
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZME YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Serpil Taştan

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mart, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren yirmi dört (24) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

ADI : Serpil

SOYADI : TAŞTAN

BÖLÜMÜ : OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLİĞİ

İMZA :

TESLİM TARİHİ : 18.03.2019

TEZİN

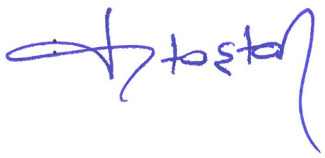
Türkçe Adı: Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi

İngilizce Adı: The Examination of the relationship between pre-school teachers' perceptions of mobbing and organizational cynicism

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Serpil TAŞTAN

İmza 

JÜRİ ONAY SAYFASI

Serpil TAŞTAN tarafından hazırlanan "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı: Doç Dr. Gülümser Gültekin AKDUMAN

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi .....

Başkan: Prof. Dr. Ferudun SEZGİN

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi .....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Özlem Yurt

Trabzon Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi .....

Tez Savunma Tarihi: 18.03.2019

Bu tezin Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü .....

Hayatımın her anında bana sonsuz sevgisini hissettiren,

en değerli varlığım Anneme ithafımdır.

TEŞEKKÜR

Bu tezin yazım sürecinde bana katkı sağlayan başta çok kıymetli, güler yüzlü, başarıları ve insani yönüyle beni etkileyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Gülümser Gültekin AKDUMAN hocama, veri analizlerimde benden yardımlarını esirgemeyen Sayın Bilim Uzmanı Dicle AKAYDIN'a, anketleri özveriyle dolduran tüm meslektaşlarıma sonsuz teşekkürler.

Başta başöğretmen Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere, eğitim hayatım boyunca beni yetiştiren tüm öğretmenlerime, yaşam merdiveninde yol alırken zorlandığım her anımda varlıklarını hissettiğim özellikle annem Muradiye TAŞTAN'a ve ailemin diğer fertlerine, dostlarıma ve bana mesleğimi sevdiren geleceğimiz çocuklarımıza çok teşekkür ederim.

18.03.2019

Serpil TAŞTAN

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL SİNİZME YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Serpil Taştan

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mart, 2019

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesini incelemektir.

İlişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın örneklemini 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Sakarya il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıflarında ve bağımsız anaokullarında çalışmakta olan toplam 249 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanan "Genel Bilgi Formu", öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarına karşı mobbing algılarının belirlenmesi için "Olumsuz Davranışlar Ölçeği"; örgütsel sinizme yönelik algılarının belirlenmesi için ise, "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPPS 20 paket programıyla analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin kategori sayısına bakılarak, bağımsız örneklemler için t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılımı incelendikten sonra değişkenler arasındaki ilişki için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısına bakılmıştır. Yapılan istatistiklerde anlamlılık düzeyi .05 alınmıştır.

Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %89,2'sinin çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kalmadığı; %10,8'inin ise çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kaldığı yönünde algılarının olduğu saptanmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin, %6,0'sının okul yöneticileri tarafından; %2,8'inin öğretmenler tarafından; %2,0'sinin ise, veliler tarafından mobbinge maruz kaldıkları yönünde algıya sahip oldukları saptanmıştır.

Çalıştıkları kurumda okul öncesi öğretmenlerin %1,6'sı sadece kendisinin mobbinge maruz kaldığı; %9,2'sinin ise aynı kurumda 2 veya daha fazla kişinin mobbinge maruz kaldığı yönünde algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
Öğretmenlerin mobbing algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta, en az duyuşsal boyutta yaşarken; mobbingi en fazla sosyal ilişkiler boyutunda yaşamakta oldukları, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin mobbing algıları ile sinizm algıları arasında anlamlı, pozitif ve düşük yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin mobbing algıları arttığında onların örgütsel sinizm yaşama algılarının da arttığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler : Okul Öncesi Eğitim, Mobbing, Örgütsel Sinizm
Sayfa Adedi : 145 sayfa
Danışman : Doç. Dr. Gülümser Gültekin AKDUMAN

THE EXAMİNATİON OF THE RELATİONSHİP BETWEEN PRE-SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS OF MOBBING AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

(Master's Thesis)

Serpil Taştan

GAZI UNIVERSITY

GRADUATION SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

March, 2019

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between pre-school teachers' perceptions of mobbing and organizational cynicism.

The sample of this research which is in the relational screening model constitutes a total of 249 pre-school teachers working in kindergartens ve independent kindergartens affiliated to the Ministry of National Education in the city of Sakarya in 2017-2018 academic year.

The "General Information Form" was prepared to obtain the personal information of the teachers in the research, the "Negative Behavior Scale" to determine the mobbing perceptions of the teachers ve the "Organizational Cynicism Scale" to determine the perceptions of their organizational cynicism.

The obtained data were analyzed by SPPS 20 packet program. T test ve one-way analysis of variance (ANOVA) were used for independent samples by looking at the number of categories of independent variables. After the normal distribution of the obtained data was examined, Pearson's Moments Correlation Coefficient was examined for the relationship between the variables. The level of significance in the statistics is 0.05. It was obtained.

According to the results of the study, 89.2% of the teachers who participated in the research were not exposed to mobbing in the institutions they worked; It was found that 10.8% had perceptions of mobbing. Preschool teachers, 6.0% of school administrators by; 2.8% of the teachers; It was found that 2.0% had a perception that parents were exposed to mobbing.

In their institution, only 1.6% of pre-school teachers were exposed to mobbing; It was found that 9.2% had the perception that 2 or more people were exposed to mobbing in the same institution.

There was no significant difference between teachers' mobbing perceptions and demographic characteristics. Teachers' organizational cynicism is the most cognitive dimension, living in the least affective dimension; It was found that mobbing was mostly experienced in social relations dimension, there was no significant difference between the perceptions of organizational cynicism and demographic characteristics of teachers. It was found that there was a significant, positive and low relation between teachers' perceptions of mobbing and cynicism perceptions. As a result, when teachers' perception of mobbing increased, their perception of living in organizational cynicism increased.

Key Words : Preschool Education, Mobbing, Organizational Cynicism
Page Number : 145 pages
Supervisor : Doç. Dr. Gülümser Gültekin AKDUMAN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI ii
JÜRİ ONAY SAYFASI iii
TEŞEKKÜR v
ÖZ vi
ABSTRACT viii
İÇİNDEKİLER x
TABLOLAR LİSTESİ xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ xvi
BÖLÜM I. 1
GİRİŞ 1
Problem Durumu 1
Araştırmanın Amacı 4
Araştırmanın Önemi 4
Araştırmanın Sayıltıları 5
Araştırmanın Sınırlılıkları 6
Tanımlar 6
BÖLÜM II. 7
KURAMSAL ÇERÇEVE 7
Mobbing Tanımı ve Tarihçesi 7
Mobbingin Özellikleri 10
Mobbingin Yaygınlığı ve Süreci 13
Mobbingin Aşamaları 15
Mobbing Tanıkları / Kişileri 16

Mobbingin Boyutları 17
Görev 17
Sosyal İlişkiler 18
Mobbingin Türleri 18
Mobbingin Nedenleri 19
Kişilik Yapısı ve Davranışsal Nedenler 19
Yönetsel ve Örgütsel Yapıya Bağlı Nedenler 22
Toplumsal ve Kültürel Nedenler 23
Mobbingin Sonuçları 25
Mobbingle Mücadele 27
Örgütsel Sinizm Tanımı ve Tarihçesi 29
Örgütsel Sinizmin Boyutları 32
Bilişsel boyut 33
Duyuşsal boyut 33
Davranışsal boyut 34
Örgütsel Sinizmin Türleri 35
Kişilik Sinizmi 36
Toplumsal/Sosyal Sinizm 36
Çalışan Sinizmi 37
Mesleki Sinizm 37
Örgütsel Değişim Sinizmi 38
Örgütsel Sinizmin Nedenleri 38
Örgütsel Sinizmin Sonuçları 41
Örgütsel Sinizmle Mücadele 43
Mobbing ile Örgütsel Sinizm İlişkisi 44
Eğitim Kurumlarında Mobbing ve Örgütsel Sinizm 45
Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar 46
Mobbing ile İlgili Yapılan Araştırmalar 46
Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar 64
BÖLÜM III. 78
YÖNTEM 78
Araştırmanın Modeli 78

Evren ve Örneklem **78**
Veri Toplama Araçları **81**
Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik Kişisel Bilgi Formu **81**
Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) **82**
Örgütsel Sinizm Ölçeği **83**
Verilerin Toplanması **85**
Verilerin Analizi **85**
BÖLÜM IV. **87**
BULGULAR VE YORUMLAR **87**
Olumsuz Davranışlar Ölçeği 'ne İlişkin Bulgular **87**
Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular **97**
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbinge ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki Korelasyon Bulguları ve Yorum **108**
BÖLÜM V. **111**
SONUÇ VE ÖNERİLER **111**
Sonuçlar **111**
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar **111**
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarına İlişkin Sonuçlar **112**
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme Yönelik Algılarına İlişkin Sonuçlar **113**
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbinge ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları **114**
Öneriler **115**
Kurumlara Yönelik Öneriler **115**
Uygulayıcılara yönelik öneriler **115**
Araştırmacılara Yönelik Öneriler **116**
KAYNAKLAR **117**
EKLER **136**
EK 1. Okul Listesi **138**
EK 2. Kişisel Bilgi Formu **141**
EK 3. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) Örnek Sorular **142**
EK 4. Örgütsel Sinizm Anketi Örnek Sorular **143**

EK 5. İZİNLER 144
OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ İZNİ 144
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ İZNİ 145

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları . 80

Tablo 2. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri 86

Tablo 3. Araştırmaya Dahil Edilen Okul Öncesi Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlar İle İlgili Değerler..... 87

Tablo 4. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Yaşlarına Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*..... 89

Tablo 5. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları* ..... …..90

Tablo 6. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Çalıştığı Kuruma Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları* ..... .92

Tablo 7. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları* 93

Tablo 8. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılına Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları* 95

Tablo 9. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Müdürlerinin Cinsiyetine Göre "Olumsuz Davranış Ölçeği"nden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları*..... 96

Tablo 10. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlar İle İlgili Değerler*..... 98

Tablo 11. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerinin Yaşına Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeği"nden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*..... 100

Tablo 12. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları* ..... …101

Tablo 13. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları* 102

Tablo 14. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları* 104

Tablo 15. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılına Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları* 105

Tablo 16. *Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Müdürlerinin Cinsiyetine Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları*..... 107

Tablo 17. *Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlar ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Testi Sonuçları* 108

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

NAQ	Negative Acts Questionnaire
EWCS	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
PTSD	Post Traumatic Stress Disorder
TDK	Türk Dil Kurumu Sözlüğü
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
SPSS	Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz Programı
ÇSGB	T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	International Labour Organization

BÖLÜM I

GİRİŞ

Problem Durumu

Çalışanların zamanlarının çoğunu geçirdikleri iş ortamında fiziksel, duygusal ve ruh sağlıklarının iyi ve dengede olması çok önemlidir. Davranış bilimcilerin birçoğu, kişisel veya örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişkiler kurmakla bire bir ilişkili olduğu görüşünde birleşmişlerdir (Doubtfire, 1997, s. 89). Özellikle iş yaşamında bazı meslek gruplarının çalışma koşullarının zorlayıcı ve yıpratıcı olması, onların mobbinge uğrama olasılıklarını arttırabilir. Okul öncesi öğretmenleri de bu meslek gruplarından biridir. Küçük yaş grubuyla kalabalık sınıflarda çalışma, aşırı iş yüküne maruz kalma, rekabet ortamı, yönetimin öğretmen üzerinde baskıcı tavır ve davranışlarda bulunması, bu öğretmenlerin mobbing algılarını tetikleyebilir.

Mobbing vakalarında her yaş ve meslek grubunun risk altında olduğu bilinmekle birlikte, Norveçteki araştırma sonuçlarına bakıldığında, yaşlı grubun daha fazla risk altında olduğu görülmektedir. 1994 yılında İsviçre'de yapılan araştırmada ise, tüm yaş gruplarının bu durumdan aynı derecede etkilendiği saptanmıştır. Almanya'daki verilere göre çalışma hayatında vasıfsız çalışandan çok profesyoneller arasında mobbing daha yaygındır. Konuyla ilgili Avrupa'da çok sayıda özel kliniklerle birlikte İsviçre, Avusturya, Almanya ve İngiltere'de 24 saat hizmet veren açık telefon hatlarının bulunduğu dikkat çekmektedir. Aynı zamanda bu ülkeler mesleki önleyici ve koruyucu yasalarla da mağdurları korumaya yönelik önlemler almışlardır. Almanya'da Hamburg Üniversitesi ve hastane personeliyle yapılan ortak anlaşmalarda mağdurları rehabilite eden, eğiten, bilgilendiren, danışmanlık ve arabuluculuk eden bir gizli merkezin de var olduğu söylenmektedir (Davenport, Schwartz ve Elıot, 2003).

Mobbing, Latince bir sözcük olup literatürde; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Çeşitli kültürlerde yapılan

çalışmalarda mobbing kavramına ilişkin farklı tanımlamalar vardır. Bir kişi ya da grubun, iş ortamında, belirli bir süre kasten, doğrudan ya da dolaylı olarak hedef kişilerin özgüvenlerine ve özsaygılarına yönelik yapılan, sistematik bir biçimde acımasızca devam ettirdikleri, hedef kişinin korkması, huzursuz olması, yılması ve sinmesi ile sonuçlanan her türlü tehdit, istismar, dışlama, saldırı ve diğer psikolojik şiddet eylemlerine maruz kalmalarıdır (Brodsky, 1996; Field, 1996; Leyman,1996; Krug ve Dahlberg, 2002, s.5-7; ILO, 2006; TDK, 2012; ÇSGB, 2014, s.9).

Mobbing kavramsal olarak ilk defa 19.yy'da yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışları üzerinde çalışan iş psikoloğu Harald Ege tarafından kullanılmış daha sonra aynı yumurtadan çıkan kardeş kuşların, en zayıf olana yemek ve su vermeyerek onu dışlamaları ve en son fiziksel darbelerle öldürerek yuvadan dışarı atmalarını inceleyen davranış bilimci Konred Lorenz tarafından çalışılmış olup son olarak mobbinge ismini veren Alman asıllı psikolog Leyman, iş yaşamında ortaya çıkan mobbing davranışlarının niteliklerini, ortaya çıkış şeklini ve sonuçlarını inceleyen en kapsamlı araştırmayı yaparak konuya dikkat çekmiştir (Tınaz, 2011,s.10-22).

Mobbing örgütlerde devamlılık, güç eşitsizliği, aktıif ve pasip saldırı ve farklılıklarla ilişkili, iş ortamında sinsice ilerleyen ve mağdur kişinin benlik duygusuna zarar veren bir eylemdir (Gökçe, 2008, s.29-37). Okul öncesi öğretmenleri ast yada üstleri tarafından mobbinge maruz kaldıklarında kendilerini yıpranmış, yalnız ve çaresiz hissedebilir. Bu baskı ve sıkıntılarını kurum içerisindeki diğer çalışma arkadaşlarıyla paylaşamayan, iletişim ve sosyalleşmesi engellenen okul öncesi öğretmeni için yaşanılan bu süreç yıkıcı ve acı veren bir diğer sonuçları beraberinde getirebilir. Okullardaki örgütsel ve sosyal ilişkileri bozulan bu öğretmenlerin kurumlarına güven ve aidiyet duyguları zedelenebilir. Var olan uyum ve dengenin bozulması, aynı zamanda onların iş ve iletişim performanslarının da düşmesine neden olabilir. Bu ve buna benzer durumların yaşandığı okullarda mobbing, örgütsel sinizme zemin hazırlayan bir unsur olabilir.

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı takındıkları olumsuz bir tutumdur (Helvacı ve Çetin, 2012). Kavram, 1989 yılında Kanter ve Mirvis tarafından Amerikan iş örgütlerinde sinizmin bu kadar neden yaygınlaştığını sorgulamak amacıyla yayımladıkları kitapta ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm, 1980'li yıllardan bu yana Asya, Avrupa ve Amerika'daki iş görenler arasında oldukça yaygın örgütsel bir sorundur (Dean vd., 1998, s. 341; James, 2005, s. 24). İş yaşamına yeni başlayan genç çalışanların işle alakalı yüksek

beklentilerinin karşılanmaması durumunda çalıştıkları kuruma karşı negatif bir tutum sergileyerek örgütsel sinizme neden olabilecekleri, okul ortamındaki sosyal bağların ve karşılıklı güven ilişkisinin çalışanlar üzerinde önemli etkilerinin olduğu vurgulanmaktadır (Kalağan, 2009, s.67). Özellikle iş yükünün ağır olduğu bazı okullarda öğretmen ve yöneticilerin birbirine yeterince destek olmaması ya da var olan potansiyellerini kasıtlı olarak esirgemeleri nedeniyle örgütsel iletişim ve güvende azalma görülecektir. Sonuç olarak çalışanlar arasındaki önyargının oluşması, örgüt içinde sinik tutumların yaşanmasına yol açabilir (Kartal ve Nartgün, 2013, s.51). Örgütü ciddi zarara uğratmanın yanı sıra sinik tutuma sahip bireylerde, kişinin hayat kalitesini ve süresini azaltan kalp ve damar hastalıklarına rastlamak mümkündür (Eaton, 2000, s.7).

Çalıştıkları kurumda okul öncesi öğretmenlerinin mobbinge maruz kalmaları onların çalışma arkadaşlarına karşı şüpheci, önyargılı, düşmanca davranışlar gösterme, işe gitmeme, geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından istenilmeyen durumların artmasına neden olabilir. Kısacası, öğretmenlerin mobbing algılarının artması onların sinizme yönelik algıları üzerinde etkili olabilir (Atmaca, 2014).

Alan yazın incelendiğinde mobbing ile ilgili çalışmaların sağlık çalışanları (; Etienne, 2014; Alcantra, Claudio ve Gabric, 2017; Hsieh, Wang ve Ma, 2019); otel çalışanları (Kara, Kim ve Uysal, 2018; Gün, 2016); banka çalışanları (Aşkın ve Aşkın, 2018; Taştan, 2015); ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler (Gökçe, 2006; Ergener, 2008; Aksu ve Balcı, 2009; Ertürk, 2011) ve öğretim elemanları (Cabarcas ve Rodrigues, 2006; Mckay vd. 2008; Konaklı, 2011; Özbilen, 2017) arasında daha çok yoğunlaştığı dikkati çekmektedir. Öte yandan örgütsel sinizmle ilgili çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların nispeten otel çalışanları (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; İbrahimoğlu ve Can, 2017); sağlık çalışanları (Tayfun ve Çatır, 2014); ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler (Yıldırım, 2015; Amasralı, 2016; Karademir, 2016; Gökyer ve Türkoğlu, 2018) ve öğretim elemanları (Kutanis ve Çetinel, 2010; Kasalak ve Aksu, 2014; Yalçın, 2017; Caz ve Bardakci, 2019) etrafında toplandığı görülmektedir. Hem mobbing hem de örgütel sinizmle ilgili çalışmalara ise çoğunlukla sağlık çalışanları (Gül ve Ağıröz, 2011; Arslan ve Akarçay, 2013) ve eğitim kurumları (Bayraktar, 2016; Atmaca, 2014)'nda rastlanmaktadır. Buna rağmen okul öncesi eğitim kurumlarında mobbing ve örgütsel sinizmle ilgili sınırlı sayıda araştırma olduğu göze çarpmaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın alandaki açığı kapatma konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunma durumunu incelemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki alt amaçlar incelenmiştir

1)Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algıları ne düzeydeedir?

2)Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algıları yaş, medeni durum, kıdem, okul türü, eğitim düzeyi ve müdürün cinsiyeti değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3)Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları (bilişsel, davranışsal ve duyuşsal) ne düzeydedir?

4)Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları yaş, medeni durum, kıdem, okul türü, eğitim düzeyi ve müdürün cinsiyeti değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

5)Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Son yıllarda okul öncesi eğitime olan ilgi arttıkça okul öncesi öğretmeninden beklentiler de aynı yönde artmaktadır. Bununla birlikte okul öncesi öğretmenlerinin çalışma koşulları halen aynı kalmaktadır. Öğretmenlerin çalışma koşulları nedeniyle dinlenme zamanlarının olmaması, onların iş yükünü arttırmakla birlikte kurumda çalışan diğer öğretmenlerle olan sosyal bağlarını da zayıflatabilir. Kurumda gerçekleşen birçok faaliyet, toplantı ve sosyal etkinliklerden uzak kalabilirler. İletişim azlığı nedeniyle sosyalleşemeyen bu öğretmenler de zamanla kurum içinde kendini yalnız, değersiz ve dışlanmış hissetme görülebilir. Okuluna karşı bağları zayıflayan bu öğretmenlerin kötü niyetli yönetici ve meslektaşları tarafından mobbinge maruz kalmaya daha fazla yatkın olması muhtemeldir. Daha ilerleyen boyutlarda bu öğretmenler, kendi iş ve çalışmalarıyla ilgili karar alma ve katılımda bulunma isteklerinde de duyarsızlaşma yaşayabilirler. Çalıştığı ortamda görüş ve fikirleri dikkate alınmayan, dışlanan, görmezden gelinen, mobbing eylemlerine maruz kalan bu öğretmenlerde bazı ciddi fiziksel, duygusal ve pskolojik sorunlar da ortaya çıkabilir. Oysa iş ortamında, çoğunlukla okul öncesi öğretmenlerinden çalıştıkları yaş grubuna benzer nitelikte canlı, aktif ve güler yüzlü olması beklenir. Fakat mobbingin görüldüğü durumlarda yaşanan aşırı stresle birlikte bu öğretmenlerde güç ve performans düşüklüğü görülebilir. Duygusal ve fiziksel sağlığının bozulmasına bağlı olarak eskisi kadar işine

konsantre olamayabilir. Bu nedenle mobbingde zamanlama çok önemlidir; mobbingin olumsuz sonuçlarının şiddeti artmadan önce önlem almak hayatidir. Mobbinge karşı hiç bir önlemin alınmadığı, diğer çalışanların ve yöneticinin olayları görmezden geldiği kurumlarda, bu öğretmenlerin kurumlarına karşı olumsuz tutum geliştirmeleri olasıdır. Bu durumda mobbingle örgütsel sinizmin bir arada yaşandığı daha ciddi bir sorunla mücadele etmek daha da zorlaşabilir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında mobbing ve örgütsel sinizmle ilgili yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Türkiyede yapılan çalışmaların çoğunluğunu, ilköğretim, lise ve üniversitede çalışan öğretmen ve akademisyenlerin oluşturduğu, okul öncesi öğretmenlerine odaklanılmadığı, uluslararası alanda ise mobbingle ilgili çok sayıda nitel ve nicel araştırmaların yapıldığı dikkati çekmektedir. Bu nedenle özellikle okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algılarını incelemeye yönelik daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerine yönelik mobbing eylemlerinin okul öncesi eğitim kurumlarında var olduğunun ortaya konulması, yaşanan problemlerin kaynağının belirlenmesi, bu problemlere yönelik çözümlerin geliştirilmesi açısından araştırmanın önemli olduğu, aynı zamanda mobbinge uğrayan okul öncesi öğretmenlerine bilgi kaynağı sunması, mobbing farkındalığı kazandırması konusunda alana fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bulgularının, eğitim örgütlerinin daha verimli işler hale gelmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin; öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizm yaşamalarını engelleyecek kararlar alması, örgütsel güven ve bağlılıklarını güçlendirecek faktörleri yönetimde kullanmaları beklenmektedir. Bu bağlamda da bu araştırma alanda çalışanlara katkı sağlayacak niteliktedir.

Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırmada;

1. Kullanılan veri toplama araçlarının istenilen bilgiyi elde etmede geçerli ve güvenilir olduğu;

2. Örneklem grubunun evreni temsil ettiği,

3. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin "Kişisel Bilgi Formu", "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ni gerçek durumlarını yansıtacak şekilde içten cevapladıkları varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Sakarya İlinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan anasınıfları ve Bağımsız Anaokullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlı tutulmuştur.

2. Elde edilen bilgiler "Olumsuz Davranışlar Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ne verilen cevaplar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Mobbing: Bir veya birkaç kişi tarafından yalnızca bir kişiyi hedef alan düşmanca, ahlak dışı ve sistematik iletişim biçimidir (Leymann, 1996, s. 174).

Örgütsel Sinizm: Bireyin örgüte karşı yaşadığı hoşnutsuzluk, örgüte yönelik güvensizlik hissi ve hayal kırıklığı, örgütten soğuma yaşaması olarak tanımlanabilir (Dean vd., 1998).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Mobbing Tanımı ve Tarihçesi

Hintliler karanlık bir ahıra bir fil getirip halka göstermek isterler. Karanlıktaki fili görmek isteyen birçok meraklı kişi etrafına toplanır. Fakat ahır o kadar karanlıktır ki fili göremezler, her biri file dokunarak tanımaya çalışırlar. Birisi eliyle filin ayağına dokunur, 'fil bir direğe benzer' der; birinin eline hortumu geçer 'bu fil oluk gibidir!' der; bir başkası filin kulağına dokunur ve fili yelpaze gibi görür; bir diğeri elini filin sırtına sürer 'bu fil bir taht gibidir' der (Karaislamoğlu, 2008, s. 327). Her biri filin neresine dokunduysa, nasıl hissettiyse fili ona göre tanımlamışlardır. Günümüzde mobbingi tanımlamak tıpkı bu hikayedeki fil örneğine benzer. Birçok araştırmacının mobbingi tanımlaması, fili hiç görmemesine rağmen dokundukları organa göre tanımlayanların haliyle benzerlik gösterir. Literatüre bakıldığında, temelde aynı olsa da ülkeden ülkeye farklılık gösteren mobbing tanımları bulunmaktadır. Bununla birlikte hangi davranışın mobbinge yol açacağını belirleme, kimin mağdur kimin saldırgan olduğunu tespit etme konusunda da sıkıntı yaşanmaktadır.

Brodsky (1976)'e göre mobbing, birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması ya da sinmesi ve yılması ile sonuçlanan eylemler bütünüdür (aktaran Gökçe, 2008, s. 15).

Leyman'ın 1996'da uluslararası çapta yasal ve kurumsal düzenlemeler için yaptığı mobbing tanımı oldukça önemlidir. Leyman mobbingi, bir veya birden fazla kişinin başka bir kişiye karşı kasıtlı olarak onu çaresiz ve savunmasız bir duruma düşürmek amacıyla çoğunlukla belli bir süre sistematik olarak gösterilen düşmanca ve etik dışı eylemlerle kurbanı kuşatma süreci olarak ifade etmiştir.

International Labour Organization (ILO, 2006), "İşyerinde Şiddet" raporuna psikolojik şiddet kapsamına aldığı mobbingi de dahil etmiştir. ILO' ya göre bu olgu, bir grup işçinin

bir hedef çalışanı psikolojik tacize maruz bırakması durumudur. Bu bağlamda mobbing, bir kişi hakkında sürekli olumsuz sözler söylemek veya sürekli eleştirmek gibi davranışları içerir. Bir kişiyi sosyal temas olmadan izole etmek; bir kişi hakkında dedikodu veya yanlış bilgi yaymak; ya da sürekli bir insanla alay etmek şeklindeki eylemleri kapsar. Yüzeysel görünen bu eylemler bazen yıkıcı etkiler oluşturabilir. Örneğin, her yıl İsveç'teki toplam intihar sayısının yaklaşık yüzde 10–15'inin bu tür bir arka plana sahip olduğu düşünülmektedir (Chappel, Di Martino, 2006, s. 22). ILO'nun bu konuyla ilgili yaptığı bir diğer çalışma "Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti ve Bu Fenomenle Mücadele Etmek İçin Alınacak Önlemler Üzerine Uygulama İlkeleri" dir. Cenevrede 8 ayrı ülkeden gelen uzmanların buluşmasıyla oluşturulan bu belge, hem yasal olarak hiçbir bağlayıcılığı olmayan, hem de ulusal düzeyde yasa ve yönetmeliklerde işlevsel olması amaçlanmayan, sadece işyerinde şiddetin önüne geçmek için işverenlere ve işçilere yapılan bir klavuz rehber niteliğindedir. Belgeyle, hizmet sektörlerindeki işyerlerinde şiddetin azaltılmasına veya ortadan kaldırılmasına yardımcı olmak amaçlanmıştır (ILO, 2003, s.3).

Güzel ve Ertan (2008, s.153)'a göre mobbing, "bir topluluk içinde aynı kaderi paylaşan iki kişiden birinin diğerine psikolojik şiddeti ya da psikolojik terörü" dür.

Tınaz (2011, s.8) mobbing kavramını, "çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türden kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içeren bir çeşit psikolojik terör" olarak tanımlamaktadır.

ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014, s.9) raporuna göre mobbing, "İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür" şeklinde tanımlamıştır.

Henüz Türkçe'de tam karşılığı olmayan "mob" kelimesi, kararsız kalabalık anlamına gelen "mobile vulgus" kelimesinden türetilmiş olup; kurbanın etrafını kuşatma, ona rahatsızlık verme ve duygusal saldırıda bulunma anlamlarına gelmektedir (Doğan, 2009). Ülkemizde yapılan araştırmalarda mobbing kavramına ilişkin farklı terimler kullanılmaktadır. Literatüre bakıldığında en çok iş yerinde duygusal saldırı, yıldırma, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, iş yeri travması, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık gibi ifadelere rastlamak mümkündür (Çobanoğlu, 2005, s. 20).

Türk Dil Kurumu (2012), "mobbing" kelimesini " bezdiri" olarak kullanmaktadır. TDK' ya göre bezdiri, "İş yeri ve okul gibi topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip, huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme" olarak tanımlanmaktadır.

Her insan ruhunda birer iyi ve kötü güç barındırır. Kendisinden daha güçsüz karşısında bir zorba mı, yoksa bir kahraman mı olacağı, geçmişten getirdiği olumsuz genlere rağmen, aslında vicdanıyla ilgili bir karardır. Kısacası, her hangi bir patolojik durum olmaksızın karşımızdakine şiddet içeren eylemlerde bulunmamız bizim tercihimizdir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 'ne göre şiddet, " tehditle ya da doğrudan, var olan fiziksel güç ya da iktidarın, kendine, bir başka kişiye, bir gruba ya da topluma karşı yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişme bozukluğu ile açığa çıkması ya da çıkma olasılığı yüksek bir şekilde uygulanması" şeklinde tanımlanırken mobbing, " bir kişi yada grubun işle ilgili olarak kasten, doğrudan ya da dolaylı olarak saldırı, istismar, tehdit ve diğer şiddet eylemlerine maruz kalmaları" olarak tanımlanmıştır (Krug ve Dahlberg, 2002, s. 5-7; WHO, 1996). Tanımdan da anlaşıldığı gibi şiddet sadece kişiye zarar vermez toplumun genel sağlığını da aynı oranda tehdit eder.

Mobbing mağdura yapılan duygusal bir saldırıdır. Bir kişinin ortamdaki diğer kişileri istemli yada istemsiz bir başka kişiye karşı etrafında toplaması ve devamlı kötü niyetli davranışlarda bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını zedeleme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten çıkmaya mecbur bırakmasıdır. Pasif ve aktif olmak üzere ikiye ayrılan bu gibi eylemler saldırganın kişiliğine göre değişkenlik gösterebilir. Mağdur için pasif saldırganlarla baş etmek çok daha sıkıntılıdır. Çünkü pasif saldırganlar, zaman zaman çirkin eylemlerini ört bas etmek için mağdura kibar ve yardımsever davranışlarda bulunurlar (Davenport, Schwartz ve Elıot, 2003, s.33-34).

Stresi arttıran, örgüt iklimini bozan, çalışma ve gayretleri olumsuz yönde etkileyen mobbingin örgütlerde var olduğunu kabul edebilmemiz için mutlaka işyeri ortamında gerçekleşmelidir. İşyeri dışında eş, aile, akrabalık, arkadaşlık gibi ortamlardaki çatışmaları mobbing kapsamına alamayız (Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008, s. 64).

Tarihsel süreçte incelediğimizde ise mobbing, 19.yy'da yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek için iş psikoloğu Harald Ege tarafından kullanılmıştır. Daha sonra hayvan davranışlarını inceleyen bilimci Konrad Lorenz bu kavramı, daha küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı topluca

saldırması ya da aynı yumurtadan çıkan kardeş kuşların, en zayıf olanı iyice güçsüz hale getirinceye kadar yemek ve su vermeyerek dışlaması ve en sonunda fiziksel darbelerle öldürüp grubun dışına atması şeklinde ifade etmiştir. Aynı kavramı, bir ufak çocuk grubunun, tek başına bir çocuğa karşı uyguladıkları yıkıcı saldırgan eylemlerini tanımlamak için 1972'de İsveçli hekim Peer-Paul Heinemann' ın kullandığı bilinmektedir.1976'da Brodsky "The Harrassed Worker" (tacize uğrayan işçi) adlı kitabında taciz kavramını ele almıştır.

İş yaşamında ise, ilk kez 80'li yılların başında İsveç'de yaşayan Alman asıllı psikolog Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Mobbingin isim babasının Leyman olduğu tüm araştırmacılar tarafından bilinir. Çünkü Leyman konu üzerinde ciddi araştırmalar yapmış olup mobbing davranışlarının niteliklerini, ortaya çıkış şeklini ve doğuracağı sonuçlara vurgu yaparak başta İskveinav ülkeleri olmak üzere Almanya ve diğer Avrupa ülkelerinin de dikkatini konuya çekmiştir (Tınaz, 2011, s.10-22).

Amerikalılar 1999'da mobbing sözcüğünü "İşyeri tacizi" veya "bullying" terimleriyle özdeşleştirirken İngiltere ve Avustralya'da "bullying (zorbalık)" terimi kullanılmaktaydı. Zorbalık, mobbingden farklı olarak belirgin bir fiziksel saldırı ve tehdit davranışlarını içerir (Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008, s. 4).

1994 yılında İsveç sağlık hizmetlerinin desteğiyle en çok etkilenen mobbing mağdurlarını tedavi etmek üzere Leyman tarafından ilk klinik açılmıştır, 60 hasta üzerinde araştırma yapılan bu klinik daha sonra kapatılmıştır. Almanya da açılan 200 hasta kapasiteli benzer bir klinikte şuan hastalar tedavi görmektedir (Westhues, 2002, s. 30-36) Tedavi süresi kurbanın bireysel etimolojisine, mobbingin şiddetine ve tedaviye verdiği yanıta göre 6-8 hafta arasında değişmektedir. Ülkemizde de açılan dava sayısının artmasıyla birlikte gerekli yasal düzenlemeler yapılmaktadır.

Mobbingin Özellikleri

Mobbingin özelliklerine baktığımızda, genelleme yapabileceğimiz dört faktör karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; 1)devamlılık ve kasıt; 2)güç eşitsizliği; kişiden kişiye, işyerinden işyerine değişen 3) aktif veya pasif saldırganlık; 4)farklılıktır (Gökçe, 2008, s. 29-37)

Devamlılık ve kasıta ilişkin yapılan araştırmalarda Leyman (1996), iş ortamında yaşanan davranışların mobbing olarak görülebilmesi için en az altı ay ve en az haftada bir kez

tekrar edilmesi gerektiğini ifade ederken Zapt ve Einarsen (2001), kurbanın olumsuz davranışlardan etkilenmesi için böyle bir süreye (en az altı ay ve haftada bir kez) gerek olmadığını vurgulamışlardır. Waggoner (2003) çalışmasında hiç bir kasıt ve devamlılık olmasa dahi, kurbanı psikolojik ve duygusal olarak yıpratan bu eylemlerin tamamının mobbing olarak algılanması gerektiğini söylemiştir. Kişilerin olaylara verdikleri duygusal eşikleri birbirinden farklıdır. Kurbana yapılan eylemler yeterince ağır ve yaralayıcıysa kurban üzerinde bir kere de dahi şiddetli etki yaratabilir. Çoğu zaman kurban daha öncesinde hiç mobbingle karşılaşmasa bile bir şeylerin kötü gittiğinin farkındadır ve kendisini içsel olarak sıkıştırılmış ve huzursuz hisseder. Önceleri bu durumun kendi hatalarından kaynaklandığını düşünecektir, fakat ilerleyen süreçte kendisinin en ufak hatalarından bile ortaya çıkan kasıtlı bir durumun var olduğunun farkına varır ya da hisseder.

Mobbingi ortaya çıkaran davranışların belirgin veya gizli olarak yapıldığını görmekteyiz. Tınaz'a göre (2011, s.10-22) en kısa mobbing süresi 6 ay; genelde ortalama 15 ay; ağır sonuçların ortaya çıktığı sürenin ise, 29-46 ay olduğu belirtilmektedir. Mobbing tüm alanlarda ve kurumlarda, iletişimin olduğu her iş ortamında görülmesi muhtemel olan bir olgudur; hedef mağdurun bezdirilerek işyerinden uzaklaştırılmasıdır. Kişi de fiziksel, ruhsal ve somatik rahatsızlıklar görülebilir. Mağdur kişi için mesleğine, özgüvenine, psikofizik ve sosyal bütünlüğüne ağır bir darbedir.

*Güç eşitsizliği*ne bağlı faktörleri incelediğimizde, eğitim sektöründe mobbingin hiyerarşik bir yapı sergilediği görülmektedir. Okul Müdürleri bir üst kademede bulunan Milli Eğitim Müdürü, Şube Müdürleri ve Müfettişler tarafından aşağılanma, görevinde bir alt kademeye düşürülme, tayin gibi yöntemlerle bezdirilmektedir. Öğretmenler, meslektaşları ve velilerinin önünde okul müdürleri tarafından sendikasına, dini inançlarına, kılık kıyafetine, yaşam tarzına göre farklı davranılarak, tayin yoluyla işten uzaklaşmaya zorlanmaktadır. Öğretmenler de kendi aralarında birbirlerini eleştirerek, çalıştığı okulda kadrolaşarak, dedikodu çıkararak, hemşerilik bakımından ayrıcalık yaparak dışlamaktadırlar. Aynı durum dışarıdan gelen öğretmene karşı veli ve öğrenciler tarafından uygulanmaktadır. Sonuçta bu yaşananların tamamı kişilerde iş yeri stresine yol açan, insanın bedensel ve ruhsal sağlığını bozan etmenlerdir (Gökçe, 2008, s. 29-35).

Yaşanan bazı stres faktörleri kişilerde iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Örneğin; şehir değiştirmek veya yeni bir yerde işe girmek, ailede ya da kişide ortaya çıkan

ani bir hastalık durumu, boşanmak ya da eş kaybı, işini sevmemek, ağır ya da uzun süre bir işte çalışmak gibi. Böyle durumlarda çalışanlar istemeden çevrelerine kötü enerji yayabilir ya da verimsizliği nedeniyle diğer çalışanlardan olumsuz tepkiler görebilir. Bu dönemlerde yaşanan tartışma ve çatışmalar göz ardı edilebilirken uzun süren ve sık sık tekrarlanan kötü muameleler mobbingi tetikleyebilir (Gökçe, 2008, s.35 -37).

Kurban ile saldırgan arasında bir çatışma çıktığında ve kurban kendini savunamadığında ortaya güç dengesizliği çıkar. Kurbanı yetersiz gösteren bu durum gruptaki diğer güç odaklarının da topluca saldırmalarına neden olur. Eğer kurban durumu kendi lehine çevirirse bu durum mobbing değil sadece çatışma olarak kalacaktır. Genellikle bu döngü mobbinge doğru ilerler. Zayıf karakterli kişiler grup içerisinde olduklarında kendilerini daha güçlü hissederler ve bu yüzden kurbana grup olarak saldırırlar. Aksi takdirde asıl mobbingcinin kendisini de dışlayacağından ve eziyet edeceğinden korkarlar. Böyle bir durumda da kurban kendini aktif ya da pasif saldırgan davranışlar içinde bulur.

Aktif ve pasif saldırganlık davranışlarına yönelik dışlamalarda fiziksel taciz durumlarının cezai durumlar doğurması nedeniyle kurban yavaş yavaş psikolojik tacizlerle yalnızlaştırılıp uzaklaştırılmaya çalışılır.

Bazı mobbingciler bulundukları ortamlarda diğer yönetici ve çalışma arkadaşlarının gözünde kötü görünmemek için hissettirmeden mağdura psikolojik tacizde bulunurlar. Mağdura rahatsızlık vermek, kışkırtmak için fırsat kollarlar. Genelde psikolojik tacizin başlangıcı tam olarak bilinmemekle birlikte süreç ilerledikçe psikolojik taciz eylemleri açıkça yapılır hale gelir (Tınaz, 2012, s. 45).

