işbirliğini sağlamalıdır. İnsan ilişkileri konusunda zayıf olan ve örgütünü personelini iyi tanımayan yöneticiler, mobbing oluşumuna zemin hazırlarlar. Bu sebeple örgüt olarak yönetici seçimi konusunda hassas davranılmalıdır (Resch & Schubinski, 1996, s. 300).

Mobbing'in önlenmesinde önemli görevleri olan yöneticilerin çatışmaları görmezden gelmesi ya da çözüm için otoriter tavırlar sergilemesi, keyfi davranması,

mobbing'in süreci hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, özgüveninin eksik oluşu ile gerekli iletişim ağını kuramaması, mağdura yeterli desteği sağlayamaması mobbing eylemlerinin gerçekleşmesinde önemli etkenlerdir (Hutchinson vd., 2009, s. 226).

Örgütlerin çağdaş yönetim anlayışını benimsemeleri mobbing olaylarının yaşanma olasılığını en aza indirir. Çağdaş yönetim örgütlerinde çalışanlar alınan kararlara aktif katılım sağlarlar böylelikle üst yönetim ile iletişim ağları güçlenir. Güçlü iletişim ağlarına sahip örgütlerde adil, dürüst ve saygılı davranışların egemenliği hâkim olur ve bu örgütlerde çatışmaların oluşması ve gizli kalması mümkün olmamaktadır (Yücetürk & Öke, 2005, s. 104). Paylaşımın aktif olması olayların ilerlemesini engeller. Örgüt kültürü kavramı karşılıklı saygı ve anlamaya dayalı olan çağdaş örgütlerde başarılar ödüllendirilir, zıt fikirler tartışılarak çözüm üretilir, yaşananların mobbing olayına dönüşmesine izin verilmez. Etkili iletişim sayesinde çalışanların işe uygunluğu ve başarısı daha iyi gözlenir. Böylelikle fazla iş yükü olan personelin yükü hafifletir ve fiziksel koşullar iyileştirilir stres faktörünün önüne geçilir. İş tanımlarının açıkça belirtilmesi eksikliklerin eğitimlerle giderilmesi stres faktörünü azaltırken mobbing oluşmasına da engel olur (Tehrani, 2004, s. 359).

Yönetim ve yöneticiler mobbing oluşumunda kilit rol oynar bu sebeple yapılan her yanlış davranış mobbing'e kaynaklık eder. Bu tür davranışların önlenmediği ve önemsenmediği durumlarda mobbing olayları örgüt bünyesinde kurumsallaşmanın bir parçası gibi algılanarak yerini sağlamlaştıracaktır (Tiyek, 2011, s. 122).

Mobbing'le mücadele örgütler hangi eylemlerin mobbing sayılacağını net şekilde belirtmelidir. Bu çerçevede hukuksal düzenlemelerini hazırlamalıdır. Çalışanlarda mobbing'e müsaade edilmediğinin bilinci oluşturulmalıdır. Zira mobbing olayların ispat edilmesi zor olduğundan Türk Hukuku'nda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Her örgüt kendi bünyesinde genelge ve yönetmeliğini uygularsa mobbing'le mücadele başarı sağlanacaktır (Erdem & Parlak, 2010, s. 269).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

2.1.SİNİZM KAVRAMI

Sinizm kavramı M.Ö 500'lü yıllarda varlığını ortaya koyan bir kavramdır. Sinizm'in kökeni Antik Yunan Felsefesine dayanmakta olup o döneminin yaşam ve düşünce tarzını yansıtan felsefi bir düşünce akımıdır (Brandes, 1997, s. 7). Bu akımın bilinen ilk temsilcisi Antistenes olmasına rağmen en çok tanınan ismi Diyojen'dir (Türköz vd., 2013, s. 289). Kendilerini sinik ekol temsilcileri olarak tanımlayan bu filozoflar, insanı değerlerin, geleneklerin ve bilinen kalıplaşmış değerlerin olumsuz yanlarını bulmaya çalışmışlardır. Mizah kullanarak toplumsal, din ve hükümet kurallarına saygı duymadıklarını ve insan yaşamı için gerekli olmadığını ifade etmişlerdir (Toker vd., 2017, s. 247). Bu fikir tüm hayatlarını şekillendirmelerine sebep olmuştur. Bu doğrultuda sade ve erdemli bir hayat yaşamayı benimsemişlerdir. Bireyin kendi kendine yetebilmesi dünyada cenneti yaşaması demektir. Zenginlik güç, iktidar peşinde koşan materyalistlere anlam yükleyemedikleri gibi eleştirilerinin başkahramanları olmuştur (Cevizci, 2009, s. 108). Maddi olarak oldukça durumu iyi olan Antistenes, maddiyatın verdiği imkânları kullanmayı reddetmiştir. Dünyevi zevklerden vazgeçerek kendini doğanın uyumuna bırakmıştır (Hançerlioğlu, 2010, s. 219).

Yunancada köpek manasına gelen 'kyon' sözcüğü, Atina yakınlarında 'Cynosarges' kasabasından geldiği varsayılan 'Sinik' kelimesi farklı terimlerle adlandırılrsa da yabancı literatürde 'cynicism' olarak ifade edilmiştir. Sinik kelimesi, insanın iyilik diye bir kavrama inanmaması, samimiyetin var olmadığı inancıyla her davranıştan şüphe etmesi, küçümsemesi ve bunları alışkanlık haline getirmesi halidir (Dean Jr vd., 1998, s. 342).

Sinizm, tarihte din, toplum ve hükümet düzenini eleştiren, asıl önemli olanın kişinin kendisi olduğu vurgulanmaya çalışan bir kavram iken günümüzde bu yaklaşımdan tamamen sıyrılmış ve olumsuzlukları ifade eden yeni bir kavram haline gelmiştir. Antik yunan döneminde sinizm, etik ve ahlaka bağlılığı önemli görmüş ve bu düşüncenin aksini savunanları eleştirmiştir. Zamanla değişen sinizm kavramında ise sinikler etik ve ahlaka bağlılığın gerekli olmadığını düşünerek kendilerini

soyutlamışlardır. Antik dönem sinikleriyle birlikte modern siniklerde de ortak olan tek duygu umutsuz olmalarıdır (Helvacı, 2010, s. 384). Modern siniklerde hâkim bir düşüncede, çalıştıkları örgütlerinden şüphe etmeleri, yönetimin dürüst davranmadığı, adil davranılmadığıdır (Eaton, 2000, s. 1).

Sinizm, bireyin topluma, insanlara, düşünceler karşı ön yargılı davranıp güvenmemesi ve bununla birlikte hayal kırıklığı gibi olumsuz duygularla karşı karşıya olması durumudur (Anderson, 1996, s. 1398).

Sinik bireyler gelecekte iyi şeyler olacağı konusunda her daim umutsuzdurlar ve kötümser düşünceler her anlarına hükmederler. Kötümser düşünceleriyle sürekli olumsuzlukları çağırdıklarında hayatları hayal kırıklıklarıyla doludur. Yaşadıkları tüm hayal kırıklığında bir suçlu arayışı içinde öfkeli, taşkın, saldırgan davranışlar sergilerler. Değişim için hiçbir çaba göstermez, kayıtsız kalırlar. Sinik bireylerin en iyi yaptıkları sürekli eleştirmektir (Mantere & Martinsuo, 2001, s. 14-15).

Yabancı literatürde sinizm ile ilgili çok fazla tanım yapılmasına rağmen ‘sinizm’ kelimesine TDK’nda herhangi bir karşılık bulunmamaktadır. Türkçe ’de sinizm kavramına en yakın kavram olarak düşünülen sinsi kelimesi önerilmiştir. Sinsi, davranışları ve konuştukları birbirinden farklı olan, kurnazca kötülük yapan, insanlara güven duymayan ve güven vermeyen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Sinsi kelimesi özellikle örgütsel sinsilik ile bağdaştırılmıştır. Örgütüne güvenmeyen, içten içe düşmanlık beslerken kendi pozisyonunu kaybetmemek için hissettiklerini asla örgütüne yansıtmayan bireyler olarak kabul edildiğinde örgütsel sinizm ile örtüşmektedir (Pelit & Pelit, 2014, s. 74).

Sinizm ‘in kavramsallaşmasına kaynaklık eden kavramlar aynı zamanda sinizm ‘in türlerini oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm ise sinizmin türleri içine alan ve sinizmde yaşanan olguların örgütlerde görülmesi durumudur.

2.1.1. Kişilik Sinizmi

İnsan davranışların doğuştan gelen faktörlerin etki ettiği sinizm türüdür. Kişilik sinizmi bireyin olumsuz davranışlarının nedeni olarak açıklanmaktadır. Hayata karşı derin bir şüphe ve güvensizlik duygusu her anlarını gölgeler. İnsanların çıkarları üzerine kurulu bir düzen olduğunu düşünerek insanlardan uzak kalmamın daha faydalı olacağını düşünürler. Hissettikleri nedeniyle de tutarsız davranışlarıyla dikkat çeken

bireyler kişilik sinizm ‘in tutumlarını sergilerler. Kişilik sinizmi genel sinizm olarak kabul edilmekle beraber diğer sinizm türlerine de kaynaklık etmektedir. Bireyin doğuştan gelen kararlı kişilik özellikleri diğer sinizm türlerinin de oluşmasına etki etmektedir (Abraham, 2000, s. 284).

2.1.2.Toplumsal Sinizm

Bireyin toplumundan veya ülkesinden beklentilerinin karşılanmadığı durumlar ortaya çıkan sinizm türü toplumsal sinizmdir. Bireyin devlet yönetimine ve kurumlarına karşı güvensiz ve inançsız hissetmesidir. Toplumsal sinizmin varlığı birey ve toplum arasında bozulmuş bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir (Biswas & Kapil, 2017, s. 699).

2.1.3.İş gören Sinizmi

İş gören sinizmi örgütleri, üst yönetimi ve diğer çalışanları kapsayan geniş bir türdür. İş gören ve işveren arasında yaşanan olumsuzlukların verdiği zararlar olarak ifade edebiliriz. Bireyin örgütteki beklentilerinin karşılanmaması ile başlayan süreçtir. İş görenin çalışma süresinin fazlalaştırılması, olumsuz çalışma ortamı, baskıcı bir yöneticinin varlığı, adil olmayan ücret politikaları iş gören sinizmini tetiklemektedir. Örgütüne bakış açısı değişen iş gören örgütün başarısı için çaba sarf etmez ve sinik davranışlar bir nevi örgütte tepki göstererek kendini rahatlatmaya çalışır (Restubog vd., 2007, s. 379).

2.1.4.Örgütsel Değişim Sinizmi

Değişim dünyasında rekabet etmek ve başarılı olmak isteyen örgütler bir takım değişikliklere ihtiyaç duymaktadır. Örgütlerin değişim süreçlerinde iş görenler yeterince bilgilendirilmediğini öne sürerek kendilerini önemsiz hissedebilirler. İş görenlerin bu tutumu değişime direnmesine böylelikle de örgütsel değişim sinizmine sebep olmaktadır (Qian & Daniels, 2008, s. 322).

2.1.5.Meslek Sinizmi

İş görenin zamanla mesleğine karşı hissizleşmesi, işinden bunaldığı ve verdiği emeğe değmediğini düşünmesi meslek sinizmin varlığını göstermektedir. Stresli çalışma ortamlarının varlığı iş görenin belirli dayatmalara maruz kalması meslek sinizmin doğuşuna sebep olmaktadır. Meslek sinizmi, iş görenin kendini yetersiz

görmesi, giderek tükendiğini hissetmesi ve sonucunda işten ayrılmayı düşündüğü bir süreci kapsamaktadır (Özgener vd, 2008, s. 60). İş gören bulunduğu ortamın etkisiyle müşterilerine ve örgütüne olumsuz tutumlar sergiler böylelikle meslek sinizmi örgütsel sinizmin artmasına sebep olacaktır (Fleming, 2005, s. 287).

2.2.ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Örgütsel sinizm kavramına 1954 yılında Cook ve Medley'in 'Sinik Düşmanlık' isimli çalışmalarında yer verilmiştir.1990'lı yıllarda ise örgütsel davranış alanında varlığından bahsedilen bir kavram haline gelmiştir. Örgütsel sinizm kavramı, 1989 yılında Kanter ve Mirvis tarafından hazırlanan örgütsel sinizmin neden yaygınlaştığını sorgulamak amacıyla hazırladıkları kitapla ortaya çıkmıştır (James, 2005, s. 24).

Örgütsel sinizm, genel sinizm 'den ayrılan tek noktası bireydeki sinik davranışların nedeninin örgütsel unsurlardan kaynaklanmasıdır. Sinizm, belirli bir nesnenin odak noktası olmadan bireyin kendi kişiliğinden kaynaklanan tüm yaşamına yayılan duyguların ifadesi olan bir kavram iken örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte yönelik duygularının ifadesidir. Örgütsel sinizm, bireyin örgütüne beslediği negatif duyguların tanımlamasıdır. Örgütünün çalışanlarına dürüst davranmadığı inancı, örgütüne beslediği olumsuz duygular, hissettiği duygular ve inandığı doğrular sonucunda gerçekleştirdiği saldırgan davranışlar örgütsel sinizm 'in üç boyutunu oluşturur. Örgütsel sinizm 'in üç boyutu örgütsel sinizm 'in özetle anlatımıdır. (Tokgöz & Yılmaz, 2008, s. 285).

Örgütsel sinizmin varlığını gösteren en belirgin özellikler iş görenler üzerinde görülür. Sinik iş görenler her durumda huzursuz tavırlar sergilerler, sürekli şikâyet ederler, örgütünü iş arkadaşını küçümserler, her zaman negatif davranışlar sergilerler ve başarısızlıklarla hayal kırıklığı yaşarlar. Bütün bu davranışları sergileme nedenleri ise örgütlerine güvenmemeleri ve onlar tarafından aldatıldıklarını düşünmeleridir (Abraham, 2000, s. 270).

Örgütsel sinizm kavramında doğruluk, dürüstlük, adalet ilkelerinin olmayışı düşüncesi temel inançtır. Özellikle örgüt yöneticilerinin bu ilkelere yoksun olduğu düşüncesi hâkimdir. Bunun sebebini ise bireysel çıkarlarını önde tutmalarıdır. Bireysel çıkarları için örgütte hilelere başvururlar. Örgüt yöneticilerinin bu davranışları iş görenlerin negatif duygular beslemesine sebep olmaktadır. Bu duygular açık ya da

kapalı bir şekilde ifade edilir. Örgütte yaşananlar iğneleyici laflarla, manalı bakışlarla, birtakım sırtmalarla gün yüzüne çıkar. Örgütün söz verildiği davranılmadığı gösteren imalar sürekli gündemi oluşturur. Örgütten beklenenler karşılanmadığı sürece örgütsel sinizm davranışları her geçen gün artış gösterecektir (Bauer & Erdogan, 1996, s. 58).

Örgütler rekabet dünyasında ayakta kalmaya çalışırken bir takım olumsuzluklarla karşılaşması doğal kabul edilirken, yaşanan olumsuzlukların gizli düşmanlıklara dönüşmesi problemlerin olduğunu ifade eder. Yaşanan problemler açıkça ifade edildiğinde çözümler bulunabilirken içten içe gizli gizli ilerlemesi örgütsel sinizmi doğurmaktadır. Örgütte çalışanlar örgütlerine karşı tüm olumsuz duyguları beslerken bile bunu açığa çıkarmak istemez. Çalışan duygularını sinsice ifade ederken işini kaybetme, gelir kaybı yaşama korkusuyla asla açık vermemeye gayret eder. Sinsice ilerleyen bu duygular bütün örgütün örgütsel sinizmle karşı karşıya bırakır (Davis & Gardner, 2004, s. 446).

2.3.ÖRGÜTSEL SİNİZM KURAMLARI

Örgütsel sinizm kuramları bireyin çalıştığı örgütte karşı duygu ve davranışlarının ilişkilendirmesi açısından önem taşımaktadır. Bireyin, örgütlerin ve yönetimin değişim süreçlerinin açıklayıcısı olan örgütsel sinizm kuramları beklenti kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı sosyal güdülenme kuramı, atfetme kuramından oluşmaktadır (Dean Jr vd., 1998, s. 345).

2.3.1.Beklenti Kuramı

Beklenti, geçici bir inancı ifade ederken yapılan eylemlerin sonucunda beklenilene ulaşma ihtimalidir. Geçicilikle vurgulanmak istenen zamanla değişebileceği yönündeki düşüncedir (Vroom, 1964, s. 15).Beklenti kuramı örgütsel sinizm ile ilişkilendirildiğinde sinik bireyin olumsuz düşüncelerinin etkisiyle başarılı olabilecekken beklentilerinin karşılanamayacağı inancının ağır basmasıyla başarısızlıkla sonuçlanır. Beklentilerin karşılanacağını inanmak başarıya götürürken, bu inancın zayıf olması başarısızlığa giden bir yola sürükler (Eren, 2015, s. 534).

2.3.2.Tutum Kuramı

Tutum bireyin her hangi bir olay ya da olguya tepki vermeye hazır olma halidir. Tutum, bireyin değer ve inanışların bireyin zihinsel süreçlerinde ne anlam yüklediği ve nasıl davrandığıyla ilgili bir kavramdır (Bakan, 2004, s. 106).Örgütsel sinizm ‘in boyutları olarak kabul edilen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeler tutumlara da kaynaklık etmektedir (Erkutlu, 2017, s. 96). Bireyin bir konuda ne bildiği bilişsel boyutu, konuya yaklaşım duygusu duyuşsal boyutu, konuyla ilgili nasıl bir tavır ve davranış içinde olacağı ise davranışsal boyutu oluşturur (İnceoğlu, 2011, s. 116).

2.3.3.Sosyal Değişim Kuramı

Örgütler ve çalışanlar arasında karşılıklı çıkar ilişkisi mevcuttur. Sosyal değişim kuramına göre örgütler çalışanlarının mutluluğu için çabalar ve çalışanlarda bunun farkına varırsa doğru algılanma gerçekleşir. Her iki tarafta üzerindeki sorumlulukları yerine getirmesiyle sosyal değişim kuramı başarıyla gerçekleşir (Turunç & Çelik, 2010, s. 185). Aksi durumlarda çalışanlar sinik davranışlarla sosyal değişimi ihlal ederler. Örgütsel sinizm olgusu tam da bu anlamda sosyal değişimin ihlalini ifade eder. Örgütlerin beklentileri karşılama düzeyi (sosyal değişim) örgütsel sinizm derecesini belirleyecektir (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003, s. 627).

2.3.4.Duygusal Olaylar Kuramı

Duyguların bireyin düşünce ve davranışlarına etkisini açıklayan bir teoridir. Bireyin daha önceden yaşadığı duygusal deneyimlerin içinde bulunduğu anına etki etmesi ve örgütsel davranışını şekillendirmesine sebep olmaktadır (Weiss & Cropanzano, 1996, s. 45) . Bireyin daha önceki duygusal deneyimleri hayal kırıklığı, güvensizlik ile şekillenmişse örgütsel sinizm görülmesi olasıdır (Brown & Cregan, 2008, s. 669).

2.3.5.Sosyal GÜdülenme Kuramı

Bireylerin düşünceleri tutumlar şeklinde oluşur ve davranışlara dönüşür. Davranışların nedenlerin araştırılması ve değerlendirilmesi sosyal güdüleme kuramını ortaya çıkarmaktadır. Sosyal güdüleme kuramı, bireylerin sinik davranışlarının nedenleri, olayları nasıl algıladıkları ve örgütsel sinizme nasıl etki ettiklerini açıklamaya dayanır (Eaton, 2000, s. 13).

2.3.6.Atfetme Kuramı

Bireyin hem kendi hem de başka insanların davranışlarının nedenlerine anlam yükleme sürecidir. Nedenlere yüklenen anlamlar ileri dönemlerdeki davranışlara etki etmektedir. Başarı derecemiz daha önce yüklemelerimizden çıkarımlarımızın etkisindedir. Birey başarılıysa bu başarının kendi bilgi birikimi ve yeteneği sayesinde olduğu ifade ederken başarısız olduğunda örgütüne ya da başka kişilere atfetmesi atfetme kuramıyla ilişkilendirilir. Örgütlerde yaşanan olumsuzlukların başkalarına atfedilmesi ise örgütsel sinizm göstergelerindendir. (Taslak & Dalgın, 2015, s. 155).

2.4.ÖRGÜTSEL SİNİZM BOYUTLARI

Örgütsel sinizm kavramı tutum ile ilişkilendirilmiş ve tutumlar için geçerli uygulamalar örgütsel sinizm 'in kaynağını oluşturmaktadır. Tutum, bireyin zihinsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerinin bütününden oluşan süreçtir (Çöllü & Öztürk, 2006, s. 375). Tutum bir inançla başlayıp davranışlarla şekillendiğinden örgütsel sinizm olgusunu desteklemektedir (Delken, 2004, s. 11). Tutumların oluşumunda yer alan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeler örgütsel sinizmin boyutları olarak kabul edilmektedir.

2.4.1.Örgütsel Sinizmin Bilişsel (İnanç) Boyutu

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu çalışanların örgütlerine karşı inançlarının olmamasını ifade eder. Örgütlerin çalışanlarına dürüst davranmadığı, kişisel çıkarlarını ön plana tuttuğu, samimiyetsiz davranışları var olduğu inancı hâkimdir. Çalışanların bu inancı tüm duygularını yönetmektedir. Örgütün çalışanına dürüst davranmadığını düşünen sinik birey her türlü olumsuz duyguyu büyütür. İnanç yetersizliği başlayan duygular her geçen gün artarak örgütün düşmanı haline dönüşür. Öyle ki örgütle ilgili her olumsuzluktan içtenlikle mutlu olan birey zamanla diğer bireyleri de etkileyerek örgütsel sinizmin başlamasına sebep olur (Pelit & Ayana, 2016, s. 98).

2.4.2.Örgütsel Sinizmin Duyuşsal (Duygusal) Boyutu

Tutumların şekillendiği, duygularla anlamlandırıldığı aşama örgütsel sinizmin duygusal boyutudur. Sinik bireylerin örgütünden beklentilerinin karşılanmadığını kabullenmesiyle örgütüne karşı hayal kırıklığı, kızgınlık, öfke, hor görme,

küçümseme, korku gibi negatif duyguları yaşadığı boyuttur (Naus vd., 2007, s. 691). Bireyin yaşadığı bu olumsuz duygular gittikçe artar ve iş performansı düşer, örgütsel bağlılığı azalır ve örgütsel yabancılaşma gerçekleşir (Kim vd., 2009, s. 1437). Duygusal boyutta yaşanan tüm olumsuz duygular örgütsel sinizm ile ilişkilendirilir.

2.4.3.Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu

Bireyin örgütüne olan inançlarını duygularıyla pekişmesi sonucunu örgütsel sinizm 'in davranışsal boyutunu oluşturur. Sinik birey örgütünün adil ve dürüst davranmadığı inancıyla olumsuz duygularla donanır ve davranışlarıyla örgütsel sinizm 'in başlamasına neden olur. Olumsuz davranışlar çalışanların birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtımları ve örgütle ilgili eleştirel şeklindedir. Her birey duygularına göre davranış sergilemese de duygulara göre hareket etme eğilimi oldukça fazladır. Davranışsal boyutla iyice kendinden söz ettiren sinik bireyler, olumsuz davranışlarıyla gitgide örgütüne yabancılaşır ve örgütsel sinizmin psikolojik belirtileri de her geçen gün fazlalaşır (O'Brien vd., 2004,s.29).