Farklılıklara ilişkin mobbinge maruz kalma durumlarına genel anlamda bakıldığında, her iki cinsiyette de ortaya çıktığını görmekteyiz. Bazı araştırmalarda yöneticinin cinsiyeti önemli olmaktadır, kadın yöneticilerin kadın çalışanlara; erkek yöneticilerin erkek çalışanlara daha fazla psikolojik baskı uyguladığını söyleyebiliriz. Mobbing mutlaka iş yerinde gerçekleşmeli ve değişkenlere bağlı olarak bir çatışma durumunda ortaya çıkmalıdır. Çatışmayı gösteren bazı belirtiler şunlardır; birimler ya da bölümler arasındaki iletişim engeli, kişiye yönelik ağır eleştiriler ve dedikodular, mağdurla iletişim kurmama (yok sayma), çalışanlar arası rekabet, aşırı samimi ilişkiler, adaletsiz yönetim, yönetimin kişiden önemli bilgileri saklaması ve etkinliklerden haberdar etmemesi.

Bu problem çoğu zaman özel sektörde ortaya çıkmasına rağmen genellikle kar amacı olmayan, özellikle okullarda, sağlık sektöründe ve akademik alanda daha fazla

görülmektedir. Mobbingin artmasına neden olan başka bir sebep ise, artan işsizlik oranları ve bu durumun bir yansıması olarak çalışanın değersizleşmesidir (Gürhan, 2013, s. 3).

Mobbingin Yaygınlığı ve Süreci

Mobbing sıklıkla her sektörde ve yaşta görülebilen bir iş yeri sorunudur. Yaş grupları arasındaki dağılıma bakıldığında, Norveçteki araştırma bize yaşlı grubun daha fazla risk altında olduğunu söylerken, 1994 yılında yapılan İsviçre'deki araştırmada ise, tüm yaş gruplarının bu durumdan etkilendiğini saptamıştır. Almanya'daki veriler çalışma hayatında vasıfsız çalışandan daha çok profesyoneller arasında mobbingin yaygın olduğunu göstermektedir. Avrupa'da çok sayıda araştırma yapılması ve medyanın konuyu gündemde tutmasıyla ilişkili mobbingle ilgili bilinç daha yüksektir. Konuya ilişkin çok sayıda özel kliniklerle birlikte İsviçre, Avusturya, Almanya ve İngiltere'de 24 saat hizmet veren açık telefon hatları bulunmaktadır. Aynı zamanda bu ülkeler mesleki önleyici ve koruyucu yasalarla da mağdurları korumaya yönelik önlemler almışlardır. Almanya'da Hamburg üniversitesi ve hastane personeliyle yapılan ortak anlaşmalarda mağdurları rehabilite eden, eğiten, bilgilendiren, danışmanlık ve arabuluculuk eden bir gizli merkezin var olduğu söylenmektedir (Davenport, Schwartz ve Elıot, 2003).

İrlanda'da mobbingin süresi 3-4 yıl civarındadır, son 19 yıldır burada bulunan işletmelerde mobbing ve şiddet üzerinde araştırma yapan uzmanlar çalışmaktadır.

Mobbing, Finlandiya'da yapılan araştırmalarda, iş yerlerinde mobbing süresinin beş yıl gibi uzun bir süreyi kapsaması nedeniyle 2000 yılında iş güvenliği ve işçi sağlığı yasasına mobbingle ilgili maddeler eklenirken; Danimarka'da, 2004 de hazırlanan yasa tasarısına mobbingin yol açtığı problemleri önlemeye ilişkin önlemler ilave edilmiştir.

Belçika'da Avrupa Vakfı tarafından yapılan bir araştırmada mobbingin görülme oranı %11 olarak bulunmuştur, aynı ülkede Çalışma Bakanlığının yaptırdığı araştırmada ise, cevap verenlerin %54'ü, iş yerlerinde mobbingin var olduğunu ve çok ciddi bir problem olduğunu ifade etmişlerdir.

Almanya'da her 100 işçiden 3'ü mobbinge uğramaktadır. İş sözleşmelerinde mobbingle ilgili bölümlerinde olduğu işletmelerde çalışanlar mobbinge uğradıklarında erken emekli olabilmektedir. Ayrıca mağduriyetin giderilmesine yönelik tüm masrafları karşılamak işverene düşmektedir.

Fransa %11,2'si erkek, %8,9'u kadın olmak üzere mobbingin en fazla görüldüğü ülkelerden biri olarak konu adli bir vaka kabul edilmiştir ve 1994 yılında üniversitede bu travmayı yaşayanlara yardım etmek amacıyla victomology kürsüsü kurulmuştur.

WHO ve İLO, 2002-2005 çalışma planlarına bu problemi durdurmaya yönelik çalışmalarını eklemişlerdir.

Konuya dikkat çekmek isteyen ve gerçek bir hikayeden yola çıkan İtalyan yapımı "Mi Piacelaorare (Mobbing)" (Çalışmayı Seviyorum) adlı film Berlin Film Festivalinde ödül almış ve özel ilgi görmüştür.

Türkiye de ise, yaklaşık son 10 yıldır üzerinde ciddi araştırmaların yapıldığı bu olgu 2006 yılında Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesinin düzenlediği bir panelde tartışılmıştır. 2007'de HR Dergisi tarafından mobbing konferansı yapılmıştır, 2007 İstanbul Barosu iki gün süren toplantısında bu konuyu ayrıntılı olarak ele almıştır. 2008 Kadıköy İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Kadıköy'deki okul yöneticilerine mobbing semineri vermiştir. 2008'de Berlin'de düzenlenen bir sempozyumda ilk kez bir akademisyen Türkiye'de yaptığı bir çalışmadan bahsetmiştir. Ülkemizde 2006 yılında Ankara iş mahkemesinin kararlarında ilk kez bir mobbing tanımı yer almıştır (Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008, s. 11-25).

Mobbing mağdurlarının kişilik özelliklerinin incelendiği 134'ü kamu geri kalanının özel sektörde çalıştığı, 184 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada çalışanların %67,4'ü son altı aydır mobbinge uğradıkları, 124 vakadan 102'sinin yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılanların mobbingin nedenlerine yönelik sorulara ise, %64,1 'i iktidar gösterisi, %19'u çekememezlik, %16,8'i psikolojik ya da ruhsal bozukluk nedeniyle ortaya çıktığını, sorulara cevap verenlerin %41,8'i mağduriyetin kendisinde ruhsal rahatsızlıklara sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Sonuç olarak kadın ve erkek gözetmeksizin kamu alanında daha çok mobbing yaşandığını, kişilik özeliklerinden biri olan dışa dönüklük ve özdenetim özellikleriyle mobbing arasında negatif bir ilişkinin olduğunu fakat yumuşak başlılıkla mobbing arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaşamında daha uyumlu ve yeniliklere açık olan kişilerde mobbingin azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Gürhan, 2013, s.11).

TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Raporu (2011) 'na göre, erken yaşlarda kız ve erkek çocuklarının yetiştirilme tarzları ve kişilik özelliklerine bağlı olarak çatışma çözme şekillerinin ve akran zorbalığı uygulama durumlarının değiştiği öne sürülmektedir. Kızlar çoğunlukla çatışmalarını küsme, başkasına anlatma ya da büyüğe şikayet ederek;

erkekler ise iterek, vurarak, kavgayla çözümlemektedir. Buradan hareketle erkeklerin fiziksel şiddet uygulayarak, kızların ise daha çok psikolojik şiddet uygulayarak sorunlarını çözdüklerini söyleyebiliriz. Kadınların hem cinslerine pasif-agresif eylemlerde bulunduğu, aksini söyleyen araştırmalar olsa da genel ortalamaya bakıldığında kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge uğradığı ifade edilmektedir. Bu nedenle problemi çok erken yaşta tespit etmek mümkün olabilir. Salı (2014)'e göre, okul öncesi yıllarında görülen akran ilişkileri çocuklarda sosyalleşmeyi sağlamakla birlikte bu dönemde yaşanan sosyal deneyimler çocuğun ileriki yıllardaki sosyal-duygusal uyumunu etkilemektedir. Erken dönemde başlayan akran şiddeti yetişkinlikte şiddetin psikolojik boyutta gerçekleşmesi anlamına gelen çok daha kompleks bir yapı olan mobbinge dönüşebilmektedir.

Mobbingin Aşamaları

Mobbing davranışlarının gizliden ve dolaylı olarak yapıldığı eylemlerde mobbingin ispat edilmesi zorlaşabilir. Diğer kişiler tarafından pasif bir şekilde mağdurun sağlık durumunun bozulmasıyla yavaş yavaş iş yaşamından uzaklaşması sağlanabilir. Yapılan bu düşmanca tavır ve davranışların görmezden gelindiği bir ortamda mağdur için yaşanılanlar çekilmez bir hal alabilir.

Mobbing sürecinde oluşan dört aşama aşağıda yer almaktadır (Enirsen, Raknes ve Matthiesen, 1994).

1. *Saldırgan davranışlar:* Dolaylı yoldan yapılır, belirgin olmaması nedeniyle genellikle tanımlanması zordur.
2. *Psikolojik şiddet:* Olumsuz davranışların doğrudan sergilenmesi aşamasıdır. Bu aşamada kurban, genellikle aşağılanmakta, alay edilmekte ve dışarıda bırakılmaya çalışılmaktadır.
3. *Etiketleme:* Kurbana yönelik bu olumsuz eylemlerin bir sonucu olarak, mağdur etiketlenmiş olur ve kendini savunması çok daha zorlaşır.
4. *Şiddetli travma:* Bu süreç, mağdurun geniş bir yelpazede stres belirtileri (geri çekilme, eleştiri alma korkusuyla iletişimden uzak durma, alkol ve diğer madde bağımlılığının artması, dikkat bozukluğu vb.) göstermesiyle noktalanır.

Leymann (1996) a göre, mobbing beş aşamadan oluşan bir süreçtir:

1. *Çatışma Aşaması:* Kritik bir olay, bir çatışma ile tanımlanır. Bu aşamada süreç henüz mobbing değildir. Ancak çatışmalar zamanla mobbinge dönüşebilir. Kurban bu aşamada her hangi bir fiziksel ve ruhsal rahatsızlık hissetmeyebilir.

2. *Saldırgan Eylemler Aşaması:* Mobbing dinamikleri, saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılarla tanımlanır. Saldırıların süreklilik ve sistematik olduğu görülür. Bu davranışlar zamanla kişiyi grup içinde yalnız bırakmaya yönelik davranışlara dönüşür. Kendini aşağılanmış ve yetersiz hisseden mağdur psikosomatik rahatsızlıklar yaşamaya başlar. Bu dönemde mağdur ilaç desteği duyabilir.
3. *Yönetimin Tutumu Aşaması:* Yönetimin yanlış tutumu ile olumsuz bir döngüye girilir. Bu şekilde sınırlarını genişleten uygulayıcılar mağduru, yalnızlaştırır ve sınır dışı etmeye başlar. Kişinin iş arkadaşları ve yöneticisi kişinin işiyle ilgili eksikler aramak yerine kişiyi etiketlemeye yönelik söylemlerde bulunurlar.
4. *Mağdurun Etiketlenmesi Aşaması:* Bu aşama çok önemlidir. Herhangi bir psikolojik destek alındığında yanlış tanı ya da damgalamalar mağduru çalıştığı yerde daha da zor bir duruma sokabilir**.** Mağdurlar, genellikle "zor" ya da "ruh sağlığı bozuk" insanlar olarak etiketlenir. Yönetimin veya sağlık uzmanlarının (bazen de ikisi birden) yanlış kararı, mobbing sürecinde negatif döngüye hizmet edebilir.
5. *İşten çıkarılma Aşaması:* Bu aşamada mağdurun, kendi isteğiyle ya da zorla istifasını vermesi ve örgüttün dışına çıkarılması amaçlanır. Aslında bu aşamada mağdur bu noktaya taşınmıştır. Bu olayın travması, buna ilave olarak, post-travmatik stres bozukluğunu tetikleyebilir. Mağdurun örgütten ayrılmasından sonra, mağdurda sıklıkla duygu durum bozuklukları ve psikosomatik rahatsızlıklar görülmektedir. Erken emeklilik, uzun süre psikiyatri kliniğine yatma ve intihar b aşamada görülür.

Mobbing Tanıkları / Kişileri

Mobbing sürecinde mobbing eylemlerini gerçekleştirenlerin 1)mobbing uygulayıcıları, 2)mağdurlar ve 3) izleyiciler olmak üzere üç grupta yer almaktadır (Tetik, 2010, s.81-89)

- *Mobbing Uygulayıcıları*: Leyman (1996)'a göre, mobbing uygulayıcıları, kendi eksikliklerini gidermek için, mobbinge başvururlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranışlar sergilemeye iter. Bu açıdan mobbing eylemi şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunudur. En sık rastlanan uygulayıcı tipleri: fesatçı, hiddetli, megaloman, sadist, dalkavuk, zorba, korkak, eleştirici, hayal kırıklığına uğramış tacizcidir.

- *2)Mağdurlar:* Mobbing sürecine bakıldığında, yaşananalar her ne kadar farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol göze çarpar. Mobbing olgusunda mağdur rolünü herkes üstlenebilir. Fakat, karşımıza çıkan dört tipteki kişiler, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Mağdurlar sıklıkla; yeni gelen kişi, yalnız kişi, farklı kişi ve başarılı kişilerdir. Mobbing sürecini bir dram olarak hayal edersek; oyun içerisinde en fazla zarar gören aktör, mağdur kişidir. Kurallar mağdur tarafından değil, mobbingi yapan tarafından belirlenir. Mobbing mağduru, tek başına hiçbir kuralı değiştiremediği gibi kendi rolünü kabullenmek zorundadır.
- *3) İzleyiciler:* bu gruptaki kişiler mağdurun, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazende sürece katılan kişilerdir. Yaşananlar karşısında susan kişinin, o olayı üstü örtülü de olsa kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. Sergiledikleri davranışlara göre izleyici tipleri; diplomatik, yardakçı, fazla ilgili, bir şeye karışmayan, iki yüzlü yılan tiplerdir.

Görüldüğü gibi sürecin tamamında mağdura yapılan bu eylemler bilinçli eylemlerdir. Kasıtlı, toplu ve sürekli olan bu eylemler sadece mağdurun hak ve özgürlüklerine, değerlerine, maddi ve manevi bütünlüğüne zarar vermekle kalmaz; bir zincirin halkası gibi tüm örgüte yayıldığında verdiği zararlar da çok büyüktür. Toplumsal bir görev olarak kişi hak ve hürriyetini korumakla yükümlü olduğumuz düşünüldüğünde yapılan bu gibi eylemlerin tüm topluma vereceği zararlar hesaplanarak acilen önlenmesi ve tedbir alınması gerekmektedir.

Mobbingin Boyutları

Görev

Çalışanın yaptığı işi gönülden yapması ve başarılarının takdir edilmesi başarıyı daha da arttıran önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanın bu gibi duygulardan yoksun bırakılması çalışan üzerinde yetersizlik hissi yaratarak mobbinge uğramasına sebep olabilir. Çalışanın mesleki konumuna yönelik bu tarz davranışların bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz (Kocaoğlu, 2007, s. 15):

- Çalışana hiçbir zaman özel görevler verilmemesi ve rutin işler yaptırılması,
- Verilen işlerin zaman zaman geri alınması,

- Çalışanın yaptığı işin daha alt seviyedeki bir çalışana kontrol ettirilmesi,
- Çalışana anlamsız ve tatminsiz işler verilmesi,
- Var olan potansiyelden daha az yetenek ve bilgi gerektiren işlerin yaptırılması,
- Verilen işin sık sık değiştirilmesi,
- Özgüveni olumsuz etkileyecek düzeyde basit işler verilmesi,
- Çalışanın itibarını düşürecek düzeyde alakasız işler yaptırılması,
- Çalışanın ekonomik kazanımlarını engelleyici davranışlar,
- Çalışma ortamına fiziksel zarar verilmesi (masa, telefon, bilgisayar vs.)

Sosyal İlişkiler

Matthiesen (2006) ise, kurbanın mobbing sürecinde sosyal bir izolasyon sürecine maruz bırakıldığını, alay edildiğini, küçük düşürüldüğünü ve bunun da çalışanın kendisini örgüt içinde işe yaramaz hissetmesine neden olduğunu savunmaktadır. Leymann (1993) sosyal ilişkiler bağlamında çalışanların yaşayabileceği mobbing davranışlarını şu şekilde özetlemektedir.

- Çalışanla konuşulmaz ve grup dışına itilir.
- Diğer çalışanlarla konuşturulmaz ve görüşlerini bildirmesi engellenir.
- Çalışan izole edilir ve yalnız bırakılır.
- Başkalarına o çalışanla konuşmak yasaklanır.
- Çalışan yokmuş gibi davranılır.

Mobbingin Türleri

- *Düşey Mobbing:* Üst konumdaki kişilerin astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri mobbing vakalarıdır. Üstlerin elinde bulundurdukları kurumsal gücü, astlarını ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır.
- *Yatay Mobbing:* İşyerinde mobbingin fail veya failleri mağdur ile aynı görevlerde bulunan ve aynı olanaklara sahip ya da aynı konumdaki iş arkadaşlarıdırlar. Örneğin; eşit koşullar içinde bulunan çalışanların çekememezliği, rekabet, çıkar çatışması, kişisel hoşnutsuzluklar gibi.

- *Dikey Mobbing:* Çalışanın yöneticiye mobbing uygulamasıdır. Çok sık rastlanılmayan bir durumdur. Örneğin, çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık, kıskançlık gibi

  (http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir- 37863).

Mobbingin Nedenleri

"Bir araya gelme, bütünleşme" anlamına gelen entegrasyon kavramı özellikle örgütler için çok önemli bir kavramdır. Örgütlerin iyi bir performans göstermesi için her bir bölümün kendi içinde dengeli ve uyumlu çalışması gerekir. Entegre olmuş bir örgüt iyi işleyen bir makine parçaları kadar birbirine bağlı hareket etmelidir. Böyle bir ortamda çalışan kişiler yaptıkları işten keyif alırlar, işyerlerine olan aidiyet duyguları artar ve çalışma performansları yükselir. Bununla birlikte örgüte karşı oluşan iç ve dış çatışmalar da bu entegre olmuş örgüt içerisinde rahatlıkla çözüme ulaştırılabilir. Entegrasyonun bozulduğu tam tersi bir durumda ise, örgüt dinamikleri kopmanın oluştuğu birimden itibaren bozulmaya başlar. Birimlerdeki çatışma ortamı arttıkça uyum ve denge bozulur, özellikle de üst yönetimin bu durumu tetiklediği zamanlarda huzursuz bir iş yeri ortamında çalışmak gerçekten çok acı vericidir. Bazen de genel bir bozulmadan daha çok sadece bir kişiye ya da birkaç kişiyi hedef alan durumlar görülebilir. Böyle bir durumda mağdura karşı yapılan bu davranışların nedenlerini ve etkilerini tam olarak tespit etmek oldukça zordur. Bu nedenler kimi zaman mobbinge uğrayan kişinin davranışlarından kaynaklanırken çoğunlukla bir üst kademedeki yöneticinin mobbing uyguladığı görülmektedir. Ancak bu durumun sonuçlarından en ağır şekilde etkilenen mağdurun kendisidir. Bununla birlikte örgüt kültürünün ve yöneticinin değişmesine bağlı olarak her bireyin yaşamının her hangi bir döneminde mobbinge uğrama olasılığı her zaman vardır. Mobbingin nedenlerini üç ayrı faktöre bağlı olarak açıklayabiliriz.

Kişilik Yapısı ve Davranışsal Nedenler

Leyman (1990, s. 36) çok sade bir tanımla "mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir" der. Her ne kadar mobbing mağduru olma riski herkes için geçerli olsa da yapılan çalışmalarda bu durumun bazı bireylerde daha yüksek risk taşıdığı ortaya çıkmıştır. Örneğin; engelli bireyler, yabancı işçiler, ırksal ve kültürel farklılığı olan bireylerde mobbingin görülme ihtimali oldukça yüksektir. Öte yandan duygusal zekâsı yüksek, zeki,

çalışkan, yaratıcı ve iş sorumluluğu fazla olan bireylerde mobbingin daha fazla görüldüğü söylenebilir. Diğer çalışanların kıskançlık ve hasetlik duygularıyla göze batan bu bireyler açık bir hedef olarak görülmektedir. Bazen de kişinin kendi karakteristik özellikleri nedeniyle hedef seçildiği görülmektedir. Örneğin; düşük özgüvene sahip olma, uyumsuzluk gösterme, işiyle ilgili sürekli hatalar yapma gibi düşük performansa dayalı eğilimler kişiyi mobbinge maruz bırakabilir. Mağdurun yetersizliklerinin farkında olan bu kişiler, giderek acımasız tacizlerini artırırlar; mağdur tepkisiz kalıp kendini izole ettikçe saldırgan davranışların şiddeti de aynı oranda artış gösterir. Yine de hiçbir birey böylesine insanlık dışı, acımasız ve zarar verici davranışları hak etmez (Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008, s. 43-44). Bazı araştırmacılar "hoş/kibar insanlar", "savunmasız insanlar", "en iyi ve parlak insanlar" ın en çok hedef gösterilen mağdurlar oldukları sonucuna ulaşmıştır. Gelenekçi eski çalışanlar tarafından sevilmeyen bu kişilerin mesleki kariyerlerinde pek çok olumlu özellikler görülür. Politik olmayan bu kişiler, yeni fikir ve projelerle diğerlerine tehdit oluşturmaktadır (Gürhan, 2013). Çevrelerine beş farklı kişilik sergileyenlerin mobbinge maruz kaldığını söyleyebiliriz. Bunlar;

1. *Tek ya da izole kişiler:* Kadınların yoğun olduğu bir yerde tek erkek çalışan olmak ya da tam zıttı bir durumda hedef kişidir. Bunların hiç birisi olmadan da yalnız kalmayı seven ya da sinik davranışlar gösteren, iletişim kurmayan asosyal tipler de bu grupta yer alır.
2. *Farklı kişiler:* Kendine özgü tarzları ya da engel ve yetersizlikleri olan kişiler bu gruptaki hedef kişilerdir. Örneğin; siyasi görüşü, giyim tarzı, cinsel yönelimleriyle var olan grubun dışında farklı görünen kişiler bu grupta yer alır.
3. *Takdire şayan kişiler:* Çalışma geçmişi başarılarla dolu biri ya da çalıştığı yerde diğerlerini kıskandıracak şekilde başarılar gösterilmesi durumunda hedef olabilir.
4. *Örgüte yeni katılan kişiler:* Yeni atanan, yer değişikliği yapan, gruba göre daha genç, daha karizmatik ya da güzel olan, önceki çalışan kişinin çok seviliyor olması v.s gibi nedenler örgüte yeni katılan kişinin hedef seçilmesine sebep olabilir.
5. *Geçmişinde mağduriyet yaşamış kişiler:* Geçmişinde her hangi bir sebeple çalıştığı kurumu, yeri ve ya işi değiştirilen bu kişiler yeni başladıkları çalışma ortamlarında geçmişteki yaşadıkları mağduriyetten dolayı ikinci kez mobbing kurbanı olmaya aday kişilerdir. Sorunlu olarak görülürler ve önceki kurumlarında yaşadıkları travmayı atlatamamaları nedeniyle yeni kurumlarına adapte olmakta zorlanabilir ve daha çekinik bir karakter sergileyebilirler. Bu da onları açık hedef haline getirir.

Mobbingcinin mobbing davranışlarının altında yatan birçok neden vardır. Bu tip kişilerde genellikle kendi eksikliklerini gidermek, kendi isim ve konumlarını kaybetme korkusu ve güvensizliğine bağlı olarak, başka bir kişiye aşağılayıcı hareketlerde bulunmayla ilişkili kesinlikle bir çeşit kompleksli kişilik problemi mevcuttur (Leyman, 2005). Bu kişilerin kendisine verilen hakları kötü yönde kullanmaları nedeniyle bu tarz eylemleri uyguladıkları görülmektedir. Bu bireylerde aynı zamanda narsistik kişilik yapısı, duygusal zekadan ve empatiden yoksun olma, eleştiriye tahammülsüzlük, aile baskısı içinde geçirilmiş çocukluk bununla birlikte korkaklık, obsesif kişilik, etik ve ahlaki bozukluk, psikolojik rahatsızlık, yetiştirilme şekli gibi unsurların da var olduğu görülmektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 33-34). Sahip olamadıklarının acısını çıkarmak isteyen bu saldırganların güçlü düşmanlarına karşı tahammülleri yok denecek kadar azdır, başarılı olan kişiyi yok etmeyi ve zayıflatmayı kendilerine verilmiş önemli bir görev olarak görürler, acıdan ve düşmanlıktan zevk alan bu tipler içsel tatmin duygularını bu şekilde bir rahatlatma yoluna giderler. Şiddetin devamı için ellerinden geleni yaparlar. Aşırı bencil tipler ise, kendi hatalarından çok başkalarının hatalarını aramaya eğilimlidirler. Kişisel ilişkilerinde sürekli kendi çıkarlarını gözeterek kendisine de aynı duygularla yaklaşıldığını düşünürler ve kendilerini sürekli koruma eğilimleri vardır. Oysaki kendi konumlarını destekleyenlere karşı inanılmaz iyi ve övgü doludurlar. Bazı tipler de sadece can sıkıntısı nedeniyle mobbing yaparlar. Genellikle alışkanlık haline getirdiği bu davranışlarının hedefi hiç önemli değildir. Kendi hasta duygu durumuna göre takılacak biri mutlaka bulunur. Bazen de mağdur grup kurallarına zorla uymak zorunda bırakılabilir; grup tarafından mağdur üzerinde eğer grup kurallarına uymaz ise ya zorlanacak ya da gitmek zorunda kalacaktır algısı yaratılır. Devamlı negatif düşüncelere sahip, önyargılı, kuşkucu tipler de kafalarında yarattıkları komplo teorileriyle meşguldürler. Ahlaki olgunluğa erişememiş bu kişilerin beyinleri herkesten kötülük bekleme senaryoları üretir. Kendilerinden zayıflara aşırı zalim olan bu tipler kendisinden güçlü olana karşıda bir o kadar uysaldır. Zayıf karakterli kişilerin de insanları baskı altına almayı kendilerinin bir hakkı olarak görme eğilimleri vardır. Bu kişiler sürekli kuralları hatırlatır ve yeni kurallar koyarlar; her işi abartır ve işlerin çokluğundan bahsederek kendilerinin çok çalıştığını söylerler. Çevrelerinde güvensizlik yaratan bu tipler konumlarını korumak için çırpınıp dururlar (Tınaz, 2011, s. 88-108).

Friedman ve Roseman A ve B tipi olmak üzere iki farklı kişilik özelliğine sahip insanların var olduğunu söylemiştir. A tipi kişiler; idealist, rekabetçi, mükemmelliyetçi, başarma

duygusuyla tatmin olan, iş kolik diye tabir ettiğimiz, en tepeye iş hayatını koyan, çevresini hatta özel hayatını bile ihmal eden kişilerdir. B tipleri ise, rahat, neşeli, sorumluluk duygusu zayıf, daha toleranslı, uyumlu ve uzlaşmacı, suya sabuna dokunmadan sadece keyif almaya bakan tiplerdir. Dolayısıyla bu iki tipin çalışırken sahip olduğu stres durumları da birbirinden çok farklı olacaktır. Aynı ortamda çalışmak zorunda kalan bu iki tip arasında çatışma kaçınılmazdır. Yapılan araştırmaların çoğunda A tipi kişilerin daha yüksek oranda mobbinge uğradıkları görülmektedir.

Kişilerdeki içe dönüklük ve dışa dönüklük halleri de mobbing mağduriyetine açık olma konusunda önemlidir. Dışa dönük kişilik özelliği gösterenler içe dönük kişilerin aksine daha sosyal, çevreye açık, konuşkan, iyimser, aktif, rahat, geniş ve kaygısız özellikler taşırlar. Bu nedenle, dışa dönük insanların mobbing mağduru olma potansiyelleri daha azdır. Bu kişiler mobbingle karşılaştıklarında durumu açık iletişim ve güçlü sosyal ilişkiler sayesinde daha esnek karşılayabilirler. Uzman kişilik tipine sahip olan bireyler ise, mobbingle mücadelede yapay bir uyum göstererek fevri hareketlerden kaçınırlar, koşullarını kendilerinin belirlediği mücadele yöntemleri ile tacizciyi alt etmeyi ustaca başarabilirler (Tutar, 2004, s. 34-35).

Yönetsel ve Örgütsel Yapıya Bağlı Nedenler

"Arsız güçlü olunca; Haklı suçlu olurmuş!" atasözü aslında günümüz yöneticilerinin gücünü kullanarak çalışanlarına nasıl baskı uyguladıklarını açıkça ifade eden bir sözdür. Eğitim örgütlerinde mobbingin oluşmasına neden olan bir başka faktör yönetsel ve örgütsel yapıyla ilgili nedenlerdir. Özellikle örgüt içerisindeki güç odaklarının örgütün sağlıklı, başarılı ve pozitif yönde yönetilmesinde en önemli unsur oldukları söylenebilir.

Liderlik tiplerinin mobbing davranışları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu savunan Matthiesen (2006, s. 36), X ve Y liderlik teorileri üzerinde durmuştur. Buna göre X tipi lider yönlendirici ve baskıcı iken Y tipi lider ise destekleyici ve iletişime açıktır. Bu durumda zorbalığa yatkın olan liderlerin X tipi lider olduğu kabul edilmektedir.

Örgütlerdeki aşırı kısıtlayıcı yada aşırı gevşek yönetim tarzı, görev ve sorumlulukların kişiler tarafından tam olarak idrak edilememesi, kayırmacılık, adil davranmama, örgüt iklimindeki soğukluk veya aşırı samimi bir ortamın var olması, empati yoksunluğu, çalışanlar yada yöneticilerin duygusal zekalarının düşük olması, ırksal, etniksel ve bölgesel sorunlar mobbingin oluşmasına zemin hazırlayan etkenlerdir.

Salin ve Hoel (2011, s. 227)'e göre örgütlerde mobbinge neden olabilecek davranış şekilleri; a) çalışma düzeni ve iş tanımları, b) örgüt iklimi ve kültürü, c) liderlik, d) ödül sistemleri ve rekabet, e) örgütsel değişim şeklinde sıralanmaktadır.

Örgütlerin mobbing davranışlarından olabildiğince uzak durması, şeffaflık, sorumluluk, işinde ehil olma temelleri üzerinde faaliyet göstermesine bağlıdır. Bunun için kararlı ve hedefleri belli bir lider yanında, uyumlu ve ahenkli bir çalışma ortamı, çalışmaları düzenleyici kural ve yönetmelikler ve modern çalışma örgütlenmesi sağlanmalıdır (Hodson, 2006, s. 387-388).

Bir kurumda yöneticinin, astının kıyafet tarzına, iş dışındaki davranışlarına, arkadaşlarına ve özel hayatına karışması çalışanların tepki göstermesine sebep olur. Güç yetkisini ihlal eden bu yönetici örgütteki rolü olan denetleme ve gerektiğinde müdahale etme sınırlarını çoktan aşmıştır. Öte yandan yönetimdeki kişilerin mobbinge müdahale etme sorumluluğu vardır. Böyle bir duruma göz yumması ve müdahale etmemesi bir suçtur (Gökçe, 2008). Liderlik davranışındaki yetersizlikler, kapalı kapı politikasının uygulanması, iletişim kanallarının zayıflığı, şikayet işlemlerinin yetersizliği, günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması, çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı mağduriyetin yönetim eli tarafından artırılmasına neden olur (Tınaz, 2011).

Özellikle bazı okul yöneticileri mobbingi öğretmenlerine karşı bir yönetim biçimi olarak kullanmaktadır. Okul yöneticisinin diğer öğretmenler ve veliler karşısında öğretmenine değersizlik içeren jest mimik ve ifadeleri, onların yanında azarlaması, öğretmeni şikayet etmeye açık hale getirmesi, mobbinge uğrayan öğretmenin mesleğinde yetersiz olarak algılanmasına sebep olur. Bu durumda öğretmenin morali bozulur, işine ve kendine olan güveni azalır ve performansı daha da düşer. Öğretmenin bu süreçte profesyonel yardım alması gerekir. Aksi takdirde mesleki stres nedeniyle düşen performansını ispatlaması çok daha zordur. Bununla baş etmeye çalışırken ruhsal ve psikolojik sağlığı daha da bozulacaktır (O' Conner, 2004, s. 2-3).

Toplumsal ve Kültürel Nedenler

Toplumsal faktörlerin içinde yer alan sosyal ve ekonomik nedenler mobbinge uğrayan bireylerin mağduriyetinin artmasına ya da azalmasına neden olabilir. Mobbing mağdurlarının yasalarla korunduğu, gerekli tedbirlerin alındığı, mobbinge maruz kalmış kişilerin uzman ve yetkili kişilerden yardım ve desteğe kolaylıkla erişebildiği toplumlarda mobbing ciddi bir sorun teşkil etmeyecektir. Aksine toplumda statü, yoksulluk, işsizlik ve

gelir yetersizliğinin olması, artan boşanmalar ile beraber ailelerde bozulma, nüfus yoğunluğu, nüfusun heterojen olması ve hareketli olması gibi sosyal sıkıntılar birbirlerini etkileyen unsurlardır (Kırel, 2008, s. 46-48). Öte yandan kapitalist kültürün egemen olduğu toplumlarda rekabetçi bir yapı söz konusudur. Bireyciliğin ön plana çıkması, sürekli yenilenme ve üretme baskısı, acımasız rekabet ve yöneticilerin başarı hedefi ile istediklerini yapabilmesi gibi toplumsal kurallar mobbing davranışlarına neden olmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 67). Böyle bir değer ortamında öğretmenin yönetici ve velilere kendisini beğendirmesi, diğer çalışanlarla yarışa girmesi ve yaptığı tüm çalışmalarının sonuçlarını beğendirmesi asıl amaç olarak görünmektedir. Oysaki özellikle eğitim sektöründe ürün uzun vadede beklenen bir sonuçtur, asıl olan öğrencinin çalışmalarını yürüttüğü süreç aşamasıdır. Bu nedenle özellikle özel eğitim kurumlarındaki yönetici ve velileri ticari beklentilerden ve ortaya çıkan ürünleri beğendirme kaygısından uzak tutmak gerekir. Bu anlamda örgütsel değerleri çocuğun kazanımlarına, başarısına ve mutluluğuna göre planlarsak örgüt içerisindeki gereksiz çatışma ortamlarını da yaratmamış oluruz. Kendini bir yarış ortamında görmeyen öğretmenin çalışma performansı da artacaktır.

Yaşadığımız sosyal süreçlerden aile ve toplumsal birikimler elde ederiz. Türk toplumunun zihin yapısında geleneksel değerler önemli bir yer tutar. İş yaşamımıza da bu değerleri aktarırız. Yaşının büyük olması sebebiyle yöneticimize ya da patronumuza boyun eğer ve saygıda kusur etmeyiz. Fakat çatışma ortamında itaatkar bir çalışan, pozisyonundan kaynaklanan bir gücün zamanla esiri olabilir. Tokat, Cindiloğlu ve Kara (2011)'nın çalışmalarında belirttiği gibi, yöneticinin bu gücünü örgütün amaç ve çıkarlarından çok kişisel amaç ve çıkarlarına göre kullanabildiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında güçle ilişkili mobbing altında, yöneticinin gücünü kişisel çıkarlarına göre kullanması, kişiyi aşırı denetlemesi, fikir ve düşüncelerini söylemesine engel olması, hak ve özgürlüklerini kısıtlaması gibi negatif davranış ve tutumlar ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca statükosu yüksek bir aileden gelme, iyi kalitedeki okullardan mezun olma gibi durumlarda toplumuzda bazı bireylere ayrıcalık tanınmasına ve bu yolla çıkar elde edilmesine sebep olmaktadır. Gücün adil olmayan bir şekilde dağılımında güç mesafesi zayıf kişiler mobbing için aranan hedef kişilerdir (Tokat ve Cindiloğlu ve Kara, 2011, s. 180-181).

Mobbingin Sonuçları

Mağdurun çalışma ortamından yıldırılarak kaçırılmasının amaçlandığı ve bir iş yeri hastalığına dönüşen mobbing, yarattığı psikolojik baskılar nedeniyle örgüte ve bireye kalıcı zararlar vermektedir. Sürecin sonuçları ise, bireyler başta olmak üzere, aile yaşamına, örgütlere ve toplumlara telafisi zor ağır kayıplar yaşatmaktadır.

- *Mobbingin Bireysel Sonuçları;* Brodsky (1976) klinik çalışmaları sırasında mobbing mağdurlarının gösterdiği üç farklı belirti durumlarını tespit etmiştir. Bazı kurbanlarda belli belirsiz fiziksel semptomlar ortaya çıkarken, bazılarında depresif duygu durumu, iktidarsızlık, benlik saygısında düşme ve uyku problemleri gibi depresyonla ilgili semptomlar, bazılarında ise düşmanlık, bellek kaybı ve geri çekilme gibi psikolojik semptomlar görülmektedir. Ayrıca, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı **(**EWCS ,2007) 'nın anket sonuçlarına göre**,** işyerinde mobbing hedefinde olanlar, yüksek düzeyde ruh sağlığı sorunlarının yanı sıra fizyolojik belirtilerde göstermektedir, özellikle mide ağrısı sıklıkla rapor edilmiştir ve mobbing mağduru olan çalışanlar, yüksek oranda birden fazla, işle ilgili sağlık sorunu ile karşı karşıya kalmışlardır. Katılımcıların % 40'ı 17 belirtiden altı veya daha fazlasının kendilerinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu belirtiler, genellikle iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyen sağlık sorunları, işitme sorunları, cilt sorunları, sırt ağrısı, baş ağrısı, mide ağrısı, kas ağrısı, solunum güçlüğü, kalp hastalığı, yaralanmalar, stres, genel bitkinlik, uyku problemleri, alerji, anksiyete ve sinirliliktir. Aynı zamanda Tınaz (2011, s.159)'a göre depresyon, panik atak krizleri şeklinde ortaya çıkan ani korkular, taşikardi, dikkat dağınıklığı, boğazda düğümlenme, bağışıklık sisteminde düşüş, ellerde titreme-terleme, iştahsızlık, zayıflama yaşanan ağır semptomlardan bazılarıdır. Yapılan araştırmalar, uzun süre mobbinge maruz kalan bireylerin travma sonrası stres bozukluğu adı verilen "PTSD" yaşadıkları görülmüştür bu durum sıklıkla aşırı düzeyde stres yaratan bir durum sonrasında ortaya çıkan psikolojik bir sorundur (Balducci vd., 2009, s. 53). Bu sendromun en ağır sonucu bireyin özgüvenini kaybetmesi, günlük rutin işlerini bile tek başına yapamaz hale gelmesidir. Zihin yapısında meydana gelen kimyasal değişiklikler sonucunda aşırı alıngan ve saldırgan bir kişi haline gelir. Bu aşamada bireyin psikoterapi ve uygun ilaç tedavisine ihtiyacı vardır (Tınaz, 2011,s. 160-161)**.**

Mağdur bir yandan yaşama arzusunu korumaya çabalarken, öte yandan daha büyük saldırılara maruz kalma korkusuyla kıvranıp durur. Korku hissinin artışıyla, birey zaman

ve mekan algısını yitirip 'psikolojik donma' yaşar. Öte yandan örgütsel ilişkilerin bozulması örgütü karmaşa ve kuralsızlığa doğru iter. Bu durum mağduru örgütsel anomiye götürür. Örgütsel anomi yaşayanlarda değer ve normları anlamsız ve amaçsız görme söz konusudur. Bu süreçte mağdur güçsüz, yalnız, yalıtılmış ve süreci bütünlük içinde kavrayamayacak hale gelir. Örgütsel anomi mağduru psikolojik rahatsızlığın ötesinde, ıstırap duymaya götürür (Tutar, 2004, s.115-117).