2.5.ÖRGÜTSEL SİNİZME NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Örgütlerde örgütsel sinizme neden olan birçok farklı unsur mevcuttur. Örgütsel sinizm bireysel unsurlardan kaynaklandığı örgütsel faktörlerde ciddi oranda etkili olmaktadır.

Örgütsel sinizm bireyin kişilik özellikleriyle şekillenmektedir. Bireyin hayata bakış açısı, inançları, duygu ve düşünceleri örgütsel sinizmin oluşmasında etkilidir. Düşük liderlik potansiyeli, her şeyden şüphe etme durumu, asosyal bir yaşantı şekli, obsesif ve kompulsif bozukluklar, her durumda negatif düşünce ve davranışlar örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili sebeplerdir (Özgener vd., 2008, s. 290).

Örgütsel sinizme neden olan diğer faktörler bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu ve gelir düzeyidir. Kadın ya da erkek olmak, yaşlı ya da genç olmak, evli ya da bekâr olmak ayrı ayrı örgütsel sinizm düzeylerini belirleyicilerdir (Cartwright & Holmes, 2006, s. 200).

Örgütlerle ve iş gören arasında yazılı olmayan karşılıklı ilişki temeline dayanan bir takım beklentilerin karşılanmaması durumu da örgütsel sinizm nedenleri arasındadır. Beklentiler hem iş gören hem de örgüt açısından söz konusudur. Örgüt iş

görenin fazla mesai yapmasını, kurumuna sadık olmasını, görevi olmayan işleri de yapmasını da beklerken çalışanda daha iyi bir ücret almayı, kariyer sahibi olmayı, gereken eğitimleri almayı beklemektedir. Beklentilerin karşılanmaması durumunda ise aralarındaki psikolojik sözleşme ihlalden dolayı örgüt ve iş gören arasında çatırdamalar başlar ve sorun çözülemezse örgütsel sinizme zemin hazırlanmış olur (Tükeltürk vd., 2009, s. 688).

Örgütler ve iş görenler arasında psikolojik sözleşme ihlalleri birbirlerine güvenemeyen bireyleri oluşturmaktadır. Güvensiz ve çatışan bireyler rol belirsizliğiyle örgütsel değişimler ayak uyduramamaktadır. Yaşanan bu sorunların altında yatan en önemli neden ise iletişim ağlarının kurulamamış olmasıdır. İletişimsizlik yönetimin ve örgütlerin başarısızlığına sebep olurken iş görenlerinde sinik davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Mathur vd., 2013, s. 63).

İş görenler örgütlerinde çalışmalarının karşılığı olan ücret, terfi, statü, takdir edilme gibi haklarının adil bir şekilde almayı beklemektedirler. İş gören bu haklarının adil bir şekilde almadığını düşünmeye başlamasıyla örgütüne ve yöneticilerine karşı olumsuz tutumlar geliştirir. Örgüt içinde huzursuzluğun başlaması, işine karşı soğuma, motivasyon kaybının nedeni örgütsel adaletsiz algısının oluşmasıdır. Örgütsel adaletsizliğin varlığını kabullenen iş görenlerde örgütsel sinizmin doğuşuna sebep olmaktadır (Naus vd., 2007, s. 687).

Örgütlerde iş görenler ve işverenler arasında sağlam iletişim kanallarının olmayışı, birbirlerine güvenemeyen bireylerin varlığı, yöneticilerin demokratik ortamlar oluşturmak istememeleri ve otoriter bir yönetim anlayışını benimsemeleri sinik davranışların ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerdir (Nartgün & Kartal, 2013, s. 62).

2.6.ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Örgütsel sinizm hem birey için hem de örgütler için olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Örgütsel sinizm iş görenin etkilemesiyle başlayıp devamlılığı halinde örgütlere de etki eden bir süreçtir. Örgütsel sinizm sürecinde ciddi kayıplar yaşanıp etkileri uzun sürede devam etmektedir.

Örgütsel sinizm sürecinde iş gören beklentileri karşılanmadığı için psikolojik olarak kayıplar vermekle sürece dâhil olur. Hayal kırıklığıyla öfkesini kontrol edemez

sürekli asabi bir kişi haline gelir. İçinde bulunduğu ruh haliyle uykusuzluk, baş ağrısı, halsizlik hissetmeye başlar ve depresyon halleri görülmeye başlar. Psikolojik sorunlar beraberinde sağlık sorunlarını tetiklemeye başlayacaktır. Sağlık sorunlarıyla boğuşan çalışan işe gelmemeye başlamış olması kendisini maddi olarak etkilerken örgütlerde çalışanın bu durumu yaşamasından nasibini almaktadır. Psikolojik ve sağlık sorunlarıyla mücadele eden çalışana maddi olarak da külfetlerin eklenmesi tükenmiş hissetmesine neden olacaktır (Gül & Ağıröz, 2011, s. 36). Tükenmişlikle bir nevi her şeyden vazgeçtiğini kabullenmesi anlamına gelmektedir. Örgütsel sinizm sürecine etki eden önemli faktörlerden biri de duygusal olarak tükenmiş bireylerdir. Tükenmişlik düzeyi ile örgütsel sinizmin arasında anlamlı bir ilişki olup bireyleri ruhsal ve duygusal olarak etkileyen süreçlerdir (Greenglass vd., 2003, s. 581).

İş görenin etkilenmesi sonucu örgütlerin kayıplarını doğurmaktadır. İş tatmini iş görenler üzerinde olumlu etkilere sahipken iş tatminsizliği de örgütsel sinizme giden yolda önemli bir etkiye sahiptir. Çalışma koşulları, ücret, terfi, yönetim tarzı, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişilik yapısı iş tatmini etkileyen önemli faktörlerdir. Örgütler iş tatmini düşük ise iş görenler müşteri memnuniyeti sağlamada çaba sarf etmeyecek bu durumda örgütlerin maddi kayıplarına sebep olacaktır (Üngüren vd., 2010, s. 2926).

İş gören örgütünde yaşadığı sorunlar sebebiyle dış dünyadan uzaklaşmaya başlaması bireyin yalnızlaşmasına ve çaresiz hissetmesine sebep olmaktadır. Örgütünde yaşadığı sıkıntılara çözüm bulunmaması, bireyin görmezden gelinmesi, yönetimin keyfi davranışları iş görenin çaresizliğini artırmakta ve böylece iş görenin örgütüne yabancılaşmasını gerçekleştirmektedir. İşe yabancılaşma örgütsel sinizmin ile yakından ilişkili olup örgütsel sinizmin sonuçlarıyla örgütlerde ortaya çıkan önemli sorunlardandır (Şimşek vd., 2006, s. 575).

Örgütünde olumsuz davranışlara maruz kalan birey kendini savunma mekanizması olarak sinik eylemler gerçekleştirir. Sinik davranışların olumsuz sonuçlarından birey kadar örgütte etkilenmektedir. Sinik davranışlarla mücadele edemeyen örgütlerde piyasada rekabet etme avantajı da düşmektedir. Sinik bireylerin varlığı verimsiz çalışma, düşük performans sergileme, örgüte güvensizlik, örgütsel bağlılığın azaldığı anlamına gelmektedir. Örgütlerin piyasada rekabet edememesinin

nedenlerini de örgütüne karşı olumsuz duygular besleyen ve örgütsel sinizm 'in oluşmasına neden olan bireyler oluşturmaktadır (Sağır & Oğuz, 2012, s. 1097).

Örgütsel sinizmin örgütlerde etkisini özetleyecek olursak;

- Örgütsel güvenin azalması
- İş tatmininin olmayışı,
- Örgütsel vatandaşlık davranışı ve adaletin azalması,
- Kişiler arası çatışmalarda artış,
- İşe devamsızlıklarda artış,
- Örgütsel değişime direnen bireylerin artışı,
- İşe ve örgüte bağlılığın azalması,
- Çalışanlarda tükenmişliğin artışı,
- Hırsızlık ve dolandırıcılık olaylarının görülme sıklığında artışlar,
- İşe yabancılaşma,
- Performans, moral ve motivasyon düşüklüğü şeklindedir.

Örgütlere belirtilen şekillerden yansıyan örgütsel sinizm, örgütün verimliliğine, karlılığına, kurumsal imajına, etkin çalışmasına olumsuz etki etmektedir. (Pelit & Pelit, 2014, s. 103).

2.7.MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SINİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mobbing ve örgütsel sinizm kavramları bireylerin ve örgütlerin başa çıkması zor olan sorunlardandır. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki açısından da benzerlik göstermekte olup birbirlerine etki eden olumsuz süreçlerdir.

Mobbing kavramı, örgütlerde çalışanların fikir ayrılıkları ve ya diğer nedenlerden dolayı çatışmaya başlamasıyla bu eylemlerin sürekli bir hal alarak devam etmesi ve üst yönetim tarafından da yanlış tanımlamalarla iyice şiddeti artan, psikolojik ve fiziksel sağlığı etkileyen sonuçları ile de maddi ve manevi birçok olumsuzluğa sebebiyet veren uzun bir süreçtir. (Çobanoğlu, 2005, s. 28)

Örgütsel sinizm ise; çalışanların örgütlerinin yeterince dürüst davranmadığını düşünerek örgütüne karşı olumsuz duygular beslemesi ve bu duyguları davranışlarıyla dışa vurma şekli olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz & Yılmaz, 2008, s. 291).

Mobbing ve örgütsel sinizm 'in örgütsel ve bireysel ortak etkileri mevcuttur. Bireysel etkileri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- Aşırı stres, sinirlilik hali ve ruh sağlığının bozulması,
- Psikolojik rahatsızlıklarla beraber baş ağrısı, kalp ve damar rahatsızlıkları gibi fiziksel rahatsızlıklar
- İşine adapte olamama,
- İşini kaybetme korkusu,
- Tükenmişlik hissinde artış,
- Moral ve motivasyonun azalması
- Performans düşüklüğü,
- Örgüte yabancılaşma,
- Güvensizlik duygusunda artış,
- İşten ayrılma düşüncesi,
- Sürekli mutsuzluk hissi,
- Dikkatini toplayamama,

Örgütsel etkileri ise;

- Örgütsel performansın düşmesi,
- Örgütsel bağlılığın azalması,
- Örgüte ve yöneticilere güven kaybı,
- Yeni iş gören bulma ve uyum süreci ek maliyetler yaratması,
- Maliyetlerde artış,
- Erken emeklilik ile birlikte tazminat talepleri,
- İstenilen kaliteye ulaşamama,
- Kurum imajında zedelenme,
- Başarılı ve yaratıcı iş görenlerin yeterli değerli görememesi ve kaybedilmesi
- Örgütü küçümser davranışlarda artışların gözlemlenmesi
- İşe devamsızlıkların artışı şeklindedir (Tınaz, 2011;Yapıcı, 2008;Özgener vd., 2008).

Mobbing eylemlerinin yaşandığı örgütlerde iş görenler yaşadıklarının etkisiyle ve yöneticilerin olayları yanlış tanımlaması veya sessiz kalması iş görenlerde örgütsel

sinizm yaşanmasına sebep olur. Örgütlerde mobbinge başlayan süreci başarılı yönetemeyenler iş görenlerin yöneticilerine ve kurumuna olan inancını kaybetmesine, onlara karşı olumsuz duygular beslemesine neden olur. Örgütsel sinizmin doğuşunda mobbing eylemlerinin etkisi büyüktür.

Mobbing eylemlerinde kişinin kendini göstermesine ve iletişim kurmasına konulan engeli örgütsel sinizmle ilişkilendirirsek iş görenin kısıtlanması, iletişimi engellenerek sinikleştirilmeye çalışılması aralarındaki ilişkiye örneklendirilmiş olur.

Mobbing ve örgütsel sinizm mağdurlarının işlerini kaybetmesine kadar ki süreçte yaşadıkları olaylar benzerlik gösterir. Kişi itibarını kaybeder. Psikolojik ve fiziksel açıdan zarar görürler. Sosyal ilişkilerinde çok ciddi zararlar gören iş gören örgütüne karşı beslediği kin ve nefretle örgütlerde bu eylemlerden nasibini alır. Birbiriyle ilişkili bu iki kavramın örgütler tarafından titizlikle takip edilip gerekli önlemler alması gerekmektedir.

2.8.MOBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİYİ AÇIKLAYAN ARAŞTIRMALAR

Son dönemlerde sıkça adını duyduğumuz mobbing ve örgütsel sinizm kavramları araştırmacılarında dikkatini çekmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda bu iki kavram arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

Mobbing ve örgütsel sinizm de bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların birbirini tetiklediği görüşü hâkim olmasına rağmen yapılan bazı çalışmalarda duyguların davranışlara yansımadağı görülmüştür. Konya'da sağlık çalışanların katıldığı araştırma verilerine göre mobbing ve örgütsel sinizm arasında bilişsel ve duyuşsal olarak anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilirken davranışsal olarak ilişkilendirilememiştir (Aslan & Akarçay, 2013, s. 37).

Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi açıklayan bir diğer çalışmada kamu üniversitesinde akademik ve idari 240 katılımcıdan alınan verilere göre mobbing ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Kalay vd., 2012, s. 13).

Karaman devlet hastanesinde çalışmakta olan hemşirelerden 103 katılımcıdan alınan verilere göre mobbing ile duyuşsal örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir

ilişki bulunurken, mobbing ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Gül & Ağıröz, 2011, s. 44).

Mobbing algılarının örgütsel sinizme etkisini belirlemek amacıyla Bitlis ilinde 3 ve 4 yıldızlı otellerde çalışanlardan 99 katılımcıdan alınan verilere göre de mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Gün, 2016, s. 216).

Kamu ve devlet üniversitesinde çalışan 236 akademisyenin katıldığı anket çalışması sonuçlarına göre mobbing'in örgütsel sinizme etki ettiği tespit edilmiştir (Tekin & Özdemir, 2018, s. 1933).

Tekstil sektöründe çalışan 439 işgörenin katılımıyla gerçekleşen anket çalışması yapılmıştır. Mersin ilinde tekstil çalışanlarından elde edilen veri sonuçlarına göre mobbing'in örgütsel sinizme etki ettiği gözlemlenmiştir (Orhan & Küçükkaya, 2020, s. 343).

Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisini araştıran bir başka çalışma da 417 katılımcıdan alınan veri sonuçları da mobbing arttıkça örgütsel sinizm düzeyinde artış gözlenmektedir (Erdirençelebi & Yazgan, 2017, s. 277).

Elazığ Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesinde görev yapan 117 hemşirenin katıldığı araştırma da ise mobbing 'in örgütsel sinizm etkisi tespit edilmiştir (Kılıçaslan & Kaya, 2017, s. 22).

Mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki daha net bir şekilde gözlenmektedir. Her sektörde varlığı ortaya koyan mobbing ve örgütsel sinizm kavramlarına yapılan araştırmalarla da dikkat çekmek amaçlanmıştır. Hem bireyi hem örgütleri olumsuz olarak etkileyen mobbing ve örgütsel sinizme karşı bilinçlenerek ve farkındalık oluşturularak mücadele edilmesi kolaylaşacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ:

ŞANLIURFA İLİ BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Şanlıurfa’da faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin mobbinge uğrama düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın bir diğer amacı da, mobbinge uğrama düzeylerinde ve örgütsel sinizm düzeylerinde katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Mobbing ve örgütsel sinizm kavramları hem bireyleri hem de işletmeleri olumsuz yönde etkileyerek maddi ve manevi kayıplara sebep olmaktadır. Mobbing ve örgütsel sinizmin etkileri göz önünde bulundurularak bu sorunların nedenini araştırıp, bu sorunlarla mücadele edebilmek ve etkilerini azaltabilmek adına bu kavramların işletmeler ve çalışanlar tarafından tanınması ve bu kavramlara farkındalık yaratabilmek bu çalışmanın önemine vurgu yapmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma mobbinge maruz kalma ve örgütsel sinizm ilişkisinin daha belirgin olduğu düşünülen bankacılık sektöründe yapılmıştır. Ayrıca araştırma zaman ve bütçe darlığı açısından Şanlıurfa ilinde yapılmıştır.

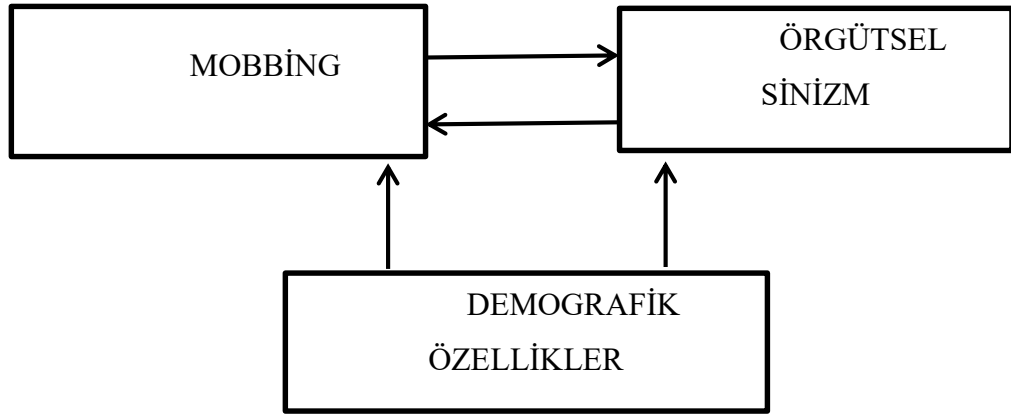
3.4. VARSAYIMLAR

Katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki olduğu varsayılmıştır.

Katılımcıların çalışma esnasında mobbingi ve örgütsel sinizmi etkileyen tüm değişkenleri tecrübe ettiği varsayılmıştır.

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışanların demografik özelliklerinin farklı olduğu varsayılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde, mobbing, örgütsel sinizm ve demografik faktörler yer almaktadır. Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin demografik faktörleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin medeni durumları açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaşları açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin eğitim düzeyleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin aylık gelirleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2f}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki statüleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2g}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2h}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin sektördeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin demografik faktörleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3a}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin medeni durumları açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3c}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaşları açısından mobbinge örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin eğitim düzeyleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3e}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin aylık gelirleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3f}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki statüleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3g}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3h}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin sektördeki mesleki deneyimleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

3.6. EVREN VE ÖRNEKLEM

Verilerin toplanmasında zaman, maliyet ve verilerin eskimesi gibi kısıtlar nedeni ile örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın ana kütlesi Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin olması sebebiyle %95 güvenilirlik ve %5 örneklem hatası ile örneklem büyüklüğü 384 olarak belirlenmiştir. Şanlıurfa ilinin seçilmesinin nedeni bu ilde çalışan banka çalışanlarının demografik özellikleri bakımından farklı olduklarının düşünülmesidir.

Araştırmanın örnekleme; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemedir. Anket 385 banka çalışanı tarafından gönüllülük esası ile doldurulmuştur.

3.7. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Araştırma için gerekli olan veriler, birincil veri toplama yöntemlerinden anket metodu uygulanarak toplanmıştır. Pandemi koşulları nedeniyle verilerin toplanmasında hem online hem de yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler 01.10.2020 ile 01.02.2021 tarihleri arasında dört ay süre ile Şanlıurfa ilinde uygulanmıştır.

Ek 1’de yer alan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, aylık gelir durumu, statüsü, iş yerinde mesleki deneyimi ve sektördeki mesleki deneyimi belirlemeye yönelik 8 demografik soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, Kaya (2019) tarafından “İş Hayatında Psikolojik Şiddetle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği” isimli

çalışmada kullanılan 15 maddeden oluşan mobbing ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise, Yıldırım (2019) tarafından “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kültürel Zekâ ile Duygusal Zekânın Düzenleyici Rolü ve Örgütsel İletişimin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” isimli çalışmada kullanılan 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği yer almaktadır.

Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan anket 400 kişiye uygulanmıştır. Anketler doğruluk, tutarlılık ve dürüstlük açısından elendikten sonra 385 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. Mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili sorular 5’li likert ile sorulmuştur. (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum, şeklinde değerlendirmeye alınmıştır.

3.8. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

3.8.1. Kullanılan Yöntemler

Araştırma ile toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Çalışmada güvenilirlik testi, faktör analizi, frekans analizi ve demografik faktörler bağlamında farklılıkları araştırmaya yönelik Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis-H Testine yer verilmiştir. Ayrıca mobbinge maruz kalma düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır.

3.8.2. Normal Dağılım Analizi

Tablo 1: Normallik Testi Analizi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Mobbing	,112	385	,000	,971	385	,000
Örgütsel Sinizm	,070	385	,000	,967	385	,000

Yapılan normallik testi analizi sonuçları değerlendirildiğinde grupların "Shapiro-Wilk" testinin "Sig (anlamlılık)" değerleri 0.05' den küçük olduğu için tüm gruplar için %95 güvenle veriler normal dağılımlı değildir." sonucuna ulaşılmıştır.

3.8.3. Güvenirlilik Analizi

Bilimsel bir çalışmada araştırma sorularının araştırmanın amacına hizmet eder güvenilirliğe sahip olması büyük önem taşımaktadır. Güvenirlilik analizi için en çok tercih edilen Cronbach Alfa yönteminde alfa katsayısı hesaplanmaktadır. Alfa, standart değişim ortalamasıdır ve 0-1 arasında değişmektedir. Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda alfa değerinin 0,70 seviyelerinde olması güvenilirlik için yeterli görülmektedir. (Nakip, 2006:146).

Tablo 2: Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri

Faktör Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Mobbing	,940	15
Örgütsel Sinizm	,973	14

Cronbach Alfa Katsayısının değerlendirilmesi şu şekildedir (Altunışık ve diğerleri, 2005:115): $\alpha < 0,40$: Ölçek güvenilir değil, $0,41 < \alpha < 0,60$: Ölçek düşük düzeyde güvenilir, $0,61 < \alpha < 0,80$: Ölçek oldukça güvenilir, $0,81 < \alpha < 1,00$: Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada kullanılan iki ölçeğe yönelik güvenilirlik analizine göre, mobbing ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,940 olduğu ve örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,973 olarak tespit edilmiştir. Mobbing ve örgütsel sinizm ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.8.4. Faktör Analizi

Faktör analizi, veriler arasındaki ilişkilere dayanarak, bu verilerin daha anlamlı ve özet biçimde sunulmasını sağlayan bir analiz türüdür. Faktör analizinde amaç, çok miktardaki değişken sayısının değişken seti içindeki karşılıklı ilişkiyi araştırarak azaltmaktır. Faktör analizi ile ankette ölçülen farklı faktörleri belirleme ve her faktördeki her değişken için bir faktör yükü elde etme imkânı verir (Proctor, 2003:292).

Araştırmada iki ayrı ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle mobbingi ölçmeye yönelik değişkenlerle ilgili 15 maddeye ve örgütsel sinizme yönelik değişkenlerle ilgili 14 maddeye ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır.