- *Mobbingin Örgütsel Sonuçları*; Çalışanlar arasındaki samimiyet ve bağlılığın azalması, düşük morale, yenilikçilik ve yaratıcılıktan uzaklaşmaya neden olabilir. Bu da çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkiler. Bu durumda çalışanların işten ayrılması kaçınılmaz olur, özellikle sadece mobbing mağdurlarında değil, diğer çalışanlarda da ayrılma isteği artar (Vartia, 2003). İş performansı düşen mağdura karşı ilk başlarda ceza mekanizması devreye sokulur. Gerçekte özveriyle çalışan bu insanlar 'günah keçisi' olmalarından dolayı, suçlanırlar. Bu kişiler diğer çalışanlar gibi yerini değiştiremez, terk edemez, mazeret beyan edemez. Bu durum hızlı bir örgütsel entropi (çürüme, yok olma) ile noktalanır. Mobbing nedeniyle çalışanlarda sık sık işyerinden uzaklaşma görülür; doktor ve ilaç giderlerinde artış olur. Çalışma veriminde azalma görülürken çalışanların örgüte maliyeti artar. Çalışma ortamında tedirgin bir iklim hakimdir. Örgüt iklimi çalışanları motive etmekten çok mobbinge hizmet eder. Çalışanların moral ve motivasyonları düşer, örgüte karşı aidiyet duyguları azalır. Örgütün önce itibarı, sonra imajı zedelenir. Mobbinge maruz kalmanın sonuçlarından biri de örgütsel çatışmadır. Aşırı uçlarda yer alan 'çatışma' yıkıcı, trajik sonuçlar doğurabilmekte ve çalışanlarda strese sebep olmaktadır (Tutar, 2004, s.114-116).
- *Mobbingin Ailesel Sonuçları*; İşyerinde mobbingin sonuçları sadece mağduru etkilemez, bu durumdan mağdurun ailesi de etkilenmektedir. Genel yaşam kalitesi bozulan mağdurun aile ilişkileri de zarar görür. Ayrıca psikolojik durumu öncesi kadar iyi olmayan mağdurun yakın çevresinden de uzaklaşması söz konusudur. Tınaz (2011, s.158)'a göre mağdurun yakın çevresinin durumu erkenden fark etmesi oldukça önemlidir. Fakat genellikle mağdur yaşadıklarını gizlediği için sonraki süreçte daha ciddi yardım alması gerekirken, tedavi masrafları da daha maliyetli olabilir. Tınaz (2011, s.177) kitabında bu durumu şöyle açıklamaktadır: Yaşanan çaresizlikler, çatışmalar sonucunda eşlerin ayrılması, ailenin dağılması, çocukların yaşadığı olumsuz tecrübe ve hisler, hastane ücretleri, üzüntü ve derin keder, aile gelirinin dibe vurmasına neden olan olumsuz sonuçlardır.

- *Mobbingin Toplumsal Sonuçları;* Mağdurların mobbing sonucunda yaşadıkları sağlık sorunları nedeniyle performansları düşmekte ve işe devamsızlıkları artmaktadır. Sağlık sorunları nedeniyle sağlık harcamalarının artması, erken emekli olma ve uzun dönem işsiz kalma gibi durumlar topluma ekonomik maliyet yüklemektedir (Di Martino vd., 2003, s. 66).

Mobbingle Mücadele

Mobbing'in önlenmesi, yönetim kararlarına ve örgüt politikasına bağlıdır. Çalışanları bilgilendiren ve şikayetlerini dinleyen bir ara birim sayesinde yönetim şikayetlerle zaman kaybetmek yerine kendi gündemiyle meşgul olur. Aynı zamanda bu yolla mobbing vakalarının da yaşanması önlenecektir. Bu aşamada mobbingle mücadelede kurum ve çalışanların yapması gerekenler şöyle sıralanabilir:

Kurumlar;

- Her kurum kendine özgü mobbing ile mücadele ofisini kurmalı ve ofisin şeffaf ve adil bir biçimde çalışması sağlanmalıdır.
- Çalışanlar görev tanımlarının sınırları net bir şekilde bilmeli ve her çalışan kendi göreviyle ilgili işleri yapmalıdır.
- Kurum içi sosyal iletişim ağları artırılmalıdır.
- Her kurum örgütsel kültürünü kendine ait demokratik unsurlarla çevrelemelidir. Kurumsal kültürünü geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütmelidir.
- Çalışanlarda mobbing farkındalığı oluşturulmalıdır.

Çalışanlar;

- Mobbinge mağduru çalışan, mağduriyetini bir ya da birkaç iş arkadaşıyla şahitlendirmeye gayret etmelidir.
- Yaşadığı sağlık problemlerini mutlaka doktor raporuyla belgelendirmelidir.
- Yalnızlaşma ve izolasyonu önlemek için sosyal ilişki ağlarını, arkadaşlık ilişkilerini geliştirmelidir. Güçlü bir sosyal çevre mobbingle mücadelede önemlidir. Aile bağlarının güçlü olması da yaşanan krizleri önlemede çok etkilidir.
- Çalışan mobbinge maruz kaldığında hukuki yollarla hakkını arayabileceğini bilmelidir (Erdem, 2014, s.627-628).

Örgüt yöneticisi örgütte yetkiyi, gücü ve otoriteyi elinde bulundurması nedeniyle mobbingi önlemede en önemli kişidir. Örgütü mobbinge yol açmayacak şekilde düzenleme, mağdurun çalışma koşullarını iyileştirme, tarafları bir araya getirerek örgütsel çıkarlar konusunda kararlı bir tavır sergileme ve en önemlisi örgütü mobbinge kaynaklık edecek her türlü faktörden arındırmak onun yetki ve sorumluluğundadır. Bu kapsamda örgütsel düzeyde mücadele aşağıdaki yollarla sağlanabilir:

- İlk başta mobbingi bir örgütsel sorun olarak görmek ve tanımlamak,
- Mobbingle ilgili bilgi sunmak, mobbingi önlemek için hizmet içi eğitimler vermek,
- Çalışma ortamını mobbinge izin vermeyecek şekilde oluşturmak,
- Mobbinge maruz kalanlar için danışma ve rehabilitasyon hizmeti sağlamak.

Mobbingle bireysel mücadele de ise mağdur, özgüvenini geliştirecek, direncini arttıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla yapılması gerekenlerden bazıları şunlardır:

- *Öz-saygının geliştirilmesi:* Her bireyde mobbinge dayanma sınırı farklılık gösterir. Mobbingle mücadelede en önemli unsur özsaygının geliştirilmesidir.
- *Denge bölgeleri oluşturma:* Mobbing, mağdurun istikrarını ve yaşam düzenini altüst eder. Denge bölgesi bu noktada tampon görevindedir. Mağdurun kendini güvende ve rahat hissettiği bu ortamları yaratması sağlığı açısından çok önemlidir.
- *Niteliklerin geliştirilmesi:* Mağdurun kişisel ve mesleki nitelikleri geliştirmesi diğerlerine karşı kendine duyduğu güveni ve öz-saygısını yükseltmesine neden olacaktır.
- *Ruh sağlığını iyileştirme:* Gerilim azaltıcı önlemlerden bir diğeri, olumlu bir ruh sağlığıdır. Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, kurbanın psikolojik yaralarını sarar ve mobbing karşısında onu etkin kılar.
- *Algılama stratejileri:* Her tür mobbing faktörü, kişinin hayatı algılamasına göre değişir. Bazıları mobbinge karşı direnç gösterirken bazıları ise yıkıma uğrar. Böyle durumlarda kişilerin direncini artırmak için sosyal destekten yararlanılmalıdır. Sosyal destek, mobbing baskısı ve psikolojik sağlık arasında tampon görevi görür (Tutar, 2004, s.124-127).

Örgütsel Sinizm Tanımı ve Tarihçesi

Sinizm sözcüğünün geçmişi M.Ö 500'lü yıllara kadar uzanmaktadır (Brandes,1997, s.7). Sinizmin Antik Yunan'da bir düşünce okulu ve yaşam tarzı olarak benimsendiği ifade edilmektedir. Bu yaşam tarzını savunanlara ise, sinik (kinik) denmektedir. Yüzyıllardan beri yabancı literatürde bu sözcük " cynic", "cynical", ve "cynizm" olarak kullanılmıştır (Dean, Brandes ve Rahi, 1998, s.342). Antik Yunanda sinikler, ahlaka ve ahlakın yüksek mertebelerine yönelmişler, çoğu zaman bu erdemleri benimsemeyenleri şiddetle eleştirmişlerdir. (Dudley, 1937; aktaran Anderson ve Bateman, 1997). Sinizmin Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden ya da siniklerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki "Cynosarges" kasabasından gelmiş olabileceği düşünülmektedir. Tarih boyunca dürüst bir insan bulabilmek için elinde fenerle sokakları gezen Antistenis'in öğrencisi Diyojen, ilk sinik okulunu kuran Antistenesi gölgede bırakmıştır. Antik Yunan sinikleri mizah gücünü kullanarak toplumun kurumlarına saygı duymadıklarını hem davranış hem de sözleriyle dile getirmişlerdir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.285). Din ve hükümet kurumlarını açık bir şekilde küçümseyen bu sinikler, hiçbir örgütün, bireyden, insan hayatından daha değerli olmadığına inanmışlardır. (Fuller, 1931; aktaran Dean ve diğerleri, 1998) Siniklerin kendi kendine yetebilmek adına toplum kurallarını reddederek kaba bir kıyafet giydikleri ve fincan kullanmamak için ellerinden içtikleri söylenir. Aynı dönemlerde ünlü siyaset bilimcisi Machiavelli, İtalyan Prensine öğüt vermek için kaleme aldığı "Prens" isimli eserinde, "Amaca giden her yol meşrudur." cümlesiyle, kişinin kendi menfaatlerini koruyarak yükselişe geçmesini ve bu uğurda başkasının menfaatlerini yok etmek için kullanması gereken yöntemleri anlatmaktadır (Machiavelli, 1994, s. 45). Makyavelizm olarak adlandırılan fikirleriyle sinik bir siyasetçi olduğu söylenen Machiavelli'nin kendi siyasi yerini korumak adına, her türlü hileyi savunduğu söylenmektedir. Kendisinden aşağı konumda olanlar ile ilgili ise, üstündeki yöneticinin her türlü eylemini sorgulamadan kabul edecek nitelikte kandırılabilir kişiler olduklarını savunmuştur (Abraham, 2004, s. 3).

Yerli ve yabancı kaynaklarda sinizmle ilgili birçok farklı tanımlamalar yapılmış ancak bu tanımların içeriklerinin benzerlik gösterdiği fark edilmiştir. Ajzen, (1994, s.114) "Bir nesneye, kişiye, kuruma ya da olaya olumlu ya da olumsuz yanıt vermek için bir eğilim" olarak tanımlamıştır. Kanter ve Mirvis (1989, s. 1-2) siniklerin, hayata dar bir bakış açısıyla bakan ve hayal kırıklıkları olan kişiler olduklarını, rekabet halinde olduklarına iftira atarak insanların egoist ve kendi çıkarlarını düşündüklerine inandıklarını söyler.

Çalışma yaşamındaki siniklerin ise yöneticilerinin söylemlerinden şüphe duyduklarını ve iş yerinde patronlarının kendi çıkarları uğruna onları kullanacaklarına inanan kimselerdir.

Sinizm, yaygın olarak kabul edilen inançların temel ve endemik bir güvensizliğini içeren bir dizi inanç, duygu ve davranışlardır. Örgütlerde, sinizm tipik olarak örgütsel ve yönetsel insiyatifler üzerinde olumsuz bir bakış açısını içerir ve alaya alma, mizah, gizli eleştiriler, hakaretler, inandırıcılık ve zarar verici davranışlarla kendini gösterir. (Garima, Navita ve Sweety, 2013, s.63). Siniklerin örgütte gelişmişliğe doğru bir farklılaşma sağlanabilir ancak böyle bir ihtimal yoktur şeklindeki inançları, onların örgüt içinde söz hakkı edinemedikleri ve var olan beklentilerini karşılamamalarına dayanmaktadır (Vance, Brooks ve Tesluk, 1996, s.7)

Sinik kişilerin sahip olduğu karakteristik özelliklerini, Mantere ve Martinsuo (2001, s. 14-15) yaptıkları araştırmalarında şöyle ifade etmişlerdir:

- *Kötümser düşünce:* Araştırmaya katılanların % 80'inde görülen en belirgin özelliktir. Örgütün gelecekteki yeri, uygulanan yöntemler ve çalışma koşullarına ilişkin inanç eksikliği olarak kendini gösterir.
- *Taşkın davranışlar:* Araştırmaya katılanların % 62'sinde farklı davranış ve ifadelere, aşırılığa giden ses tonlarına rastlanmıştır. Bu kişiler bağıran, lanet okuyan, öfke, acıma ve korku duyan, sert bir şekilde nefret belirtileri gösteren kişilerdir.
- *Örgüte karşı hayal kırıklığı:* Araştırmaya katılanların % 52'sinde sebep göstermeksizin hoşnutsuzluk ve tükenmişlik belirtileri görülmüştür.
- *Örgütü yerme (hiciv):* Araştırmaya katılanların %48'nde yönetime karşı yapılan karalama, beğenmeme ve aşağılamaya yönelik ifadeler mizahi şekilde belirtilmiştir**.**
- *Suçlama:* Araştırmaya katılanların % 46'sı suçlayıcı kelimelerde bulunmuşlardır.
- *İlgisizlik ve Kayıtsızlık:* Araştırmaya katılanların % 28'in de örgütteki değişim çabalarına karşı, bunun kendi işleri olmadığını, onların kendi işlerini yapmalarının yeterli olduğunu söylemişlerdir.
- *Olumsuz Davranışlar ve İfadeler:* Araştırmaya katılanların % 20'sinde grup içinde kötü tutumları yayma, örgütten ayrılma niyetinde olma ve araştırmacıya karşı haksız ama açık kuşku duyma şeklinde kendini gösteren olumsuz davranış ve ifadeler gözlenmiştir.

- *Saldırgan davranışlar:* Araştırmaya katılanların %18'nde ise sözel saldırı ifadeleri gözlenmiştir.

Sinizm sözcüğü zamanla olumlu bir anlamdan olumsuz bir anlama doğru değişim göstermiştir (Çağ, 2011, s.54). Oxford İngilizce sözlüğünde (2010) "İnsanların, onurlu veya erdemli davranmak yerine, sadece kişisel çıkarlarla yönlendirildiğine inanma eğilimi; kuşkuculuk" olarak tanımlanan sözcük, Türk Dil Kurumu Sözlüğü (TDK)'de, "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak ifade edilmektedir.

Genel sinizm, kalıtım yoluyla gelen, kararlı ve kişinin olumsuz algılarıyla ilişkili bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000, s.270). Örgütsel sinizm ise, bir kişinin iş yerine yönelik takındığı, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları olan olumsuz tutumlarıyla karakterize bir yapıdır (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998). Bu açıklamaya göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm yapısal anlamda farklılıklar gösterir. Kısacası, genel sinizm sadece örgüt kaynaklı değildir, örgütsel sinizm ise kişilerin değişen inanç ve tutumlarıyla alakalı olduğundan bir dereceye kadar önlenebilir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.285).

Örgütsel sinizm kavramı ise, 1989 yılında Kanter ve Mirvis tarafından Amerikan iş örgütlerinde sinizmin bu kadar neden yaygınlaştığını sorgulamak amacıyla yayımladıkları kitapta ortaya çıkmıştır. Kanter ve Mirvis kitapta bunun nedeni olarak, iş ve sanayi örgütlerinde üst ve alt kademelerde sinik çalışanların olduğunu ve bu siniklerin birbirlerine karşı karşılıklı güvensizlik ve düşmanlık beslediklerini ifade etmektedir. Örgütsel sinizm, 1980'li yıllardan bu yana Asya, Avrupa ve Amerika'daki iş görenler arasında oldukça yaygın örgütsel bir sorundur (Dean vd., 1998, s. 341; James, 2005, s. 24).

Türkçe'de tam karşılığı bulunmayan "sinizm" kavramını Pelit, N ve Pelit, E (2014a, s.74), Türkçe'de gizli ve kurnazca kötülük yapan "sinsi" kelimesiyle özdeşleştirmiştir. Bu kapsamda "örgütsel sinsilik" kavramını; örgütüne güven problemi yaşayan bireylerin içlerinde gizli düşmanlık besleyerek örgütlerine karşı negatif duygular hissettiği fakat konumlarını ve gelirlerini kaybetmemek uğruna bunları göstermeyerek sinsice davranma olarak ifade etmiştir.

Helvacı ve Çetin (2012) 'e göre ise, çalışanların örgütlerine karşı takındıkları olumsuz bir tutumdur. Çalışanların örgütün kararlarına inanmama, niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerin asıl karakterlerini göstermediklerine olan inanç şeklinde ifade etmektedirler.

Örgütlerde yöneticiler, kişisel menfaatlerini öne çıkararak örgütün temelinde olması gereken dürüstlük, adalet ve samimiyetten yoksundurlar. Bu sebeple örgüt içerisinde gizli yollarla hilelere başvurarak olumsuz eylemler ortaya çıkarırlar (Abraham, 2000, s. 269)

Her geçen gün globalleşen dünyada çalışanların ihtiyaçlarını görmezden gelen birçok işletme sahibi, gerçekte çalışanlar arasındaki sinizmin kaynağını oluşturur. Bu günkü siyasi sisteme, hükümet politikalarına, siyasi skandallara, yapılan savaşlara, artan bütçe açığına, kar amacı güden firmalara yönelik hayal kırıklığı yaşayan çalışanların negatif duygularının bir yansıması olan sinizm, aynı zamanda var olan politik, ekonomik ve kültürel sisteme karşı kaybedilen inancın da bir göstergesidir (Abraham, 2004, s. 1).

Aslında her bireyin beklenti ve ihtiyaçlarının değişken olduğunu düşünürsek sistemin her bireye ayak uydurmasının mümkün olmadığını da söyleyebiliriz. Tokgöz ve Yılmaz (2008, s.301-302)'a göre gerçekte hepimizin toplum içinde bir miktar sinik davranışlar sergilediğini söyleyebiliriz. Burada önemli olan, bu olumsuz inanç ve tutumların toplumda ya da örgütte artış göstermesi ve yayılmasını önlemektir. Bu nedenle bu tutumu tetikleyen değişkenlerin öngörülmesi, bu tutuma ilişkin yapının tanınması ve uygun yöntemlerin geliştirilmesi önemlilik arz etmektedir.

Örgütsel Sinizmin Boyutları

Tutumlar bireyseldir ve düşünce, duygu ve davranışsal eğilimlerin bütünleşmesinden oluşur. Gözle görülmezler fakat gözle görülebilen davranışlara yol açmaları nedeniyle var oldukları söylenir. Tutumlar pozitif ve negatif olmakla birlikte değişkenlik gösterir. (Çöllü ve Öztürk, 2006, s.375-377) Buna yönelik örgütsel anlamda çok sayıda çalışmalar yapan Brandes (1997), Dean ve diğerleri sinizmi, çalışanların örgütlerine karşı besledikleri negatif tutum olarak tanımlamışlar ve sinizmi üç boyutta incelemişlerdir. Bu boyutlar ise: a) Örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair *inanç (bilişsel boyut),* b) Örgüte karşı negatif *duygu (duyuşsal boyut),* c) Bu inanç ve tutumlarla uyumlu olarak örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirici *davranış* gösterme eğilimi *(davranışsal boyut)* (Dean vd., 1998, s. 345).

Bu boyutlara göre değerlendirildiğinde, bilişsel boyuttaki siniklerin durumu algılamaya ve örgüte karşı güvensizlik oluşturmaya ve örgütün adaletsiz olduğunu düşünmeye başladıkları görülmektedir. Duyuşsal boyutta, kişilerde örgüte karşı öfke, iğrenme, hor görme gibi duygular uyandırdığı ve son olarak davranışsal boyutta ise, örgütle ilgili eleştiri yapma, diğer çalışanlarla karşılıklı bakışmalarla alay etme şeklinde kendini gösterdiği görülmektedir (Polat, 2014, s.38).

Sinizmin ortaya çıkmasında etkin olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumların her biri kişiler üzerinde aynı etkiyi yaratmaz. Bazen bu tutumlardan bazıları diğerlerine daha baskın gelebilir. Yani sinizmin görüldüğü kişilerde bu üç boyutu bir arada göremeyebiliriz (Pelit, N ve Pelit, E; 2014a, s.97).

Bilişsel boyut

Örgütsel sinizmin en önemli boyutudur. Bu boyutta çalışanlar örgütlerinin etik değerlerden yoksun olduğuna dair inançlarını, güçlü olumsuz duygularla birleştirerek itibar sarsıcı ve kritik eylemlerde bulunurlar. Hatta hızla değişen dünyada sinik çalışanlar örgütsel karar alımlarında yok sayıldıklarını, haber verilmediğini ve otoritenin kendisini umursamadığını belirtmektedirler (Gül ve Ağıröz, 2015, s.44). Yani, sinikler bu boyutta kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna inanma eğilimi içindedirler. Oxford İngilizce Sözlüğüne baktığımızda dürüstlük, "ahlaki değerlerde sağlamlık, adaletli ve hakikatli davranmaya meyletme, doğruluk, samimiyet " olarak açıklanmıştır (Dean vd.,1998, s.345).

Bireyler durum, olay ve nesnelere karşı edindikleri bilgilerle kendi düşünce sistemlerinde bir takım inanç kalıpları oluştururlar. Bu inanç ve düşünceler çevreden gelen uyarıcılarla değişebilir ya da devam ettirilebilir. Örgütlerinde sinik tutum sergileyen bireyler başkalarının olumsuz taraflarını görmeye eğilimlidirler. Zihinsel olarak başkalarının yalancı, samimiyetsiz, güvenilmez olduklarına inanırlar. Bu inançlarını kurumun işleyişine de yansıtırlar ve örgütün de adaletsiz, ilkelerden yoksun ve kişisel çıkarlarla yönetildiğini savunurlar. Kurumda her an aldatılabileceklerini, gizli kapaklı işler çevrildiğine inanan bu bireyler sık sık kurum politikalarını katı bir şekilde eleştirir ve beğenmezler.

Dean vd. (1998, s.346)'ne göre çoğunlukla kurumlarına endişe, kızgınlık, öfke besleyen bu kişilerin, çalışma yerleriyle ilgili kötü bir haber işittiklerinde utanma, keder ve geri çekilme hissettikleri, dahası kurumlarının güzel yanlarının da gizliden tadını çıkarttıkları görülmektedir. Resmi ve etik ilkeler dışındaki sosyal veya resmi olarak kurulan ilişkilerin saf çıkarsal ilişkilere dayalı olduğuna inanmaktadırlar (Urbany, 2005).

Duyuşsal boyut

Eylemlerimiz hissettiklerimizle ilişkilidir. Sinik bireylerin gösterdiği duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturur. Siniklerin örgütlerine karşı hissettikleri güçlü duygular negatif duygulardır. Örneğin; alaycı bakışlar, hor görme, tiksinti, hayal kırıklığı, öfke hatta utanma bile hissedebilirler. Olumsuz inançlara sahip olmanın yanı sıra olumsuz

duygularıyla dikkat çeken bu kişiler, örgütlerini acımasızca eleştirmekten de gizli bir zevk alırlar (Kılıç, 2011, s.8-9).

Helvacı (2010)'ya göre, örgütsel siniklerin duyuşsal tepkilerinin arka planında bir takım gizil durumlar yatmaktadır. Örgütlerine karşı gösterdikleri acıma, küçümseme, tiksinme benzeri davranışlar gerçekte örgütteki eksikliklerden beslenerek kendi üstünlüklerine duydukları hazza yönelik davranışlardır. Ayrıca bu kişilerin göstermiş olduğu diğer bir duyuşsal tepki kötümser ve karamsar ruh halleri yaşamalarıdır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

Zamanla birlikte düşünce ve inanç sistemlerimiz değişir, bununla birlikte tutumlarımızda da doğal değişimler beklenir. Ancak sinizmde değişime karşı duygusal bir direnç söz konusudur. Aynı zamanda olumsuz tutuma sahip olduğumuzda asıl nesneden duygusal olarak uzaklaşma eğilimine gireriz. Yani, örgütüne karşı olumsuz tutuma sahip sinikler örgütlerinden uzaklaşma, işlere karışmama, çalışmaları aksatma yönünde çabalar gösterirler. Bu da kurumlarında işlerin zayıflamasına neden olur.

Göksu (2012, s.5-7) çalışmasında, yerleşmiş köklü tutumların gücünün de yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bir tutum ne kadar aşırı ve güçlü ise, o tutumu değiştirmenin de bir o kadar zor olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle sinizmin bilişsel boyutuna ait tutumlar duygusal boyuta göre çok daha basit olmasına rağmen, duygusal boyuttaki güçlü olan tutumların değişmesi çok daha zordur.

Davranışsal boyut

Örgütsel sinizmin üçüncü ve son boyutu davranışsal boyuttur. Kişiler belli bir uyarıcıya karşı sözel veya eylemsel bir takım davranışlarda bulunurlar. Bu davranışlar alışkanlıklardan, normlardan ve uyarıcıyla doğrudan ilişkili olmayan tutumların da etkisi altında olabilir. Bu etkiler bizi olumlu ya da olumsuz eylemlerde bulunmaya yönlendirir. Eğer tutumlarımız olumluysa; o nesneye karşı yaklaşma, olumsuzsa uzaklaşma davranışları gösteririz. Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyutta siniklerin örgütlerinden uzaklaşma, örgütlerine karşı yabancılaşma ve örgütten psikolojik kopuş gibi davranışlar gösterdikleri görülmektedir. Bununla birlikte bu kişilerde örgütü sürekli şikâyet etme ve örgütle dalga geçmenin yanı sıra, çalışanlar ya da meslektaşlarına karşı beden diliyle olumsuz mesajlar verme de görülebilir (O'Brien vd., 2004).

Davranışsal boyut duygu ve kanıya bağlı olarak eylemde bulunma isteğidir. Bazen bazı sebeplerden dolayı bireyler duygularına göre hareket etmezler ya da edemezler, lakin her bireyin duygularına göre hareket etme isteği vardır (Çöllü ve Öztürk, 2006, s.381-382).

Tutumların kişiden kişiye değişmesine bağlı olarak farklı davranışlar gözlemlenebilir. Örneğin aşırı ve güçlü tutumların değişmesi zordur; bileşenlerin karmaşıklığı ve diğer tutumlarla ilişkisi önemlidir, tutumun merkezde yer alıp almaması tepkilerde değişiklik yaratabilir, bileşenler arası tutarlılık ya da tutarsızlık davranışlarda çelişkiye neden olabilir, tutumlar arası tutarlılık da kişilerin farklı tutumlar göstermelerinde bir etken olabilir. Verilen örneklerde görüldüğü gibi, kişilerin tutumları birçok etkene bağlı olarak değişkenlik gösterir. Sinik kişilerin de davranışlarında bu veya benzer nedenlere bağlı olarak tutarsız ve güvenilmez davranışlara rastlamak mümkündür. Örgüt içinde yönetime olan güvensizlik nedeniyle herkesin çıkarına göre değil yönetimin çıkarına göre hareket edildiğini düşünen bu kişiler örgütün geleceğine yönelik yapılan değişim çalışmalarına da ilgisiz ve kayıtsız kalırlar. Bu bireylerde kendi işlerine bağlılık vardır fakat örgütteki diğer işlere karışmama davranışları görülür.

Örgütsel Sinizmin Türleri

Sinizmi, hem bir insanın, grubun, ideolojinin, hem de toplumsal sözleşmenin olumsuz duyguları ve güvensizliklerinin yanı sıra hayal kırıklığı ve hayal kırıklığı ile karakterize olan genel ve özel bir tutumu şeklinde ifade etmek mümkündür (Andersson ve Bateman, 1997, s.450). Buna bağlı olarak yapı ve işleyiş bakımından eğitim örgütleri diğer örgütlerden farklılık gösterir. Bununla beraber her birey kendi örgütü içerisinde farklı yaşantı, etkileşim ve iletişime sahiptir. Bu nedenle her birey yaşadıklarından farklı sonuçlar çıkarır. Bu sebeple okullarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı göstermiş oldukları tutumlar da değişecektir. Rebecca Abraham işyerinde yaşanan sinizmi kavramsallaştıran ve duygusal tepkilere göre sinizmi beş türde ele alan araştırmacıdır. Abraham (2000)'a göre, kişinin kalıtımsal yapısından kaynaklanan olumsuz bakış açısına sahip olmakla gelen sinizmi: "Kişilik sinizmi"; psikolojik sözleşme ihlalleriyle ortaya çıkan sinizmi: "sosyal", "çalışan" ve "örgütsel değişim sinizmi"; tükenmişlik ve kişi-rol çatışmasıyla ilgili olabileceğini düşündüğü sinizmi ise "mesleki sinizm" olarak adlandırmıştır (Abraham, 2000, s. 269). Daha sonra yapılan çalışmalarda sinizm, özellikle

işletmeler açısından genel sinizm, örgüte/yönetime yönelik sinizm ve değişime yönelik sinizm şeklinde alanlara ayrılmıştır.

Kişilik Sinizmi

Kökenini dünyaya ve insanlara karşı derinleşmiş bir şüphe duygusundan alan kişilik sinizmine sahip kişilerde toplumdaki tüm bireylere karşı olumsuz düşünceler mevcuttur. Bu bireylerde var olan temel duygu güvensizliktir. Hiçbir insanın iyi olmadığına, dünyada sadece kendi çıkarlarını düşünen bencil insanların var olduğuna inanırlar. Kişilik sinizmi, alaycı bir küçümseme ve kişilerarası zayıf ilişkilere vurgu yapar (Kabataş, 2010, s. 16). Genetik olarak muhalif olma yatkınlığı gösteren bu kişiler hayata karşı olumsuz düşüncelere sahiptirler ve en hassas oldukları nokta adalet duygusudur. Kişi ve kurumların adil olmadıklarına olan güvensizlikleri doğuştan gelir ve stabildir.

Abraham (2000, s.270-284)'a göre bu kişilerin güvensizlikleri nedeniyle duygu ve davranışlarında aşırılıklar görülmektedir. Hislerini kızarak, eleştirerek, hile yaparak ve başkalarına öfke duyarak belli ederler. Kişilik sinizminin diğer sinizm türlerine de kaynaklık ettiğini belirten araştırmacı, sinik kişilerin işyerlerinde haksızlığa uğramamış olmalarına rağmen kendilerini mağdur statüsüne sokarak çalışan sinizmine (employee cynicism), toplum tarafından kabul edilebilirlik ölçülerinin dışına çıkarak kuralları kabullenmeme/reddetme eylemlerine karşı toplumsal/kurumsal sinizmine (societal cynicism),çalıştığı kurumda yeteneklerini bütünüyle gösterebileceği imkanlardan mahrum bırakıldığını düşünerek iş/meslek sinizmine(work cynicism), değişimsel yöndeki tüm iyi niyetli çabalarına rağmen yönetimin kötü olduğu algısına bağlı olarak örgütsel değişim sinizmine (organizational change cynicism) kaynaklık ettiğini belirtmiştir.

Toplumsal/Sosyal Sinizm

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasında var olduğu varsayılan sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucudur. Özellikle Amerikalılar için iş teminatı, ev alma, refah artışı, eğitime kaynak sunma, sosyal sözleşmenin bir getirisi olarak kabul edilmektedir. Bu ihtiyaçların giderilememesi sonucunda bireyler devlete olan inançlarını kaybeder ve kendilerini haksızlığa uğramış hissederler. Sonuç olarak halk içinde yaşadığı toplumsal sisteme güvenemez ve sistemdekilere olan inanç tartışılır hale gelir (Kılıç, 2011,s.)

Toplumla birey arasındaki psikolojik sözleşme bozulduğunda toplumsal/sosyal sinizm ortaya çıkar. Psikolojik sözleşme, birey ve örgütün beklentilerinin birbirini tamamlaması

şeklinde düşünülebilir. Toplumsal sözleşmenin bozulduğu durumlarda ise bireyler mağduriyet yaşamaya başlarlar ve bireyin topluma olan inancı zedelenir ve bozulmaya başlar. Sisteme olan güvenin sarsılması toplumda yaşayan diğer insanlara olan güvenin de azalmaya başlayacağını gösterir (Helvacı, 2010, s. 388).

Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, işverenle çalışan arasındaki psikolojik sözleşmenin bozulmasına bağlı olarak çalışanlarda meydana gelen hayal kırıklığı, umutsuzluk, küçümseme ile sonuçlanan ve yönetime karşı gösterilen tepkisel bir tutumdur. Bu sinizm türünde etik olmayan prosedürlerin çalışanlara baskıyla dayatılması söz konusudur.

Kurumsal çalışma ortamlarındaki yaygın birçok sorunun sinizme yol açtığı öngörülmektedir. Özellikle, çalışanın olumsuz bir yönetici veya kuruma karşı olumsuz tutumlar beslemesi olasıdır. Yönetim tarafından iş gücünün azaltılmasına yönelik sert ve ani işten çıkarmalara maruz kalan çalışanlar kendilerini haksızlığa uğramış hissederler ve örgütlerine karşı tepki gösterirler (Veersson ve Bateman,1997,s. 463-465).Buna bağlı olarak çalışanların kurumlarında özellikle üst düzeydeki yöneticilere ve diğer bölümlere karşı tutumlarının olumsuz olması beklenir. Kurumlarda, çalışan sinizmine sahip kişileri belirlemek ve tedbir almak, bu sinizm türünün kurumlarda ortaya çıkmasını önleme de önemlidir (Turan, 2011, s. 99).

Çalışan sinizmi, iş yerinde çalışanların iş örgütlerinin, yöneticilerin veya diğer kişilerin hor görmesinin yanı sıra yaşadıkları umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile karakterize bir tutumdur (Veersson, 1996).

Mesleki Sinizm

İşine karşı sinik tutuma sahip olmayı ifade eden "mesleki sinizm" de çalışan müşterisine karşı olumsuz davranışlarda bulunur. İşiyle ilgili kendi yetersizliklerini yöneticiye, örgüt politikalarına, uygulamalara ve kaynak eksikliğine bağlayan bu tiplerin genel amacı, sinizmi örgütsel anlamda yaymaktır. Aynı zamanda bu sinizme sahip çalışanlarda işin sıkıcı olduğu, teşvik edici olmadığı ve çaba harcamanın gereksiz olduğu yönünde özel bir tutum hakimdir (Naus, 2007, s.13; Veersson, 1996, s.1397). Özellikle bu sinizmin yoğun stres altında çalışan polis, hemşire, bankacı, asker, öğretmen gibi hizmet sektörü çalışanlarında görülme olasılığı daha fazladır. Bu meslek çalışanlarında fiziksel ve psikolojik zorlanmalar daha çok yaşanır. Uzun süre çalışmalarına rağmen müşterilerini

memnun edemeyen, yetenekleri engellenen, sürekli olarak kaba davranışlara ve hakaretlere maruz kalan çalışanlarda bir süre sonra işe bağlı tükenmişlikler görülür. Buna bağlı olarak bir süre sonra çalışanlarda mesleğine karşı ilgisizlik, kayıtsızlık, taleplere karşı duyarsızlık ve sadece yaptığı işin ücretsel karşılığını almaya yönelik hizmet davranışları görülür. Aciliyetle önlem alınması gereken bu gibi durumlarda hem çalışan hem de müşteriler büyük bir risk altındadır.

Kişinin engellenmesine yönelik bir savunma mekanizması olarak geliştirilen bu davranışlar çalışanların kendilerini müşterilerden uzaklaştırmalarına ve onları birey olarak görmemelerine sebep olur. Meslek sinizmi, mesleğe karşı isteksizlik, aldırmazlık ve önemsememeyle karakterize bir durumdur (Abraham,2000,s.273).

Çalışanlar arasındaki mesleki sinizmin görülme nedenlerinden biri tükenmişlik diğeri ise, kişi rol çatışmasıdır. Ayrıca, çalışanın düşünce ve değer yargıları örgütünkiyle örtüşmediğinde de mesleki sinizm ortaya çıkmaktadır (Helvacı, 2010, s. 392). Mesleki sinizmin çoğunlukla kişisel unsurlardan, örgütsel sinizmin ise örgütsel unsurlardan kaynaklandığı bilinmektedir (Arslan, 2012, s.16)

Örgütsel Değişim Sinizmi

Bu sinizm türü değişim karşısında sinik bireylerin sahip olduğu olumsuz tutumlardan kaynaklanır. Değişime direnen bu çalışanlar yöneticilere karşı güven eksikliği duyarlar, örgütteki iletişimi beğenmezler ve olumsuz eleştirilerde bulunurlar. Bu durum sadece sinikleri etkilemez fark edilip önlem alınmazsa örgütün ilerlemesini zorlaştırabilir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 284).

Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizm kişisel ve örgütsel faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm kişilerin yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durumu gibi demografik nedenlerine bağlı olmakla birlikte ortaya çıkışında bazı kişilik özelliklerine de rastlamak mümkündür. Bunlar kişinin kendisinden kaynaklanan kötümserlik, saldırganlık, aşırı şüphecilik, saplantılı oluş, obsesif ve kompulsif bozukluk, aşırı karamsarlık, içe kapanıklık gibi bazı baskın tutum ve davranışlar sinizmin oluşmasında önemli rol oynayan etkenlerdir. Örgütten kaynaklanan durumlarda ise ön sırayı psikolojik sözleşme ihlali alırken ardından örgütsel adalet ve örgütsel politika gelmektedir (Atmaca, 2014, s.41-42). Konuyla ilgili Kalağan (2009, s.67), iş yaşamına yeni başlayan genç çalışanların işle

alakalı yüksek beklentilerinin karşılanmaması durumunda çalıştıkları kuruma karşı negatif bir tutum sergileyerek örgütsel sinizme neden olabileceklerini ifade etmiştir. Yapılan çalışmalarda okul ortamındaki sosyal bağların ve karşılıklı güven ilişkisinin çalışanlar üzerinde önemli etkilerinin olduğu vurgulanmaktadır. Öğretmenlerin kurumdan uzaklaşma ve kararlara katılım gösterme konusunda sinizm yaşamalarının okuldaki algılanan güven ortamını kötü yönde etkilediği ve özellikle de kararlara katılımın olmaması halinde güven ortamının daha fazla zedelendiği görülmektedir (Akın, 2015, s.185). Özellikle iş yükünün ağır olduğu bazı okullarda öğretmen ve yöneticilerin birbirine yeterince destek olmaması ya da var olan potansiyellerini kasıtlı olarak esirgemeleri nedeniyle örgütsel iletişim ve güvende azalma görülecektir. Sonuç olarak örgütsel sessizlik ve güvensizlik çalışanlar arasında önyargı oluşmasına zemin hazırlayarak örgüt içinde sinik tutumların yaşanmasına yol açabilir (Kartal ve Nartgün, 2013, s.51).

Garima v.d (2013, s.63) gibi araştırmacılar sinizmi çözülebilir bir sorun olarak görmüşler ve nedenlerini psikolojik ve örgütsel olarak incelemişlerdir. Buna göre sinizmin psikolojik nedenleri olarak, bireyin diğerlerine güvensiz olmasını sağlayan kişilik özelliklerinden kaynaklandığını örgütsel olarak, işyeriyle bireyler arasındaki psikolojik sözleşmelerin ihlali, çatışmalar, rollerin belirsizliği, örgütsel değişime ayak uyduramayan kötü yönetim tarzının benimsenmesi olarak sıralamışlardır.

Karademir (2016, s.77)'in öğretmenlerle yaptığı bir çalışmasında öğretmenlerin kayırmacılık algısı ile sinizm arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, öğretmenlerdeki kayırmacılık algısı düştükçe sinizmin de azalacağı yönde sonuçlar elde edilmiştir. Bu durumun öğretmenlerde iş verimini ve aidiyet duygusunu azaltarak sinizme yol açtığı düşünülmektedir. Öte yandan Kalağan (2009, s.89)'a göre örgütsel destek düzeyinin düşük olması çalışanlar üzerinde olumsuz algılar yaratmaktadır. Çalışanların değer görmediği ve mutluluklarının önemsenmediği bir örgüt ortamında örgütsel sinizm tutumlarının da yüksek olacağı öngörülmektedir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında Özgener vd. (2009)'e göre örgütlerde sinik inanış, tutum ve davranışların oluşmasında rol oynayan dört önemli faktör şöyledir:

Yüksek beklentiler: Kişilerin kendilerine ya da örgütlerine dair gerçekte karşılığı olmayan yüksek düzeyde beklentiler oluşturmasıdır. Beklentiler, içinde bulunulan gerçek durumun ne kadar ötesinde ise elde edilemediği durumlarda psikolojik yıkım da o derece güçlü olacaktır. Bireyin oluşturduğu beklentiler gerçekleşmediğinde yaşadığı engellenme ve

yenilgi duygusu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kişiler, başkaları tarafından aldatılmış, ihanete uğramış ve kullanılmış olma hissi ile yüzleşirler.

Hayal kırıklığı deneyimi: Kişilerin, geçmiş yaşantılarında örgütlerine ilişkin yaşadıkları ve kötü sonuçlanan deneyimlerinden sonra hissettikleri hayal kırıklıkları kendilerinde engellenme ve yenilgi hissine neden olur.

Aşağılanma / Küçük görülme: Sinizm yaşayan bireylerin, örgütlerinin kendilerini yetersiz, istenilen düzeyde olmayan şeklinde gördüğüne dair görüşleridir. Kimi zaman da sinik bireyler, örgütleri karşısında kendilerini aşağı bir pozisyonda hissederler ve bu duygudan kaynaklı hayal kırıklığı yaşarlar.

Kuşkuculuk: Sinik bireylerin örgütlere, kurumlara ve çalışanlara ilişkin geliştirdikleri şüpheci yaklaşımlardır.