3.8.4.1. Mobbingi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi

Tablo 3: Mobbingi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri

KMO		,941
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	4439,770
	Df.	105
	Sig.	,000

KMO (örnekleme yeterliliği istatistiği) ve Bartlett's Test of Sphericity (Bartlett küresellik testi) değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterir. Eğer Bartlett testinin p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki vardır. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0,50'dir (Sipahi ve diğerleri., 2006:79).

Tablo 3'te de görüldüğü gibi, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyen KMO değeri (0,941), faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değerdir. Yine aynı nedenle yapılan Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olduğundan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör sonucunda, kullanılan ölçekteki ifadelerin beş ayrı boyuta dağıtıldığı görülmüştür.

Tablo 4: Mobbingi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Maddeler	Yük Değerleri	Toplam Açıklanan Varyans (%79,018)
Alt Boyutları			
	Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor	,618	

Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum	,770	19,870
	İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum.	,814	
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum.	,802	
	Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla açıktan düşmanlık yapılıyor.	,835	16,766
	Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor.	,786	
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum.	,852	
	Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapılıyor.	,838	16,994
	Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapılıyor.	,750	
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor, duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor.	,789	
	Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor.	,670	14,082
	Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum.	,852	
Sağlığa Yönelik Davranışlar	Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum.	,688	
	Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor.	,800	13,912
	Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyorum.	,760	
Toplam Açıklanan Varyans (%): 81,624			

3.8.4.2. Örgütsel Sinizmi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi

Tablo 5: Örgütsel Sinizmi Ölçmeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri

KMO	,951
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık

Ki-Kare	7020,559
Df.	91
Sig.	,000

Tablo 5’te de görüldüğü üzere, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyen KMO değeri (0,951), faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değerdir. Yine aynı nedenle yapılan Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olduğundan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, kullanılan ölçekteki ifadelerin üç ayrı boyuta dağıtıldığı görülmüştür. Tablo 6’da görüldüğü gibi elde edilen açıklayıcılık oranı %85,207.

Tablo 6: Örgütsel Sinizm Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Maddeler	Yük Değerleri	Toplam Açıklanan Varyans (%79,018)
Alt Boyutları			
	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğunu düşünüyorum	,858	
	Çalıştığımı kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasındaki ortak yönler çok azdır.	,840	
Bilişsel Boyut	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen bir uygulamanın, gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım	,823	34,157
	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan beklenen davranışlar başka; ödüllendirilen davranışlar başkadır	,824	
	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile, gerçekleşen şeyler arasında çok az benzerlik vardır.	,871	
	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	,935	
	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim	,948	26,412
	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum	,933	

Duygusal Boyut	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar	,857	
Davranışsal Boyut	Çalıştığım kurumun dışındaki arkadaşlarıma, işyerinde olup bitenler hakkında yakınırım.	,799	
	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım arkadaşlarımla anlamlı bakışmalar yaşarız.	,767	24,639
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	,917	
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm	,894	
	Çalıştığım işletmedeki bazı duyurularla dalga geçerim	,663	

Toplam Açıklanan Varyans (%): 85,207

3.8.5. Demografik Faktörlerin Analizi

Tablo 7: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

		N	%
Cinsiyet	Kadın	173	44,9
	Erkek	212	55,1
	Toplam	385	100

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan banka çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 173'ünü (%44,9) kadın ve 212'sinin (%55,1) erkek bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

		N	%
Medeni Durum	Evli	288	74,8
	Bekar	97	25,2
	Toplam	385	100

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan banka çalışanlarının medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 288'inin (%74,8) evli ve 97'sinin (%25,2) bekar bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 9: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

		N	%
Yaş	24 ve altı	8	2,1
	25-35	185	48,0
	36-44	180	46,8
	45 ve üzeri	12	3,1
	Toplam	385	100

Tablo 9'a göre araştırmaya katılan bankacıların yaşlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 8'inin (%2,1) 24 ve altı yaş aralığında, 185'inin (%48,0) 25-35 yaş aralığında, 180'inin (%46,8) 36-44 yaş aralığında ve 12'sinin (%3,1) 45 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımları

		N	%
Aylık Gelir Durumu	3000 TL ve altı	38	9,9
	3001 -5000 TL	132	34,3
	5001-7000 TL	138	35,8
	7001 TL ve üzeri	77	20,0
	Toplam	385	100

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan bankacıların aylık gelir durumlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 38'inin (%9,9) 3000 TL ve altı gelir aralığında, 132'sinin (%34,3) 3001-5000 TL gelir aralığında, 138'inin (%35,8) 5001-7000 TL gelir aralığında ve 77'sinin (%20,0) 7001 TL ve üzeri gelir aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

		N	%
Eğitim Düzeyi	Lise	11	2,9
	Önlisans	30	7,8
	Lisans	302	78,4
	Lisansüstü	42	10,9
	Toplam	385	100

Tablo 11'e göre araştırmaya katılan bankacıların eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 11'inin (%2,9) lise eğitim düzeyinde, 30'unun (%7,8) ön lisans eğitim düzeyinde, 302'sinin (%78,4) lisans eğitim düzeyinde ve 42'sinin (%10,9) lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Katılımcıların Statülerine Göre Dağılımları

		N	%
Statü	Ast	201	52,2
	Yönetici	184	47,8
	Toplam	385	100

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılanların statülerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 201'inin (%52,2) ast 184'ünün (%47,8) yönetici olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların İş Yerindeki Mesleki Deneyimine Göre Dağılımları

		N	%
İş Yerinde Mesleki Deneyim	1-5 yıl	87	22,6
	6-10 yıl	129	33,5
	11-15 yıl	131	34,0
	16 yıl ve üzeri	38	9,9

Toplam	385	100
--------	-----	-----

Tablo 13'e göre araştırmaya katılan bankacıların iş yerindeki mesleki deneyimlerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 87'sinin (%22,6) 1-5 yıl aralığında, 129'unun (%33,5) 6-10 yıl aralığında, 131'inin (%34,0) 11-15 yıl aralığında ve 38'inin (%9,9) 16 yıl ve üzeri iş yeri mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 14: Katılımcıların Sektördeki Mesleki Deneyimine Göre Dağılımları

		N	%
Sektördeki Mesleki Deneyim	1-5 yıl	58	15,1
	6-10 yıl	133	34,5
	11-15 yıl	148	38,4
	16 yıl ve üzeri	46	11,9
	Toplam	385	100

Tablo 14'e göre araştırmaya katılan bankacıların sektördeki mesleki deneyimlerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 58'inin (%15,1) 1-5 yıl aralığında, 133'ünün (%34,5) 6-10 yıl aralığında, 148'inin (%38,4) 11-15 yıl aralığında ve 46'sının (%11,9) 16 yıl ve üzeri sektörel deneyime sahip oldukları görülmektedir.

3.8.6. Hipotezlerin Test Edilmesi

H₁: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak nonparametrik test olan Spearman Korelasyon Testi analizi yapılmıştır.

Tablo 15: Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi ile Örgütsel Sinizm Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

			Mobbinge Maruz Kalma	Örgütsel Sinizm
Spearman's rho	Mobbinge Maruz Kalma	Korelasyon Katsayı	1,000	,822**

	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	385	385
Örgütsel Sinizm	Korelasyon Katsayı	,822**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	385	385

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde önemlidir (2 kuyruklu).

Şanlıurfa'da faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda elde edilen sig. (p) değeri ,000'dır. $p=,000$ değeri ,05 değerinden küçük olduğu için bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Korelasyon katsayısı yani rho değeri 0,00-0,25 arasında ise çok zayıf, 0,26-0,49 arasında ise zayıf, 0,50-0,69 arasında ise orta, 0,70-0,89 arasında ise güçlü ve 0,90-1,00 arasında ise çok güçlü bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir (Arslan, 2018:53). Mobbinge maruz kalma düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki korelasyon kat sayısı değeri $r=,822$ olmasından dolayı aralarında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Yani mobbinge maruz kalma düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de pozitif yönde artmaktadır. H_1 hipotezi desteklendi.

H₂: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin demografik faktörleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin medeni durumları açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaşları açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin eğitim düzeyleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin aylık gelirleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2f}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki statüleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2g}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2h}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin sektördeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 16: Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Mobbing	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,4285	-1,828	,068
Erkek	212	2,5660		
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,8285	-,991	,322
Erkek	212	2,9465		

Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,3064	-2,025	,043
Erkek	212	2,4560		
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,2004	-1,430	,153
Erkek	212	2,2877		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,7206	-1,089	,276
Erkek	212	2,8475		
Sağlığa Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,0867	-1,941	,052
Erkek	212	2,2925		

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,068>,05$ olmasından dolayı katılımcıların cinsiyetleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Banka çalışanlarının cinsiyetlerine göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Sosyal ilişkiye yönelik davranışlar” faktöründe elde edilen p değeri $,043<,05$ olduğundan bu faktör düzeyinde katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit

edilmiştir. “Sosyal ilişkiye yönelik davranışlar” faktöründe kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H_{2a} hipotezi desteklendi.

Tablo 17: Katılımcıların Medeni Durumları Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Mobbing	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,5521	-1,818	,069
Bekar	97	2,3622		
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,9468	-1,814	,070
Bekar	97	2,7354		
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,4398	-1,510	,131
Bekar	97	2,2371		
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,3125	-2,120	,034
Bekar	97	2,0584		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,8218	-1,077	,281

Bekar	97	2,6976		
Sağlığa Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,2396	-1,244	,214
Bekar	97	2,0825		

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin medeni durumlarına göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,069>,05$ olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Banka çalışanlarının medeni durumlarına göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Sosyal itibara yönelik davranışlar” faktöründe elde edilen p değeri, $034<,05$ olduğundan bu faktör düzeyinde katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “Sosyal itibara yönelik davranışlar” faktöründe bekarların evlilerden daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H2b hipotezi desteklendi.

Tablo 18: Katılımcıların Yaşları Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Mobbing Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	15,485	16,054	11,274	5,343	20,080
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,001	,001	,010	,148	,000

Tablo 19: Yaş Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları

Yaş durumu	N	Ortalama
------------	---	----------

Mobbing	24 ve altı	8	2,4500
	25-35	185	2,5820
	36-44	180	2,4841
	45 ve üzeri	12	1,6444
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,6667
	25-35	185	2,9351
	36-44	180	2,9463
	45 ve üzeri	12	1,6111
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,3750
	25-35	185	2,4973
	36-44	180	2,3315
	45 ve üzeri	12	1,5833
	Total	385	2,3887
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,4167
	25-35	185	2,8883
	36-44	180	2,7833
	45 ve üzeri	12	1,6389
	Total	385	2,7905
Sağlığa Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,2917
	25-35	185	2,2919
	36-44	180	2,1389
	45 ve üzeri	12	1,6389
	Total	385	2,2000

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaş durumlarına göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda mobbinge maruz kalma düzeyinde ulaşılan değer $p=0,001<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”,

“Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından bu faktör düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar” faktöründe 36-44 yaş aralığında olan katılımcıların ve “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. H2c hipotezi desteklendi.

Tablo 20: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	13,449	27,481	8,479	12,481	6,972	7,091
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,004	,000	,037	,006	,073	,069

Tablo 21: Eğitim Düzeyi Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları

	Eğitim düzeyi	N	Ortalama
Mobbing	Lise	11	1,9394
	Ön Lisans	30	2,0844
	Lisans	302	2,5819
	Lisansüstü	42	2,3937
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Lise	11	2,1212
	Ön Lisans	30	1,9889
	Lisans	302	3,0132
	Lisansüstü	42	2,8810
	Total	385	2,8935

Sosyal Davranışlar	İlişkiye	Yönelik	Lise	11	1,7576
			Ön Lisans	30	2,0667
			Lisans	302	2,4481
			Lisansüstü	42	2,3571
			Total	385	2,3887
Sosyal Davranışlar	İtibara	Yönelik	Lise	11	1,9697
			Ön Lisans	30	1,9111
			Lisans	302	2,3355
			Lisansüstü	42	1,9365
			Total	385	2,2485

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda mobbinge maruz kalma düzeyinde ulaşılan değer $p=0,004<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların eğitim düzeyleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeylerine göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar” ve “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” faktörlerinde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların eğitim düzeyleri açısından bu faktör düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar” ve “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” faktörlerinde lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. H2d hipotezi desteklendi.

Tablo 22: Katılımcıların Aylık Gelirleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	13,606	16,333	8,774	17,232	6,700	34,055
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,003	,001	,032	,001	,082	,000

Tablo 23: Aylık Gelir Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları

	Aylık gelir	N	Ortalama
Mobbing	3000 TL ve altı	38	2,8561
	3001-5000 TL	132	2,6076
	5001-7000 TL	138	2,3140
	7001 ve üzeri	77	2,4944
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	3,5439
	3001-5000 TL	132	2,9444
	5001-7000 TL	138	2,7947
	7001 ve üzeri	77	2,6623
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	2,6228
	3001-5000 TL	132	2,5354
	5001-7000 TL	138	2,2005
	7001 ve üzeri	77	2,3593
	Total	385	2,3887
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	2,2281
	3001-5000 TL	132	2,4646
	5001-7000 TL	138	1,9879
	7001 ve üzeri	77	2,3550
	Total	385	2,2485
Sağlığa Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	2,7281
	3001-5000 TL	132	2,2854

5001-7000 TL	138	1,8841
7001 ve üzeri	77	2,3593
Total	385	2,2000

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin aylık gelir düzeylerine göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda mobbinge maruz kalma düzeyinde ulaşılan değer $p=0,003<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların aylık gelir düzeyleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan katılımcıların diğer aylık düzeylerine göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların aylık gelir düzeyleri açısından bu faktörler düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan katılımcıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” faktöründe 3001-5000 TL gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. H2e hipotezi desteklendi.

Tablo 24: Katılımcıların İş Yerindeki Statüleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Mobbing	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,6020	-2,136	,033
Yönetici	184	2,3975		
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.

Ast	201	3,0199	-2,221	,026
Yönetici	184	2,7554		
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,4262	-,619	,536
Yönetici	184	2,3478		
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,3400	-1,859	,063
Yönetici	184	2,1486		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,9104	-2,631	,009
Yönetici	184	2,6594		
Sağlığa Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,3134	-2,398	,016
Yönetici	184	2,0761		

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki statülerine göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,033<,05$ olmasından dolayı katılımcıların iş yerindeki statüleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici

olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Banka çalışanlarının iş yerindeki statülerine göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Sosyal itibara yönelik davranışlar”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde elde edilen p değerleri $< ,05$ olduğundan bu faktörler düzeyinde katılımcıların iş yerindeki statüleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde yönetici grubunda olan bireylerin ast grubunda olan bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H2f hipotezi desteklendi.

Tablo 25: Katılımcıların İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	17,127	19,756	11,306	12,265	15,626	9,278
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,001	,000	,010	,007	,001	,026

Tablo 26: İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları

İş Yerinde Mesleki			
	Deneyim	N	Ortalama
Mobbing	1-5 yıl	87	2,6261
	6-10 yıl	129	2,5194
	11-15 yıl	131	2,5613
	16 yıl ve üzeri	38	1,9772
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	3,1111
	6-10 yıl	129	2,8966
	11-15 yıl	131	2,9644

	16 yıl ve üzeri	38	2,1404
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,5100
	6-10 yıl	129	2,4289
	11-15 yıl	131	2,4809
	16 yıl ve üzeri	38	1,8860
	Total	385	2,3887
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,3793
	6-10 yıl	129	2,2920
	11-15 yıl	131	2,2468
	16 yıl ve üzeri	38	1,8070
	Total	385	2,2485
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,8812
	6-10 yıl	129	2,8243
	11-15 yıl	131	2,8651
	16 yıl ve üzeri	38	2,2105
	Total	385	2,7905
Sağlığa Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,3487
	6-10 yıl	129	2,1550
	11-15 yıl	131	2,2494
	16 yıl ve üzeri	38	1,8421
	Total	385	2,2000

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki mesleki deneyimlerine göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,001<,05$ olmasından dolayı katılımcıların iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Banka çalışanlarının iş yerindeki mesleki deneyimlerine göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda mobbingin tüm faktörlerinde elde edilen p değerleri $<,05$ olduğundan bu

faktörler düzeyinde katılımcıların iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde 1-5 yıl arasında iş yerinde mesleki deneyimi olan bireylerin diğer grupta olan bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H2g hipotezi desteklendi.

Tablo 27: Katılımcıların Sektördeki Mesleki Deneyimleri Açısından Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	1	12,4	11,6	13,4	10,3	18,5
df	4,620	94	16	27	90	99
Asy	3	3	3	3	3	3
mp. Sig.	,002	,006	,009	,009	,016	,000

Tablo 28: Sektördeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Mobbing Ölçek Ortalamaları

Sektördeki Mesleki			
	Deneyim	N	Ortalama
Mobbing	1-5 yıl	58	2,7437
	6-10 yıl	133	2,5404
	11-15 yıl	148	2,5041
	16 yıl ve üzeri	46	2,0986
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	3,1609
	6-10 yıl	133	2,9173
	11-15 yıl	148	2,9212
	16 yıl ve üzeri	46	2,3986
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,5287
	6-10 yıl	133	2,4461
	11-15 yıl	148	2,4279
	16 yıl ve üzeri	46	1,9203

	Total	385	2,3887
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,5575
	6-10 yıl	133	2,2832
	11-15 yıl	148	2,1869
	16 yıl ve üzeri	46	1,9565
	Total	385	2,2485
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,9138
	6-10 yıl	133	2,8596
	11-15 yıl	148	2,8153
	16 yıl ve üzeri	46	2,3551
	Total	385	2,7905
Sağlığa Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,5575
	6-10 yıl	133	2,1955
	11-15 yıl	148	2,1689
	16 yıl ve üzeri	46	1,8623
	Total	385	2,2000

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin sektördeki mesleki deneyimlerine göre mobbinge maruz kalma düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,002<,05$ olmasından dolayı katılımcıların sektördeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Banka çalışanlarının sektördeki mesleki deneyimlerine göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Mobbingin tüm faktörlerinde elde edilen p değerleri $<,05$ olduğundan bu faktörler düzeyinde katılımcıların sektördeki mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde 1-5 yıl arasında sektörde mesleki deneyimi olan bireylerin diğer grupta olan bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H2h hipotezi desteklendi.

H₃: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin demografik faktörleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3a}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin medeni durumları açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3c}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaşları açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin eğitim düzeyleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3e}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin aylık gelirleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3f}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki statüleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3g}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3h}: Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin sektördeki mesleki deneyimleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 29: Katılımcıların Cinsiyetleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Sinizm	N	Mean	Z	Sig.
-----------------	---	------	---	------

Kadın	173	2,5908	-2,535	,011
Erkek	212	2,9026		
Bilişsel Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,7040	-2,239	,025
Erkek	212	2,9934		
Duygusal Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,5491	-2,226	,026
Erkek	212	2,8337		
Davranışsal Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,4659	-2,717	,007
Erkek	212	2,7283		

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,011<,05$ olmasından dolayı katılımcıların cinsiyetleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların erkeklere oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Banka çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda alt faktörlerin tümünde elde edilen p değerleri $<,05$ olduğundan tüm faktörler düzeyinde katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde kadınların erkeklere nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. H3a hipotezi desteklendi.

Tablo 30: Katılımcıların Medeni Durumları Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Sinizm	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,8266	-1,870	,062
Bekar	97	2,5722		
Bilişsel Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,9188	-1,670	,095
Bekar	97	2,6990		
Duygusal Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,7795	-2,043	,041
Bekar	97	2,4871		
Davranışsal Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,6618	-1,669	,095
Bekar	97	2,4577		

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,062>,05$ olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Banka çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Duygusal boyut” faktöründe elde edilen p değeri, $041<,05$ olduğundan bu faktör düzeyinde katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık

olduğu tespit edilmiştir. “Duygusal boyut” faktöründe bekarların evlilere nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H3b hipotezi desteklendi.

Tablo 31: Katılımcıların Yaşları Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut
Ki-kare	18,685	21,967	12,266	20,815
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,000	,000	,007	,000

Tablo 32: Yaş Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları

	Yaş durumu	N	Ortalama
Örgütsel Sinizm	24 ve altı	8	2,8750
	25-35	185	2,9425
	36-44	180	2,6425
	45 ve üzeri	12	1,7143
	Total	385	2,7625
Bilişsel Boyut	24 ve altı	8	2,6250
	25-35	185	3,0854
	36-44	180	2,7300
	45 ve üzeri	12	1,6021
	Total	385	2,8634
Duygusal Boyut	24 ve altı	8	2,5313
	25-35	185	2,8554
	36-44	180	2,6194
	45 ve üzeri	12	1,8125
	Total	385	2,7058
Davranışsal Boyut	24 ve altı	8	2,3000
	25-35	185	2,7492
	36-44	180	2,4922

45 ve üzeri	12	2,3378
Total	385	2,6104

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaş durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel sinizm düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından bu faktörler düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H3c hipotezi desteklendi.

Tablo 33: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut
Ki-kare	8,136	7,180	7,504	10,238
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,043	,066	,057	,017

Tablo 34: Eğitim Düzeyi Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları

	Eğitim düzeyi	N	Ortalama
Örgütsel Sinizm	Lise	11	1,8896
	Ön Lisans	30	2,4857
	Lisans	302	2,8084
	Lisansüstü	42	2,8588
	Total	385	2,7625

Davranışsal Boyut	Lise	11	2,3545
	Ön Lisans	30	2,3400
	Lisans	302	2,6523
	Lisansüstü	42	2,7045
	Total	385	2,6104

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel sinizm düzeyinde ulaşılan değer $p=0,043<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların eğitim düzeyleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Davranışsal boyut” faktöründe ulaşılan p değeri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların eğitim düzeyleri açısından bu faktör düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Davranışsal boyut” faktöründe lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara göre daha örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H3d hipotezi desteklendi.

Tablo 35: Katılımcıların Aylık Gelirleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut
Ki-kare	26,702	25,916	27,008	29,864
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,000

Tablo 36: Aylık Gelir Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları

Aylık gelir	N	Ortalama
-------------	---	----------

Örgütsel Sinizm	3000 TL ve altı	38	3,5620
	3001-5000 TL	132	2,8501
	5001-7000 TL	138	2,4736
	7001 ve üzeri	77	2,7356
	Total	385	2,7625
Bilişsel Boyut	3000 TL ve altı	38	3,6316
	3001-5000 TL	132	3,0182
	5001-7000 TL	138	2,5841
	7001 ve üzeri	77	2,7195
	Total	385	2,8634
Duygusal Boyut	3000 TL ve altı	38	3,4671
	3001-5000 TL	132	2,8277
	5001-7000 TL	138	2,3696
	7001 ve üzeri	77	2,7240
	Total	385	2,7058
Davranışsal Boyut	3000 TL ve altı	38	3,3579
	3001-5000 TL	132	2,6227
	5001-7000 TL	138	2,3899
	7001 ve üzeri	77	2,6156
	Total	385	2,6104

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin aylık gelir düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel sinizm düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların aylık gelirleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 3000 TL ve altı gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların gelir durumları açısından bu faktörler düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 3000 TL ve altı gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H3e hipotezi desteklendi.