Andersson ve Bateman (1997) çalışmalarında yönetici ücretlerinin yüksekliğinin, örgütsel performansın düşüklüğünün ve habersiz işten çıkarmaların, üst düzeyde çalışanlar arasında sinizme yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer örgütlerde olduğu gibi yoğun rekabetten, değişim hızındaki artıştan ve belirsizliklerden eğitim örgütleri de etkilenmektedir. Bu yayılım kurumdan kuruma ve çalışandan çalışana farklılaşmakla birlikte bu değişimlere hızlı ve uygun yanıtlar veremeyen kurumlar varlıklarını sürdüremezler.

Mirvis ve Kanter (1991), daha yüksek gelire sahip ve eğitim düzeyleri yüksek bireylerde iş imkanlarının daha fazla olması ve özgürce karar vermeleri nedeniyle daha az sinizm görülmektedir. Araştırmalar, gençlerin toplumdan elde ettiklerinden daha fazla bir beklenti içinde olduklarını, kar amacı güden örgütlerin daha yüksek sinizme sahip oldukları, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha sinik algıya sahip oldukları görülmektedir. 55 yaşın üstündekilerde, muhtemelen daha az eğitime, daha düşük gelire sahip olmaları ve son zamanlardaki işten çıkarılmalar nedeniyle en sinik oldukları görülmektedir.

Kalağan (2009, s.73)'ın belirttiği gibi, yönetimin fikir ve uygulamalarında adil olması örgüt içindeki güveni etkiler. Yönetimin alınan kararlarda taraflı olması ise, çalışanlar üzerinde darılma, öfke ve şiddet gibi olumsuz hisler uyandırır. Böyle bir duruma tepki olarak çalışan işe gelmeme ve düşmanlık duygularını artıracaktır.

Yöneticiler ve çalışanlar arasında doğrudan iletişim kanallarının kurulamadığı, demokratik bir ortamın olmadığı, çalışanlara karşı otoriter yaklaşıldığı ve örgütte güvensiz bir ortamın varlığı sinik davranışlara neden olmaktadır (Kartal ve Nartgün, 2013, s.62).

Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütü ciddi zarara uğratmanın yanı sıra sinik tutuma sahip bireylerde, kişinin hayat kalitesini ve süresini azaltan kalp ve damar hastalıklarına rastlamak mümkündür. Sinizm aynı zamanda çalışanlarda performans düşüklüğüne, daha sonrasında ise işe geç gelme ya da gelmeme veya işten ayrılma gibi davranışlara yol açmaktadır. Bununla birlikte bu bireylerde uyuşturucu, sigara ve alkol kullanımı, aşırı kilo alma, depresyon gibi sağlığını negatif yönde etkileyecek davranışsal sonuçlarda görülmektedir (Eaton, 2000, s. 7; Kalağan, 2009, s. 79-80).

Çalışanlara kurumlarında duygusal olarak aşırı yüklenilmesi ve duygusal kaynaklarının tüketilmesine bağlı olarak ortaya çıkan duygusal yorgunluk sonucunda çalışanlarda işine, çalışma arkadaşlarına ve müşterilerine karşı kendini yetersiz hissetmesiyle ilişkili olarak işe gelmeme, işten ayrılma gibi bir dizi olumsuz sonuçlar görülür. Kurumlarından duygusal kopuş yaşayan bu çalışanlarda yönetici ve çalışma arkadaşlarına yönelik kuşkucu, önyargılı ve zorbaca davranışlar yani sinizm görülebilmektedir (Atmaca, 2014, s.85).

Örgütsel sinizmin olumsuz sonuçları ise aşağıdaki gibidir (Kalağan, 2009, s. 81-82):

-Örgüte bağlılığın azalması

-İşten doyumsuzluk

-İşgücü devrinin azalması

-İşten çıkarılma oranlarının artması

-Sabotaj

-Hırsızlık

-Dolandırıcılık

-Örgütsel küçülmelerin artması

-İşten ayrılma oranlarının artması

-Kurallara uymama

-İtaatsizlik

-Örgüte şüphe duymada artış

-Örgüte güvensizlikte artış

-İşe yabancılaşmanın artması

-Örgütsel performansın düşmesi

-İşe devamsızlıklarda artış

-Duygusal tükenmişlikte artış

-Yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma

-Olumsuz tutumlarda artış

-Motivasyonun azalması

-Örgütü aşağılamada artış

-Örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi

-Çalışanın özgüveninde azalma

-Örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik

-Kendini bilgisiz hissetme

-Sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği

-Moralin düşmesi

-Örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması

-Yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği.

Örgütsel sinizmin kişiye ve çalıştığı kuruma ciddi zararları vardır. İş yavaşlatma, rapor alma, mazeretsiz işe gelmeme, çalışma saatinde gazete okuma, internete girme gibi zaman geçiren işlerle uğraşarak, takım çalışmalarını yavaşlatarak, iş verimliliğinin düşmesine sebep olur. Buna karşılık örgüt yönetimi çalışanlar arasında sağlıklı ilişkilerin kurulması yönünde çaba sarf etmelidir. Çalışanlar arasında etkili iletişim yollarını kullanarak kayırmacılığın önlenmesi ve sinizmin ortaya çıkmaması için çalışanları objektif değerlendirmeleri, birbirlerine ve yönetime güven duyabilecekleri ortamlar yaratmaları çok önemlidir. Bu nedenle yöneticilerin kayırmacılıktan uzak, doğru kararlar alabilen ve çatışmalara etkin çözüm üretme konularında yeterliliğe sahip olmaları gerekir (Karademir, 2016, s.35-36).

Modern toplumda yaşayan bireylerin iş yerinde karşı karşıya kaldıkları negatif durum ve olaylara karşı tepki olarak geliştirdikleri sinizm, kişilerde bir paradoksa sebep olmaktadır.

Ortaya çıkan bu etkiler sadece kişiye değil örgüte de zarar vermektedir. Bu örgütsel sorunla mücadele yönetime düşmektedir. Yöneticilerin özellikle örgüt içerisinde çalışanlara daha adil, açık, dürüst ve doğrudan eylemlerde bulunmaları sağlanabilir. Çatışma anlarında sinik bireylerin bu tutumlarının doğru yönetilmesi örgütler için bir avantaj sağlayabilir (McNamara, 2007). Sinizm yaşayan bir çalışanın işinde düşük performans göstermesi ve verimsiz olması muhtemeldir. Çünkü örgütüne karşı beslediği olumsuz duygular işini sevmemesine, doyumsuzluk ve tükenmişlik hissi yaşamasına sebep olacaktır (Sağır ve Oğuz, 2012, s.1097).

Örgütsel Sinizmle Mücadele

Açık veya kapalı sistemlerin tamamında görülen örgütsel sinizm, çalışanlara yönelik adaletsizlik algısı, tükenmişlik, mesleki doyum ve adanmışlık düzeyleri, yöneticilerin liderlik stilleri ile örgütsel değişimlerin yanlış yönetimine bağlı olarak çalışanların örgütlerine karşı olumuz tutum sergilemelerinden kaynaklanır (Sağır ve Oğuz, 2012, s.1095). Olumsuz bir örgüt ikliminde çalışmak zorunda kalan öğretmenler kendilerini psikolojik olarak tükenmiş hissederler. Bu durum öğretmenlerin işlerine karşı duyarsızlaşmasına ve öğrencilerden uzaklaşmasına neden olur. Aynı zamanda bu öğretmenlerin okuldaki bireysel başarı algılarının da olumsuz olduğu kısacası tükenmişlik yaşadıkları gözlenmektedir. Var olan bu durum düzeltilir ve sorunlara yönelik çözümler bulunursa negatif etkiler azalabilir (Amasralı, 2016, s.75).

Örgütsel sinizmin kurumlarda artışına yönelik şeffaf, anlaşılır ve adil bir yönetim anlayışı benimsenmelidir. Artan iş stresi ve sorumluluğuna rağmen çalışanın iş hayatıyla özel hayatını uyumlu hale getireceği örgütsel destek programları ve yönetime olan güveni sağlayacak bazı etkin araçların kullanılması sorunun çözümünde fayda sağlayacaktır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.302).

Alan yazındaki ortak görüşe göre örgütsel sinizm, genetikle gelen ve kararlılık gösteren bir tutum olmayıp örgüt içerisindeki dinamikler sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Dolayısıyla önlenebilir niteliğe sahiptir. Bu yüzden çalışanların güvenini kazanmak yönetime düşmektedir. Çalışanlarıyla ortak kararlar alabilen, adil, iyileşme ve gelişime açık, iletişimi ve empati yeteneğini geliştiren, sorumlulukların paylaşıldığı bir ortamda tükenme ve onun neden olabileceği sinizm belirtilerine çok fazla rastlanmaz (Gül ve Ağıröz, 2015, s.44).

Mobbing ile Örgütsel Sinizm İlişkisi

Mobbing ve sinizm son yıllarda örgütlerin başa çıkmakta zorlandğı sorunlar arasındadır. Mobbing, asılsız söylentiler yayma, haksız yere suçlama, küçük düşürme, aşağılama, hor görme, şiddet uygulama gibi eylemlerle şekillenen ve sonuç olarak çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı hedefleyen bir bezdirme hareketidir. Sinizm ise; bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgüte karşı, hayal kırıklığı ve negatif duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur. Örgüte karşı negatif duygular besleme ve hor görme ya da eleştirel davranışlarda bulunmayla ilişkilidir (Gülçin, 2016, s.201). Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumlar geliştirmesinin önemli etkenlerinden biri olan mobbing eylemleri, örgütlerde yaşandğı takdirde çalışanın işyerinden uzaklaşmasına özellikle bu duruma sessiz kalan yöneticilere karşı inanç ve güvenlerinin sarsılmasına neden olacaktır. Mobbingin süreç, boyut ve aşamalarına yönelik saldırı ve eylemlerin örgütsel sinizm yaşanmasına yönelik faaliyetlere neden olduğu muhtemeldir. Mobbingin görev boyutunda yer alan çalışanların fikirlerinin önemsenmemesi, iletişim engelleyici eylemlerle sindirilmesi, aşağılanması, mağdurun örgüte ve çalışma arkadaşlarına olan güven ve inançlarını azaltarak sinik tutumların tetiklenmesine yol açmaktadır. Bu kişilerin işyerlerinde duyuşsal boyutta daha fazla sinik tutumlara sahip olmaları ve yaşadıkları huzursuzluk nedeniyle daha kaygılı ve sinirli olmaları olasıdır. İş ortamında iletişimi engellenen bu kişilerin iş dışındaki arkadaşlarına örgütünü eleştirmesi, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşması sinizmin davranışsal boyutta yaşandğını bize gösteren eylemlerdir. Mobbingin sosyal ilişkilere yönelik saldırılar boyutunda yer alan davranışlar (dışlanma, iftira, özel yaşamıyla alay edilmesi, itibarının zedelenmesi v.b) örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutlarının yaşanmasına neden olmaktadır. Yalnız bırakıldığını düşünen çalışan tam tersi bir savunma geliştirerek işyerini sert bir şekilde eleştirebilir, ayrıca sosyal ilişkilerden dışlanması nedeniyle sıkıntı, sinir, kızgınlık hissedebilir (N. Pelit ve E. Pelit, 2014a, s.116-118). Öte yandan bazı çalışmalarda bu duyguların davranışlara yansımadığı görülmektedir. Nitekim konuyla ilgili Aslan ve Akarçay (2013, s.37)' ın sağlık çalışanlarıyla yaptıkları bir araştırmada mobbingin örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutuyla anlamlı bir ilişkisi bulunurken; mobbingin örgütsel sinizmin davranışsal boyutuyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gül ve Ağıröz (2011, s.43)'ün hemşirelerle yaptığı araştırmasında ise, mobbing ile duygusal sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki varken, mobbing ile bilişsel ve davranışsal sinizm arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Dahası tükenen çalışanlarda yönetici ve çalışma arkadaşlarına karşı şüpheci, önyargılı, düşmanca özetle sinik davranışlar görülmektedir.

Bu iki sorunun bireye ve örgüte yaşattığı olumsuz etkiler bakımından birbirine benzerliklerinin yanı sıra farklılaşan yönleri de vardır. Örneğin aşağılama, hor görme, eleştirme ve iletişim sorunları her iki olguda görülen ortak özelliklerdendir. Öte yandan mobbing faktöründe mağdur birey diğer çalışanlar tarafından örgüt dışına zorla itilmeye çalışılırken, sinizmde birey kendi inanç, duygu ve davranışlarıyla kendini örgütün dışında tutma eğilimine sahiptir. Mobbing mağduru çoğunlukla işinde pozitif, başarılı ve özgüven sahibi bir tablo çizerken, örgütlerinde sinik yönelime sahip olan kişilerde daha çok negatif bakış açısıyla birlikte kendi yetersizliklerinden ve düşük öz değer algısından kaynaklanan iş ve sorumluluktan kaçma eylemleri görülmektedir. Sinikler daha çok sabit fikirli, değişime karşı çıkan, güven problemi olan, örgütlerini eleştirmek ve aşağılamaktan haz duyan tiplerdir. Mobbing mağdurlarının ise, yapılan birçok araştırma da örgütüne kendini adamış, yeniliklere ve değişimlere açık, iletişim ve sosyal yönleri güçlü olan kişiler olduğu bilinmektedir.

Çalışanların işinden tatmin olabilmesi için fiziksel şartlar kadar psikolojik şartlar da önemlidir. İşyerinde çalışanların desteklendiği çalışma ortamı, takım ilişkileri, yükselme olanakları, ödüllendirme sistemleri, üst yönetimin davranışları ve kararlara katılma gibi çalışana kendini değerli hissettirecek psikolojik unsurların yetersizliği iş tatminini azaltacaktır. Mağdurların örgütte karar alma süreçlerinin dışında tutulmaları, iş ortamından izole edilmesi gibi durumlar çalışanların sinik tutumlar sergilemesine neden olacaktır. Bu iki unsurun verdiği olumsuz hisler çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurmasını engelleyecektir. Örgütsel bütünlüğün bozulmasıyla çalışanlarda örgüte karşı duyarsızlaşmadan, örgüt içi verimsizlik ve performans düşüklüğüne kadar birçok olumsuz durum ortaya çıkacaktır (Gün, 2016, s.217).

Eğitim Kurumlarında Mobbing ve Örgütsel Sinizm

Mobbing her sektör ve kurumda görülen bir sorun olmakla birlikte, yapılan araştırmalar bu sorunun çoğunlukla hizmet sektöründe daha fazla yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin üretildiği, topluma sunulduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu alanlarda çalışanların mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir (Özen, 2007, s. 17). Bu nedenle her kurumda olduğu gibi eğitim kurumlarında da mobbing davranışlarının olumsuz etkilerine rastlamak mümkündür. Son yıllarda artarak devam eden mobbing

eylemleri özellikle yönetici ve öğretmenler arasında ya da öğretmenlerin kendi aralarında görülebilmektedir.

Öğretmenler, okulda sınıf ortamında öğrencilerle; okul dışında veliler ve toplumla iç içe olan diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla kaygı, stres ve tükenmişlik duygusu yaşamaktadırlar. Bu tarz olumsuz duygular yaşayan öğretmenler kendilerine olan saygılarını yitirmekle beraber mesleklerine karşı da olumsuz tutum beslemekte ve sinik davranışlar ve tutumlar gösterme eğiliminde olmaktadırlar (Topkaya vd., 2013, s. 3). Bunun sonucunda sinik tutuma sahip öğretmenler, okulu iyileştirmek için boşa çaba harcadıklarını ve önerilerinin dikkate alınmadığını düşünebilirler. Hayalleri kırılan bu kişiler kurumlarına öneri vermekten vazgeçerek yaptıklarının fark edilmediğini ve diğer öğretmenlerin de bu sürece katkıda bulunmadıklarına inanabilirler. Yanlış kişi ve davranışların ödüllendirildiğini düşünebilirler. Hiç kimsenin hak ettiğini alamadığını söylerler. Dahası, gelecekten beklentisini ve umudunu kaybeden sinik bir öğretmen kendisi ve kurumu için her şeyin daha iyi olacağına olan inancını yitirebilir (Kalağan ve Güzeller 2010, s. 84).

Okul yöneticilerinin mesleki açıdan bilgi ve tecrübelerini arttırmaları; okullarını iyileştirme ve güçlendirme yönündeki çabaları; baskıdan, sindirmeden ve zorlayıcı bir yönetim tarzından uzak oluşları öğretmenlerin okula daha bağlı olmalarına ve yöneticiye güvenmelerine neden olur. Yöneticilerine kendilerini daha bağlı hisseden öğretmenlerin düşük düzeyde sinik tutumlar gösterdiği, sinizm düzeyi düşük olanların ise daha az mobbing yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Atmaca,2014, s.85). Buna bağlı olarak eğitim kurumlarını bir hastalık gibi saran bu iki örgütsel sorunun fark edilip acilen önlem alınması gerekmektedir.

Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Mobbing ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Namie (2000), Amerika'da 1335 kişiyle yaptığı işyerinde duygusal taciz araştırmasına göre, her eğitim kademesinden insanın işyerinde mobbing mağduru olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Ortaya çıkan sonuçlara göre, mağdurların %63'ü üniversite mezunu olduğu , %17'sinin ise orta dereceli okul mezunu olduğu görülmüştür. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, iş yerinde sadece mesleki eğitimin, bilgi ve becerinin yeterli olmadığını görmek mümkündür. Örgütsel verimliliğin ve etkinliğin sağlanmasında iş etiğinin ve örgütsel davranışlarında önemli olduğu bir gerçektir.

Hubert ve Van Veldhoven (2001)'in 11 farklı sektörde yaptığı araştırma sonuçlarına göre, yıldırmanın % 37,3'ünün eğitim sektöründe çalışanlar arasında yaşandığını ve öğretmenlerin mobbinge orta düzeyde maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Salin (2003) çalışmasında, mobbing olaylarını açıklayan literatürü inceleyerek mobbinge karşı örgütsel öncüllere odaklanmıştır. Mobbingin ardındaki mantığı daha iyi anlamak için, farklı açıklama türlerini tartışan bir model öne sürmüştür. Buna göre, mobbingle ilgili açıklamaları ve etkenleri üç gruba ayırmıştır, bunlar; mobbingin yapıları veya gerekli öncülleri (ör. Algılanan güç dengesizlikleri, düşük algılanan maliyetler, memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı), çalışma ortamında motive edici yapılar veya teşvikler (örneğin iç rekabet, ödül sistemleri ve beklenen faydalar) ve mobbing süreçlerinin tetiklenmesi veya tetikleyici koşullar (örneğin, küçültme ve yeniden yapılandrma, örgütsel değişiklikler, çalışma grubunun bileşimindeki değişiklikler) dır. Makalede, mobbingin genellikle üç gruplaşmanın yapıları ve süreçleri arasındaki etkileşimden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lewis ve Orford (2005) mobbinge maruz kalan öğretmen, okul yöneticisi, öğretim üyesi, hemşire ve polis gibi çeşitli meslek gruplarından oluşan toplam 10 katılımcı ile görüştüğü araştırmada katılımcıların mobbing ile başa çıkma sürecinde durumu görmezlikten gelme ya da işten ayrılma gibi yaklaşımları tercih ettikleri, mağdurların ve yöneticilerin mobbingi görmezden gelerek mobbingin zamanla kişisel bir sorun haline gelerek şiddetlendiği ortaya çıkmıştır. Bununla beraber örgüt içindeki kültürel baskılar ve ispat etme güçlüğü, mağdurların mobbingi yönetime söylememe sebeplerindendir.

Cabarcos ve Rodriques (2006)'in 7432 öğretim elemanıyla gerçekleştirdiği nitel ve nicel yöntemlerin kullanıldığı araştırmada, kadın öğretim elemanlarının % 54'ünün mobbing yaşadıkları; mobbing davranışları gösterenlerin sıklıkla akademik ve idari alanlarda güç sahibi kişiler olduğu; öğretim elemanlarının en sık karşılaştıkları mobbing davranışları arasında işleriyle ilgili bilgilerin kendilerinden saklanması, yaptıkları işin eleştirilmesi, dışlanma ve küçük düşürülme olduğu; mobbingin birincil sebebinin kıskançlık olduğu; öğretim elemanlarının mobbing davranışları karşısında kendilerini güçsüz, savunmasız ve yalnız hissettikleri görülmüştür. Ayrıca, öğretim elemanlarının mobbing ile başa çıkmada en sık kullandıkları yöntemin tepki vermemek olduğu tespit edilmiştir.

Gökçe (2006) resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında mobbing durumlarını, bunun yoğunluk derecesini,

mobbingin öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından algılanan nedenlerini ve mobbing ile basa çıkmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kullandıkları basa çıkma stratejilerini belirlemek amacıyla yaptığı doktora çalışmasında araştırmanın örneklemini resmi okullarda çalışan 596 öğretmen, 381 okul yöneticisi ile özel okullarda çalışan 593 öğretmen ve 272 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen " İş Yerinde Mobbing" anketiyle birlikte mobbing mağduru olan bazı öğretmen ve okul yöneticisiyle de görüşme yapılmıştır. Araştırma bulguları ise şöyledir; Resmi ve özel okulda çalışan her iki öğretmen grubunun da mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. En sık görülen mobbing davranışlarının okul türüne göre değişmediği, hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yasadıkları mobbing davranışlarının , "sözünün kesilmesi, yaptığı islerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi" şeklinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının cinsiyete göre değişkenlik gösterdiği, kadın öğretmenlerin en çok sosyal ilişkiler ve mesleki konularda, erkek öğretmenlerin ise daha çok kişisel ve şiddete yönelik davranışlara maruz kaldıkları, hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin mobbing yaşamalarında yaş faktörünün etkili olmadığı saptanmıştır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin en çok okul yöneticilerinin mobbing davranışlarına maruz kaldıkları, mobbinge en fazla mağdurun kendisinin yol açtığı, mobbingle başa çıkmada en sık kullanılan yöntemin "Bağlılık", en az kullanılan yöntemin ise "Göz ardı etme" olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ergener (2008) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbing yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin mobbingin görev, iletişim ve sosyal ilişkiler alt boyutunda mobbinge maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarına karşı, örgütsel bağlılığın uyum, içselleştirme ve özdeşleşme alt boyutlarında orta ve düşük düzeyde örgütsel bağlılık duydukları görülmüştür. Mobbingin alt boyutları olan "görev", "iletişim" ve "sosyal ilişkiler " ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yer alan "uyum" alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Mobbingin alt boyutlarından görev, iletişim ve sosyal ilişkiler ile örgütsel bağlılığın "özdeşleşme" ve "içselleştirme" alt boyutları arasında ters ve negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, görev, iletişim, sosyal ilişkiler alt boyutlarında örgütsel bağlılığın alt boyutlarından içselleştirme, özdeşleşme ve uyum alt boyutları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, her üç boyutta, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının anlamlı bir yor dayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ocak (2008) 22 resmi ilköğretim okulu ve 10 resmi orta öğretim okulundan random olarak seçilen, 486 öğretmenden oluşan çalışmasında, okullarda meydana gelen mobbing davranışlarının özelliklerini saptamak ve Edirne ilinde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin hangi boyutta olduğunu belirlemek amacıyla araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim kurumundaki mobbingin öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, okuldaki öğretmen sayısına göre değiştiği, öğretmenin medeni haline, yaşına, eğitim durumuna göre değişmediği; erkek öğretmenlerin okulda daha fazla mobbinge uğradığı; çalıştıkları okulun müdürü erkek olan öğretmenlerin mobbinge daha fazla uğradığı; hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin 21 yıl ve üstündeki öğretmenlere göre mobbinge daha fazla uğradıkları; okuldaki öğretmen sayısı arttıkça mobbingin de aynı oranda arttığı tespit edilmiştir.

McKay vd., (2008)'nin üniversitelerde mobbing davranışlarını incelemek üzere 100 akademisyenle yaptıkları araştırmada, akademisyenlerin %62'sinin mobbinge maruz kaldığı, saldırganların çoğunlukla idari ya da akademik olarak daha üst konumda oldukları belirlenmiştir. İnternet üzerinden toplanan verilere göre en fazla görülen mobbing davranışlarının, akademisyenlerin fikirlerine önem verilmemesi, haklarında dedikodu çıkarılması ve aşağılayıcı imalarda bulunulması olarak saptanmıştır. Mobbing yaşayan akademisyenlerin iş performanslarının düştüğü, işe gitme isteklerinin azaldığı, stres, öfke, kaygı ve uyku sorunları yaşadıkları, mağdurların mobbing ile başa çıkmak stratejisi olarak çalıştıkları birimin yöneticileri veya avukatlarıyla görüşerek resmi makamlara gitmedikleri bunun nedeni olarak ise, bu yolla sorunun çözülmeyeceğine ve işlerinin daha da kötüye gideceklerine inanmalarından kaynaklanmaktadır.

Şimşek (2009)'e göre öğretmenlerin mobbinge maruz kalmaları, iş hayatlarında verimliliklerinin düşmesinin yanı sıra özel hayatlarında da sağlık sorunları ve ekonomik sıkıntılar yaşamalarına ve bu olumsuzlukları hem mensubu bulundukları örgüte hem de ailelerine yansımaktadır. Yaşanılan bu durumu incelemek üzere araştırmacı İstanbul'da orta dereceli devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışları, mobbing uygulayan kişinin konumu, mobbingin süresi, etkileri, mağdur tarafından algılanan nedenleri ve başa çıkma yöntemlerini belirlemek istemiştir. Kartopu örnekleme yönteminden yararlanarak mobbing mağduru 38 öğretmene anket uygulanmıştır. Öğretmenlerin başa çıkma yöntemlerinden en çok göz ardı etme seçeneklerini tercih ettikleri mobbinge en çok psikolojik etkenlerin neden olduğu mobbing

davranış olarak ise en fazla iletişime yönelik saldırıların yapıldığı bulunmuştur. Uygulanan anketin sonucuna göre orta dereceli okullarda yöneticilerin, eşit düzeyde çalışanlardan daha fazla mobbing uyguladığına, genellikle genç, az kıdemli, orta gelirli kadınların hedef alındığı dikkat çeken önemli bir noktadır.

Aksu ve Balcı (2009) 'nın yaptığı araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki mobbing ve mobbingle baş etme düzeyine ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını ve mobbingle baş etme puanlarının mobbing puanları üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktır. Araştırma örneklemini İzmir ilinin 4 büyük ilçesindeki ilçelerden seçilen 25 okuldaki 373 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mobbingi düşük düzeyde algıladıkları; mobbingle baş etmeyi yüksek düzeyde algıladıkları mobbingle baş etme puanlarının, mobbing puanları üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Ertürk (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin görüşleri alınarak mobbing davranışlarının yaşanmasına neden olan bireysel, sosyal ve örgütsel nedenleri ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Araştırma tarama modelinde olup araştırma evrenini Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen anket 1330 kişiye uygulanmış olup şu sonuçlar elde edilmiştir; mobbing davranışlarını en çok etkileyen etmenin sırasıyla örgüt kültürü, mobbingcilerin kişilik özellikleri, mağdurun kişilik özelliği ve pasif kişilik göstermesiyle ilişkili olduğu saptanmıştır. Mobbing davranışlarına en çok neden olan davranışların ise, ödül ve cezanın adil olmaması, çalışanların yöneticiler tarafından takdir görmemeleri ve sorunların çözümünün hiç dile getirilmemesi olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada ilköğretim kurumlarında çalışan okul müdür yardımcılarının müdür ve öğretmene göre, lisansüstü eğitim almış olan yöneticilerin lisans ve ön lisans eğitimi almış olan yöneticilere göre daha çok mobbing davranışlarına uğradıkları bulunmuştur.

Konaklı (2011), araştırmasında öğretim elemanları arasında mobbing davranışlarının ve mobbing ile başa çıkma yaklaşımlarının belirlemek üzere, kültürel değerlerin mobbing ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisinin incelenmesi amacıyla betimsel özellikteki "tarama modeli" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 94 devlet üniversitesinde fen, sosyal ve sağlık bilimleri alanlarındaki fakültelerde görev yapmakta olan 69057 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Tabakalı örnekleme yöntemiyle toplanan veriler için, "Öğretim Elemanları Arasında Mobbing Ölçeği", "Mobbing ile Başa Çıkma Yaklaşımları Ölçeği",

"İdari ve Kültürel Değerler Ölçeği" ve "Öğretim Elemanları Arasında Mobbing Görüşme Formu" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının iş ve iş performanslarına, meslektaşlarla iletişim ve ilişkilerine, kişisel özellik ve değerlerine yönelik saldırılar, tehdit ve şiddet içerikli mobbing yaşadıkları saptanmıştır. Araştırmada, kadın öğretim elemanlarının iş ve iş performansına saldırı ile meslektaşlarla iletişim ve ilişkilere saldırılara daha fazla uğradıkları, bu sorunla başa çıkma sürecinde yaşantılarını paylaşma eğiliminde olduklarını, erkek öğretim elemanlarının ise mobbing karşısında direnme eğiliminde oldukları bulunmuştur.

Kurtbaş (2011) çalışmasında kamu ve vakıf üniversitesinde görev yapan 408 akademisyene anket yoluyla ulaşmıştır ve akademisyenlerin maruz kaldıkları mobbingin, örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğunu araştırmıştır. Ulaşılan sonuçlar şöyledir; vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere göre mobbinge daha fazla maruz kaldıkları ve her iki kurum türünde de duygusal bağlılık boyutunun en yüksek olduğu bulunmuştur. Mobbing ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmasına karşın devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır.

Okçu (2011) doktora tezinde okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve mobbing yaşama düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Siirt il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 1315 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmada, okul yöneticilerinin liderlik stillerini belirlemek için "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek için "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyini belirlemek için de "Olumsuz Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbingin görev ve sosyal ilişkiler boyutlarında "ara sıra" maruz kaldıkları; dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile mobbing arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu; dönüşümcü liderlik davranışları sergileyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin mobbing algılarını düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Triassi, Cappuccio, Carbone ve Nolfe (2012)'nin yaptıkları çalışmanın amacı, çalışma alanında algılanan rahatsızlık koşullarını değerlendirmek için "İş Tehlikesi Napoli Anketi" (nQ-WD) aracını geliştirmektir. Ölçek, örgütsel işlev bozuklukları ile bağlantılı olan ve diğer fenomenlerin (mobbing veya diğer sorunlar) anomaliliklerini ayırt etmeye çalışır. Envanter, bu iki alanın genel etkilerini konuya ve biyo-psiko-sosyal işlevsellik dönemine

göre ölçmeyi amaçlar. Anket, işyerinde psikopatolojik rahatsızlık gösteren 178 kişiden oluşan bir gruba ve işyerinde mobbinge maruz kalmaksızın veya örgütsel sıkıntıya maruz kalmaksızın 178 kişilik bir kontrol grubuna uygulanmıştır. Ölçek anlamlı geçerlilik ve güvenilirlik derecesini göstermiş olup iç tutarlılık derecesi de tatmin edicidir. ROC eğrileri, kontrol işçilerinden mobbing ve / veya örgütsel strese maruz kalan işçilerin optimal güvenilirlik derecesine sahip olmasını sağlayan bir eşik değerinin belirlenmesini sağlar. ROC analizi, çalışma sıkıntısı çeken kontrolleri ve özneleri ayırma seviyelerini gösterir. Aslında AUC değerleri 0.90'dan büyüktü; Bu sonuç, önerilen anketin iyi bir ayırt edici kabiliyete sahip olduğunu göstermektedir.

Erdoğan (2012), Kastamonu İli Merkez İlçede bulunan 15 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 309 öğretmenle yürüttüğü çalışmasında verileri toplamak amacı ile; kişisel bilgi formu, örgüt iklimi ölçeği ve mobbing ölçeğini kullanmıştır. Elde edilen verileri SPSS (11) paket programı ile çözümlemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, çalışma grupları arasında mobbing algı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği ancak yaş, kıdem, okuldaki çalışma süresi ve branşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Cemaloğlu ve Kılınç (2012) ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve mobbing arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kastamonu İli sınırları içinde yer alan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 2131 öğretmenden veri toplamıştır. Araştırmada, "Etik Liderlik Ölçeği","Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Olumsuz Davranış Ölçeği" (ODÖ) kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu ;örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık ve yeniliğe açıklık boyutlarına ilişkin algıları orta düzeyde ;yöneticiye güven ve iletişim ortamı boyutlarına ilişkin algıları ise iyi düzeydedir. Öğretmenler, mobbingin görev ve sosyal ilişkiler boyutları kapsamına giren negatif davranışlara kısmen maruz kalmaktadır. Aynı zamanda, etik liderliğin örgütsel güven üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı; mobbing üzerindeki etkisinin ise, negatif ve anlamlı olduğu; etik liderliğin mobbing üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu açıklanmaktadır.

Aras (2012), Ankara merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan, 136 'sı kadın ve 112'si erkek olmak üzere toplam 248 müzik öğretmeninin, mobbing yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere ilişkisel

tarama modelinde bir araştırma yapmıştır. Okulda çalışan müzik öğretmenlerinin hemen hemen 4'de 1'inin (%24,6) mobbinge maruz kaldıkları; öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin %75.4' ünün hiç mobbinge maruz kalmadığı , %24.6'sının ise mobbinge en az bir kere maruz kaldığı saptanmıştır. Öğretmenlerin mobbingi en çok görev alt boyutlarındaki işlerde yaşadıkları, "ustalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi" (%33.8), "yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek" (%30.6), sosyal ilişkiler alt boyutunda ise, "fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması" (%36.4), "üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak " (%34.7) ve "hakkı olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemesi için baskı yapılması " (%29.8) şeklinde engellendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bulgulara göre, mobbing yaşamanın, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu azalttığı görülmektedir.

Sarıoğlu (2013)'nun araştırmasında Türkiye'de faaliyet gösteren enerji sektöründe bir firmanın 200 çalışanına anket uygulanmıştır. Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla t-testi, Anova testi ve regresyon analizi yapılmıştır. Demografik özelliklerden olan cinsiyet faktörünün mobbing davranışlarını etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Bu bağlamda mobbinge maruz kalma açısından erkek ve kadınlar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. 31-40 yaş arası gruplarda sosyal ilişkiye yönelik saldırıların olduğu; yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırıların ise 51-60 yaş arasında gruplarında meydana geldiği bulunmuştur. Mobbing davranışları ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Sonuç olarak, ortaokul mezunlarının ilkokul, lise ve üniversite mezunlarına göre iletişime yönelik daha fazla mobbing saldırılarına uğradığı bulunmuştur. Mobbing davranışları ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin alt faktörü olan kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik davranışı, mobbingin alt faktörleri olan kendini geliştirme ve iletişime yönelik saldırılar faktörü ,224 ile, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar faktörü ,227 ile, itibara yönelik saldırılar faktörü ,353 ile, yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar faktörü ise ,313 ile pozitif yönlü korelasyon bulunmuştur. Buna göre mobbing arttıkça kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik davranışı arttığı, bu durumun çalışanı sessizlik davranışına yönelttiği görülmektedir.

Aslan, Kara ve Özgan (2013) çalışmalarında okullarda öğretmenlerin yöneticilere uyguladıkları mobbing eylemlerini ve bu eylemlerin etkilerini ortaya koymak amacıyla rveom seçilen 15 yöneticiyle görüşme yapmışlardır. Durum çalışması olan bu araştırmanın çalışma grubunu 2012- 2013 öğretim yılında Şanlıurfa ili Birecik ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerden oluşturmaktadır. Verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin itibara yönelik, iletişime yönelik, göreve yönelik ve sosyal ilişkilere yönelik boyutlarda yöneticilere mobbing uyguladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin uyguladıkları mobbing eylemlerinin yöneticiler üzerindeki olumsuz etkilerinin; huzursuzluk, moral bozukluğu, soğukluk, çatışma, stres, uzaklaşma, öğretmenlere güvensizlik, motivasyonda azalma, tükenmişlik, iş doyumunda, okula bağlılıkta ve performansta azalma ile kendini değersiz hissetme olduğu bulunmuştur.

Erdemir ve Murat (2014) ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile yaşadıkları mobbing arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkâmil merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan 357 öğretmenle çalışmışlardır. Araştırmada Bar-on Duygusal Zeka Ölçeği ve Mobbing Ölçeği kullanılmış, veriler çok yönlü varyans analizi için (ANOVA) tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, branş değişkeninin mobbing toplam puanı üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu ve branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre mobbing algılarının daha yüksek olduğu; öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları duygusal zekaya göre farklılık gösterdiği; duygusal zekâ düzeyi yüksek olanların düşük ve orta düzey duygusal zekâya sahip olanlara göre mobbing algılarının daha yüksek olduğu; öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları kıdeme göre farklılık gösterdiği; öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları duygusal zekâya göre farklılık gösterdiği; öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları branşlarına göre farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Şenerkal (2014) tarafından yapılan yüksek lisans tez araştırmasında 108 öğretim elemanına anket uygulanmıştır. Çalışma, üniversitelerde yöneticiler tarafından akademisyenlere uygulanan mobbing davranışlarını belirlemek ve bu davranışların akademik personelin fiziksel ve psikolojik sağlığı ile iş performansına etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin %66,7'sinin çalıştığı ortamda tek başına mobbing davranışına maruz kalırken, %33,3'ünün ise en azından bir arkadaşıyla birlikte mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üniversitelerde mobbing uygulamalarının en yoğun yaşandğı fakülteler ise %14,8 ile mühendislik ve

mimarlık fakülteleri ve %13,9 ile tıp fakülteleri' dir. Araştırmada akedemisyenlere yöneticiler tarafından gerçekleştirilen mobbing uygulamalarında en sık karşılaşılan mobbing davranışlarının, "başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması", "asılsız söylemlerde bulunulması", "kişinin kendisini göstermesine fırsat verilmemesi", "verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi" ve "yapılan işin değersiz ve önemsiz görünmesi" olduğu ortaya çıkmıştır. Mobbing davranışlarının mağdur üzerindeki etkilerine bakıldığında ise en fazla görülen *psikolojik etkiler*, "yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum", "yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum", "işyerimde kimseye güvenmiyorum" şeklindeyken en fazla görülen *performans etkileri* , "işe karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum", "bir işe konsantre olmakta güçlük yaşıyorum", "zamanımın büyük bir kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularda geçiriyorum" olmuştur. *Fiziksel etkileri ise*, "kendimi stresli ve yorgun hissediyorum", "baş ağrılarım oluyor", "mide, bağırsak şikâyetlerim oluyor" şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Yıldırım ve Eken (2014) Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadığı en sık mobbing davranışlarını ve mobbinge maruz kalmalarını yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, okul türü, okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre incelemişlerdir. Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kilis il merkezindeki ilkokul ve ortaokul okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini; Kilis il merkezine bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 377 öğretmen oluşturmaktadır. Anket yolu ile edilen verilere göre öğretmenlerin en sık maruz kaldıkları mobbing davranışları sırasıyla "Öğretmenin fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması", "Birinin öğretmenin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması" ve "Öğretmen hakkında dedikodu ve söylentilerin yayılması" olarak bulunmuştur. Okul türüne göre ortaokul öğretmenleri, ilkokul öğretmenlerine göre daha fazla mobbinge maruz kalırken; bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldığı; 9-12 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin diğer görev süreli öğretmenlere göre daha sık mobbing yaşadığı saptanmıştır.

Etienne (2014), araştırmasında hastanede resmi olarak çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumlarına ilişkin algılarını ölçmüştür. Araştırma Pasifik Kuzeybatı devlet meslek hemşirelerine, Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) ölçeği kullanılarak yapılmıştır. Ankete katılanların %48 i işyerinde zorbalığa maruz kaldıklarını itiraf etmişler

ve işyerinde en yaygın olumsuz deneyimi "göz ardı edilmek ya da dışlanmak" olarak ifade etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, mobbingin, hemşireleri koruma ve olumsuz sonuçları önleme aracı olarak azaltma stratejilerinin tasarlanması gereken bir sorun olduğu görülmektedir. Mobbingi engellemede etkili olduğu düşünülen bir strateji olarak hemşireler için saldırganlık ve saldırganlık eğitimi verilmesinin gerekliliğidir.

Daşçı (2014), kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları mobbing ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak üzere yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında biri bağımsız/dışsal (okul yöneticilerinin liderlik tarzı), ikisi bağımlı/içsel (mobbing ve örgütsel sessizlik davranışı) olmak üzere üç değişkenle çalışmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde olup araştırmaya Aksaray ili Merkez ilçesindeki ilköğretim kurumunda çalışan 395 öğretmen katılmıştır. Veriler, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği-Değerlendirme Formu (Multifactor Leadership Questionnaire) (5x Kısa), Negatif Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire) ve Örgütsel Sessizlik Ölçeğiyle toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS 18.0 ve LISREL 8.80 istatistik paket programlarıyla yapılmıştır. Araştırma bulguları ise şöyledir; öğretmenlerin çoğunlukla fikir ve görüşlerinin önemsenmemesi, bağırılmak veya anlık öfkenin hedefi olmak, hakkında dedikodu ve söylenti çıkarılması, görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme durumlarında mobbingi yaşandıkları; en az düzeyde ise yeterlilik düzeyinin altındaki işlerde çalıştırılmak, küçük düşürülmek, suçlama ve ithamlarda bulunulması, diğerlerinin işi bırakması konusunda imalı davranışlar, mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işlerin verilmesi olarak belirtmiştir.