Tablo 37: Katılımcıların İş Yerindeki Statüleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Sinizm	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,9119	-2,771	,006
Yönetici	184	2,5994		
Bilişsel Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,9801	-2,146	,032
Yönetici	184	2,7359		
Duygusal Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,8905	-3,540	,000
Yönetici	184	2,5041		

Davranışsal Boyut	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,7254	-2,250	,024
Yönetici	184	2,4848		

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerindeki statülerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,006<,05$ olmasından dolayı katılımcıların iş yerindeki statüleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin astlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Banka çalışanlarının iş yerindeki statülerine göre örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda alt faktörlerin tümünde elde edilen p değerleri $<,05$ olduğundan tüm faktörler düzeyinde katılımcıların iş yerindeki statüleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde yöneticilerin astlara nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. H3f hipotezi desteklendi.

Tablo 38: Katılımcıların İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut
Ki-kare	19,550	24,101	11,549	22,111
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,000	,000	,009	,000

Tablo 39: İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları

İş Yerinde Mesleki			
	Deneyim	N	Ortalama
Örgütsel Sinizm	1-5 yıl	87	3,0427

	6-10 yıl	129	2,7575
	11-15 yıl	131	2,7814
	16 yıl ve üzeri	38	2,0733
	Total	385	2,7625
Bilişsel Boyut	1-5 yıl	87	3,0391
	6-10 yıl	129	2,9581
	11-15 yıl	131	2,9038
	16 yıl ve üzeri	38	2,000
	Total	385	2,8634
Duygusal Boyut	1-5 yıl	87	3,0057
	6-10 yıl	129	2,6376
	11-15 yıl	131	2,7118
	16 yıl ve üzeri	38	2,2303
	Total	385	2,7058
Davranışsal Boyut	1-5 yıl	87	3,0980
	6-10 yıl	129	2,5814
	11-15 yıl	131	2,6092
	16 yıl ve üzeri	38	2,3016
	Total	385	2,6104

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin iş yerlerindeki mesleki deneyimlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel sinizm düzeyinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların iş yerlerindeki mesleki deneyimleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların iş yerlerindeki mesleki deneyimleri açısından bu faktörler düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre

örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H3g hipotezi desteklendi.

Tablo 40: Katılımcıların Sektördeki Mesleki Deneyimleri Açısından Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut
Ki-kare	14,014	20,776	9,991	16,312
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,003	,000	,019	,001

Tablo 41: Sektördeki Mesleki Deneyimleri Faktörü Açısından Örgütsel Sinizm Ölçek Ortalamaları

	Sektördeki Mesleki		
	Deneyim	N	Ortalama
Örgütsel Sinizm	1-5 yıl	58	3,1047
	6-10 yıl	133	2,8695
	11-15 yıl	148	2,6718
	16 yıl ve üzeri	46	2,3137
	Total	385	2,7625
Bilişsel Boyut	1-5 yıl	58	3,0931
	6-10 yıl	133	3,0737
	11-15 yıl	148	2,7811
	16 yıl ve üzeri	46	2,2304
	Total	385	2,8634
Duygusal Boyut	1-5 yıl	58	3,0560
	6-10 yıl	133	2,7707
	11-15 yıl	148	2,5946
	16 yıl ve üzeri	46	2,4348
	Total	385	2,7058
Davranışsal Boyut	1-5 yıl	58	3,9116
	6-10 yıl	133	2,6511
	11-15 yıl	148	2,5338

16 yıl ve üzeri	46	2,2522
Total	385	2,6104

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin sektördeki deneyimlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda örgütsel sinizm düzeyinde ulaşılan değer $p=0,003<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların sektördeki deneyimleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların sektördeki deneyimleri açısından bu faktörler düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. H3h hipotezi desteklendi.

Tablo 42: Hipotez Özet Tablosu

Hipotez	Yapılan Analizler	Sonuç
H ₁ : Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Spearman Korelasyon Testi	Desteklendi
H ₂ : Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin demografik	Cinsiyet, medeni durum ve iş yerindeki statü → Mann Whitney U	Desteklendi (Cinsiyet, medeni durum, iş yerindeki statü, yaş, eğitim

faktörleri açısından mobbinge maruz kalma ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir durumu, iş yerindeki deneyim, sektördeki deneyim → Kruskal Wallis H	düzeyi, aylık gelir, iş yerindeki deneyim ve sektördeki deneyim.)
H ₃ : Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin demografik faktörleri açısından örgütsel sinizm ve alt faktörleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır.	Cinsiyet, medeni durum ve iş yerindeki statü → Mann Whitney U Yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir durumu, iş yerindeki deneyim, sektördeki deneyim → Kruskal Wallis H	Desteklendi (Cinsiyet, medeni durum, iş yerindeki statü, yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir, iş yerindeki deneyim ve sektördeki deneyim.)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, Şanlıurfa’da faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin mobbinge uğrama düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın bir diğer amacı da, mobbinge uğrama düzeylerinde ve örgütsel sinizm düzeylerinde demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Araştırmanın ana kütlesini Şanlıurfa ilindeki bankalarda çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemesidir. Anket pandemi koşulları nedeniyle hem yüz yüze hem de online olarak 400 kişiye uygulanmıştır. Anketler doğruluk, tutarlılık ve dürüstlük açısından elendikten sonra 385 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Araştırma amacı doğrultusunda hazırlanan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, aylık gelir durumu, statüsü, iş yerinde mesleki deneyimi ve sektördeki mesleki deneyimi belirlemeye yönelik 8 demografik soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, Kaya (2019) tarafından “İş Hayatında Psikolojik Şiddetle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği” isimli çalışmada kullanılan 15 maddeden oluşan mobbing ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise, Yıldırım (2019) tarafından “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Kültürel Zekâ ile Duygusal Zekânın Düzenleyici Rolü ve Örgütsel İletişimin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” isimli çalışmada kullanılan 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan iki ölçeğe yönelik yapılan güvenilirlik analizine göre, mobbing ölçeğinin Cronbach’s Alfa değeri 0,940 olduğu ve örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach’s Alfa değeri 0,973 olarak tespit edilmiştir. Her iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada iki ayrı ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle mobbinge yönelik değişkenlerle ilgili 15 maddeye ve örgütsel sinizme yönelik değişkenlerle ilgili 14 maddeye ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizinde, dikey döndürme yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda,

kullanılan mobbing ölçeğindeki ifadelerin beş ayrı boyuta dağıtıldığı ve kullanılan örgütsel sinizm ölçeğindeki ifadelerin üç ayrı boyuta dağıtıldığı görülmüştür.

Katılımcıların demografik faktörler dağılımları incelendiğinde, katılımcıların 173'ünü (%44,9) kadın ve 212'sinin (%55,1) erkek bireylerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 288'inin (%74,8) evli ve 97'sinin (%25,2) bekar bireylerden oluştuğu; yaşlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 8'inin (%2,1) 24 ve altı yaş aralığında, 185'inin (%48,0) 25-35 yaş aralığında, 180'inin (%46,8) 36-44 yaş aralığında ve 12'sinin (%3,1) 45 ve üzeri yaş aralığında olduğu; eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 11'inin (%2,9) lise eğitim düzeyinde, 30'unun (%7,8) ön lisans eğitim düzeyinde, 302'sinin (%78,4) lisans eğitim düzeyinde ve 42'sinin (%10,9) lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu; aylık gelir düzeylerinde göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların 38'inin (%9,9) 3000 TL ve altı gelir aralığında, 132'sinin (%34,3) 3001-5000 TL gelir aralığında, 138'inin (%35,8) 5001-7000 TL gelir aralığında ve 77'sinin (%20,0) 7001 TL ve üzeri gelir aralığında olduğu; iş yerindeki statülerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 201'inin (%52,2) ast 184'ünün (%47,8) yönetici olduğu; iş yerindeki mesleki deneyimlerinde bakıldığında, katılımcıların 87'sinin (%22,6) 1-5 yıl aralığında, 129'unun (%33,5) 6-10 yıl aralığında, 131'inin (%34,0) 11-15 yıl aralığında ve 38'inin (%9,9) 16 yıl ve üzeri iş yeri mesleki deneyime sahip oldukları ve sektördeki deneyimlerine bakıldığında ise katılımcıların 58'inin (%15,1) 1-5 yıl aralığında, 133'ünün (%34,5) 6-10 yıl aralığında, 148'inin (%38,4) 11-15 yıl aralığında ve 46'sının (%11,9) 16 yıl ve üzeri sektörel deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Mobbing ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak nonparametrik test olan Spearman Korelasyon Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sig. (p) değeri ,000'dır. $p=,000$ değeri ,05 değerinden küçük olduğu için bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Mobbing ve örgütsel sinizm düzeyi arasındaki korelasyon kat sayısı değeri $r=,385$ olmasından dolayı aralarında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Yani Mobbinge maruz kalma düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de pozitif yönde artmaktadır.

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve iş yerindeki statülerine göre mobbinge maruz kalma ve alt faktörler düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyet açısından alt faktörlerden “sosyal ilişkiye yönelik davranışlar” faktöründe anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. “Sosyal ilişkiye yönelik davranışlar” faktöründe kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum açısından alt faktörlerden “sosyal itibara yönelik davranışlar” faktöründe anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Sosyal itibara yönelik davranışlar” faktöründe bekarların evlilerden daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. İş yerindeki statüleri açısından ise hem genel olarak mobbinge maruz kalma düzeyinde hem de alt boyutlardan “Sosyal itibara yönelik davranışlar”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu faktörlerin tümünde yönetici grubunda olan bireylerin ast grubunda olan bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaşlarına, eğitim düzeylerine, aylık gelir düzeylerine, iş yerindeki mesleki deneyimlerine ve sektördeki mesleki deneyimlerine göre mobbinge maruz kalma ve alt faktörler düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre katılımcıların yaşları açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde katılımcıların yaşları açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar” faktöründe 36-44 yaş aralığında olan katılımcıların ve “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeylerine göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar” ve “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” faktörlerinde katılımcıların eğitim düzeyleri açısından bu faktör düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar” ve “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” faktörlerinde lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların aylık gelir düzeyleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan katılımcıların diğer aylık düzeylerine göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde katılımcıların aylık gelir düzeyleri açısından bu faktörler düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar”, “Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar” ve “Sağlığa Yönelik Davranışlar” faktörlerinde 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan katılımcıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca “Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar” faktöründe 3001-5000 TL gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Banka çalışanlarının iş yerindeki mesleki deneyimlerine göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için

yapılan analiz sonucunda katılımcıların iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde 1-5 yıl arasında iş yerinde mesleki deneyimi olan bireylerin diğer grupta olan bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların sektördeki mesleki deneyimleri açısından mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Banka çalışanlarının sektördeki mesleki deneyimlerine göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda katılımcıların sektördeki mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde 1-5 yıl arasında sektörde mesleki deneyimi olan bireylerin diğer grupta olan bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve iş yerindeki statülerine göre örgütsel sinizm ve alt faktörler düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların erkeklere oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Banka çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda tüm faktörler düzeyinde katılımcıların cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde kadınların erkeklere nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Katılımcıların medeni durumları açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Banka çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda “Duygusal boyut” faktör düzeyinde katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “Duygusal boyut” faktöründe bekarların evlilere nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş yerindeki statüleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin astlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş yerindeki statülerine göre örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörlerinde de farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda alt faktörlerin tümünde katılımcıların iş yerindeki statüleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerde yöneticilerin astlara nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaşlarına, eğitim düzeylerine, aylık gelir düzeylerine, iş yerindeki mesleki deneyimlerine ve sektördeki mesleki deneyimlerine göre örgütsel sinizm ve alt faktörler düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi yapılmıştır. Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin yaş durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan analiz sonucunda katılımcıların yaşları açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde katılımcıların yaşları açısından bu faktörler düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda “Davranışsal boyut” faktöründe katılımcıların eğitim düzeyleri açısından bu faktör düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre “Davranışsal boyut” faktöründe lisansüstü eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara göre daha örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların aylık gelirleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 3000 TL ve altı gelir

aralığında olan katılımcıların diğer gelir gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde katılımcıların gelir durumları açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 3000 TL ve altı gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların iş yerlerindeki mesleki deneyimleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde katılımcıların iş yerlerindeki mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların sektördeki deneyimleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tüm alt faktörlerde katılımcıların sektördeki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tüm alt faktörlerde 1-5 yıl arasında deneyimi olan katılımcıların diğer deneyim gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Araştırmanın bulguları doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir;
- Örgütler ve iş görenler mobbing ve örgütsel sinizm gerçeğini kabul ederek konu hakkında bilinç düzeyi artırılmalıdır.
- Örgüt yönetimleri mobbing ve örgütsel sinizmin önlenmesi ve mücadele edilmesi konusunda gerekli eğitimlerle iş görenleri desteklemelidir.
- Örgüt yönetimi ve çalışanları arasında iletişim kanalları açık tutularak çalışanlar karar alma süreçlerinde aktif olmasına önem verilmelidir.