Kavaklı (2014) bu araştırma ile İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 11 ilçedeki 33 resmi anaokullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma algısının yaygınlığı, mobbinge maruz kalma algıları demografik değişkenler üzerinde nasıl yoğunlaştığı, maruz kaldıkları mobbing davranışlarının sıklığının kişisel özelliklere göre nasıl farklılaştığı incelenmiştir. Mobbing algı ölçeğiyle 139 öğretmenden alınan verilere göre öğretmenlerin değişen tür ve yoğunluklarda mobbing davranışlarına maruz kaldıkları; en çok mobbingin "Kendini gösterme ve iletişimi engelleme" boyutunda en az ise "Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma" boyutunda mobbing yaşadıkları; öğretmenlerin mobbing davranışlarına çoğunlukla ayda bir maruz kaldığı, genellikle kadın, bekâr, 10 yıl ve daha az tecrübesi olan ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenlerin bu davranışlara daha çok maruz kaldıkları saptanmıştır.

Kaya (2014) araştırmanın evrenini, anaokulu ve okul öncesi Adıyaman merkez ilçesindeki devlet okullarında görev yapan gönüllü 110'u bayan, 20'si erkek 130 öğretmenden oluşturmaktadır. Araştırmada, anaokulu ve okul öncesinde çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları mobbingin iş doyumuna etkisi ve bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum ve çalıştığı eğitim kurumu) ile ilişkisi incelenmiştir. İstatistiksel olarak ulaşılan sonuçlara göre, anaokulu ve okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları mobbing eylemleri, mobbing davranışlar anketi puanlarına göre yaş, medeni durum, kıdem, görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir fark görülmezken; mobbing eylemleri ile iş doyumu arasında çok düşük de olsa anlamlı bir ilişki olduğu, görülmekle birlikte mobbing davranışlarına maruz kalan öğretmenler arasında yapılan, aynı zamanda mobbing davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin cinsiyetleri, eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kansu (2014) tarafından yapılan araştırmanın örneklemini 2013- 2014 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezinde resmi okullarda görev yapan yönetici ve 400 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden " Mobbing Ölçeği" Ocak (2008) tarafından geliştirilmiştir. "Örgütsel sinizm" ölçeği ise Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe' ye Erdost ve diğerleri (2007) tarafından uyarlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, değişken ayrımı yapılmaksızın örgütsel sinizme yönelik yapılan betimsel analiz sonucunda "Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum", "Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm" ve "Çalıştığım okulda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım" gibi ifadelerle öğretmenlerin kaygılı oldukları söylenebilir. Okul idaresinin işleyişi, verilen vaatlerin ve politikalar öğretmenlerin sinik düşünmeleri için kriterdir. Mobbing ölçeğinde yer alan boyutlardaki ortalamalara bakıldığında "Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişiye Yönelik Şiddet, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar" boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek puanlar aldıkları; eğitim durumunun yükselmesiyle birlikte kurum içerisinde birtakım sorunların olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğine ait boyutlar bazında yapılan korelasyon testi sonucunda yüksek düzeyde pozitif yönde ilişki varken öğretmenlerdeki örgütsel sinizm algıları duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutuyla birbirini yüksek düzeyde etkilemektedir.

Korkmaz (2015) Bolu İl Merkezinde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing ile ilgili algılarını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiği “Ortaokul Öğretmenlerinin

Mobbing'e İlişkin Algıları (Bolu İli Örneği)" adlı yüksek lisans tez araştırmasını tarama modeliyle yapmış olup toplamda gönüllü 477 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 21 maddeden oluşan, " Mobbing Anketi" kullanılmıştır. Araştırmada bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde yaşam sosyal ilişkileri engelleyen davranışlara maruz kaldıkları; lisans mezunu öğretmenlerin, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlara maruz kaldıklarına ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu; bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde kişisel itibarı etkileyen davranışlara maruz kaldıkları; okuldaki öğretmen sayısının artmasına bağlı olarak öğretmenlerin, kişisel itibarı zedeleyici davranışlara uğrama algılarının da arttığı; lisans mezunu öğretmenlerin, kişisel itibarı zedeleyen davranışlara maruz kaldıklarına ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu; bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde kişiye yönelik şiddet davranışlarına maruz kaldıkları; bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlara maruz kaldıkları; erkek öğretmenlerin ise anlamlı düzeyde kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarda daha fazla mobbinge uğradıkları belirlenmiştir.

Kakoulakis, Galanakis, Bakoula-Tzoumaka, Darvyri ve Chroussos (2015)'in yaptıkları çalışmanın amacı, 265 ilköğretim ve ortaokul öğretmeninin örnekleminde NAQ-22'nin psikometrik özelliklerini değerlendirmektir. Öğretmenlerin doldurduğu NAQ-22, DASS-21, PSS ve Benlik Saygısı Anketlerinin güvenilirlik ve geçerlilik indeksleri tatmin edicidir (Cronbach's $\alpha = 0.915$). Özellikle çalışma, mobbing ve benlik saygısı ($r = -0.364$) ile mobbing ve stres ($r = 0.406$), anksiyete ve depresyon ($r = 0.389$) arasında pozitif korelasyon olduğunu saptamıştır.

Kütükçü (2015) yılında gerçekleştirdiği araştırmasını Türkiye'nin 81 il ve ilçesindeki A Kamu Kurumunda çalışan 500 iş görenle yapmıştır. Örneklemini, seçkisiz yöntemle ve 2014 yılında Antalya- Kemer'de düzenlenen Hizmet içi Eğitimine katılan kişiler oluşturmaktadır. Bu kapsamda iş yerinde yıldırma yaşama düzeyini belirlemek amacıyla "Mobbing Ölçeği; iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için, "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanmıştır. Veriler SPSS 17.0 paket programıyla analiz edilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır: A Kamu Kurumunda çalışan ve ankete katılan 500 personelin %22'si (120 kişi) mobbinge maruz kaldığı, %18'i (80 kişi) mobbinge uğrayıp uğramama konusunda emin olmadığı ,%60'ı (300 kişi) ise mobbinge maruz kalmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani, yaklaşık her 4 çalışandan 1'si mobbing mağdurudur. Çalışma

kapsamında ankete katılanların demografik bilgileriyle mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmamaları üzerinde genel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı fakat kadınların mobbinge uğrama oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mobbing davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, en çok mağdurların, %35 nin görüşlerini açıklamalarının engellendiği; %25 nin ortak işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca onların sorumlu tutulduğu; %30 nun kişileri üzecek derecede özel hayatları hakkında konuşulduğu ve %10 nun ise devamlı olarak görevinin değiştirildiği ve yeni işler, görevler verildiği tespit edilmiştir. Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında yapılan regresyon analizinin sonuçlarına bakıldığında; mobbingin alt faktörleri olan kendini göstermeye ve iletişimi engellemeye yönelik saldırıların olduğu bulunmuştur.

Taştan (2015), 243 banka çalışanı ile yapmış olduğu araştırmasında, banka çalışanlarının mobbing algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre, banka çalışanlarının çalışma ortamlarında mobbing algıları arttıkça tükenmişliğin duygusal boyutunun da arttığı; bu artışın aynı zamanda insanlara karşı duyarsızlaşmayı da artırdığı, kişisel başarıları azalttığı, problem çözme becerilerini azalttığı saptanmıştır. Bununla birlikte mobbing algısı arttıkça, banka çalışanlarının mevcut bankalarından ayrılma niyetlerinin de arttığı belirtilmektedir.

Turhan, Neumann ve Dilbaz (2015)'ın beş aşamalı bir içerik analiziyle inceledikleri çalışmada 2014-2015 eğitim öğretim yılında, Eskişehir ilindeki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin mobbinge maruz kalıp kalmadıkları araştırılmıştır. Ön görüşme sonucunda 10 öğretmen mobbinge maruz kaldığını söylemiştir. Özellikle mesleki yaşamlarının ilk yıllarında mobbinge maruz kalmış olan öğretmenlerin çoğu, yapılan eylemlerin mobbing olduğunun farkında olmadıkları; mağdurların mobbingle en çok, mesleki yaşamlarının ilk yıllarında karşılaştıkları ve bu davranışlara karşı görmezden gelme, hiçbir şey yapmama veya tayin isteme gibi pasif yöntemlere başvurdukları gözlenmiştir. İlk yıllarda maruz kalınan mobbing sürecinde, özellikle mobbingcinin yönetici pozisyonunda olduğu durumlarda saldırgan eylemler, kurban tarafından ataerkil toplum yapısındaki otoriter/sert baba imgesi ile eşitlenmekte ve çoğunlukla göz yumulmaktadır. Bu durumun ise öğretmenliğin ilk yıllarında, mobbing konusundaki farkındalık eksikliğine, kurbana yönelik destek sistemlerinin yoksunluğuna ve kimi yapısal sorunlara işaret etmektedir.

Aykaç (2016), psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma durumlarının öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı üzerinde çalışan araştırmacı, İç Anadolu'da bir ilde görev yapmakta olan 142 Psikolojik Danışmana "Öğretmenlere Yönelik Mobbing Ölçeği", "Öznel iyi Oluş Ölçeği", "Mesleki Doyum Ölçeği"'ni uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu, danışmanların mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanlar ile mesleki doyum puanları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, mobbinge maruz kalmanın psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34'ünü, öznel iyi oluşlarının ise %19'unu ifade ettiği ve aralarında anlamlı birer ilişki olduğu ve birbirinin yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Gün (2016), mobbinge yönelik algıların, örgütsel sinizm algısına göre değişip değişmediğine yönelik hipotezler test edilmiştir. Araştırma verileri Bitlis'te yer alan 3 ve 4 yıldızlı şehir otellerinin 99 çalışanından anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırma sonucun göre, mobbing ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif (r = ,485) bir ilişki saptanmıştır. Mobbinge maruz kalma ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıların çalışanların demografik niteliklerine göre farklılık göstermediği; mobbing ve örgütsel sinizm algısının çalışanların oteldeki görev basamaklarına ve öğrenim durumlarına göre farklılık gösterdiği; örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algısının çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği; örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algısının çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İlköğretim düzeyindeki çalışanların lisans eğitimi almışlara göre, çalışanların yöneticilere göre daha fazla sinik tutum ve mobbing algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle hizmet sektöründe çalışanların gerek müşteriler gerekse iş arkadaşlarıyla kuracağı yakın ilişkilerde bu iki unsurun hissedilmesiyle örgütsel bütünlük bozulacak ve çalışanlar örgüte duyarsızlaşarak örgüt içi verimsizlikten, tatminsizliğe, örgüte bağlılığın azalması ve performans düşüklüğüne kadar birçok problemin yaşanacağı söylenebilir.

Alcantara ve Claudio ve Gabriel (2017)'in yaptıkları araştırmanın amacı, Filipinler'deki seçilmiş sağlık kuruluşlarında mobbingin varlığını tespit etmektir. Araştırmada kullanılan yaklaşım, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin bir karışımıdır. Bulgular, işyerinin mobbinge yol açtığını göstermiştir. Bulgulara göre: katılımcıların demografik profili ile mobbing tanısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Yapılan analizler sonucunda, iki grubun ortalama puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Genel zorbalık

yaygınlık ölçeği, katılımcıların bireysel tepkileriyle belirlendiği gibi orta düzeydedir. Araştırmanın sonuçlarına göre, mobbingin önlenmesi ve sağlık personeli arasındaki hayal kırıklığı ve taciz riskinin yüksek olduğu bazı alan ve politikaların yeniden gözden geçirilmesi için müdahale programları düzenlemelidir. Hastane yöneticileri, personel davranışları ve politikalarının periyodik olarak gözden geçirilmesi gerektiği, mobbingin yaşanması durumunda örgütte bulunan mobbing faktörleri hakkında düzenli gözlem yapmalı, işyerinde bu sorundan dolayı örgütsel kaynakları israftan kurtarmak için mobbing girişimini önleme çalışmalarına ihtiyaç olduğunu göstermiştir.

Roelie, Arjan, Mieneke ve Karen (2017) yaptıkları çalışmanın temel amacı, işyerinde mobbing kurbanının başa çıkma davranışının, bu kurbanlara karşı kişinin bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerini nasıl etkilediğini incelemektir. Mağdurun başa çıkma davranışının, her iki taraftarın mağdurun sorumluluğuna ve kendine güvenine ilişkin algılarını ve sonuç olarak mağdurların duygularını ve mağdurlara yönelik amaçlanan davranışlarını etkilediğini göstererek bulgular, baş etme davranışını dikkate almanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Çalışmanın örneklemini çeşitli kuruluşlarda çalışan yetişkin yarı zamanlı üniversite öğrencileri (N = 161) 3 (Başa Çıkma yolları: yaklaşma / kaçınma / nötr) × 2 (Kurbanın Cinsiyeti: erkek / kadın) × 2 (Çalışan cinsiyeti: erkek / kadın) oluşturmaktadır. Yaklaşımını (kaçınmadan kaçınma) seçen kurbanlar, mobbingin devam etmesi için kendilerine daha bağımlı ve daha az sorumlu oldukları düşünülmüş ve daha az öfke yaratmışlardır. Devam sorumluluğu ve kişisel sorumluluk, mağdurun baş etme davranışı ile yandaşların yardım niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir. Kadın (erkeklere karşı) katılımcıların kurbana karşı daha fazla sempati ve yardım için daha fazla istekli oldukları; kadın (erkeklere karşı) kurbanların daha az öfke yarattıları saptanmıştır. Yaklaşımla başa çıkma ve önleme yaklaşımındaki tek yönlü bir MANOVA, başa çıkma koşullarının (yaklaşım, kaçınma ve nötr) önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Cansever (2017) öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan araştırmanın örneklemini Kocaeli ili Gebze ilçesinde görev yapan 200'ü kadın, 155'i erkek toplam 355 ortaokul öğretmen kapsamaktadır. Araştırma için Kişisel Bilgi Formu, Mobbing Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin mobbing algı düzeylerinin düşük olduğu, mobbing algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, toplam hizmet süresi, kurumdaki hizmet süresi ve branş değişkenlerine göre bir farklılaşma göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin düşük olduğu, örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum,

toplam hizmet süresi ve branş değişkenleriyle bir ilişkisi bulunamazken kurumdaki hizmet süresine göre önemli düzeyde bir farklılaşma gösterdiği; öğretmenlerin kurumdaki hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı; öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm tutumunun bilişsel boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişki ortaya çıkarken, örgütsel sinizm tutumunun duyuşsal boyutu ve davranışsal boyutu arasında orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Özbilen (2017) çalışmanın amacı kadın akademisyenlerin hemcinslerinin kendilerine uyguladıkları mobbing ve örgütsel sessizlik-seslilik algılarının incelenmek birbirine paralel iki bölümden oluşan araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın nitel bölümü için İstanbul'daki vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan, farklı akademik statülere sahip rastgele seçilen 50 akademisyen ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın nicel bölümünü nitel çalışma bulguları kullanılarak geliştirilen kadın akademisyenlerin hemcinslerinin kendilerine uyguladıkları mobbing ve örgütsel sessizlik-seslilik ilişkisi algı ölçeği oluşturmaktadır. Örgütsel Sessizlik-Seslilik Ölçeği, kabul edilmiş sessizlik, kabul edilmiş seslilik, savunma amaçlı sessizlik, savunma amaçlı seslilik, örgüt yararına sessizlik, örgüt yararına seslilik olmak üzere altı alt boyutu vardır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların sessizliğe boyun eğmediklerini; örgütün bazen yararını gözeterek, bazen örgütün çıkarları göz ardı edilerek kendilerini ve fikirlerini ifade edeceklerini söylemişlerdir. Kadınların hemcinsleriyle çalışma konusunda zaman zaman zorluklar yaşandığı çok ciddi olmamakla birlikte sorunlar olmadığı, ancak hemcinslere güven konusunda sıkıntılar olduğu saptanmıştır. Hem nicel hem nitel bulgularda mesleğe yeni başlayan kişilerin daha fazla mobbinge uğradığı bulunmuştur. Ayrıca kadın yöneticilerle çalışmanın da sıkıntılı olduğu görülmüştür.

Dinçkal (2017) tarafından yapılan araştırmada okul öncesi eğitim öğretmenlerinin maruz kaldıkları veli kaynaklı mobbing davranışlarının ve öğretmenlerin veli tanımlamalarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve öğretmenlerin maruz kaldıkları veli kaynaklı yıldırma davranışları ile veli tanımlamaları arasındaki bağlantı incelenmiştir. 2016-2017 eğitim-öğretim yılı itibariyle Çanakkale ilinde resmi ve özel okullarda görev yapan 192 okul öncesi eğitim öğretmeninden oluşan çalışmanın sonucunda öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing davranışları medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterirken; eğitim durumu, kıdem ve görev yaptığı okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin belirlenen mobbing

boyutlarına maruz kalma bakımından en yüksek sosyal İlişkilere yönelik saldırılarken, diğerleri sırayla kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna, kendini göstermeyi ve iletişim oluşumuna, itibara, kişinin doğrudan sağlığına yönelik mobbing davranışlarıdır. "Sosyal İlişkilere Yönelik Yıldırma Davranışları" boyutunda ise en fazla maruz kalınan, okuldaki diğer öğretmenlerle "kıyaslanma" ya maruz kalma durumudur. Bunun birlikte öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ile veli tanımlamaları arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre okul öncesi eğitimin öneminin ve gerekliliğinin topluma iyi anlatılması çok önemlidir. Ancak böyle bir durumda velilerin okul öncesi eğitime ve okul öncesi eğitim öğretmenlerine karşı daha olumlu tutumlar geliştirmeleri mümkündür. Mobbingle baş etme konusunda öğretmenlerin donanımlı olmaları önemlidir.

Aşkın ve Aşkın (2018) tarafından yapılan araştırmada çalışma yaşamında mobbing kurbanı kadınların özelliklerini, kadına yönelik mobbing eylemlerini, bu eylemlerin oluşumunu, yönünü, sıklığını, nedenlerini ve çalışan kadınlar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma verileri, Tokat İl merkezinde bulunan kamu bankalarında ve özel bankalarda çalışan, kolayda örnekleme yöntemi ile dört bölümden oluşan anket toplamda 81 kadın tarafından cevaplanmıştır. Sonuçlara göre kadınların %86,8'i yöneticileri tarafından, %57,9'u eşit statüdeki çalışma arkadaşı tarafından, %10,5'i astları tarafından mobbinge uğramaktadır. Mobbing kurbanı olan kadınların %81,6'sı erkeklerin kendisine mobbing uyguladığını belirtirken, kurbanların %71'i lisans, %7,9'u yüksek lisans ve doktora diplomasına; %21,1'i ise ön lisans diplomasına sahip oldukları belirtilmiştir. Kadınların %42,1'i ayda birkaç kez, %36,8'i haftada birkaç kez ve %21,1'i hemen hemen her gün mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Kara, Kim ve Uysal (2018) tarafından yapılan araştırmanın amacı yönetici mobbing davranışının kadın çalışanların çalışma yaşamı kalitesi ve genel yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, Türkiye'deki beş yıldızlı otellerde çalışan 373 kadın çalışan üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonuçları, yönetici mobbing davranışı ile kadın çalışanların yaşam kalitesi arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koydu. Aynı zamanda araştırma yöneticilerin mobbing davranışının, kadın çalışanların çalışma yaşamı kalitesi ve genel yaşam kalitesi üzerinde önemli bir negatif etkisi olduğunu göstermiştir.

Hsieh, Wang ve Ma (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı işyerinde zorbalık, ruh sağlığı ve hemşireler arasında bırakma niyeti ile öz-yeterlilik arabuluculuk rolü arasındaki

ilişkiyi incelemektir. Çalışma Tayvan'daki 385 hemşire arasında anketleri aracılığıyla toplanmıştır. Sonuçlara göre zorbalık, öz yeterlilik, ruh sağlığı ve ayrılma niyeti ile pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Öz yetkinlik, ruh sağlığı ile pozitif, olumsuz yönde ise bırakma niyeti ile pozitif yönde ilişkilidir. Hiyerarşik regresyon, zorbalık ve öz yeterliliğin hem ruh sağlığının hem de ayrılma niyetinin önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir. Öz-yeterlik, zorbalık ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiye ve ayrıca bırakma niyetine kısmen aracılık etmektedir. Yani hemşireler arasında öz-yeterlilik; işyerinde zorbalık, ruh sağlığı ve bırakma niyeti için arabuluculuk yapmıştır.

Tatar ve Yüksel (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, travma özelliklerini tanımlamak ve işyerinde mobbinge maruz kalan ve psikiyatri servislerine başvuran bireylerde travmatik deneyimlerin neden olduğu zihinsel sorunların gelişimini analiz etmektir. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Psikososyal Travma Programına genel psikiyatri polikliniği ve adli tıp enstitüsü istişareleri kabul edilen 300 kişiye; Travma Değerlendirme Formu (TIF), Travma Sonrası Stres Tanı Ölçeği (PDS), Olay Ölçeği Revize Edilmiş Etki (IES-R) uygulandı. Sonuçlara göre, işyerinde travma geçirdiğini iddia eden 300 hastanın 130'unda (% 43,3) mobbing tespit edildi. Mobbing vakaları 18- 61 yaş arasında olup, 100'ü (% 76,9) kadındı. Olguların 56'sı (% 43) evli, 54'ü (% 41,5) bekar, diğerleri boşanmış, dul kalmış veya ayrılmıştır. Hastaların 110'u (% 84,6) üniversite mezunu, 13'ü lise mezunu, 5'i ilkokul mezunu idi. Vakaların 76'sı devlet memuru ve 65'i öğretmendi. Hastlardan 93'üne (% 71,5) travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) tanısı, 9 'una (% 6,9) uyum bozukluğu ve 102'sine (% 78,5) Major Depresif Bozukluk tanısı kondu.

Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Brandes (1997) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel sinizmin doğasını, etkileyen faktörleri ve sonuçları ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, artan sorumluluklar ve görevler ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişkinin olduğu; aynı zamanda çalışanların yöneticilerine duydukları güven ile örgütsel sinizm arasında da bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Sinizmin sonuçları değerlendirildiğinde ise, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğu, örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

James (2005) Amerika'nın güneydoğusundaki on yedi okul bölgesinde yaptığı çalışmasının evrenini, 360 okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulda çalışan

diğer personele oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemektir. Araştırma kapsamında bağımlı değişken olarak dört iş algısı; örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek şeklinde sınıflandırılmıştır. Bağımsız değişken olarak ise, kontrol odağı ve örgütsel ruh alınmıştır. Araştırma, örgütsel sinizmin sonuçlarını iş gerilimi, zarar verici iş davranışları, iş gören uyumsuzluğu ve performansı şeklinde sıralamıştır. Araştırma sonucuna göre, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet ($r = -0,41$, $P<0,01$), örgütsel sinizm ile örgütsel destek ($r = -0,65$, $P<0,01$) ve örgütsel sinizm ile kişi odaklı vatandaşlık davranışı arasında olumsuz; örgütsel sinizm ile örgütsel politika ($r = 0,55$, $P<0,01$), örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali ($r = 0,40$, $P<0,01$), örgütsel sinizm ile iş gerilimi ($r = 0,30$, $P<0,01$), örgütsel sinizm ile öğretmen tükenmişliği ($r = 0,27$, $P<0,01$) arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Qian ve Dainels (2008) yükseköğretim kurumunda iletişim algısından kaynaklanan örgütsel değişime karşı iş gören sinizmini belirlemeye yönelik bir model geliştirmek amacıyla Amerika'daki bir yükseköğretim kurumunda toplam 186 öğretim elemanı (40 Prof., 82 Doç., 64 Yrd.doç.) ile gerçekleştirilen araştırma, 2004 yılı yeni stratejik plan uygulamasının ilk bir yılı boyunca devam etmiştir. Araştırma bulguları, uygulanan modelin iş gören sinizminin oluşma nedeni olarak iletişim üzerinde durmaktadır. Bu nedenle bir iletişim sorunu olan iş gören sinizmini en aza indirmek için çeşitli iletişim kuramlarından yararlanılmalı ve bu konu üzerinde daha fazla araştırmalar yapılmasının önemi hatırlatılmıştır. Bir diğer sonuç ise, iletişim sürecinin iş alanındaki bilgi ve ilişkilerin değişim odaklı sinizm üzerinde ciddi nedensel etkiler oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) Eskişehir ve Alanya'da çalışan toplam 346 otel çalışanın yaşadıkları genel sinizm ile örgütsel sinizmi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yaptıkları araştırmada, otel çalışanlarının genel sinizmini belirlemek amacıyla Wrightsman (1992) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek, örgütsel sinizmi ölçmek için ise, Brandes (1997)'in geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğinden yaralanmışlardır. Bulgulara göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında düşük, fakat anlamlı bir ilişki vardır. Mevsimlik çalışanların kadrolu çalışanlara göre genel sinizm düzeyleri daha yüksekken, kıyı otel işletmelerinde çalışanların, şehir otel işletmelerinde çalışanlara göre genel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında bir farklılık bulunmazken, örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan çalışmada Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,83 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçek Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 325 öğretmene uygulanmış olup öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve branşları gibi çeşitli demografik özellikler ile aralarındaki ilişki boyutu yordanmaya çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu; örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Kalağan (2009) "Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki" adlı bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın evrenini 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi 50/d kadrosunda görev yapan 214 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmada iki farklı ölçekten , "Algılanan Örgütsel Destek Envanteri" (Cronbach Alpha = 0,933) , "Örgütsel Sinizm Ölçeği" (Cronbach Alpha = 0,931) yararlanılmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta en az duyuşsal boyutta yaşadıkları, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algı boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerinde etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin güçlü ve anlamlı olması nedeniyle algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu saptanmıştır.

Kutanis ve Çetinel (2010) tarafından yapılan çalışmada bir devlet üniversitesinin İ.B.B.F.'de görev yapan 20 akademisyenle örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığı mülakat yoluyla araştırılmak istenmiştir. Araştırma sonucunda adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olmakla birlikte adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin asıl belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmanın sonunda tüm akademisyenlerin örgütün söylem ve eylemleri arasında benzerlik olduğuna inanmalarına rağmen, adaletsizlik algılamaları sonucunda sinik davranışlara yönelebilecekleri bulunmuştur. Akademisyenlerin örgüte olan inançları konusunda sinik bir eğilim olmamakla birlikte duygu ve davranışlar konusunda böyle eğilimlerin görülebileceği saptanmıştır. Bir başka sonuç ise, sinik tutumların araştırma görevlileri arasında daha yoğun bir şekilde ortaya çıktığını; adaletsiz bir durum karsısında pasif

tutumlar sergileme eğiliminde oldukları, yani statünün daha düşük olması durumunda daha pasif sinik davranışlara yönelindiği görülmektedir.

Çağ (2011) örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi İncelenmek amacıyla Mersin'de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanlarla anket yoluyla bir araştırma yapmıştır. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi, One-Way ANOVA Analizi (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve T- Testi Analizi yapılan çalışmanın sonuçları şöyledir; algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki; demografik özellikler ile algılanan örgütsel adalet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Kılıç (2011) araştırması için Keçiören İlçesinde 89 resmi ilköğretim okulunda görev yapan toplam 3977 öğretmenle çalışmıştır. Tarama modelinde yapılan araştırmada 403 öğretmenin anketi geçerli sayılmıştır. Veri toplama aracı olarak örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için örgütsel sinizm ölçeği; örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için ise, örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bulgular şöyledir: Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi düşükken; örgütsel sinizm ortalaması, örgütsel bağlılık ortalamasından daha düşük bulunmuştur. Örgütsel sinizmin alt boyutları ortalamalarına göre sıralandığında davranışsal sinizmin en yüksek değere sahip olduğu; onu bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizmin takip ettikleri bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında içselleştirme bağlılığının en yüksek değere sahip olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında pozitif bir ilişki görülürken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında negatif bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Gül ve Ağıröz (2011) tarafından yapılan araştırmada Karaman Devlet Hastanelerinde çalışmakta olan hemşirelerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ve mobbinge maruz kalan çalışanların sinik davranışlar gösterme eğilimlerini belirlemek amacıyla 103 kişiyle çalışılmıştır. Veriler, hemşirelerin yoğun bir mobbing olgusu yaşamadıklarını; mobbing ile örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla kurulan regresyon modelinde mobbing ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki varken; mobbing ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır.

Sağır ve Oğuz (2012) çalışmalarında, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğini geliştirilmeyi amaçlamışlardır. Ölçekle ilgili yapılan analizler sonucunda KMO değeri .88 olarak belirlenmiştir. KMO değeri .88 > .50 olduğu için veri setinin faktör analizi için uygun olması nedeniyle Barlett testi yapılmıştır.Test sonucunda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu saptanmıştır (p<.001). Yapılan istatiksel testler sonucunda, başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçek, faktör yükü .30 dan düşük olan 11 madde elenince 25 maddeden oluşan bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin, özdeğeri 1.00'ın üzerinde dört faktörlü yapı sergilediği; toplam varyansın .59' unu açıkladığı ortaya çıkmştır. Ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısına bakılmış ve Cronbach Alfa Katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Çalışmalar sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır.

Helvacı ve Çetin (2012) tarafından anket yoluyla ilköğretim okullarında görev yapan ve tesadüfi yolla seçilen 311 öğretmenin örgütsel sinizm düzeyleri belirlenmek istenmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Anketler Apaydın (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma bulguları ilköğretim öğretmenlerinin sinizm algılarının "Az düzeyde" olduğu; ilköğretim öğretmenlerin sinizm algılarının cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu bakımından değişmediği; okuldaki çalışma süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip oldukları bulunmuştur.

Yıldız (2013) tarafından yapılan çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, 2012-2013 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan ilkokullarda görev yapan 219 sınıf öğretmeniyle yapılmıştır. Araştırma verileri, ölçeklerle toplanmıştır. Araştırmada üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Bunlar; Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve Özdemir (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Muhalefet ölçeğinin "Muhalif Davranışlar Alt Ölçeği" dir. Bulgulara göre, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif, örgütsel muhalefet algıları ile orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nartgün ve Kartal (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşlerini belirlemek ve bu görüşlerin cinsiyete, kıdem ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere bir araştırma yapmıştır. Araştırma için Bolu ilinde taşımalı eğitim- öğretim yapan 10 ortaokulda görevli 90 öğretmene örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde, yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, t-testi, Kruskal Wallis ve korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark görülmezken; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Tayfun ve Çatır (2014) çalışmalarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu kapsamında 391 hemşireye anket uygulanmış ve analizler sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği; hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile örgütsel sinizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hemşirelerin meslekteki hizmet süresi arttıkça; çalışanların örgütsel sinizm davranışını daha fazla gösterdiği; işe yeni başlayan çalışanların fazla sinik davranışlarda bulunmadığı aynı zamanda hastanede çalışma süresi artan hemşirelerin, örgütsel sinizm olduğuna dair inançlarının da arttığı bulunmuştur.

Polat (2014) araştırmasında, Kayseri ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan 514 öğretmenle kurum içi iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın ANAVO, ttesti ve pearson korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, kurum içi etkin iletişim ile öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi, en uzun yaşadıkları yer, sivil toplum kuruluşlarına üye olma ve yönetici olma isteği değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgütsel sinizmde ise; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, okuldaki çalışma süresi, kıdem, sivil toplum kuruluşlarına üye olma ve iletişim becerileri değişkenleriyle farklılıklar bulunmuştur. Korelasyon değerleri incelendiğinde örgütsel sinizm ile kurum içi etkin iletişim arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sinizmi en çok

tetikleyen kurum içi iletişim alt boyutlarından kurum iletişim politikası, sonrasında üstlerle iletişim ve en az etkileyen de çalışma arkadaşlarıyla iletişim olduğu; meslektaşlarıyla yaşanılan iletişim problemleri olarak sırasıyla algılama farklılığı, konuşma ve hitap tarzı, zihinsel benmerkezcilik, istenmeyen uygunsuz davranışlar ve iki kademenin beraber eğitim görmesi; ayrıca iletişim becerisi zayıf olan öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum algıları, güçlü olan öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Kahveci ve Demirtaş (2014) tarafından ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin Örgütsel Sinisizm algılarını belirlemek üzere yapılan bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde bulunan 2219 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kalağan (2009) 'ın Türkçe'ye uyarladığı Örgütsel Sinisizm Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin Örgütsel Sinisizm algılarının düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Örgütsel Sinisizm algılarının demografik özellikler açısından anlamlı şekilde farklılaştığı; cinsiyet değişkeni açısından ise benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Atmaca (2014), Düzce il merkezinde çalışan 2002 öğretmen ile ilişkisel tarama yöntemini kullanarak gerçekleştirdiği araştırmasının amacı, okul idarecilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel sinizm, yıldırma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada dört farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler; Güç Türleri Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, Olumsuz Davranış Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği. Araştırmada, Düzce il merkezinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla davranışsal boyutta, mobbingi ise en fazla görev boyutunda yaşadıkları, okul idarecilerinin kullandıkları zorlayıcı güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama düzeyleri arasında olumlu, diğer güç türleri ile aralarında olumsuz yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin sinizm yaşama düzeyleri ile mobbinge uğramaları arasında negatif yönde bir farklılaşma görüldüğü; okul idarecilerinin kullandıkları örgütsel güç türü ile öğretmenlerin mobbing yaşamaları arasında negatif; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu belirtilmiştir. Çalışma bu kapsamda değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin artması onların mobbing yaşama düzeylerini de arttırırken; örgütsel sinizm düzeyi artan, mobbinge maruz kalan öğretmenlerin kurumlarına olan örgütsel bağlılıkları da aynı oranda azalmaktadır.

Kasalak ve Aksu (2014) çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini, Akdeniz Üniversitesi 50/d kadrosundaki 214 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen Algılanan (AÖDÖ) ile Brandes, Dhartwadkar ve Dean tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeğinden (ÖSÖ) yararlanılmıştır. Yapılan açıklayıcı (AFA) ve doğrulayıcı (DFA) faktör analizleri sonucunda AÖDÖ ölçeğinin dört, ÖSÖ ölçeğinin üç boyutlu olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel Destek Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinin tüm boyutları arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Öte yandan, araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek örgütsel sinizmi yordayan önemli bir değişkendir. Araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin, duyuşsal ve davranışsal boyutlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Algılanan etkileşim desteğinin ise, örgütsel sinizmi etkileyen en önemli örgütsel destek boyutu olduğu saptanmıştır.

Ergen (2015) çalışmasında eğitim kademelerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmayı amaçlamıştır. 2013-2014 eğitim öğretim yılında Ankara İlinde görev yapan 120 ilkokul öğretmeni, 154 ortaokul öğretmeni, 132 lise öğretmeni ile yapılan araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma verilerinin toplanmasında, Örgütsel Sinizm Ölçeği (Kalağan, 2009) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Balay, 2000) kullanılmış olup sonuçları şöyledir: Öğretmenler en fazla örgütsel sinizmi bilişsel boyutta yaşamaktadırlar. Sinizmi en az olarak duyuşsal boyutta yaşamaktadırlar. Öğretmenler, örgütsel bağlılığı en fazla "içselleştirme" boyutunda yaşarlarken ikinci olarak "özdeşleşme" boyutunda, en az olarak da "uyum" boyutunda yaşamaktadırlar. Sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif korelasyon vardır. Sinizm arttıkça bağlılık düşmektedir.

Yıldırım (2015) lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin merkez ilçelerindeki resmi liselerde görev yapan 360 öğretmenle çalışılmıştır. Araştırma verileri Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçekleriyle toplanmıştır. Bulgular şöyledir: lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutum düzeyleri orta, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye eğilimleri ise yüksek seviyededir. Ayrıca örgütsel sinizm tutumları demografik değişkenler bakımından anlamlı farklılık göstermezken, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılık

oluşturduğu bulunmuştur. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Volpe (2013) sinizm, kin, zorbalık gibi kötü duyguların çalışanlar için olumsuz bir çalışma ortamı oluşturduğunu incelemiş ve büyük bir akademik sağlık merkezinde 1158 hemşire ve doktorun iş tatmini, örgütsel sinizm, bağlılık ve işten ayrılma düzeylerini ölçmüştür. Araştırma sonucunda, hemşirelerin doktorlara göre daha sinik olduğu, her grubun agresif davranışlarla ilişkili olduğu fakat önemli bir ayrımın olmadığı, hemşirelerin belirgin olarak doktorlar kadar iş bağlılığı olduğu bulunmuştur.

Ayık ve Uzun (2016) öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla 2014–2015 yılında Giresun ilinde çalışan 1206 öğretmene "İletişim Becerileri Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve "Genel Sinizm Ölçeği" uygulanmıştır. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin iletişim becerileri, "iyi" düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya göre, öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri "kararsızım" aralığında orta düzeyde; duyuşsal, davranışsal boyut ve alt boyutlar toplamında örgütsel sinizm düzeyleri "katılmıyorum" aralığında düşük düzeyde, bilişsel boyutta ise "kısmen katılıyorum" aralığında orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin genel sinizm tutumları ile örgütsel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki varken; öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin algıları ile öğretmenlerin genel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Amasralı (2016), 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Amasya merkez ve ilçelerinde görev yapan 329 ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modelindeki araştırmasında, matematik öğretmenlerinin en yüksek sinizmi bilişsel boyutta yaşadığı; bunu davranışsal ve duyuşsal sinizm boyutlarının izlediği; öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile okul türü ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmazken; medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bekârların örgütsel sinizm puan ortalamaları, evli olanlara göre anlamlı ölçüde yüksektir. Ayrıca matematik öğretmenlerinin yaşı ve mesleki kıdemi arttıkça örgütsel sinik bakış

açılarının azaldığı bulunmuştur. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif; kişisel başarı boyutu arasında ise negatif doğrusal bir ilişki bulunmuştur.

Bayraktar (2016) ilkokul öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere İstanbul ili Avcılar ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler arasından tesadüfi yolla seçilen 300 ilkokul öğretmenine anket uygulanmıştır. Korelasyonel olan bu çalışmada Mobbing ve Örgütsel Sinizm ölçekleri ile bilgi toplanmıştır. Araştırmanın t testi, tek yönlü varyans analizi için (Anova) ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Sonuçlara bakıldığında İlkokul öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyi; cinsiyet, branş, sendika üyeliği, okuldaki kıdem yılı, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; meslek sevgisi, yaş, mesleki kıdem, mezuniyet alanı, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise branş, mesleki kıdem, okuldaki kıdem, mezuniyet alanı, medeni durum ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; cinsiyet, sendika üyeliği, meslek sevgisi, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ayrıca mobbing taciz ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde bir ilişki olduğu, mobbingin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu, sadece yaşam kalitesi ile kişinin kendini göstermesi değişkenlerinin sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Karademir (2016)'in çalışmasında, ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin varlığının araştırılması amacıyla içinden basit tesadüfi örneklem yoluyla belirlenen 300 kişiye ölçek uygulanmıştır. Bu araştırmanın evrenini 2015–2016 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Pendik İlçesinde bulunan ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Ayrıca bireysel özellikler ile öğretmenlerin kayırmacılık algısı ve örgütsel sinizm arasında farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bulgulara göre; Öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılık algısının düşük olduğu ancak nadiren de olsa kayırmacılığın var olduğu, öğretmenlerin cinsiyetlerine, çalışma şekline, yaşlarına, kıdemlerine, sendika üyesi olma durumuna göre okul yönetiminde kayırmacılık algısı farklılaşırken, medeni durumda ve okuldaki çalışma süresine göre farklılaşmanın olmadığı; kayırmacılık ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin sinizm düzeylerinin kararsızım düzeyinde olduğu; cinsiyetlerine, çalışma şekline, yaşlarına, kıdemlerine, sendika üyesi olma durumuna göre sinizm düzeyleri farklılaşırken, medeni durumda ve okuldaki çalışma süresine göre farklılık görülmemiştir.

Kantarcıoğlu (2016) tarafından Ermeni Azınlık Okulları'nda görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul'daki 10 Ermeni Azınlık Okulu'nda görev yapan 191 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde yapılan bu araştırmada veriler, öğretmenlerin okul kültürüne yönelik algılarını belirlemek için "Okul Kültürü Ölçeği" ve okullarına ait sinizm tutumlarını belirlemek içinse "Örgütsel Sinizm Ölçeği" il elde edilmiştir. Okul kültürü kapsamında "Bürokratik Kültür" e kıyasla "Görev Kültürü" ,"Destek Kültürü" ve "Başarı Kültürü" yönünden Ermeni Azınlık Okulları'nın güçlü eğitim kurumları oldukları görülmektedir. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin destek ve başarı kültürü algıları yüksektir. Bu nedenle örgütlerine karşı sinik tutum sergilememişlerdir. Araştırma sonucunda, Ermeni Azınlık Okulları'nda görev yapan öğretmenlerin okul kültürü alt boyutlarından "Destek Kültürü" ve "Başarı Kültürü" ile örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

İbrahimağaoğlu ve Can (2017) tarafından yapılan çalışmanın amacı örgütsel sinizm boyutları ile örgütsel tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkileri ampirik çalışmayla ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini; Turizm sektöründe faaliyet gösteren uluslararası otel zincirlerinin Türkiye'deki otellerinde çalışan 206 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma analizi için, hipotezleri, varsayımları, sınırlılıkları, aritmetik ortalamalar, standart sapmalar, frekans, yüzde dağılımları, faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, Pearson Korelasyon analizi ve demografik bulgular SPSS kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; bilişsel boyut; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde anlamlı; duygusal boyut, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde anlamlı; davranışsal boyut, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte bilişsel boyut, duygusal boyut, davranışsal boyut ile kişisel başarı hissi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki varken; reddedilen üç hipotez kişisel başarı hissi ile alakalıdır.

Özdemir (2017) yöneticilerin otantik liderlik davranışlarının çalışanların sinizm ve sanal kaytarma davranışlarını etkileyip etkilemediğini araştırmak ve yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarını algılamaları ve çalışanların sinik davranışları ile sanal kaytarma davranışları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Kırşehir ili Ahi Evran Üniversitesi'nde çalışan idari personele ulaşılmıştır. Veriler, otantik liderlik ölçeği, sanal kaytarma ölçeği, örgütsel sinizm ölçekleri kullanılarak toplanmıştır. Analizler sonucunda otantik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü; örgütsel sinizm ile sanal

kaytarma arasında ise pozitif yönlü ilişki varken; otantik liderlik ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Ulukuş (2017) un araştırmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları incelenmiştir. 2016–2017 öğretim yılında Mersin, Adana, Gaziantep, Şanlıurfa, Antalya ve Osmaniye'de görev yapan 566 Beden eğitimi öğretmenleri örneklem grubunu oluşturmaktadır. Kişisel bilgi formu, mobbing/yıldırma ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğinden yararlanılan araştırmada veriler Tek yönlü (One way) Anova testi ve Kruksal Wallis testi ve Scheffe testi ile analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, beden eğitimi öğretmenlerinin mobbing düzeylerinin düşük olduğu, mobbing ile örgütsel sinizmin boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; öğretmenlerin mobbing düzeylerinin örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerini yükselttiği bulunmuştur. Mobbingin cinsiyet, yaş, okul türü ve mesleki kıdem yılı açısından anlamlı bir ilişki yokken, örgütsel sinizmin hizmet yılına göre davranışsal boyutu dışındaki tüm boyutlarla arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Okul türü değişkenine göre ise, davranışsal boyutun dışındaki tüm boyutlarla arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Yaş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yalçın (2017)'ın çalışmasında araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında devlet üniversitesinde görev yapan 191, vakıf üniversitelerinde görev yapan 15 olmak üzere toplam 206 araştırma görevlisine ulaşılmıştır. Veriler yüz yüze veya elektronik posta yoluyla alınmıştır. Araştırmanın sonucunda, araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu; araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca, araştırma görevlilerinin işten ayrılma tutumlarıyla en yüksek ilişkinin duyuşsal sinizmle daha sonra bilişsel ve en son davranışsal sinizm düzeyleri ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Yani, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği görülmektedir.

Gökyer ve Türkoğlu (2018) tarafından yapılan araştırmanın amacı liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma için Elazığ ilindeki 47 lisede çalışan farklı branşlardan toplam 2805 öğretmenle çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel destek

ve adalet alt boyutuna ilişkin algıları yüksek düzeydedir, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişim alt boyutuna ve tüm ölçeğe ilişkin algıları orta düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizmden aldığı en yüksek puanı, bilişsel sinizm boyutundan elde etmişlerdir. Bilişsel ve duyuşsal sinizm ile örgütsel destek ve adalet arasında orta derecede negatif bir ilişki varken; davranışsal sinizm ile örgütsel destek ve adalet arasında zayıf bir negatif ilişki bulunmuştur. Örgütsel destek ve adaletle birlikte, kişisel ve mesleki gelişim ve örgütsel mülkiyet alt faktörleri, öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumları puanlarıyla orta, negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yıldırım ve Akın (2018) yaptıkları çalışmayla örgütlerde yaşanan dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Bu çalışmada Kayseri ilinde, mobilyacılık sektöründe çalışan 403 kişiye anket uygulanmış ve katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerle işyerinde dışlanma, pozitif-negatif duygusallık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre, örgütsel sinizm ve örgütsel dışlanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki; örgütsel dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; örgütsel dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki; örgütsel sinizm ve negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Özdem ve Sezer (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, çözüm odaklı okul liderliği ile örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Korelasyonel anket modelinde tasarlanan bu çalışma Giresun il merkezinde farklı okullarda çalışan 246 öğretmene uygulanmıştır. Veriler Çözüm Odaklı Okul Liderliği Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeğiyle elde edilmiştir. Sonuçlara göre okul müdürlerinin çözüm odaklı bir liderlik gösterdiği okullarda, öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel sinizmi düşük düzeyde algıladıkları; örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetini ise, yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel sinizmle ve okul müdürlerinin çözüm odaklı liderliği arasında yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okul müdürlerinin çözüm odaklı liderlikleri arasında yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Sonuçlar ayrıca çözüm odaklı liderlik puanlarının ve örgütsel bağlılık

puanlarının kadın öğretmenler lehine istatistiksel olarak farklılık gösterdiğini de göstermektedir.

Caz ve Bardakci (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarının ve örgütsel kimlik düzeylerinin spor bilimleri alanındaki belirli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ve bu değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Çalışma grubu, Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda ve Spor Bilimleri Fakültesi'nde çalışan 106 akademisyenden oluşmaktadır. Bulgulara göre, akademisyenlerin örgütsel sinizm algılarının ve alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum ve akademik unvan gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği, ancak kurumun fiziki imkanlarının yeterliliği, kurumun bulunduğu yerin durumu ve kurumdan finansal yardım açısından bazı alt boyutlar arasında önemli farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Bununla birlikte, örgütsel sinizm tutumunun tüm alt boyutları ile bilişsel, davranışsal, duygusal örgütsel kimlik alt boyutları arasında negatif ve orta derecede anlamlı ilişki bulunmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Sakarya İli ve ilçelerinde MEB'e bağlı ilköğretim anasınıfları ve bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, genel tarama modeli ve genel tarama modellerinden ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde yapılan araştırmalarda, var olan durumun var olduğu şekilde betimlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya katılacak olan birey, olay ya da nesne kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2004, s. 77).

İlişkisel tarama modelinde ise, araştırma iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da derecesini araştırmaktadır (Karasar, 1998, s. 81).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017–2018 Eğitim – Öğretim yılında Sakarya il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıflarında (N:398) ve bağımsız anaokullarında (N:237) çalışmakta olan toplam 635 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

Örneklem belirlenmeden önce; Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden okul listesi (EK:1) alınmıştır ve bu liste kullanılarak evrenden (N:635) örnekleme alınacak öğretmen sayısının belirlenmesi amacıyla aşağıda verilen formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd, 2012).

$$n= Nt^2pq/ d^2 (N-1) + t^2pq$$

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü (635)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer (1.96)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (0.5)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (0.5)

d: Duyarlılık (0.05)

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa p=q=0.5 alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, d=0.05 örnekleme hatası ile teorik t değeri 1.96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırmada verilen değerler, formülde yerine konulduğunda örneklem büyüklüğünün en az 240 kişiden oluşması gerektiği tespit edilmiştir. Evrenden basit tesadüfi örnekleme metodu ile seçilen toplam 249 okul öncesi öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Grup	*f*	%
Yaş	20-30 yaş	63	25,4
	31-40 yaş	151	60,6
	41-50 yaş	35	14,1
	Toplam	249	100,0
Medeni Durumu	Evli	198	79,5
	Bekar	51	20,5
	Toplam	249	100,0
Çalıştığı Okul Türü	Anasınıfı	169	67,9
	Bağımsız Anaokulu	80	32,1
	Toplam	249	100,0
Eğitim Durumu	Ön lisans mezunu	18	7,2
	Lisans mezunu	218	87,6
	Yüksek Lisans mezunu	13	5,2
	Toplam	249	100,0
Meslekte Hizmet Yılı	1-5 yıl	45	18,1
	6-10 yıl	105	42,2
	11-15 yıl	68	27,3
	16 yıl ve üstü	31	12,4
	Toplam	249	100,0
Müdürün Cinsiyeti	Kadın	99	39,8
	Erkek	150	60,2
	Toplam	249	100,0
Mobbinge Maruz Kalma Durumu	Hayır	222	89,2
	Evet	27	10,8
	Toplam	249	100,0
Cevap Evet İse; Kurumda Kim Tarafından Mobbing Uygulanmaktadır	Okul yöneticileri	15	6,0
	Öğretmenler	7	2,8
	Veliler	5	2,0
	Toplam	27	10,8
Cevap Evet ise; Kurumda Kim yada Kimler Mobbinge Maruz Kaldı	Sadece ben maruz kaldım	4	1,6
	2 veya daha fazla kişi maruz kaldı	23	9,2
	Toplam	27	10,8

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %25,4'ü (n:63) 20-30 yaş; %60,6'sı (n:151) 31-40 yaş arasında ve %14,1'i (n:35) 41-50 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %79,5'i (n:198) evli ve %20,5'i (n:51) bekar olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı okul türü olarak %67,9'u (n:169) anasınıfı ve %32,1'i (n:80) bağımsız anaokulunda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %7,2'si (n:18) ön lisans mezunu; %87,6'sı (n:218) lisans mezunu ve %5,2'si (n:13) yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılan

öğretmenlerin %18,1'i (n:45) 1-5 yıl; %42,2'si n:105) 6-10 yıl; %27,3'ü (n:68) 11-15 yıl; %12,4'ü (n:31) 16 yıl ve üstü deneyime sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin müdürlerinin %39,8'i (n:99) bayan ve %60,2'si (n:150) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %89,2'si (n:222) mobbinge maruz kalmamışken; %10,8'i (n:27) ise mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Mobbinge maruz kalan okul öncesi öğretmenlerin kim tarafından mobbinge uğradıklarıyla ilgili maddeye verdikleri cevaplar incelendiğinde, %6 'sı (n:15) okul yöneticileri; %2,8'i (n:7) öğretmenler ve %2,0'si veliler tarafından mobbinge uğradığını belirtmiştir. Mobbinge maruz kalan okul öncesi öğretmenlerin kimlerin mobbinge maruz kaldığına ilişkin maddeye verdikleri cevaplar incelendiğinde, %1,6'sı (n:4) sadece kendisinin maruz kaldığını; %9,2'si (n:23) ise 2 veya daha fazla kişinin maruz kaldığını belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanan "Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik Kişisel Bilgi Formu", öğretmenlerin mobbing algılarının belirlenmesi için "Olumsuz Davranışlar Ölçeği " ve öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarının belirlenmesi için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem, okul türü ve müdürün cinsiyeti değişkenleriyle ilgili soruların yanı sıra, öğretmenin çalıştığı kurumda son bir yıl içinde mobbinge maruz kalıp kalmama durumu; cevabı evet ise, kurumda kim tarafından mobbing uygulandığı ve kurumda kim yada kimlerin mobbinge maruz kaldığı soruları araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu (Ek-2)'nda yer almaktadır.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)

Olumsuz Davranışlar Ölçeği, öğretmenlerin mobbing algılarını ölçmek üzere kullanılmıştır. Ölçek, 1997 yılında Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilmiştir. Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen ölçeğin orijinal hali "Negative Acts Questionnaire (NAQ)", toplamda 21 maddelik olumsuz davranış sorularından oluşmaktadır.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasını, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını 2007 yılında Cemaloğlu yapmıştır. Cemaloğlu'nun yapmış olduğu çalışmada, ölçeğin Türkçe halinin faktör analizi sonucuna göre, 21 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın .71 olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Maddelerin Cronbach Alpha katsayısı ,94; faktör yükleri ise ,59 ile ,87 arasındadır (Cemaloğlu, 2007c).

Öğretmenler tarafından cevaplanan ölçek, 5'li Likert türünde ve toplamda 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan her bir maddeyle, anketi cevaplayan kişilerin, son bir yıl içinde olumsuz davranışlarla ne sıklıkta karşılaştığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu sıklığa ilişkin, "Her gün, Haftada bir, Ayda bir, Ara sıra, Hiç" şeklinde sıralanan davranışlar yer almaktadır. NAQ' ya göre, ankete cevap verenlerin bu tür olumsuz davranışlara en az 6 ay olmak koşuluyla haftada en az bir kez maruz kalındığında çalıştığı kurumda mobbinge uğradıkları kabul edilmektedir. Ölçeğin tamamında yer alan davranışlarla ilgili ifadelerde mobbing kavramına her hangi bir yerde değinilmemiştir. Bunun avantajı, anketi cevaplayan kişiyi maruz kaldığı davranışı mobbing olarak etiketlemeye zorlamadan davranışa maruz kalma derecesinin ölçülmesidir. Ölçek, görev ve sosyal ilişkiler olmak üzere mobbingin iki ayrı alt boyutunu ölçmektedir. Bu alt boyutlar şöyledir:

Görev boyutu: Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda görevleriyle ilgili algıladıkları olumsuz davranışlara ilişkin maddeleri içermektedir. "Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması", "Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek", görev alt boyutuna ilişkin örnek maddelerdir. Görev alt boyutunda toplam 6 madde yer almaktadır. Bu maddelerin numaraları 1, 2, 3, 4, 5, 6'dır ve düz olarak puanlanmaktadır. Ölçeğin bu boyutundan alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan ise 6'dır.

Sosyal ilişkiler boyutu: Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda diğer kişiler tarafından sosyal ilişkilerle ilgili algıladıkları olumsuz davranışlara ilişkin maddeleri içermektedir. "Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi", "Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak", "Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren

davranışlar", sosyal ilişkiler alt boyutuna dair örnek maddelerdir. Sosyal ilişkiler alt boyutunda toplam 15 madde yer almaktadır. Bu maddelerin numaraları 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21'dir ve düz olarak puanlanmaktadır. Ölçeğin bu boyutundan alınabilecek en yüksek puan 75, en düşük puan ise 15'dir.

Ölçme aracının en son güvenilirlik çalışması Yumuşak (2013) tarafından yüksek lisans tez çalışmasında tekrar hesaplanmış olup ölçeğin toplam Cronbach's Alpha değeri (güvenilirlik katsayısı) α=.94 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları ise, 537 - 759 arasındadır. Maddelerin ayrı ayrı iç tutarlılık katsayıları ,940 - ,946 arasında hesaplanmıştır. Ölçekte bulunan 21 maddenin tamamına ilişkin madde-test korelasyonu (Itemtotal) ,54 ile ,75 arasında değişim göstermektedir.

Ölçekten alınacak en düşük toplam puan 21, en yüksek toplam puan ise 105'dir. Yüksek puanlar, öğretmenlerin mobbing algılarının yüksek, alınan düşük puanlar ise öğretmenlerin mobbing algılarının düşük olduğunu ifade etmektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

"Örgütsel Sinizm Ölçeği" , araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek, 1997 yılında Brandes tarafından 14 maddelik olarak geliştirilmiştir. 1999 yılında Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından ölçeğin davranışsal boyutundaki 1 madde çıkarılarak ölçek 13 maddeye indirgenmiştir.

2009 yılında, ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını Kalağan yapmıştır. Ölçeğin dilsel eşdeğerlik analizleri çeviri-geri çeviri tekniği ile ölçeğin orijinal formu ile Türkçe'ye uyarlanmış formu arasındaki tutarlılığa bakılmış olup ölçekte yer alan tüm maddelerin P<0,01 oranında anlamlı bir ilişkiye sahip oldukları görülmüştür. Her bir boyutun korelasyon katsayılarına bakıldığında ki değerler ise şöyledir; bilişsel boyut için elde edilen değer 0,774 (P<0,01), duyuşsal boyut için 0,759 (P<0,01) ve davranışsal boyut için ise 0,843 (P<0,01). Bu bulgulara göre ölçeğin dilsel eşdeğerliliği sağladığı söylenebilir (Kalağan, 2009).

Ölçeğin, KMO değeri 0,915; Bartlett Testi sonucu ise $\chi 2$= 2348,88 (P<0,05) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam varyansı ise 78,674 olarak bulunmuştur. Sonuçlara göre, ölçekte yer alan her bir boyutun orijinal haliyle bire bir örtüştüğü görülmektedir. Ölçeğin üç faktörlü yapısını doğrulamak üzere doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış olup, maddelerin standardize edilmiş Lambda-x değerleri, t değerleri ve çoklu korelâsyon karelerinden elde edilen değerlerin P<0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Ölçeğin yapı güvenirliği değerlerinin, üç boyutta da 0,70 ve üzerinde olması, varyans değerlerinin de, her üç boyutta 0,50 ve üzerinde bulunması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür (Kalağan, 2009).

Araştırmacı tarafından kullanılan ölçek 5'li Likert tarzı derecelendirme ölçeğidir ve toplamda 13 madde yer almaktadır. Ankete cevap veren öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarının ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu sıklık, "Tamamen Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kısmen Katılıyorum, "Katılmıyorum", "Hiç Katılmıyorum" şeklinde sıralanan maddeler puanlanarak ölçülmüştür. Ölçekteki maddelerin toplam Cronbach Alpha değeri 0,931'dir. Ölçekte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere örgütsel sinizmin 3 alt boyutu ölçülmektedir. Bu alt boyutlar aşağıdaki gibidir:
Bilişsel Boyut: 5 maddeden oluşmaktadır. Maddelerdeki her bir ifade, öğretmenlerin çalıştığı kuruma ait uygulamalara, yapılanlara ve söylenenlere ilişkin eleştiri, inanç ve kaygılarını ölçmektedir. *"Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir."* bilişsel boyutu ölçen maddelerden bir tanesidir. Bu maddelerin numaraları 1, 2, 3, 4, 5' dir. Ölçeğin bu boyutundan alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan ise 5'dir. Bilişsel boyutun Cronbach Alpha değeri =0,86'dır. Bu boyut ölçeğin toplam varyans oranının yüzde 29,099 açıklamaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) tarafından hesaplanan bilişsel boyuttaki maddelerin faktör analizi aralığı ise =0,63-0,81'dir.

Duyuşsal boyut: 4 maddeden oluşmaktadır. Maddelerdeki her bir ifade, öğretmenlerin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygusal durumlarını ölçmeyi amaçlar. *"Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim."* duyuşsal boyutu ölçen maddelerden bir tanesidir. Bu maddelerin numaraları 6, 7, 8, 9 'dur. Ölçeğin bu boyutundan alınabilecek en yüksek puan 20, en düşük puan ise 4'dir. Duyuşsal boyutun Cronbach Alpha değeri =0,80'dir. Bu boyut ölçeğin toplam varyansının yüzde 27,177'sini açıklamaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) tarafından hesaplanan duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör analizleri aralığı ise =0,75-0,80'dir.

Davranışsal boyut: 4 maddeden oluşmaktadır. Maddelerdeki her bir ifade, öğretmenlerin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini ölçmeyi amaçlar. *"Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım."* davranışsal boyutu ölçen maddelerden bir tanesidir. Bu maddelerin numaraları 10, 11, 12, 13 'dür. Ölçeğin bu boyutundan alınabilecek en yüksek puan 20, en düşük puan

ise 4'dir. Davranışsal boyutun Cronbach Alpha değeri =0,78'dir. Bu boyut ölçeğin toplam varyansının yüzde 22,398'ini açıklamaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) tarafından hesaplanan davranışsal boyuttaki maddelerin faktör analizleri aralığı ise =0,54-0,80'dir.

Amasralı (2016) tarafından en son yapılan örgütsel sinizm ölçeğinin güvenirlik analizinde Cronbach Alpha değeri .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha değeri ise sırasıyla bilişsel boyutun .89, duyuşsal boyutun .95 ve davranışsal boyutun .74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin "Kaiser-Meyer-Olkin" (KMO) değeri .895; Barlett testi ise $p<.05$ olarak hesaplanmıştır. KMO testinin verilerin yeterliğini gösterdiği görülmektedir. KMO değeri 0.7 ve üzeri ise "İyi", 0.5-0.7 arasında ise "Yeterli", 0.5'in altında ise "Yeterli ilişkiyi sağlayacak veri ihtiyacı" anlamına gelmektedir. Barlett testi sonucunda p değerinin 0.05'in altında olması ölçek maddeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Can, 2014, s. 303).

Ölçekten alınabilecek maksimum puan; 65, minimum puan ise 13 olarak belirlenmiştir. 3 alt boyutun puan ortalamaları hesaplandığında, puanlar eğer 1-2.33 arasında ise düşük düzeyde sinizm, 2.34-3.66 arasında ise orta düzeyde sinizm, 3.67-5 arasında ise yüksek düzeyde sinizm görüldüğünü göstermektedir (Amasralı, 2016). Ölçekle ilgili verilen tüm bu bilgilere göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Bu nedenle ölçek araştırmacı tarafından kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla gerekli izinler Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır. Veriler okul öncesi öğretmenlerinden 5'li Likert tarzında hazırlanan Genel Bilgi Formu, Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Anketler basit tesadüfi yöntemle seçilen örneklem grubu içinde yer alan Sakarya il ve ilçe merkezlerinde MEB'e bağlı bağımsız anaokulları ve anasınıflarında görev yapan toplam 257 öğretmenin her birine elden verilerek toplanmıştır. 8 formun eksik doldurulması nedeniyle bu formlar hesaplamaya dahil edilmemiştir. Toplamda 249 öğretmene anket uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing algılarına ait iki alt boyut (görev, sosyal ilişkiler) ve örgütsel sinizme yönelik algılarına ait 3 alt boyutun (bilişsel,

duyuşsal, davranışsal) çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı SPSS 20 paket programı ile incelenmiştir. Bu doğrultuda değişkenlerin frekans, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma değerlerine yer verilmiş bağımsız değişkenler için t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizleri (ANOVA) yapılmıştır. Dağılıma ait çarpıklık ve basıklık değerleri de Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısına bakılmıştır. Yapılan istatistiklerde anlamlılık düzeyi olarak .05 alınmıştır.

Çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2.

Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	N	Çarpıklık	Basıklık
Görev Boyutu	249	0,153	0,969
Sosyal İlişkiler Boyutu	249	0,620	0,002
Bilişsel Boyut	249	1,460	0,066
Davranışsal Boyut	249	0,794	-0,031
Duyuşsal Boyut	249	0,187	0,274

Tablo 2 incelendiğinde, her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 - +2 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu durum bu değişkenlerin normal dağıldığını ve parametrik testlerin uygulanabileceğini göstermektedir (George ve Mallery, 2003).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Olumsuz Davranışlar Ölçeği'ne İlişkin Bulgular

Bu bölümde okul öncesi öğretmenlerinin Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puanların öğretmenlerin yaş, medeni durum, çalıştığı okul türü, eğitim durumu, mesleki hizmet yılı ve müdürün cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ve Tek Yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analize ait bulgulara Tablo 3-9 arasında yer verilmiştir.

Tablo 3

Araştırmaya Dahil Edilen Okul Öncesi Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlar İle İlgili Değerler

Alt Boyutlar	N	X̄	S.	Minimum	Maksimum
Görev Boyutu	249	6,93	2,08	6,00	27,00
Sosyal İlişkiler Boyutu	249	16,73	4,23	15,00	60,00
Toplam	249	23,66	6,05	21,00	87,00

Tablo 3 'de olumsuz davranış ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanlara ilişkin değerler verilmektedir. Görev alt boyutundan alınan en düşük puan 6, en yüksek puan 27 ve grup ortalaması 6,93'dür. Sosyal ilişkiler alt boyutundan alınan en düşük puan 15, en yüksek puan 60 ve grup ortalaması 16,73'tür. Toplam puandan alınan en düşük puan 21, en yüksek puan 87 ve grup ortalaması 23,66 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, her ne kadar okul öncesi öğretmenlerinin mobbingi düşük düzeyde algıladıkları görülse de, öğretmenlerin mobbingin alt boyutlarından sosyal ilişkiler boyutunda mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular, kurumda hem meslektaşları, hem de yönetim tarafından sosyal ilişkileri engellenen öğretmenlerin var olduğunu düşündürmektedir. Böyle bir ortamda çalışmak kurum içindeki olumlu havaya

zarar verebilir. Öte yandan mobbing konusu birçok kurumda araştırılması sıkıntılı bir konudur. Araştırmacı tarafından anketlerin toplanması sırasında bazı sorunlarla karşılaşılmıştır. Bazı anaokullarında okul yöneticisi tarafından mobbingin uygulandığı öğretmenlere anketin verilmediği, öğretmen sayısının az gösterildiği, formların unutulduğu yada doldurulmak istenmediğine dair sorunların olduğu dikkati çekmiştir. Ayrıca ilgili okulların müdürlerinden izin alınma sürecinde ve anketlerin toplanma sürecinde yönetim tarafından cevapların kontrol edildiği, bu nedenle birçok öğretmenin tanınmamak adına yaşlarını, hizmet sürelerini, cinsiyetlerini sakladıkları ve işaretlemedikleri görülmüştür. Bu durum mobbing olgusunun gizlendiğini ya da yönetim tarafından öğretmenlere baskı kurulduğunu düşündürmektedir. Araştırma sonucu her ne kadar bize düşük düzeyde mobbingin var olduğunu gösterse de bu oran anaokulu ve anasınıflarında elde edilen sonuçlardan daha yüksek düzeyde olabilir. Nitekim yapılan birçok araştırma okullarda mobbingin çok daha yüksek düzeyde yaşandığını bize göstermektedir. Arslan (2015)'ın çalışmasında görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing davranışının sosyal ilişkiler alt boyutunda daha çok, fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması (%51.7), mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi (%48.3) yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/ yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma (%42.8), üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak (%36.6) ve işinizin aşırı denetlenmesi (%35.9) gibi mobbing eylemlerine maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Dinçkal (2017)'ın okul öncesi öğretmenleriyle yaptığı araştırmada, öğrenci velilerinin öğretmene mobbing uyguladığı boyutlar arasında en fazla "Sosyal ilişkilere Yönelik Mobbing Davranışları" boyutunda yoğunlaştığı dikkat çekmektedir. En fazla maruz kalınan davranışların ise, kendilerini rahatsız edecek jestlere ve bakışlara maruz kalmak, okuldaki diğer öğretmenlerle kıyaslanmak, öğretmenden ziyade çocuk bakıcısı olarak görülmek, hakkında dedikodular yapılıp ve asılsız söylentiler yayılması ve fiziksel şiddet tehdidi almaya yönelik eylemleri yaşamaktır. Bu araştırma sonuçları bizim araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir. Yapılan diğer çalışmalarda, Cemaoğlu ve Kılınç (2012) ve Okçu (2011) öğretmenlerin görev ve sosyal ilişkiler boyutlarında mobbinge kısmen (ara sıra) maruz kaldıklarını belirtirken; Okçu (2011) ve Yumuşak (2013)'ın ayrı ayrı yaptığı çalışmalarda ise, ortak sonuçlara rastlanmış olup öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışlarının "fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması","yapılan işin aşırı denetlenmesi" ve "mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi" olarak bulunmuştur. Bu bulgulara benzer sonuçlar pek çok araştırma ile ortaya konmuştur.

Bunlar; Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Ertürk (2011), Ergener (2008), Gündüz ve Yılmaz (2008), Gökçe (2006), Kılınç (2009), Şenerkal (2014), Çelebi ve Kaya (2014), Yıldırım ve Eken (2014)' nin araştırmalarıdır.

Atmaca (2014) ve Aras (2012)'ın araştırma bulgularının; öğretmenlerin daha çok yaptıkları işin görev boyutuyla, "haklarında dedikodu çıkması", "arkalarından söylenti yayılması", "gerçeklikle bağdaşmayacak türde okul içi ve dışında kendileri hakkında konuşulması", "okul içi etkinliklerde, okulun yönetim sürecinde görmezden gelinme, dışlanmaya maruz kalma ve önemsenmeme" ilişkili olması nedeniyle araştırma sonuçları yapılan araştırmayla örtüşmemektedir.

Tablo 4

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Yaşlarına Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Olumsuz Davranış Ölçeği						
		Görev Boyutu		**Sosyal İlişkiler Boyutu**		**Toplam Puan**	
Yaş	**N**	**X̄**	**S.**	**X̄**	**S.**	**X̄**	**S.**
20-30 yaş	63	6,81	1,42	16,37	2,97	23,17	4,13
31-40 yaş	151	7,07	2,42	16,89	4,89	23,96	7,03
41-50 yaş	35	6,54	1,31	16,42	2,97	22,97	4,10
Toplam	249	6,93	2,08	16,69	4,23	23,62	6,05
Varyans Analizi	**Sd**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**P**
Gruplararası	2	0,314	0,816	0,812	0,488	0,465	0,707
Gruplariçi	246						
Toplam	248						

Tablo 4'de okul öncesi öğretmenlerinin; olumsuz davranış alt boyutlarından görev boyutu ($F_{(2-246)}$= 0,314, p>0,05), sosyal ilişkiler boyutu ($F_{(2-246)}$= 0,812, p>0,05) ve toplam puanlarının ($F_{(2-246))}$= 0,465, p>0,05), yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde; 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin, görev boyutu (**X̄**=6,54) ve toplam (**X̄**=22,97) puan ortalamalarının diğer gruptaki öğretmenlere göre düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya göre mobbing boyutları ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında; öğretmenlerin yaşlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum mobbingin her yaş döneminde karşılaşılabilen örgütsel bir sorun olmasından kaynaklanabilir. Literatürde, yaş faktörünün mobbinge maruz kalmada etkili olmadığını belirten benzer araştırmalar mevcuttur (Gökçe, 2006; Ocak, 2008; Erdoğan, 2012; Kaya,

2014; Cansever, 2017). Öğretmenlerin yaş puanlarına bakıldığında 31-40 yaşın sosyal ilişkiler boyutunda daha yüksek, 41-50 yaşın ise görev boyutunda daha düşük puana sahip oldukları görülmüştür. Orta yaş dönemindeki (31-40 yaş) bu kişilerin örgütsel faktörlerden kaynaklanan aşırı iş yükü ve kontrole maruz kalmaları nedeniyle mobbing algıları yüksek olabilir. Nitekim yapılan araştırmayla benzer nitelikte sonuçlara ulaşan Sarıoğlu (2013) da, 31-40 yaş arası gruplarda sosyal ilişkilere yönelik saldırıların daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda bu yaş grubunun daha enerjik ve deneyimli olmaları onların kendi aralarında rekabet etme duygularını da arttırmaktadır. Şimşek (2013)'in belirttiği gibi ailede kardeşler arasında, sokakta arkadaşlar arasında, okulda öğrenciler arasında, kısaca rekabetin olduğu her yerde mobbinge rastlamak mümkündür. Araştırmaya katılan 41-50 yaş aralığındaki kişilerin sayıca az olmaları nedeniyle mobbinge dair algı düzeyleri diğerlerine göre daha düşük olabilir. Öte yandan Niedle (1995), yaş arttıkça mobbing kurbanı olma riskinin artacağını söylerken; Tınaz (2011) yöneticinin genç, çalışanın yaşlı olma durumunda kendini deneyimsiz gören ve komplekse kapılan yöneticinin bunu örtbas etmek adına kendinden daha yaşlı çalışanına daha sert, emredici bir tutum takınarak mobbing uygulayıcısı olabileceğini belirtmektedir.

Tablo 5

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

		Olumsuz Davranış Ölçeği					
		Görev Boyutu		**Sosyal İlişkiler Boyutu**		**Toplam Puan**	
Cinsiyet	**n**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
Evli	198	6,97	2,24	16,76	4,45	23,74	6,45
Bekar	51	6,76	1,32	16,61	3,12	23,37	4,25
t testi sonuçları		**t**	**P**	**t**	**p**	**t**	**p**
		-1,524	0,129	-1,220	0,224	-1,378	0,170

Tablo 5'de okul öncesi öğretmenlerinin; olumsuz davranış alt boyutlarından görev boyutu ($F_{(2-246)}$= 0,214, p>0,05), sosyal ilişkiler boyutu ($F_{(2-246)}$= 0,273, p>0,05) ve toplam puanlarının ($F_{(2-246)}$= 0,234, p>0,05), medeni durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puanlar incelendiğinde belirgin fark görünmese de; evli öğretmenlerin görev boyutu ($\bar{X}$=6,97), sosyal ilişkiler boyutu ($\bar{X}$=16,76) ve toplam ($\bar{X}$=23,74) puanlarının bekar öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde, arada belirgin bir fark görülmemesine rağmen evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere kıyasla daha çok mobbing algısına sahip oldukları bulunmuştur. Bu durumun bir çok farklı nedeni olmakla birlikte, yönetim tarafından özellikle kutlamalar, yılsonu sergileri gibi önemli ve zor görevler tecrübesi nedeniyle evli öğretmenlere veriliyor olabilir. Aynı zamanda evde de bir yığın sorumluluğu olan, gün içinde yaşadıkları bu stresi evdekilerle paylaşacak zamanı ve imkanı olmayan, kısacası hem ev sorumluluğu hem de iş yoğunluğunu bir arada götürmekten yorulan bu öğretmenler kendilerini mobbing yaşıyor olarak algılarken bekar çalışanların işe dair streslerini farklı sosyal ortamlardaki arkadaşlarına anlatmaları, onların duygusal açıdan rahatlamalarına sebep olabilir. Elde edilen bu sonuçlar Yıldırım ve Eken (2014)'in, Kavaklı (2014)'nın öğretmenlerle yaptığı çalışmayla örtüşmemektedir. Erdoğan (2012)'nin araştırmasında evli olan 261 öğretmenden 5'inin (% 1.9) mobbinge maruz kaldığı, 19'unun (% 7.3) emin olmadığı ve 237'sinin (% 90.8) ise mobbinge maruz kalmadığı; bekar olan 37 öğretmenden 6'sının (% 12.5) mobbinge maruz kaldığı, 5'inin (% 10.4) emin olamadığı ve 37'sinin (% 77.1) ise mobbinge maruz kalmadığı bulunmuştur. Bu kapsamda değerlendirildiğinde bekar öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre daha fazla mobbing algısına sahip oldukları görülmektedir. Korkmaz (2015)'ın yaptığı "Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz 'e İlişkin Algıları (Bolu İli Örneği)" çalışmasında bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde yaşam sosyal ilişkilerini engelleyen, kişisel itibarı etkileyen, kişiye yönelik şiddet, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlara maruz kaldıklarını; erkek öğretmenlerin ise, anlamlı düzeyde kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarda daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Yumuşak (2013) çalışmasında dul öğretmenlerde, evli ve bekar öğretmenlere göre mobbing algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde bir tutarlılığın olmadığı dikkat çekmektedir. Medeni durum değişkeninde literatürde anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirten (Aras, 2012; Kaya, 2014; Ocak, 2008; Gün, 2006; Arslan, 2015) araştırmaların yanı sıra, anlamlı fark olduğunu belirten (Erdoğan, 2012; Dinçkal, 2018) araştırmalar da bulunmaktadır.

Tablo 6

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Çalıştığı Kuruma Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve ve t Testi Sonuçları

	Olumsuz Davranış Ölçeği						
		Görev Boyutu		Sosyal İlişkiler Boyutu		Toplam Puan	
Çalıştığı Kurum Türü	**n**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
Anasınıfı	169	6,91	2,09	16,67	4,42	23,57	6,29
Bağımsız Anaokulu	80	6,99	2,07	16,74	3,84	23,72	5,55
t testi Sonuçları		**t**	**p**	**t**	**p**	**T**	**p**
		0,521	0,146	0,815	0,751	0,702	0,459

Tablo 6'da okul öncesi öğretmenlerinin; olumsuz davranış alt boyutlarından görev boyutu (t=-0,521, p>0,05), sosyal ilişkiler boyutu (t= 0,815, p>0,05) ve toplam puanlarının (t = 0,702, p>0,05), çalıştığı kurum türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Her ne kadar puanlar arasında belirgin fark görünmese de; bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin görev boyutu ($\bar{X}$=6,99), sosyal ilişkiler boyutu ($\bar{X}$=16,74) ve toplam ($\bar{X}$=23,72) puanlarının anasınıfında görev yapan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının, çalıştığı kurum türüne göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir. Araştırmada bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin çok az bir farkla anasınıfında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde mobbing yaşadığı görülmektedir. Bu durum yönetim ve velilerin, anaokullarında görev yapan öğretmenlerden diğerlerine göre daha yüksek beklentilere sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Aşırı verimlilik baskısı ve rekabetin de yoğun yaşandığı bu kurumlarda öğretmenler kendilerini mobbing yaşıyor olarak algılamış olabilir. Aynı zamanda kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı anaokullarında mobbing eylemlerinin daha yaygın olduğu söylenebilir. Ulukuş (2017), Dinçkal (2018), Kaya (2014), Gökçe (2006) tarafından yapılan araştırma bulguları, bizim araştırma bulgularını desteklerken; Yıldırım ve Eken (2014) 'in araştırması ise, ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerine göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir.

Tablo 7

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Olumsuz Davranış Ölçeği						
		Görev Boyutu		**Sosyal İlişkiler Boyutu**		**Toplam Puan**	
Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
Ön Lisans	18	6,33	0,59	15,39	1,24	21,72	1,74
Lisans	218	6,94	2,18	16,72	4,43	23,67	6,34
Yüksek Lisans	13	7,62	1,50	17,92	2,98	25,54	4,12
Toplam	249	6,93	2,08	16,69	4,23	23,62	6,05
Varyans Analizi	**Sd**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**p**
Gruplararası	2	1,453	0,236	1,413	0,245	1,552	0,214
Gruplariçi	246						
Toplam	248						

Tablo 7'de, öğretmenlerin olumsuz davranış boyutlarından görev boyutu ($F_{(2-246)}$= 1,453, p>0,05), sosyal ilişkiler boyutu ($F_{(2-246)}$= 1,143, p>0,05) ve toplam puan ($F_{(2-246)}$= 1,552, p>0,05) ortalamalarının eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin olumsuz davranış alt boyutlarından görev boyutu ($\bar{X}$=7,62), sosyal ilişkiler boyutu ($\bar{X}$=17,92) ve toplam puanlarının ($\bar{X}$=25,54) diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bireylerde eğitim seviyesi yükseldikçe birçok konu ve olaylara karşı bakış açısı da zenginleşmektedir. Yüksek lisans yapan öğretmenlerde diğerlerine göre, işle ilgili daha fazla sorumluluk alma isteği, işini en iyi şekilde yapma, araştırma ve bilgi edinme becerilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu öğretmenler değişime direnen diğer çalışan ve yöneticiler tarafından istenmedikleri için düşmanca tavır ve davranışlara maruz kalabilirler. Çam (2013)'ın öğretmenler ve yöneticilerle yaptığı çalışmasında lisansüstü eğitimini tamamlayan yönetici ve öğretmenlerin psikolojik şiddetle ilgili daha fazla bilgi sahibiyken üniversite mezunu öğretmen ve yöneticilerin, lisansüstü mezunu yönetici ve öğretmenlere göre psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldıkları; tepki gösterdikleri bulunmuştur. Çam (2013)'la aynı sonuçlara ulaşan Tunçer (2015) ve Gökdağ (2017) eğitim durumu arttıkça maruz kalınan yıldırma davranışlarında düşüş görüldüğüne dikkat çekerek bu durumun lisans eğitimi almış öğretmenlerin hak, yetki ve sorumluluklarını bilmemelerinden

kaynaklandığını belirtmektedir. Eğitim durumu arttıkça mobbinge uğramanın düştüğünü iddaa etmesi yönüyle her iki çalışma yapılan çalışma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Bu durum yüksek lisans yapmış öğretmenlerde mobbing farkındalığının yüksek olmasına bağlı olarak, yeni gelişen ve değişen yasaları takip ettikleri ve değişime direnen otorite figürlerine karşı kendi haklarını bilme ve savunma konularında başarılı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Namie (2000), Amerika'da 1335 kişiyle yaptığı işyerinde duygusal taciz araştırmasına göre, her eğitim kademesinden insanın işyerinde mobbing mağduru olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Ortaya çıkan sonuçlara göre, mağdurların %63'ü üniversite mezunu olduğu , %17'sinin ise orta dereceli okul mezunu olduğu görülmüştür. Yılmaz (2014)'ın ilkokul öğretmenleriyle yaptığı çalışmasında ise, ilkokul öğretmenlerinin "iletişim biçimine saldırılar", "sosyal ilişkilere saldırılar", "göreve yönelik saldırılar" boyutlarında mobbing davranışlarına ilişkin algıları eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Yılmaz (2014) 'ın bu çalışması yaptığımız araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Köse ve Uysal (2010) 'ın yaptığı araştırma sonuçlarına göre mobbingi eğitim durumuna göre en yüksek yaşayan ve olumsuz sonuçlarıyla karşılaşan üniversite mezunlarıyken en alt seviyede yaşayanların ilkokul mezunları olduğu saptanmıştır. Bulgularda eğitim seviyesi arttıkça mobbingin "kendini gösterme", "sosyal ilişkilere saldırı" ve "mobbingin sonuçları" boyutlarında olumsuz davranışların etkilerinin de anlamlı düzeyde arttığı belirtilmiştir. Ertürk (2011) ve Kansu (2014) da var olan çalışmayı doğrular nitelikte eğitim seviyesi arttıkça mobbingin arttığını söylemektedir.