- Mobbing ve örgütsel sinizm kavramları örgütleri ve bireyleri etkilerken toplumsal olarak da etki etmektedir. Devlet, mobbing ve örgütsel sinizmin toplumsal etkileri göz önüne alarak bu kavramlara mücadele etmeyi destekleyici kanunlar düzenlemelidir.
- Araştırma mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisinin daha görünür olduğu düşünülen bankacılık sektöründe yapılmıştır. Zaman ve bütçe darlığı açısından araştırma Şanlıurfa ilinde gönüllü katılımlı olarak yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmaların daha büyük bir ana kütle üzerinde, farklı sektörlerde ve farklı illerde yapılması sonuçların genelleştirilmesi için daha faydalı olacaktır.
- Bu çalışma sonucunda elde edilen verilerle sektördeki yöneticilere belirleyecekleri stratejilerde ve konuyla ilgili akademisyenlere yapacakları çalışmalarda rehberlik edinilmeye çalışılacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Adams, A., Beasley, J., & Rayner, C. (1997). Bullying at work. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 177-180.
- Alfano, V., & Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and victims*, 24(1).
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı, *Sakarya: Sakarya Kitabevi*.
- Arslan, B. (2018). Hizmet Kalitesi Algısı İle Memnuniyet Düzeyi Arasındaki İlişki: Harran Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 40-56.
- Anderson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, s. 1395-1418.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. *Human resources*, 10(11), 46-48.
- Aslan, Ş., & Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 25-44.
- Bakan, İ. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü: teori ve ampirik yaklaşım*. Aktüel.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (1996). Organizational socialization. *APA Handbook of I/O Psychology*, 3, 51-64.
- Biswas, S., & Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*.

- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Cincinnati, Ohio.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199-208.
- Cevizci, A. (2009). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Clarke, J. (2002). *Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika*. (Çev. Z. Dicleli), İstanbul, MESS Yayınları.
- Çalışkan, O., & Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyum*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve başa çıkma yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Çöllü, E., & Öztürk, Y. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 373-404.
- Davenport, N., Schwartz, R., Elliott, G., & ÖnerToy, O. (2003). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Davis, W., & Gardner, W. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.
- Dean Jr, J. W, Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. *University of Maastricht*, 3.
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace* (European Foundation for the Improvement of Living and Working

Conditions). Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Eaton, J. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* , York University

Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International journal of Manpower*.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.

Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201.

Erdem, R., & Parlak, B. (2010). Ceza hukuku boyutuyla mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 88,261-286.

Erdem, T. (2014). Mobbing ve mobbing ile mücadele yöntemleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 622-628.

Erdirençlebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 35, 127-139.

Erdirençlebi, M., & Yazgan, A. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.

Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*.(15. Baskı) Beta: İstanbul.

Erkutlu, H. (2017). *Negatif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Fleming, P. (2005). Workers’ playtime? Boundaries and cynicism in a “culture of fun” program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 285-303.

Fox, S., & Stallworth, L. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 438-456.

- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Gegez, A. E. (2010). *Pazarlama Araştırmaları*. Geliştirilmiş Üçüncü Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Genç, N., & Pamukoğlu, E. (2006). Psikolojik İşyeri Terörü: Dr. Siyami Ersek Göğüs ve Kalp Damar Cerrahisi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama. *14.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, 25-27 Mayıs, Atatürk Üniversitesi İİBF, Erzurum*.
- Greenglass, E., Burke, R., & Moore, K. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied psychology*, 52(4), 580-597.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).
- Gün, G. (2016). Otel işletmelerinde mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: bitlis ilinde bir çalışma. *International Journal of Social Science*, 52, 201-219.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları 5-16.
- Hançerlioğlu, O. (2010). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Helvacı, M. (2010). *Örgütsel sinizm. Yönetimde yeni yaklaşımlar*. HB Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Eds.), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Huber, B. (1994). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz*. Falken.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Wilkes, L., & Jackson, D. (2009). The worse you behave, the more you seem, to be rewarded”: Bullying in nursing as organizational corruption. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(3), 213-229.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.

İlkım, N., & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.

İnceoğlu, M. (2011). *Tutum-algı iletişim*. Siyasal Kitabevi.

James, M. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*.

Johnson, J., & O'Leary-Kelly, A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.

Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V., & Nişancı, Z. (2012). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(2), 1-18.

Kılıçaslan, S., & Kaya, A. (2017). Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 9-25.

Kim, T., Bateman, T., Gilbreath, B., & Andersson, L. (2009). Naus, F., van Iterson, A. D., and 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.

Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi. *Anadolu Üniversitesi*.

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği, (Genişletilmiş 12. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Kök Bayrak, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 433-448.

Lewis, D. (2004). . Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.

- Lewis, S., & Orford, J. (2005). Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15(1), 29-47.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. In 17th EGOS-Euopen Group for Organisation Studies Colloquium.
- Mathur, G., Nathani, N., & Dubey, S. (2013). Perceived organizational politics, organizational justice, cynicism and OCB: A demographic study of academicians. *Review of HRM*, 2, 61.
- Matthiesen, S. (2006). *Bullying at work Antecedents and outcomes*.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, And Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moayed, F., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311-327.
- Nartgün, Ş., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (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.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikleri ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239-249.

O'Brien, A., Haslam, S., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes, T., & Reynolds, K. (2004). Cynicism and disengagement among devalued employee groups: The need to ASPIRe. *Career Development International*.

Orhan, U., & Küçükkaya, C. (2020). Psikolojik Tacizin Örgütsel Sinizme Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*.

Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, (İçinde, M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Ed.)(1. Baskı sy. 54-68) Ankara: İlke Yayınevi.

Özler, D. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Pelit, E., & Ayana, Ç. (2016). Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45-76.

Pelit, E., & Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 122-140.

Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Poussard, J., & Çamuroğlu, İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Proctor, T. (2003). Pazarlama Araştırmasının Temelleri. *İclem Er (Çeviren). İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi*.

Qian, Y., & Daniels, T. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*.

Resch, M., & Schubinski, M. (1996). Mobbing–prevention and management in organizations. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 295-307.

- Restubog, S., Bordia, P., & Tang, R. (2007). Behavioural outcomes of psychological contract breach in a non-western culture: The moderating role of equity sensitivity. *British Journal of Management*, 18(4), 376-386.
- Riguzzi, S. (2001). *Il mobbing. Violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro*, Edizioni CieRre, Roma.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi (uygulamalı)*. Beta. İstanbul.
- Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
- Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying, bullying ve harassment in the workplace, bullying ve harassment in the workplace: *Developments in theory, Research ve Practice*, Toylor ve Francis (2. Ed.), (s. 227-245) London.
- Sipahi, B., Yurtkolu, E. S. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sheehan, M. (2004). Workplace mobbing: A proactive response. In *Workplace Mobbing Conference (pp. 1-11)*.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaştırmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Taslak, S., & Dalgın, T. (2015). Çalışanların atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16(34), 139-158.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress?. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 357-366.

- Tekin, E., & Özdemir, B. (2018). Mobbing örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 1923-1938.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 81/89.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta yayıncılık.
- Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Tiyek, R. (2011). Yıldırma ve yönetim becerileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 113-142.
- Toker, K., Çetin, C., Güven, B., & Aksu, B. (2017). Örgüt yapısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi üzerine lojistik sektöründe bir araştırma. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7(4), 247-264.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2).
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet* . Ankara: Barış Kitap Basım Yayın.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2)85-108.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri:Kurumsal Yaklaşım)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tükeltürk, Ş., Perçin, N., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi*, 688-692.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 289.

- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., & Tekin, Ö. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
- Van, D., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British journal of educational psychology*, 71(2), 243-259.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal of business Ethics*, 45(1-2), 41-50.
- Vartia, M. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239-249.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, USA: John Wiley & Sons Inc.
- Wanous, J., Reichers, A., & Austin, J. (1994, August). Organizational cynicism: An initial study. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1994, No. 1, pp. 269-273). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Weiss, H., & Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*.
- Yapıcı, N. (2008). İşyerinde sistematik yıldırma (mobbing), algılanan nedenleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Antalya ili tarım sektöründe bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi. Antalya*.
- Yücetürk, E., & Öke, M. (2005). Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey. *South-East Europe Review*, 2(1), 61-70.
- Yüzer, A. F., Ağaoğlu, E., Tatlıdil, H., Özmen, A., ve Şıklar, E. (2010). *İstatistik*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). *Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations*.

EK



Ek 1 : Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi Şanlıurfa ilinde belirlemeye yönelik hazırlanan yüksek lisans tezi uygulamasına aittir. Vereceğiniz bilgiler sadece bilimsel çalışmada kullanılacak olup başkalarıyla paylaşılmayacaktır. Bu formu yanıtlamak için kullanacağınız zaman ve değerli görüşleriniz bilimsel çalışmamızın tamamlanmasına katkı sağlayacaktır. Katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Dr.Ögr.Üyesi Kasım KAYA
Ümran ZAZA

1. BÖLÜM

1.Cinsiyet	Kadın ()	Erkek ()		
2.Yaş Aralığı	24 ve altı ()	25-34 ()	35-44 ()	45 ve üzeri ()
3. Medeni Durum	Bekar ()	Evli ()		
4. Eğitim Durumu	Lise ()	Önlisans ()	Lisans ()	Lisansüstü ()
5. İş Yerinde Mesleki Deneyim	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16 yıl ve üzeri ()
6.Sektörde Mesleki Deneyim	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16 yıl ve üzeri ()
7.İş Yerinde Statü/ Konum	Ast ()	Yönetici ()		
8. Aylık Gelir Düzeyi	2.000TL ve altı ()	2.001-4.000 TL ()	4.001-6.000 TL ()	6.001 TL ve üzeri ()

2.BÖLÜM

MOBBİNG ANKETİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum
1. Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor.						
2. Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum.						
3. İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum.						
4. Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum.						
5. Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla açıktan düşmanlık yapılıyor.						
6. Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor.						
7. Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum.						
8. Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapılıyor.						
9. Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapılıyor.						
10. Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor, duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor.						
11. Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor.						
12. Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum.						
13. Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum.						
14. Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor.						
15. Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyorum.						

3. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM ANKETİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım işletmede, söylenenlerle yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasından çok az ortak yön vardır.					
3. Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım					
4. Çalıştığım işletmede çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5. Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.					
7. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.					
8. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
10. Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11. Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					
14. Çalıştığım işletmedeki bazı duyurularla dalga geçerim.					