Ekinci (2012), Özkan (2016), Serin (2018), Dinçkal (2017) ise, mobbing davranışlarının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Tablo 8

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılına Göre "Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Olumsuz Davranış Ölçeği						
		Görev Boyutu		Sosyal İlişkiler Boyutu		Toplam Puan	
Meslekteki Hizmet Yılı	**n**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
1-5 yıl	45	6,82	1,37	16,32	3,15	23,29	4,33
6-10 yıl	105	6,71	1,59	16,47	3,42	23,03	4,63
11-15 yıl	68	7,56	3,11	17,42	5,98	24,99	8,85
16 yıl ve üstü	31	6,48	1,16	16,66	3,51	23,14	4,55
Toplam	249	6,93	2,08	16,69	4,23	23,62	6,05
Varyans Analizi	**Sd**	**F**	**P**	**F**	**P**	**F**	**P**
Gruplararası	4	2,402	0,051	0,744	0,563	1,225	0,301
Gruplariçi	244						
Toplam	248						

Tablo 8'de, öğretmenlerin olumsuz davranış alt boyutlarından görev boyutu ($F_{(4-244)}$= 2,402, p>0,05), sosyal ilişkiler boyutu ($F_{(4-244)}$= 0,744, p>0,05)ve toplam puan ($F_{(4-244)}$= 1,225 p>0,05) ortalamalarının meslekteki hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının meslekteki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir fark yaratmadığı bulunmuştur. Meslekteki hizmet yılı 11-15 olan öğretmenlerin mobbing alt boyutlarından aldıkları puanların diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu grupta yer alan öğretmenler mesleki açıdan en enerjik ve verimli dönemdedirler. Yoğun iş temposuna rağmen önceki deneyimlerinden elde ettikleri bilgilerle kendilerine karşı yapılan haksızlık ve baskıyı reddedebilirler. Bu nedenle kendilerini mobbing mağduru olarak görmüş olabilirler. Turhan, Neumann ve Dilbaz (2015)'ın Eskişehir ili'nde görev yapmakta olan 10 yönetici ve öğretmenle yaptıkları çalışmada kurbanın mobbingle en çok, mesleki yaşamlarının ilk yıllarında karşılaştıkları ve bu davranışlara karşı görmezden gelme, hiçbir şey yapmama veya tayin isteme gibi pasif eylemleri kullandıkları belirtilmiştir. İlk yıllarda yaşanan mobing sürecinde, özellikle saldırganın yönetici pozisyonunda olduğu durumlarda saldırgan davranışlar, kurban tarafından ataerkil toplum yapısındaki otoriter/sert baba imgesi ile eşitlenmekte ve çoğunlukla bu eylemlere göz yumulmaktadır. Sarıoğlu (2013) enerji sektörü üzerinde yaptığı bir araştırmada anlamlı fark olmamasına rağmen çalışma süresi az olanların çalışma süresi fazla olanlara göre daha fazla yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılara hedef olduğunu belirtmiştir. Yaş olgusunun kıdemi belirleyen bir faktör olması nedeniyle

Çam (2013)'ın araştırmasındaki bulgulara baktığımızda, orta yaş grubunun (35-43) mobbing olgusu hakkında en fazla bilgiye sahip olduğu ve buna dayanarak en az maruz kalan ve en az uygulayan grup olduğu belirtilirken; Ocak (2008)'a göre ise 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenlerin mobbinge daha fazla uğradıkları ifade edilmektedir. Gökçe (2006) öğretmenlerle yaptığı çalışmasında kıdemin anlamlı fark yarattığını belirtirken; 11-15 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin daha fazla, ögretmenler odasında yalnız oturduğu, ortama girdiğinde konuşmasının kesildiği veya konu değiştirildiği, fiziksel şiddet tehditleri ve yazılı tehditler aldıkları, esinin meslegi ile ilgili imalarla karşılaştıkları, psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışıldıkları, psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirildiği, disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapıldığı, geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarıldığı ve gözünü korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulandığı belirtilmektedir. Yıldırım ve Eken (2014) ise, okulda görev süresi 3 ay-1 yıl olan öğretmenler daha az mobbinge maruz kalırken, okuldaki görev süresi 9-12 yıl olan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Görüldüğü gibi araştırmalar mobbingi algılama durumunun hizmet yılına göre açıklamakta farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda anlamlı farklılığın olmadığı sonuçlarına da rastlanmıştır. Bu çalışmalar; Mammadov (2010), Zapt (1999), Yılmaz (2014), Kütükçü (2015), Kurtbaş (2011), Erdoğan (2012) ve Arslan (2015)'ın çalışmalarıdır.

Tablo 9

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Müdürlerinin Cinsiyetine Göre "Olumsuz Davranış Ölçeği"nden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve ve t Testi Sonuçları

		Olumsuz Davranış Ölçeği					
		Görev Boyutu		**Sosyal İlişkiler Boyutu**		**Toplam Puan**	
Müdürün Cinsiyeti	**n**	X̄	**S.**	X̄	**S.**	X̄	**S.**
Kadın	99	7,07	2,69	17,23	5,83	24,30	8,32
Erkek	150	6,84	1,55	16,33	2,68	23,17	3,86
t testi Sonuçları		**T**	**P**	**T**	**P**	**t**	**p**
		0,856	0,393	1,645	0,153	1,445	0,209

Tablo 9'da, öğretmenlerin olumsuz davranış alt boyutlarından görev boyutu (t=0,856 p>0,05), sosyal ilişkiler boyutu (t= 1,645 p>0,05) ve toplam puan (t = 1,445, p>0,05) ortalamalarının müdürlerin cinsiyetine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık

oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde; görev boyutu ($\bar{X}$=7,07), sosyal ilişkiler boyutu ($\bar{X}$=17,23) ve toplam ($\bar{X}$=24,30) puanlarda; bayan müdüre sahip olan öğretmenlerin puan ortalamalarının erkek müdüre sahip olan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının müdürün cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir fark yaratmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte araştırmamızda erkek müdür sayısının daha fazla olmasına rağmen kadın müdürle çalışan öğretmenlerin erkek müdürle çalışan öğretmenlerden daha fazla mobbing algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, anaokullarında görev yapan öğretmenlerin kadın müdürlerinin zayıf yönetim ve liderlik anlayışına sahip olmasından kaynaklanıyor olabilir. Kadın yöneticinin otoriter tutumu öğretmenler üzerindeki iş stresini ve baskıyı artırmış olabilir. İş ortamında bu tarz davranışlara maruz kalan öğretmenler, kendilerini mobbinge uğramış hissedebilirler. Özbilen (2017)'nin kadın akademisyenlerin hem cinslerinin kendilerine uyguladıkları mobbingle ilgili çalışmasında kadın yöneticilerle çalışmanın sıkıntılı olduğunu ve hemcinslerine güven konusunda problem yaşadıklarını belirtmektedir. Kadınların hem cinsleriyle yoğun olarak birlikte çalıştığı kurumlarda çekememezlik, dışlama, kıskançlık gibi durumlar mobbingi tetikleyen bir unsur olabilir.

Literatürde yapılan bazı çalışmalarda bunun tam tersini söyleyen ifadelere rastlanmıştır. Ocak (2018) 'ın çalışmasında çalıştıkları okulun müdürü erkek olan öğretmenlerin mobbinge daha fazla uğradığı sonucuna ulaşılmıştır. Bölükbaşı (2015)'n ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge ilişkin algılarını incelemek üzere yaptığı araştırmasında ise, öğretmenlerin mobbing yaşamalarının, çalıştıkları okuldaki müdürün cinsiyetine bağlı olmadığı saptanmıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında özellikle okul öncesi eğitim kurumlarında mobbing yaşanmasına dair çok az araştırma vardır. Bununla birlikte diğer çalışmalarda da mobbingle müdürün cinsiyetini ilişkilendiren çok az araştırma bulunmuştur.

Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizme yönelik algılarının alt boyutlarından elde ettikleri puanlarının öğretmenlerin yaşı, medeni durumu, çalıştığı okul türü, eğitim durumu, mesleki hizmet yılı, müdürün cinsiyeti değişkenlerine göre farklılık farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ve Tek Yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Analize ait bulgulara Tablo 10-17 arasında yer verilmiştir.

Tablo 10

Araştırmaya Dahil Edilen Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlar İle İlgili Değerler

Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	S.	Minimum	Maksimum
Bilişsel Boyut	249	8,10	3,80	5,00	23,00
Duyuşsal Boyut	249	5,53	2,78	4,00	19,00
Davranışsal Boyut	249	7,38	3,38	4,00	18,00
Toplam	249	21,00	8,86	13,00	60,00

Tablo 10 incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından elde ettikleri puanlara ilişkin değerler verilmektedir. Bilişsel alt boyutundan alınan en düşük puan 5, en yüksek puan 23'dür, grubun ortalaması ise 8,10'dur. Duyuşsal alt boyutundan alınan en düşük puan 4, en yüksek puan 19'dur, grubun ortalaması ise 5,53'tür. Davranışsal alt boyutundan alınan en düşük puan 4, en yüksek puan 18'dir, grubun ortalaması ise 7,38'dir. Toplam puandan alınan en düşük puan 13, en yüksek puan 60'dır, grubun ortalaması ise 21 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizmi düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Öğretmenlerin sinizmi en fazla bilişsel boyutta sonra sırayla davranışsal ve duyuşsal boyutta yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre okul öncesi öğretmenleri kurum içindeki uygulamaların samimiyet, adalet ve dürüstlükten yoksun olduğunu düşünmelerine rağmen, bu olumsuz inanç ve düşüncelerini işlerine duygusal ve davranışsal olarak yansıtmadıkları söylenebilir. Böyle bir durumun sonuçlarına dikkat çeken Atmaca (2014), çalışanların kurumlarına karşı şüphe duymaları ve vaatlerin tutulmadığına dair inançlarının; enerjilerinin tükenmesine, işe duyarsızlaşmalarına ve kendilerini başarısız görmelerine sebep olacağı yönünde kendilerini tehlikeye düşüren sonuçlar ortaya çıkarabileceğini söylemektedir. Kalağan (2009)'nın araştırma görevlileriyle yaptığı tezinde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmi en yüksek bilişsel boyuta, en düşük ise duyuşsal boyutta yaşadıkları; bilişsel boyuttaki en çok puanın "Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum"; en düşük puanın ise "Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir; ancak başka bir davranış ödüllendirilir" maddelerinden alınan puanlar olduğu, ayrıca işinden memnun olan araştırma görevlilerinin bilişsel düzeydeki tutumlarının daha düşük olduğu saptanmıştır.

Akpolat (2014)'a göre ise öğretmenler, en çok performansı düşüren etkenler boyutunda örgütsel sinizmi yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin bu boyutta en fazla "görev yaptığım okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması, okul yönetimine olan inancımı azaltmaktır" maddesine verdikleri puanlar dikkat çekmektedir. Kalay ve Oğrak (2012) tarafından bir kamu üniversitesinde çalışan 240 kişi üzerinde yapılan çalışmada ise, katılımcıların %32'sinin düşük düzeyde, %59'unun orta düzeyde ve %9'unun ise yüksek düzeyde örgütsel sinizm tutumu sergiledikleri tespit edilmiştir. Literatürde öğretmenlerle yapılan çalışmalara bakıldığında, Helvacı ve Çetin (2012), Uzun ve Ayık (2016), Yıldız (2013), Kılıç (2011), Kahveci ve Demirtaş (2014) 'ın yaptığı araştırmalarda örgütsel sinizmin düşük düzeyde olduğu; Kalağan ve Güzeller (2010), Ergen (2015), Yıldırım (2015)'ın çalışmasında ise, orta düzeyde sinizm yaşandığı görülmektedir. Tayfun ve Çatır (2014)'ın hemşirelerle yaptığı araştırmasında hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Turan (2011)'in yaptığı çalışmada ise, çalışanların düşük düzeyde sinik davranışlar gösterdikleri bulunmuştur.

Mevcut çalışmayla sonuçları paralellik gösteren, öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu Kasalak ve Aksu (2014), Kalağan (2009), Ergen (2015), Amasralı (2016) belirten araştırmaların yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel sinizmi en yüksek davranışsal boyutta yaşadıklarını Atmaca (2014) ve Kılıç (2011) belirten araştırmaların da var olduğu görülmektedir.

Tablo 11

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerinin Yaşına Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeği"nden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Örgütsel Sinizm Ölçeği							
		Bilişsel Boyut		**Duyuşsal Boyut**		**Davranışsal Boyut**		**Toplam Puan**	
Yaş	**n**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
20-30 yaş	63	7,98	3,78	5,44	2,22	7,35	3,27	20,78	8,35
31-40 yaş	151	7,99	3,60	5,46	2,77	7,36	3,37	20,77	8,57
41-50 yaş	35	8,83	4,78	6,19	3,79	7,87	3,76	23,10	11,25
Toplam	249	8,10	3,80	5,54	2,78	7,38	3,38	21,00	8,86
Varyans Analizi	**Sd**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**p**
Gruplararası	2	0,740	0,478	0,709	0,493	0,046	0,955	0,524	0,593
Gruplariçi	246								
Toplam	248								

Tablo 11 incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ($F_{(2-246)}$= 0,740, p>0,05), duyuşsal boyut $F_{(2-246)}$= 0,709, p>0,05), davranışsal boyut $F_{(2-246)}$= 0,046, p>0,05) ve toplam puan ($F_{(2-246)}$= 0,524, p>0,05) ortalamalarında yaşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır.

Puan ortalamaları incelendiğinde 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ($\bar{X}$=7,25), duyuşsal boyut ($\bar{X}$=5,00), davranışsal boyut (X=5,00) ve toplam puanlarının ($\bar{X}$=17,25) diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenleriyle yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte puan ortalamalarına göre 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel sinizm puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Artan yaşla beraber öğretmenlerin okuldaki etkinliklere katılımının azalması, hastalıkların baş göstermesinin bir sonucu olarak iş performanslarının düşmesiyle birlikte kendilerini örgütsel iletişim ortamından uzak tuttukları, bu nedenle daha sinik davranışlar gösterdikleri düşünülmektedir. Ayrıca bu yaş grubunda, yıllara bağlı olarak duygusal tükenmişliğin artması, onları okula karşı olumsuz tutuma itmiş olabilir. Nitekim Bayraktar (2016)'ın öğretmenlerle yaptığı çalışma sonucuna göre, örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ve yaş arttıkça öğretmenlerin duyuşsal boyutta örgütsel sinizm yaşama düzeylerinin arttığını ifade etmektedir. Polat (2014) ise, 41-50 yaş arasında olan öğretmenlerin çalıştığı örgütten (duyusal/davranışsal) uzaklaşma algıları, 31-40 yaş ve 51 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin çalıştığı örgütten (duyuşsal/davranışsal) uzaklaşma

algılarından anlamlı düzeyde düşük olduğunu saptamıştır. Kısacası artan yaşla birlikte öğretmenlerin örgütlerine karşı olumsuz tutumlarının arttığı ve uzaklaşma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar mevcut araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel sinizmle yaş arasında anlamlı bir farklılık tespit edememişken (James, 2005; Arslan, 2016; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Helvacı ve Çetin, 2012; Kılıç, 2015; Kalağan, 2009; Turan, 2011; Polatcan, 2012; Tayfun ve Çatır, 2014; Bölükbaşıoğlu, 2013), bazıları daha genç çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır (Balıkçıoğlu, 2013).

Tablo 12.

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

		Örgütsel Sinizim Ölçeği							
		Bilişsel Boyut		**Duyuşsal Boyut**		**Davranışsal Boyut**		**Toplam Puan**	
Medeni Durum	**N**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
Evli	198	8,09	3,71	5,62	2,89	7,22	3,30	20,90	8,85
Bekar	51	8,16	4,16	5,24	2,28	8,02	3,61	21,41	8,98
t testi Sonuçları		**t**	**p**	**t**	**p**	**t**	**p**	**t**	**P**
		-0,110	0,550	0,872	0,134	-1,517	0,138	-0,368	0,865

Tablo 12 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerin; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut (t=-0,110, p>0,05), duyuşsal boyutu (t=0,872, p>0,05), davranışsal boyutu (t=-1,517, p>0,05) ve toplam (t=-0,368, p>0,05) puanlarının medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamalarında belirgin farklılık görülmese de; bekar öğretmenlerin bilişsel boyut ($\bar{X}$=8,16), davranışsal boyut ($\bar{X}$=8,02) ve toplam ($\bar{X}$=21,41) puan ortalamalarının evli öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okul öncesi öğretmenleriyle yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte çok az bir farkla bekar öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu puanlarında evli olanlara göre daha yüksek puanlar elde edilmiştir. Bekar öğretmenler evli olanlara kıyasla günlük toplam enerjilerinin çoğunu işlerine aktarırlar. İşe ayırdıkları zamanın fazla olması nedeniyle işlerini daha çok sahiplenebilirler. Bu nedenle karar alma

süreçlerinde daha aktif olmayı isteyebilirler. Fakat kurumda evli öğretmenlerin sayıca fazla olması ya da yöneticinin deneyimsiz olmaları nedeniyle bekar öğretmenlerin fikirlerini yeterince önemsememeleri, onların zamanla karar alma ortamlarından uzaklaşmalarına neden olabilir. Altınöz v.d (2011) ile Amasralı (2016) çalışmasında bekarların örgütsel sinizm puanlarını, evli olanlara göre anlamlı ölçüde yüksek bulmuştur. Amasralı (2016) bunun nedenini ise şöyle açıklamaktadır. Evli olan çalışanların işlerindeki sıkıntıları aile bireyleri ile paylaşarak davranışsal olarak rahatladıkları fakat bekâr çalışanlara aile bireylerince sağlanan sosyal destek imkânı olmadığından örgütle ilgili eleştirilerini, isyanlarını ve alaycı davranışlarını örgüt içinde yaşadıkları ve dolayısıyla sinik davranışlar gösterdiklerini söylemektedir. Bu çalışma var olan araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan alan yazında tam tersi bulgulara sahip araştırmalar da mevcuttur. Kalağan (2009)'nın çalışmasında medeni durum değişkeni açısından, araştırma görevlilerinin davranışsal boyuta ilişkin örgütsel sinizm tutumları farklılık göstermiş olup sözlü/nişanlı/evli araştırma görevlilerinin bekar araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıkları bulunmuştur. Şirin (2011) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise, anlamlı olmamakla birlikte bilişsel alt boyuta ait puanların evli olanlarda daha yüksek çıktığı görülmüştür. Bu araştırmalar bizim araştırma sonuçlarımızla benzer nitelikte değildir.

Öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının örgütsel sinizmi etkilemediği yönünde çalışmalar Arabacı (2010); Akpolat (2014); Yıldırım (2015); Karademir (2016); Sur (2010) da vardır.

Tablo 13

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerinin Çalıştığı Okul Türüne Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

		Örgütsel Sinizim Ölçeği							
		Bilişsel Boyut		**Duyuşsal Boyut**		**Davranışsal Boyut**		**Toplam Puan**	
Okul Türü	**n**	X̄	**S.**	X̄	**S.**	**X**	**S.**	X̄	**S.**
Anasınıfı	169	8,20	3,91	5,63	2,82	7,26	3,19	21,07	9,00
Bağımsız Anaokulu	80	7,91	3,56	5,34	2,69	7,64	3,74	20,86	8,63
t testi Sonuçları		**t**	**p**	**T**	**p**	**t**	**p**	**T**	**P**
		0,548	0,584	0,783	0,434	0,125	0,412	0,674	0,863

Tablo 13 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerin; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut (t=0,548, p>0,05), duyuşsal boyutu (t=0,783, p>0,05), davranışsal boyutu (t=0,125, p>0,05) ve toplam (t=0,674, p>0,05) puanlarının çalıştığı okul türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde; anasınıfında görev yapan öğretmenlerin bilişsel boyut (X=8,20), duyuşsal boyut (X=5,63) ve toplam (X=21,07) puan ortalamalarının bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okul öncesi öğretmenleriyle yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin alt boyutları ile çalışılan okul türü değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte anasınıfında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel boyut puanlarında anaokulunda görev yapanlara göre daha yüksek puanlar elde edilmiştir. İlkokul bünyesindeki anasınıfları yönetmelik ve çalışma düzeni olarak okul içindeki diğer sınıflardan farklılık gösterirler. Öğretmenlerin teneffüs saatlerinin olmaması onların çoğunlukla kurumlarında gerçekleşen sosyal etkinliklere katılamamalarına neden olabilir. Sayıca az olan bu öğretmenler toplantı ve karar alma süreçlerinde çoğunlukla aktif rol alamazlar. Bu durum zaman geçtikçe öğretmenin daha çok kendi kabuğuna çekilmesine, hatta kendi sınıfıyla ilgili meseleleri bile dile getirememesine neden olabilir. Yetersiz iletişim bu öğretmenlerin sinik tutumlar sergilemelerini tetikleyebilir. İş saatleri içinde diğer çalışma arkadaşlarıyla duygularını paylaşamayan bu öğretmenler, kendilerini değeriz ve yalnız hissedebilirler. Olumsuz inanç ve duygularını dışardan birileriyle paylaşarak kurumunu eleştirebilir, öfke ve sinir duyabilirler. Bu sinik tutumlar öğretmenin performansını ve sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu sorunların etkileşimin daha fazla olduğu anaokullarında kısmen daha az görüldüğü düşünülmektedir. Şirin (2011) tarafından yapılan çalışmada devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin özel okulda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksek düzeyde bilişsel sinik tutuma sahip oldukları görülmüştür.

Yapılan araştırmaların çoğunda örgütsel sinizmin eğitim kurumlarının üst kademelerine çıkıldıkça azaldığı görülmektedir. Arslan (2016)'ın Uşak il merkezinde çalışan 148'i ortaokul 201'i lise öğretmeniyle yaptığı araştırma sonucuna göre, örgütsel sinizmin uzaklaşma boyutunda, olumsuz tutum boyutunda ve ölçeğin tamamında ortaokulda çalışan öğretmenlerin liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek sinizm algısına sahip oldukları bulunmuştur. Yıldırım (2015)'ın yaptığı çalışmada da aynı bulgulara ulaşılmış olup fen lisesinde çalışan öğretmenlerin meslek ve anadolu lisesinde çalışan öğretmenlere

göre sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu, örgütlerinin samimiyetine güvensizlik kaynaklı, öfke ve sinir duygularının yönlendirdiği olumsuz davranışları da daha az sergileme eğiliminde oldukları saptanmıştır.

Güzeller ve Kalağan (2010), Amasralı (2016), Yıldırım (2015) çalışmalarında mevcut çalışmayla benzer sonuçlar elde ederken Ulukuş (2017) ve Ergen (2015) okul türü değişkeniyle örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 14

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Örgütsel Sinizm Ölçeği							
		Bilişsel Boyut		**Duyuşsal Boyut**		**Davranışsal Boyut**		**Toplam Puan**	
Eğitim Durumu	**n**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S**
Ön Lisans	18	6,22	1,96	4,89	1,71	5,83	2,77	16,97	5,69
Lisans	218	8,23	3,93	5,60	2,88	7,53	3,43	21,33	9,13
Yüksek Lisans	13	8,62	2,60	5,46	2,18	7,00	2,71	21,08	6,60
Toplam	249	8,10	3,80	5,53	2,78	7,38	3,38	21,00	8,86
Varyans Analizi	**Sd**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**P**
Gruplararası	2	2,478	0,086	0,542	0,582	2,212	0,112	2,057	0,130
Gruplariçi	246								
Toplam	248								

Tablo 14 incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ($F_{(2-246)}$= 2,478, p>0,05), duyuşsal boyut ($F_{(2-246)}$= 0,542, p>0,05), davranışsal boyut ($F_{(2-246)}$= 2,212, p>0,05) ve toplam puan ($F_{(2-246)}$= 2,057, p>0,05) ortalamalarında öğretmenlerin eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde ön lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ($\bar{X}$=6,22), duyuşsal boyut ($\bar{X}$=4,89), davranışsal boyut ($\bar{X}$=5,83) ve toplam puanlarının ($\bar{X}$=16,97) diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenleriyle yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin alt boyutları ile eğitim durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte ön lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel boyut puanlarında diğer öğretmenlere göre daha düşük puanlar aldıkları görülmüştür. Yani eğitim durumu arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Bu durum eğitim seviyesi artan öğretmenlerin sinizm algılarının yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca zeka ve

yetenek bakımından daha üstün olan öğretmenlere kurumlarında daha fazla görev ve sorumluluk veriliyor olabilir. Bu nedenle iş yükü ağır olan öğretmen kurumuna karşı olumsuz tutum besliyor olabilir. Nitekim konuyla ilgili Brandes (1997) görev ve sorumlulukların artmasıyla yaşanan örgütsel sinizmin de arttığını söylemektedir. Kılıç (2011) çalışmasında örgütsel sinizm düzeylerinde davranışsal boyutta, öğretmen okulu mezunlarının örgütsel sinizm ortalamasının; eğitim enstitüsü (ön lisans tamamlama dahil), dört yıllık fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Alan yazın incelendiğinde eğitim durumu ile sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve eğitim durumu artıkça sinik tutumların da artacağını belirten araştırmalar Güzeller ve Kalağan (2008); Tokgöz ve Yılmaz (2008) mevcuttur. Bu araştırmaların bulguları var olan çalışmayla örtüşmemektedir. Eğitim durumunun örgütsel sinizmi etkilemediği yönünde bulgulara ulaşan ve çalışmayla benzerlik gösteren çalışmalar da Bommer vd., (2005); Sur (2010) ; James (2005); Şirin (2011); Veersson ve Bateman (1997); Bölükbaşıoğlu (2013); Arslan (2016);Yıldırım (2015); Bayraktar (2016); Polatcan (2012) bulunmaktadır. Eğitim durumu arttıkça örgütsel sinizmin azalacağını belirten araştırma ise Gün (2016) tarafından otel çalışanlarıyla yapılmıştır ve var olan çalışmayla örtüşmemektedir.

Tablo 15

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Yılına Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Örgütsel Sinizm Ölçeği							
		Bilişsel Boyut		**Duyuşsal Boyut**		**Davranışsal Boyut**		**Toplam Puan**	
Meslekteki Hizmet Yılı	**n**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
1-5 yıl	45	7,29	3,15	5,22	2,13	7,40	3,35	19,86	7,88
6-10 yıl	105	7,71	3,55	5,23	2,58	6,94	3,21	19,91	8,04
11-15 yıl	68	8,60	3,94	5,78	2,86	7,72	3,57	22,06	9,42
16-20 yıl	18	9,56	4,46	6,67	3,24	8,06	2,41	24,28	8,84
21 yıl ve üstü	13	9,46	5,17	6,38	4,54	8,15	4,72	24,00	13,51
Toplam	249	8,10	3,80	5,54	2,78	7,38	3,38	21,00	8,86
Varyans Analizi	**Sd**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**p**	**F**	**P**
Gruplararası	4	2,205	0,069	1,681	0,155	0,963	0,428	1,862	0,118
Gruplariçi	244								
Toplam	248								

Tablo 15 incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ($F_{4-244)}$= 2,205, p>0,05), duyuşsal boyut ($F_{(4-244)}$= 1,681, p>0,05), davranışsal

boyut ($F_{(4-244)}$= 0,963, p>0,05) ve toplam puan ($F_{(4-244)}$= 1,862, p>0,05) ortalamalarında öğretmenlerin meslekteki hizmet yıllarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde meslekteki hizmeti 1-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ($\bar{X}$=7,29), duyuşsal boyut ($\bar{X}$=5,22) ve toplam puanlarının ($\bar{X}$=19,86) diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenleriyle yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin alt boyutları ile meslekteki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte hizmet yılı 1-5 yıl olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre örgütsel sinizm algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Yani meslekteki çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin sinizm algıları artış göstermektedir. Bu durum yaşla birlikte öğretmenlerin enerjilerinin, çalışma isteklerinin, araştırma ve yeni şeyler ortaya koyma güçlerinin düşmesiyle ilişkilendirilebilir. Bu nedenle kendilerini daha sinik algılıyor olabilirler. Anlamlı bir fark olmamakla birlikte Arslan (2016) çalışmasında bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduklarını belirtmektedir. Bu çalışmada olduğu gibi hizmet yılının örgütsel sinizmi etkilemediğini gösteren ve var olan çalışmayla paralel olan bazı araştırmalara rastlanmıştır. Bunlar; Bummer v.d (2005); Kılıç (2015); Arslan (2016); Şirin (2011); Polatcan (2012); Ulukuş (2017); Bayraktar (2016)'dır. Helvacı ve Çetin (2012) 'e göre bulunduğu okulda 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip oldukları saptanmıştır. Tayfun ve Çatır (2014) tarafından 391 hemşireyle yapılan çalışmada hemşirelerin meslekteki hizmet süresi arttıkça çalışanların örgütsel sinizm davranışını daha fazla gösterdiği; işe yeni başlayan çalışanların fazla sinik davranışlarda bulunmadığı aynı zamanda hastanede çalışma süresi artan hemşirelerin, örgütsel sinizm olduğuna dair inançlarının da arttığı bulunmuştur. Yani meslekteki hizmet yılı arttıkça sinizm artmaktadır. Çalışmalarıyla tam tersi bir sonuç elde eden araştırmacılar da Güzeller ve Kalağan (2010), Kılıç (2011), Amasralı (2016) bulunmaktadır. Bu araştırmacılardan Amasralı (2016) genç yaştaki ve mesleki kıdemi az olan öğretmenlerde sinizmin daha fazla göründüğünü belirtmektedir. Yani hizmet yılı arttıkça sinizm algı düzeyi azalmaktadır. İşe yeni başlayan öğretmenlerin bilgi ve değişime yönelik yaratıcı fikirlerinden yararlanmanın kurumun geleceği açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Tablo 16

Araştırmaya Dahil Edilen Okul öncesi Öğretmenlerin Müdürlerinin Cinsiyetine Göre "Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve ve t Testi Sonuçları

		Örgütsel Sinizim Ölçeği							
		Bilişsel Boyut		**Duyuşsal Boyut**		**Davranışsal Boyut**		**Toplam Puan**	
Müdürün Cinsiyeti	**N**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**	$\bar{X}$	**S.**
Kadın	99	7,87	3,30	5,44	2,67	7,68	3,67	20,97	8,24
Erkek	150	8,26	4,09	5,60	2,86	7,19	3,71	21,03	9,28
T testi sonuçları		**t**	**p**	**t**	**p**	**t**	**p**	**t**	**p**
		-0,796	0,427	0,431	0,666	1,121	0,263	-0,050	0,961

Tablo 16 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerin; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut (t=-0,796, p>0,05), duyuşsal boyutu (t=0,431, p>0,05), davranışsal boyutu (t=1,121, p>0,05) ve toplam (t=-0,050, p>0,05) puanlarının öğretmenlerin müdürlerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Her ne kadar puanlar arasında belirgin fark görünmese de; erkek müdüre sahip olan öğretmenlerin bilişsel boyut (X=8,26), duyuşsal boyut (X=5,60) ve toplam (X=21,03) puan ortalamalarının kadın müdüre sahip olan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin müdürün cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir fark yaratmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte araştırmamızda çok az bir farkla erkek müdüre sahip olan öğretmenlerin kadın müdüre sahip olan öğretmenlerden daha fazla düzeyde örgütsel sinizm yaşadığı bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde müdürün cinsiyetine göre sinizmin farklılaşıp farklılaşmadığına dair yapılan her hangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Toplumumuzda çocuk bakımına verilen önemin ve anne şefkatinin çocuklar üzerinde etkili olması nedeniyle okul öncesi eğitim çalışanları ve yöneticileri çoğunlukla kadındır. Bu nedenle yöneticinin cinsiyetinin çalışanın olumsuz tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğunu söylenebilir. Kadın yöneticilerin kadın çalışanlar üzerinde baskıcı tutumları kadın öğretmenler üzerindeki sinik davranışları tetikleyebilir. Ya da baskın bir erkek yönetici kadın çalışanların kurum içerisinde karar almalarını engelleyebilir. Çalışmamızda her ne kadar anlamlı bir farklılık olmasa da alan yazında bu konuya dair daha fazla araştırma yapılmasına gereksinim olduğunu düşünmekteyiz.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki Korelasyon Bulguları ve Yorum

Bu bölümde okul öncesi öğretmenlerinin mobbinge uğrama durumları (görev, sosyal ilişkiler) ile öğretmenlerin örgütsel sinizm (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Analize ait bulgulara Tablo 17'de yer verilmiştir.

Tablo 17

Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeğinden Aldıkları Puanlar ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Testi Sonuçları

		Örgütsel Sinizm Ölçeği			
Değişkenler		**Bilişsel Boyut**	**Duyuşsal Boyut**	**Davranışsal Boyut**	**Toplam**
Görev Boyutu	**r**	**0,326****	**0,359****	**0,256****	**0,350****
	p	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
	n	249	249	249	249
	r^2	0,106	0,128	0,065	0,122
Sosyal İlişkiler Boyutu	**r**	**0,300****	**0,407****	**0,303****	**0,369****
	p	**0,000**	**0,000**	**0,00**	**0,000**
	n	249	249	249	249
	r^2	0,090	0,165	0,091	0,136
Toplam	**r**	**0,322**	**0,408****	**0,300****	**0,378****
	p	**0,000****	**0,000**	**0,000**	**0,000**
	n	249	249	249	249
	r^2	0,103	0,166	0,090	0,142

**** p<0,01**

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamaları ile olumsuz davranış ölçeği arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyutu ile olumsuz davranışların görev boyutu arasındaki ilişki r=0,326; olumsuz davranışların sosyal ilişkiler boyutu arasındaki ilişki r=0,300 ve olumsuz davranışların toplam puanları arasındaki ilişki r=0,322 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir (p<0,01).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından duyuşsal boyutu ile olumsuz davranışların görev boyutu arasındaki ilişki r=0,359; olumsuz davranışların sosyal ilişkiler boyutu arasındaki ilişki r=0,407 ve olumsuz davranışların toplam puanları arasındaki ilişki

r=0,408 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir (p<0,01).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından davranışsal boyutu ile olumsuz davranışların görev boyutu arasındaki ilişki r=0,256; olumsuz davranışların sosyal ilişkiler boyutu arasındaki ilişki r=0,303 ve olumsuz davranışların toplam puanları arasındaki ilişki r=0,300 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir (p<0,01).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları ile olumsuz davranış puanları arasındaki ilişki r=0,378 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir. Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %1,4'dür (p<0,01).

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, okul öncesi öğretmenlerinin mobbingin tüm alt boyutlarıyla örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda mobbing algı düzeyi arttıkça sinizme yönelik algı düzeyleri de aynı yönde artmaktadır. Literatürde bu yönde benzer çalışmalara rastlamak mümkündür. Bayraktar (2016) ilkokul öğretmenleriyle yaptığı çalışmada mobbingin alt boyutları olan yaşam kalitesi, sosyal ilişki, kişisel itibar, göstermek, kişisel şiddet, iletişim, özel hayat boyutlarıyla öğretmenlerin sinizm yaşamaları arasında anlamlı ilişki olduğunu, mobbingin örgütsel sinizme neden olan faktörlerin %44'ünü açıkladığını belirtmektedir. Atmaca (2014) ve Ulukuş (2017)'un öğretmenlerle yaptıkları çalışmada öğretmenlerin sinizmle mobbing davranışlarına maruz kalma arasında aynı yönlü değişen anlamlı bir ilişki olduğunu sinizm düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin mobbing yaşama ihtimallerinin de yükseldiğini vurgulamaktadır. Gün (2016); Pelit N.ve Pelit E (2014b)'e göre mobbingin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu otel çalışanlarının mobbing algıları arttıkça, örgütsel sinizme yönelik davranışlarının da arttığı belirtilmektedir. Bu çalışmalar sonuçları bakımından mevcut çalışmayla benzer niteliktedir.

Gül ve Ağıröz (2011)'ün hemşireler ile ilgili yaptığı çalışmada mobbing ile duygusal sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki varken mobbing ile bilişsel ve davranışsal sinizm arasında herhangi anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yaptığı araştırmada mobbingle pozitif yönde yüksek ilişki saptayan Kansu (2014) öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik "Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki işlerin nasıl yürütüldüğü

hakkında konuşurum", "Başkalarıyla, çalıştığım okuldaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm" ve "Çalıştığım okulda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım" gibi ifadelerle kaygılı oldukları; okul idaresinin işleyişi, verilen vaatlerin ve politikaların gerçekleşmemesi gibi durumlarda öğretmenlerin sinik davranışlarının artacağı belirtilmektedir. Cansever (2017)'ya göre öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm tutumunun bilişsel boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişki ortaya çıkarken, örgütsel sinizm tutumunun duyuşsal boyutu ve davranışsal boyutu arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Literatürde incelenen çalışmaların çoğunda bu iki olgu arasında aynı yönde çalışan bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Örgütlerde bu iki sorunun görülmesi durumunda, yaşanan stres ve kaygı düzeyinin artmasıyla çalışanlar psikolojik olarak kendini geri çekebilir. Yöneticinin bu süreçte çatışmayı yönetmesi, adalet ve dürüstlükten taviz vermemesi çalışanların kurumlarına güvenmeleri açısından çok önemlidir. Aksi takdirde üretken insanlar kurumu iyi yönde ilerletme çabalarından vazgeçebilirler. Örgüt içinde var olan bu iki sorunun hem örgüte hem de çalışanlara önemli etkileri olduğunu savunan Pelit N. ve Pelit E. (2014a)' ya göre örgüt içerisinde huzurlu çalışılabilmesi, moral, motivasyon ve verimin yüksek olması için mobbing ve örgütsel sinizm gibi çalışanları olumsuz etkileyen olguların ortadan kaldırılması son derece önemlidir. Gün (2016) özellikle hizmet sektöründe çalışanların gerek müşteriler gerekse iş arkadaşlarıyla kuracağı yakın ilişkilerde bu iki unsurun hissedilmesiyle örgütsel bütünlük bozulacak ve çalışanlar örgüte duyarsızlaşarak örgüt içi verimsizlikten, tatminsizliğe, örgüte bağlılığın azalması ve performans düşüklüğüne kadar birçok problemin yaşanacağını ifade etmektedir

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesini incelemektir.

İlişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın örneklemini 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Sakarya il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anasınıflarında ve bağımsız anaokullarında çalışmakta olan toplam 249 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanan "Genel Bilgi Formu", öğretmenlerin mobbing algılarının belirlenmesi için "Olumsuz Davranışlar Ölçeği " ve öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarının belirlenmesi için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPPS 20 paket programıyla analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin kategori sayısına bakılarak, bağımsız örneklemler için t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılımı incelendikten sonra değişkenler arasındaki ilişki için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısına bakılmıştır. Yapılan istatistiklerde anlamlılık düzeyi .05 alınmıştır.

Yapılan analizler kapsamında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %79,5'i evli iken, %20,5'i bekardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %25,4'ünün 20-30 yaş; %60,6'sının 31-40 yaş ve %14,1'inin 41-50 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %67,9'unun anasınıfında; %32,1'inin ise bağımsız anaokulunda görev yaptığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %7,2'sinin ön lisans mezunu; %87,6'sının lisans mezunu ;%5,2'sinin ise yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %18,1'inin 1-5 yıl; %42,2'sinin 6-10 yıl; %27,3'ünün 11-15 yıl; %12,4'ünün 16 yıl ve üstü deneyime sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin müdürlerinin %39,8'i kadın iken; %60,2'si erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %89,2'sinin çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kalmadığı; %10,8'inin ise çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin, %6,0'sının okul yöneticileri tarafından; %2,8'inin öğretmenler tarafından; %2,0'sinin ise veliler tarafından mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Çalıştıkları kurumda okul öncesi öğretmenlerin %1,6'sı sadece kendisinin mobbinge maruz kaldığı; %9,2'sinin ise aynı kurumda 2 veya daha fazla kişinin mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing Algılarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarına ilişkin görev ve sosyal ilişkiler alt boyutları incelendiğinde; öğretmenlerin mobbingi "sosyal ilişkiler" boyutunda daha fazla yaşadığı tespit edilmiştir.

Mobbing ölçeğinden alınan en düşük toplam puan 21 iken, en yüksek toplam puan 87'dir; grubun ortalaması ise 23,66 olarak bulunmuştur.

Okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarına ait alt boyutlarından görev boyutu, sosyal ilişkiler boyutu ve toplam puan ortalamalarının öğretmenlerin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okulun türü, hizmet yılı ve müdürün cinsiyetine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. ($p>0,05$)

41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin mobbing algılarına ait alt boyutlarından görev boyutu ve toplam puan ortalamalarının diğer gruptaki öğretmenlere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Evli öğretmenlerin mobbing algılarına ait alt boyutlarından görev boyutu, sosyal ilişkiler boyutu ve toplam puanlarının bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin mobbing algılarına ait alt boyutlarından görev boyutu, sosyal ilişkiler boyutu ve toplam puanlarının anasınıfında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin mobbing algılarına ait alt boyutlarından görev boyutu, sosyal ilişkiler boyutu ve toplam puanlarının diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Meslekteki hizmeti 11-15 yıl olan öğretmenlerin mobbing algılarına ait alt boyutlarından görev boyutu, sosyal ilişkiler boyutu ve toplam puanlarının diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadın müdüre sahip olan öğretmenlerin mobbing algılarına ait alt boyutlarından görev boyutu, sosyal ilişkiler boyutu ve toplam puanlarda puan ortalamalarının erkek müdüre sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme Yönelik Algılarına İlişkin Sonuçlar

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizme yönelik algılarına ilişkin alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin en fazla "bilişsel" ; en az "duyuşsal" sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarına ilişkin alt boyutlarından bilişsel boyut, duyuşsal boyutu, davranışsal boyutu ve toplam puanlarının öğretmenlerin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okulun türü, hizmet yılı ve müdürün cinsiyetine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. ($p>0,05$)

41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarına ilişkin alt boyutlarından bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve toplam puanlarının diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bekar öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarına ilişkin alt boyutlarından bilişsel boyut, davranışsal boyut ve toplam puan ortalamalarının evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anasınıfında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarına ilişkin alt boyutlarından bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve toplam puan ortalamalarının bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarına ilişkin alt boyutlarından bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve toplam puanlarının diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Meslekteki hizmeti 1-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algılarına ilişkin alt boyutlarından bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve toplam puanlarının diğer gruptaki öğretmenlerin puan ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir.

Erkek müdüre sahip olan öğretmenlerin bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve toplam puan ortalamalarının kadın müdüre sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyutu ile olumsuz davranışların görev boyutu arasındaki ilişki r=0,326; olumsuz davranışların sosyal ilişkiler boyutu arasındaki ilişki r=0,300 ve olumsuz davranışların toplam puanları arasındaki ilişki r=0,322 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir ($p<0,01$). Bilişsel sinizm ile mobbingin görev ve sosyal ilişkiler boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani, öğretmenlerin mobbing algıları arttıkça bilişsel sinizme yönelik algılarının da artacağı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından duyuşsal boyutu ile olumsuz davranışların görev boyutu arasındaki ilişki r=0,359; olumsuz davranışların sosyal ilişkiler boyutu arasındaki ilişki r=0,407 ve olumsuz davranışların toplam puanları arasındaki ilişki r=0,408 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir ($p<0,01$).). Duyuşsal sinizm ile görev ve sosyal ilişkiler boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani, öğretmenlerin mobbing algıları arttıkça duyuşsal sinizme yönelik algılarının da artacağı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından davranışsal boyutu ile olumsuz davranışların görev boyutu arasındaki ilişki r=0,256; olumsuz davranışların sosyal ilişkiler boyutu arasındaki ilişki r=0,303 ve olumsuz davranışların toplam puanları arasındaki ilişki r=0,300 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir ($p<0,01$). Davranışsal sinizm ile görev ve sosyal ilişkiler boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani, öğretmenlerin mobbing algıları arttıkça davranışsal sinizme yönelik algılarının da artacağı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm puanları ile olumsuz davranış puanları arasındaki ilişki r=0,378 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, pozitif ve düşük bir ilişkiyi işaret etmektedir. Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %1,4'dür ($p<0,01$). Öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizme yönelik algıları arasında pozitif ve düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Öneriler

Bu bölümde araştırılan konu kapsamında elde edilen sonuçlarla ilgili kurumlara; uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Kurumlara Yönelik Öneriler

- Okul öncesi eğitim kurumlarında mobbinge fırsat yaratacak ortamların önüne geçmek için okul müdürleri tarafından her yıl düzenli olarak risk önleme çalışmaları yapılabilir. Aynı zamanda mağduriyet yaşayan öğretmenlere yönelik İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde ilgili mobbing masaları kurulabilir.
- Okul öncesi eğitim kurumlarındaki iş yükünü azaltmaya yönelik daha fazla yardımcı personel ve öğretmen temin edilebilir.
- Öğretmenlere mobbing ve sinizm farkındalığı kazandırmak için eğitim ve seminerler düzenlenlenebilir.
- Okul yöneticileri tarafından öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda sosyalleşmelerini sağlayıcı etkinlik ve faaliyetler düzenlenebilir. Böylece okul öncesi öğretmenlerinin iletişim sorunlarının ve yalnızlaşmasının önüne geçilebilir.
- Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarına kaşı olumlu tutumlar geliştirmeleri için kurum içi uygulamaların samimi, adil ve hakkaniyetli olması için gereken özen gösterilmelidir.
- Mobbingin var olduğu tesbit edilen kurumlarda sinizmin önüne geçmek adına kurum yöneticilerine risk önleme ve çatışma çözme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler verilebilir.

Uygulayıcılara yönelik öneriler

- Yöneticiler tarafından, okul öncesi öğretmenlerinin diğer çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim yetersizliklerine karşı çözümler üretilebilir. İletişim becerisi zayıf olan öğretmenlere destek hizmeti verilebilir.

- Aşırı rekabet içeren eğitim ortamlarının önüne geçilebilir, özellikle risk grubunu oluşturan anaokullarındaki öğretmenlere iş ve sorumluluklar eşit olarak dağıtılabilir.
- Okul müdürleri tüm öğretmenlerin tecrübe ve bilgilerinden yararlanmalıdır. Aynı zamanda eğitim seviyesi yüksek (yüksek lisans veya doktora yapmış) olan okul öncesi öğretmenlerinin alana sağladıkları yeni ve yaratıcı fikirleri de önemsenmelidir.
- Okul öncesi öğretmenlerinin kendilerini daha değerli ve mutlu hissetmeleri için sınıflarıyla ilgili talepleri karşılanmalı, ayrıca bekar olan öğretmenlerin de işle ilgili bilgileri önemsenmeli ve karar alma sürecinde aktif katılımları sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin kurumlarına olan ön yargılarının önüne geçmek için huzurlu ve demokratik ortamlar yaratılmalıdır. Bu sayede sinizmin önüne geçilebilir.
- Yaş ve hizmet yılı artan okul öncesi öğretmenlerinin iş performanslarını artıracak faaliyetlerle çalışanların desteklendiği bir örgüt ortamı oluşturulabilir. Buna yönelik ödüllendirme sistemleri getirilebilir.
- Sinizm konusunda yöneticilerin farkındalığını arttırmak için onlara ek eğitim hizmetleri sunulabilir.
- Okullarda her öğretmenin iş yüküne eşit katılımı sağlanmalı, özellikle orta yaş grubundaki okul öncesi öğretmenlerinin iş ve görev yükü azaltılarak diğer öğretmenler arasında eşit bir şekilde paylaştırılmalıdır.
- Yöneticilerin kurumda çalışan öğretmenlerine rahat ve uyumlu çalışmaları konusunda moral ve motivesyon desteği çok önemlidir. Kadın ya da erkek yöneticilerin bu ortamı sağlayamadığı koşullarda gereken psikolojik destek onlara sağlanabilmelidir. Böylece mobbingin ileri boyuttaki zararlarının önüne geçilebilir.
- İlkokul ve ortaokul bünyesinde çalışan anasınıfı öğretmenlerinin beklenti ve ihtiyaçları göz ardı edilmemelidir. Bu sayede sinizmin önüne geçilebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma Sakarya ili ile sınırlı tutulmuştur. Farklı illerdeki örneklem gruplarında farklı bulgular elde edilebilir.
- Araştırma konusuna dair nitel ya da karma desenli araştırmalarla daha zengin veri kaynağı sağlanabilir.

- Araştırma öğretmenler tarafından yönetici ve velilere uygulanan mobbing şeklinde tersten bakılarak araştırılabilir.
- Sinizm yaşayan okul öncesi öğretmenlerinin sinizmi yaşama nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili farklı bir araştırma tasarlanabilir.

KAYNAKLAR

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases ve conseguences. *Genetic, Social ve General Psychology Monographs, 126*(3), 269-292.

Abraham, R. (2004). *Organizational cynicism: Definitions, bases, ve consequences*. New York: Melen Studies in Business, 20-22.

Ajzen, I. (1994). *Attitudes.* In R. J. Corsini (Ed.) , *Encyclopedia Of Psychology* (2nd ed.) New York: Wiley.

Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 40 (181),* 175-189.

Akpolat, T. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi (Samsun İli Örneği).* Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Aksu, A. ve Balci, Y. (2009). Mobbing ve coping wıth mobbing in primary schools. *Education sciences,4(4),*1367-1380. Erişim adresi http://dergipark.gov.tr/nwsaedu/issue/19826/212398.

Alcantara, G., Claudio, E. ve Gabriel, A. (2017). Filipinler'deki seçilmiş sağlık kuruluşlarında işyeri zorbalığının prognozu. *Açık Sosyal Bilimler Dergisi, 5,* 154-174. https://dx.doi: 10.4236 / jss.2017.59012 .

Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21),* 285-315.

Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki(Amasya İli Örneği).* Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations, 49(11),* 1395-1418.

Andersson, L. M., Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes ve effect journal of Organizational Behavior, 449-469. Erişim adresi https://www.jstor.org/stable/pdf/3100216.pdf?refreqid=excelsior%3Aa143e4696d8e4e7672cbf2799c8493c2.

Arabacı, I. B. (2010). The effects of depersonalization ve organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business sur Management, 4(13),* 2802-2811.

Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler.* Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Arslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uşak.

Arslan, S. (2015). *İstanbulda bulunan ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arslan, T. E. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (1),* 12–27.

Arslan, C., M., Kara, M. ve Özgan, H. (2013). Öğretmenlerin okul yöneticilerine uyguladıkları psikolojik yıldırma uygulamaları ve etkileri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi, 1 (1),* 2-14.

Aslan, Ş. ve Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 41,* 25-44.

Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 9(24),* 256-282.

Atmaca, T. (2014*). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ayık, A. ve Uzun, T. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(2),* 672-688. http://dx.doi.org/10.17860/efd.87017.

Aykaç, F. (2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: Psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma.* Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

Balducci, C., Alfano V., ve Fraccaroli F. (2009). Relationship between mobbbing at work ve mmpı-2 personality profile, posttraumatic stres syptoms ve suicidal ideation ve behavior. *Violence ve Victims, 24 (1),* 52-67.

Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.

Bayraktar , D. (2016). *İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Brandes, P. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, ve concequences. Dissertation of Doktor of Philosophy, University Of Cincinnati, Ohio.

Brodsky, C., (1976). *The harassed worker*, Toronto, Ontario, Canada, Lexington Books, DC Health.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri (12.basım).* Ankara: Pegem.

Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem.

Cansever, S. (2017) . *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Caz, C. ve Bardakci, S. (2019). Relationship between academicians' organizational identification levels and cynicism attitudes in sports sciences. *European Journal of Educational Research, 8(1),* 349-360. doi: 10.12973/eu-jer.8.1.349.

Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 37 (165),* 137-151.

Cemaloğlu, N. (2007c). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 33*, 77-87.

Chappell, D. ve Di Martino, V. (2006). Violence at work (3nd Ed.). Erişim adresi http//www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_publ_9221108406_en.pdf.

Cicerali, E. ve Cicerali K.,L. (2015). *Tüm bilinmeyen yönleriyle mobbing (iş yerinde pikolojik yıldırma).* Gece Kitaplığı:96 (26).

Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Çam, A. (2013). *Özel ve resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algısı.* Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing*. İstanbul: Timaş.

Çöllü, E., F. ve Öztürk, Y., E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi. 9(1-2).* Erişim adresi http://dergipark.ulakbim.gov.tr/selcuksbmyd/article/view/5000084512/5000078603.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *İşyerinde psikolojik taciz bilgilendirme rehberi.* Erişim adresi https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf .

Daşçı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz (Ö. Cem, Çev.),* İstanbul: Ray.

Dean, J. W., Brandes, P. ve Rahi, D. (1998). Organizational cyncism. *The Academy of Management Review, 23(2),* 341-352.

Di Martino, V., Hoel, H., ve Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence ve harassment ın the workplace.* Office for official publications of the european communities. Luxemburg: european foundation for the ımprovement of living ve working conditions. Erişim adresi http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf.

Dinçkal, E. (2017). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin maruz kaldıkları veli kaynaklı yıldırma davranışları ve veli tanımlamaları*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Doubtfire, D. (1997). *İnsanlarla iyi geçinmenin yolları* (E. Kayra, Çev.). İstanbul: Rota.

Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Dissertation of master of arts, Faculty of Graduate Studies York Üniversity, Toronto.

Einarsen, S., Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying ve harassment at work ve their relationships to work environment quality: An exploratory study. *The European Work ve Organisational Psychologist, 4,* 381-401.

Einarsen, S., ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace ve the victimization of men. *Violence ve Victims, 12(3),* 247-263.

Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki.* Yüksek lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

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

Erdemir, S. ve Murat, M. (2014). İlköğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (25),* 323-340.

Erdoğan, Ö. (2012*). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ertek, S., Ş. (2009). *Yıldırma ve yıldırma mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Etienne, E. (2014). Exploring workplace bullying in nursing**.** *Sage Journals**,** 62(1),* 6-11. Erişim adresi https://doi.org/10.1177/216507991406200102.

FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice ve explanatory style.* Doctoral dissertation. Erişim adresi https://etd.ohiolink.edu/pg_10?0::NO:10:P10_ACCESSION_NUM:ucin1019069421#abstract-files.

Gazi Üniversitesi. *Mobbing nedir?*. Erişim adresi http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir- 37863.

Gökçe, A., T (2006). *İş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırma*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gökçe, A., T (2008). Mobbing iş yerinde yıldırma eğitim örneği. Ankara: Öğreti.

Gökçe, A., T (2008). Mobbing iş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri. (1. Baskı). Ankara: Öncü.

Gökdağ, Y. (2017). *Ortaokul ve liselerde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (Mersin ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi . Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Göksu, T. (2012). Tutumlar [Powerpoint slaytları]. Erişim adresi http://www.turgutgoksu.com/?Syf=5andıd=35601.

Gökyer, N. ve Türkoğlu, İ. (2018). The relationship between high school teachers' organizational support perceptions and their organizational cynicism attitudes. *Education & Science, 43 (196),* 317-340. Erişim adresi https://www. ebscohost.com

Gül, H. ve Ağıröz, A. (2015). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi,13(2),* 27-47.

Garima M., Navita N., ve Sweety D. (2013). Perceived organizational politics, organizational justice, cynicism ve ocb: A demographic study of academicians.Erişimadresi https://www.researchgate.net/profile/Garima_Mathur3/publication/271198862_Perceived_Organizational_Politics_Organizational_Justice_Cynicism_ve_OCB_A_Demographic_Study_of_Academicians/links/54c09b450cf28eae4a696c90.pdf.

Gün, G. (2016). Otel işletmelerinde mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: Bitlis ilinde bir çalışma. *The Journal of Academic Social Science Studies*. http://dx.doi.org/10.9761/JASSS4855.

Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye mobbing (İş yerinde psikolojik şiddet).* Ankara: Akademisyen.

Güzel, A. ve Ertan, E. (2008). İşyeri sendika temsilcisine yönelik psikolojik taciz ve kötü niyet tazminat (Karar İncelemesi). Erişim adresi www.calismatoplum.org/sayi16/karar_inceleme_guzel_ertan.pdf.

Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). "*Örgütsel sinizm ölçeğinin türkçe' ye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*", 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.

Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Der.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 383-397). Ankara: Pegem.

Helvacı, M. A., Çetin ,A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For The Languages, Literature ve History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.Erişimadresi http://www.ingentaconnect.com/content/doaj/13082140/2012/00000007/00000003/art00078.

Hodson, R. ve Roscigno, V. J. ve Lopez, S. H. (2006). Chaos ve the abuse of power: workplace bullying in organizational ve ınteractional context. *Work ve Occupations, 33(4),* 382-416.

Hsieh, Y., Wang, H., Ma, S. (2019). The mediating role of self-efficacy in the relationship between workplace bullying, mental health and an intention to leave among nurses in Taiwan. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 32(2),* 245-254. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01322.

Hubert, A. B., ve Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour ve mobbing. *European Journal of Work ve Organizational Psychology, 10*(4), 415-424.

International Labour Organization. (2003). Code of practice on workplace violence in services sectors ve measures to combat this phenomenon. Sectoral Activities Programme. Geneva: International Labour Office. Erişim adresi http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf.

İbrahimağaoğlu, Ö. ve Can, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (2),* 181-205. Erişim adresi http://dergipark.gov.tr/ysbed/issue/31709/309288.

James, M. S. L. (2005). Antecedents ve consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive ve negative effects on school systems dissertation of doctor of philosophy, The Florida State University, Florida.

Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli**.**

Kahveci, G., Demirtaş, Z. (2014). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14 (52).* Doi: 10.17755/Esosder.01813

Kakoulakis C., Galanakis M., Bakoula-Tzoumaka C., Darvyri P., Chroussos G., ve Darvyri, C. (2015). Validation of the negative acts questionnaire (naq) in a sample of greek teachers. *Psychology, 6,* 63-74. doi: 10.4236/psych.2015.61007.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.

Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27,* 83-97.

Kalay, F. ve Oğrak, A. (2012). *Örgütsel sessizlik, mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama.* 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.

Kalaycı, Ş. (2006). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.

Kalaycı, Ş. (Ed.). (2009). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri.* (4. Baskı). Ankara: Asil.

Kansu, V. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm ile mobbing algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ile örgütsel sinizmin ilişkisi: ermeni azınlık okulları.* Yüksek Lisans Tezi . Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living ve working in an age of discontent ve disillusion* ,San Francisko: Jossey-Bass Publisher.

Kara, D., Kim, H., L. ve Uysal, M. (2018). The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life. *Current Issues in Tourism, 21(13),* 1453-1467, doi: 10.1080/13683500.2015.1078298

Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: istanbul ili pendik ilçesi örneği.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Karaislaamoğlu, A.(2008). *Mesnevi Mevlana*. Ankara: Akçağ.

Karasar, N.(1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Nobel.

Karasar, N.(2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Nobel.

Kartal, V. ve Nartgün, S., Ş. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (2),* 47 – 67.

Kavaklı, G. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) algıları "İstanbul ili anadolu yakasında bulunan resmi anaokullarında bir tarama"*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, H. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (mobing) ve iş tatmini arasındaki ilişki: Adıyaman ili.* Yüksek lisans tezi Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Ankara.

Kelly, D. J. (2006). Workplace bullying, women ve work choices. In, National Conference on Women ve Industrial Relations, Brisbane, 12-14 July.

Kılıç, Ş (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği).* Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kırel, Çiğdem, (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (Mobbing) ve yönetimi (No. 1806)*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi.

Konaklı, T. (2011). *Üniversitelerde yıldırma ve kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisi.* Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Köse, S., Uysal, Ş. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma: Manisa tarım il müdürlüğü örneği. *Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler, 8(1),* 261-276.

Krug, E. ve Dahlberg L. (2002). Violence-A Global Public Health Problem in: Krug EG, Dahlberg LL, Mercy JA, Zwi AB, Lozano R, editors. World Report on Violence ve Health. Geneva: World Health Organization. 5-7.

Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kutaniş, R. Ö., Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi?: bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(26),* 186-195.

Kütükçü, B.,A. (2015). M*obbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: bir kamu kurumu örneğinde.* Yüksek Lisans Tezi.Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Lewis, S. E. ve Orford, J. (2005). Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationships. *Journal of Community ve Applied Social Psychology, 15,* 29–47.

Leymann, H. (1990). *II Contenuto e lo Sviluppo Del Mobbing Sul Lavoro*, Bologno, p.36

Leymann, H. (1993). *Bullying–psycho-terror at work ve how one might protect oneself*, Rowolt, Reinbeck .

Leymann, H. (1996). The contend ve development of mobbing at work. *European Journal Of Work Ve Organizational Psychology, 5(2),* 165- 184.

Leymann, H., (2005). "Mobbing –its course over time". The Mobbing Encyclopedia. Erişim adresi http: www.leyman.se/English/1220E.HTM.

Machiavelli (1994). *Prens*. (N. Güvenç, Çev.). Anahtar Kitaplar.

Mammadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının karşılaştırılması.* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Mantere, S., ve Martinsuo, M. (2001). *Adopting ve questioning strategy: Exploring the roles of cynicism ve dissent.* 17th EGOS-European Group for Organizaton Studies Colloquium, July 5-7, Lyon.France.

Matthiesen, S. B. (2006). Bullying at Work; antecedents ve outcomes, *department of Sychosocial Science Faculty of Psychology University of Bergen Norway*, Doctoral Thesis.

Mc.Namara, C (2007). Overview of cynicisim in busines organization Erişim adresi https://managementhelp.org/personalwellness/cynicism/index.htm.

Mckay, R., Arnold, H. D., Fratzl, J., ve Thomas, R. (2008). Workplace bullying ın academia: A canadian study. *Employee Responsibilities ve Rights Journal, 20(2),* 77-100.

Mikkelsen, E. G., ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying of work ve psychological ve psychosomatic health complaints. *Scveinavian Journal Of Psycohology, 43,* 397-405.

Namie, G. (2000). Research from the workplace bullying ve trauma ınstitute. U. S Cultures, ve Organizational Change. Unpublished manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University.

Nolfe, G., Triassi, M., Cappuccio, A., Carbone, U. ve Nolfe, G. (2012). The Naples-Questionnaire of Work Distress (nQ-WD): Bullying at workplace organizational dysfunctions ve bio-psycho-social effects. *Open Journal of Psychiatry*, 2, 77-81. Doi: 10.4236/ojpsych.2012.21011.

Nartgün, Ş.,S ve Kartal , V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2), 47-67. Doi Number: 10.14686/201321980

O'Brien, A. T., Haslam, S., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes, T., ve Reynolds, K. J. (2004). Cynicism ve disengagement among devalued employee groups: the need to aspıre. *Career Development International, 9 (1),* 28-44.

O'Conner, H. (2004). Bulliying staff in schools. 1-6. Erişim adresi http://www.caitrin.mx.net.

Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Okçu, V. (2011). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özbilen, K.,D. (2017). *Kadın akademisyenlerin hemcinslerinin kendilerine uyguladıkları psikolojik taciz ve örgütsel sessizlik-seslilik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdem, G. ve Sezer, Ş. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education, 15(1),*167-183.

Özdemir, H.,Ö. (2017). *Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışları üzerine etkileri*. Doktora Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Der.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. Ankara: İlke.

Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,9(3),1-34*

Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm.

Pelit, N., Pelit, E. (2014a). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: mobbing ve örgütsel sinizm (teori süreç ve örgütlere yansımaları)*. Ankara: Detay.

Pelit, N., Pelit, E. (2014b). The effects of mobbing on organizational cynicism: A study on hotels in turkey. Erişim adresi http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.4996.

Polat, E. Ç. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: öğretmen görüşleri açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Reichers, A. E., Wanous, J., ve Austin, T. (1997). Understveing ve managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, *11* (1), 48-59.

Roelie M., Arjan E. R. B., Mieneke P. ve Karen V. D. (2017). Workplace mobbing: How the victim 's coping behavior influences bystveer responses. *The Journal of Social Psychology,157(1),*16-29, DOI: 10.1080/00224545.2016.1152213.

Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi [Developing of organizational cynicism scala for teachers]. *International Journal of Human Sciences, 9*(2), 1094- 1106.

Salin, D. (2003).Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating, ve precipitating structures ve processes in the work environment, 1-30. Erişim adresi https://helda.helsinki.fi/bitstream/hvele/10227/283/salin_HR_2003.pdf.

Salı, G. (2014)." Okul öncesi dönem çocuklarında akran ilişkilerinin ve akran şiddetine maruz kalmanın çeşitli değişkenler açısından incelenmesi". *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 43(2),* 169-194.

Salin, D. ve 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.

Sarıoğlu, G., S. (2013). *Mobbing ve örgütsel sessizlik: enerji sektörü çalışanları üzerine bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing süreci: mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi.* Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Şirin, E. (2011*). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taştan, N, O. (2015). *Mobbing (psikolojik şiddet) algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tatar, Z. B. ve Yüksel, Ş. (2019). Mobbing at workplace -Psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. *Noro psikiyatri arsivi*, *56*(1), 57–62. doi:10.29399/npa.22924.

Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1),* 347-365

Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(18),* 81-89.

Tınaz, P. (2011). *İş yerinde psikolojik taciz(mobbing).* İstanbul: Beta.

Tınaz, P. (2012). *Mobbing: Bugün sana yarın bana.* İstanbul: Beta.

Tınaz, P., Bayram, F., ve Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing).* İstanbul: Beta.

Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1),* 53–63.

Tokat, B., ve Cindiloğlu, M., ve Kara, H. (2013). Değerlerin psikolojik kuşatması (mobbing). Bursa: Ekin.

Tokgöz, N., ve H. Yılmaz. (2008). "Örgütsel sinizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (2),* 283-305.

Topkaya, N., Y. Altınkurt, K. Yılmaz., ve S. A. Dilek. (2013). "Saygınlığını yitirme kaygısı işle örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler". *Akademik Bakış Dergisi, 36, 1-20.*

Turan, G. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Karaman.

Turhan, E., Neumann, S., Dilbaz, E. (2015). Okul örgütlerinde mobinge maruz kalan öğretmenlerin başa çıkma davranışına ilişkin görüşleri (Eskişehir ili örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15*(2), 404-420.

Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2),* 101-128

Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin.

Türk Dil Kurumu (2012). Bezdiri. Erişim adresi http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gtsandarama=gtsveguid=TDK.GTS.5b171a151c4f87.24978113.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (2011). İş yerinde psikolojik taciz ve çözüm önerileri komisyon raporu. Erişim adresi https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf.

Tunçer, A. (2015). *Öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırmanın incelenmesi ve öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul

Ulukuş, D. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları.* Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Urbany, J. E. (2005). Inspiration ve cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics, 62,* 169-182.

Qian, Y., ve Daniels, T.D. (2008). "A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change", *Corporate Communication: An International Journal, 13 (3),* 324-328.

Vance, R. J., Brooks, S. M. ve Tesluk, P. E. (1996). Organizational Cynicism, Cynical . *ve Health,* Basılmamış Doktora Tezi, Helsinki.

Vartia, M. (2003). *Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being*

Waggoner, C. (2003). When does incivility turn into downright hurtful behavior teachers behaving badly. *American School Board Journal,* 29-31. http:// www.ebscho.com

Westhaus, K. (2002). A summary of research on workplace mobbing published in OHS Canada. *Canada Occupational Health ve Safety Magazine, 18(8),* 30-36. Erişim adresi http://www.kwesthues.com/ohs-canada.htm.

WHO (1996).Global consultation on violence ve health. Violence: A public health priority. Geneva, World Health Organization. (document WHO/EHA/ SPI.POA.2).

Yalçın, U. (2017). *Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Yıldırım, F. ve Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi, 4(8),* 13-31.

Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, E. ve Akın, M. (2018). Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,14(2),*427-449.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies, 8(6),* 853-879.

Yılmaz, N. (2014). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları (Batman İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Yumuşak, H (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbıng) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tokat İl Örneği).* Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Zapf, D., Einarsen, S (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research ve practice - an introduction. European journal of work ve organizatıonal psycholojy. 10(4). 369-373. Erişim adresi http:// www.ebscho.com.

EKLER

EK 1: OKUL LİSTESİ

EK 2: OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK KİŞİSEL BİLGİ FORMU

EK 3: OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ

EK 4: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

EK 5: İZİNLER

EK 1. Okul Listesi

ANAOKULU VE BÜNYESİNDE ANASINIFI OLAN OKUL-KURUMLAR

	İLÇE	K. KODU	KURUM ADI	TÜR	KURUM TÜRÜ
1.	ADAPAZARI	751968	Mevlana İmam Hatip Ortaokulu	iho	İmam Hatip Ortaokulu
2.	ADAPAZARI	966596	Yenikent Halk Eğitimi Merkezi	Okul öncesi-hem	Halk Eğitimi Merkezi
3.	ADAPAZARI	194100	Adapazarı Mes.ve Tek. Anadolu L	Mesleki Ortaöğretim	Anadolu Meslek Programı
4.	ADAPAZARI	752111	Ozanlar Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
5.	ADAPAZARI	764413	Korucuk Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
6.	ADAPAZARI	870463	Şeker Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
7.	ADAPAZARI	870487	Camili Şehit Yaşar Atay Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
8.	ADAPAZARI	966759	Fatmana Okutan Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
9.	ADAPAZARI	731957	17 Ağustos İlkokulu	İlkokul	İlkokul
10.	ADAPAZARI	731963	21 Haziran İlkokulu	İlkokul	İlkokul
11.	ADAPAZARI	732138	Atatürk İlkokulu	İlkokul	İlkokul
12.	ADAPAZARI	732143	Berna Yılmaz İlkokulu	İlkokul	İlkokul
13.	ADAPAZARI	732147	Budaklar İlkokulu	İlkokul	İlkokul
14.	ADAPAZARI	732151	Cengiz Topel İlkokulu	İlkokul	İlkokul
15.	ADAPAZARI	732154	Eser İlkokulu	İlkokul	İlkokul
16.	ADAPAZARI	732156	Evrenköy İlkokulu	İlkokul	İlkokul
17.	ADAPAZARI	732158	Fatih İlkokulu	İlkokul	İlkokul
18.	ADAPAZARI	732160	İsmet İnönü İlkokulu	İlkokul	İlkokul
19.	ADAPAZARI	732163	Karadere İlkokulu	İlkokul	İlkokul
20.	ADAPAZARI	732165	Karakamış İlkokulu	İlkokul	İlkokul
21.	ADAPAZARI	732167	Karaman İlkokulu	İlkokul	İlkokul
22.	ADAPAZARI	732169	Karaosman İlkokulu	İlkokul	İlkokul
23.	ADAPAZARI	732171	Köprübaşı İlkokulu	İlkokul	İlkokul
24.	ADAPAZARI	732174	Kurtuluş İlkokulu	İlkokul	İlkokul
25.	ADAPAZARI	732178	Mehmet Nuri İlkokulu	İlkokul	İlkokul
26.	ADAPAZARI	732182	Murtaza Erdoğan İlkokulu	İlkokul	İlkokul
27.	ADAPAZARI	732201	Mustafa Kemalpaşa İlkokulu	İlkokul	İlkokul
28.	ADAPAZARI	732208	Necdet Islar İlkokulu	İlkokul	İlkokul
29.	ADAPAZARI	732214	Orhangazi İlkokulu	İlkokul	İlkokul
30.	ADAPAZARI	732216	Osmanbey İlkokulu	İlkokul	İlkokul
31.	ADAPAZARI	732226	Sakarya İlkokulu	İlkokul	İlkokul
32.	ADAPAZARI	732229	Selçukbey İlkokulu	İlkokul	İlkokul
33.	ADAPAZARI	732233	Şehit Abdullah Ömür İlkokulu	İlkokul	İlkokul
34.	ADAPAZARI	732237	Şehit Ahmet Akyol İlkokulu	İlkokul	İlkokul
35.	ADAPAZARI	732241	Çökekler İlkokulu	İlkokul	İlkokul
36.	ADAPAZARI	732257	Talat Tömekçe İlkokulu	İlkokul	İlkokul
37.	ADAPAZARI	732260	Toki İlkokulu	İlkokul	İlkokul
38.	ADAPAZARI	732265	Vali Mustafa Uygur İlkokulu	İlkokul	İlkokul
39.	ADAPAZARI	732267	Yavuz Selim İlkokulu	İlkokul	İlkokul
40.	ADAPAZARI	732868	Çamyolu İlkokulu	İlkokul	İlkokul

41.	ADAPAZARI	732884	Taşkısığı İlkokulu	İlkokul	İlkokul
42.	ADAPAZARI	732888	Bayraktar İlkokulu	İlkokul	İlkokul
43.	ADAPAZARI	752103	Vakıfkent Toki İlkokulu	İlkokul	İlkokul
44.	ADAPAZARI	732128	Ahmet Akkoç Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
45.	ADAPAZARI	732131	Arif Nihat Asya Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
46.	ADAPAZARI	732141	Aykut Yiğit Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
47.	ADAPAZARI	732177	İstiklal Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
48.	ADAPAZARI	732194	Mustafa Kemal Atatürk Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
49.	ADAPAZARI	732212	Nuri Bayar Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
50.	ADAPAZARI	732242	Şehit Fatih Kemal Yarar Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
51.	ARİFİYE	973239	Arifiye Mes.ve Tek. Anadolu L.	Mesleki Ortaöğretim	Anadolu Meslek Programı
52.	ARİFİYE	970105	Arifiye Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
53.	ARİFİYE	974638	Kazım Karabekir Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
54.	ARİFİYE	732389	Açmalar İlkokulu	İlkokul	İlkokul
55.	ARİFİYE	732395	Aşağı Kirazca İlkokulu	İlkokul	İlkokul
56.	ARİFİYE	732397	Bekir Sıtkı Durgun İlkokulu	İlkokul	İlkokul
57.	ARİFİYE	732399	Ekrem Oba İlkokulu	İlkokul	İlkokul
58.	ARİFİYE	732401	Hacıköy İlkokulu	İlkokul	İlkokul
59.	ARİFİYE	732403	Hanlı İlkokulu	İlkokul	İlkokul
60.	ARİFİYE	732407	Kemaliye İlkokulu	İlkokul	İlkokul
61.	ARİFİYE	732409	Milli Egemenlik İlkokulu	İlkokul	İlkokul
62.	ARİFİYE	732412	Neviye İlkokulu	İlkokul	İlkokul
63.	ERENLER	970491	Erenler Halk Eğitimi Merkezi	Okul öncesi-hem	Halk Eğitimi Merkezi
64.	ERENLER	762583	Şehit Gülşah Güler Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
65.	ERENLER	765696	Erenler Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
66.	ERENLER	967589	Zinnet Dilmen Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
67.	ERENLER	732416	Abdullah Esma Kocabıyık İlkokulu	İlkokul	İlkokul
68.	ERENLER	732418	Akşemsettin İlkokulu	İlkokul	İlkokul
69.	ERENLER	732420	Süleyman Şah İlkokulu	İlkokul	İlkokul
70.	ERENLER	732426	Büyükesence İlkokulu	İlkokul	İlkokul
71.	ERENLER	732428	Ekinli İlkokulu	İlkokul	İlkokul
72.	ERENLER	732430	Çaybaşı Yeniköy İlkokulu	İlkokul	İlkokul
73.	ERENLER	732432	Kayalar Reşitbey İlkokulu	İlkokul	İlkokul
74.	ERENLER	732436	Küpçüler İlkokulu	İlkokul	İlkokul
75.	ERENLER	732438	Mehmet Gölhan İlkokulu	İlkokul	İlkokul
76.	ERENLER	732440	Nurettin Tepe İlkokulu	İlkokul	İlkokul
77.	ERENLER	732442	Şehit Mehmet Solak İlkokulu	İlkokul	İlkokul
78.	ERENLER	732445	TEV Esat Egesoy Bedia Başgöz İlk.	İlkokul	İlkokul
79.	ERENLER	732448	Yeşiltepe İlkokulu	İlkokul	İlkokul
80.	ERENLER	732943	Çaybaşı Yeşiltepe İlkokulu	İlkokul	İlkokul
81.	ERENLER	732951	Sarıcalar İlkokulu	İlkokul	İlkokul
82.	ERENLER	733056	Erenler İlkokulu	İlkokul	İlkokul
83.	ERENLER	761870	Kut-ul Amare Zaferi İlkokulu	İlkokul	İlkokul
84.	ERENLER	733069	Yücel Ballık Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
85.	SERDİVAN	762120	Şehit Erol Olçok Anadolu Lisesi	Genel Ortaöğretim	Anadolu Lisesi
86.	SERDİVAN	757766	Vilayetler Hiz. Birl.Şefkat Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu

87.	SERDİVAN	970029	Mina Özdoğancı Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
88.	SERDİVAN	973938	Vilayetler Hizmet Birliği Anaokulu	Okul öncesi	Anaokulu
89.	SERDİVAN	732747	Aşağıdere İlkokulu	İlkokul	İlkokul
90.	SERDİVAN	732749	Bahçelievler Gazi İlkokulu	İlkokul	İlkokul
91.	SERDİVAN	732751	Fatma Özkan İlkokulu	İlkokul	İlkokul
92.	SERDİVAN	732754	Fevzi Çakmak İlkokulu	İlkokul	İlkokul
93.	SERDİVAN	732756	Hacı Emine Oba İlkokulu	İlkokul	İlkokul
94.	SERDİVAN	732761	Şehit Fethi Sekin İlkokulu	İlkokul	İlkokul
95.	SERDİVAN	732763	Kazımpaşa İlkokulu	İlkokul	İlkokul
96.	SERDİVAN	732770	Mehmet Zorlu İlkokulu	İlkokul	İlkokul
97.	SERDİVAN	732777	Neyyir Hanım İlkokulu	İlkokul	İlkokul
98.	SERDİVAN	732780	Mehmet Demir İlkokulu	İlkokul	İlkokul
99.	SERDİVAN	732782	Yunus Emre İlkokulu	İlkokul	İlkokul
100	SERDİVAN	732760	Hakkı Demir Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
101	SERDİVAN	732768	Mehmet Sadık Eratik Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
102	SERDİVAN	732786	Zübeyde Hanım Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul
103	SERDİVAN	746117	Mehmet Zumra Kuş Ortaokulu	Ortaokul	Ortaokul

EK 2. Kişisel Bilgi Formu

Okul öncesi Öğretmenleri İçin Kişisel Bilgi Formu

Sayın meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesini incelemektir. Verdiğiniz bilgiler yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak olup bu bilgiler araştırma kapsamı dışında her hangi bir yerde kullanılmayacaktır. Ankette doldurmanız gereken üç form bulunmaktadır. Birinci formda "Kişisel bilgiler" , ikinci formda "Olumsuz Davranışlar Ölçeği", üçüncü formda ise "Örgütsel Sinizm Ölçeği" bulunmaktadır. Sorulara vereceğiniz içten, samimi ve doğru cevaplar, araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen soruları dikkatlice okuyarak size uygun olan seçeneğe (x) işareti koyunuz ve soruların tamamını yanıtlayınız. Değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim.

serpiltastan30@gmail.com

Serpil TAŞTAN

Okul öncesi Öğretmeni

1.Yaşınız	**□ 20-30**	**□ 31-40**	**□ 41-50**	**□ 51 ve üzeri**
2.Cinsiyetiniz		**□ Kadın**	**□ Erkek**	
3. Medeni Durumunuz		**□ Evli**	**□ Bekar**	**□Boşanmış/Dul**
4.Çalıştığınız Okul Türü		**□ Anasınıfı**	**□ Bağımsız Anaokulu**	
5.Eğitim Durumunuz	**□ Ön lisans**	**□ Lisans**	**□ Yüksek Lisans**	**□ Doktora**
6. Meslekteki Hizmet Yılınız	**□ 1-5**	**□ 6-10**	**□ 11-15**	**□ 16-20**	**□ 21 yıl ve üstü**
7. Müdürün Cinsiyeti		**□ Bayan**	**□ Erkek**	

EK 3. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) Örnek Sorular

	AÇIKLAMA: Aşağıda maddeler halinde sıralanmış olan davranışlar, iş yerinde karşılaşılan olumsuz davranış örnekleridir. Son bir yılda, çalıştığınız kurumda bu davranışlarla ne sıklıkta karşılaştığınızı çarpı işareti (**X**) ile belirtiniz. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız. **ÇALIŞTIĞINIZ KURUMDA**;	**Hiç**	**Ara sıra**	**Ayda bir**	**Haftada bir**	**Her gün**
GÖREV	1.Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	3.Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SOSYAL İLİŞKİLE	7.Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	8.Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Lütfen diğer sayfaya geçiniz.

EK 4. Örgütsel Sinizm Anketi Örnek Sorular

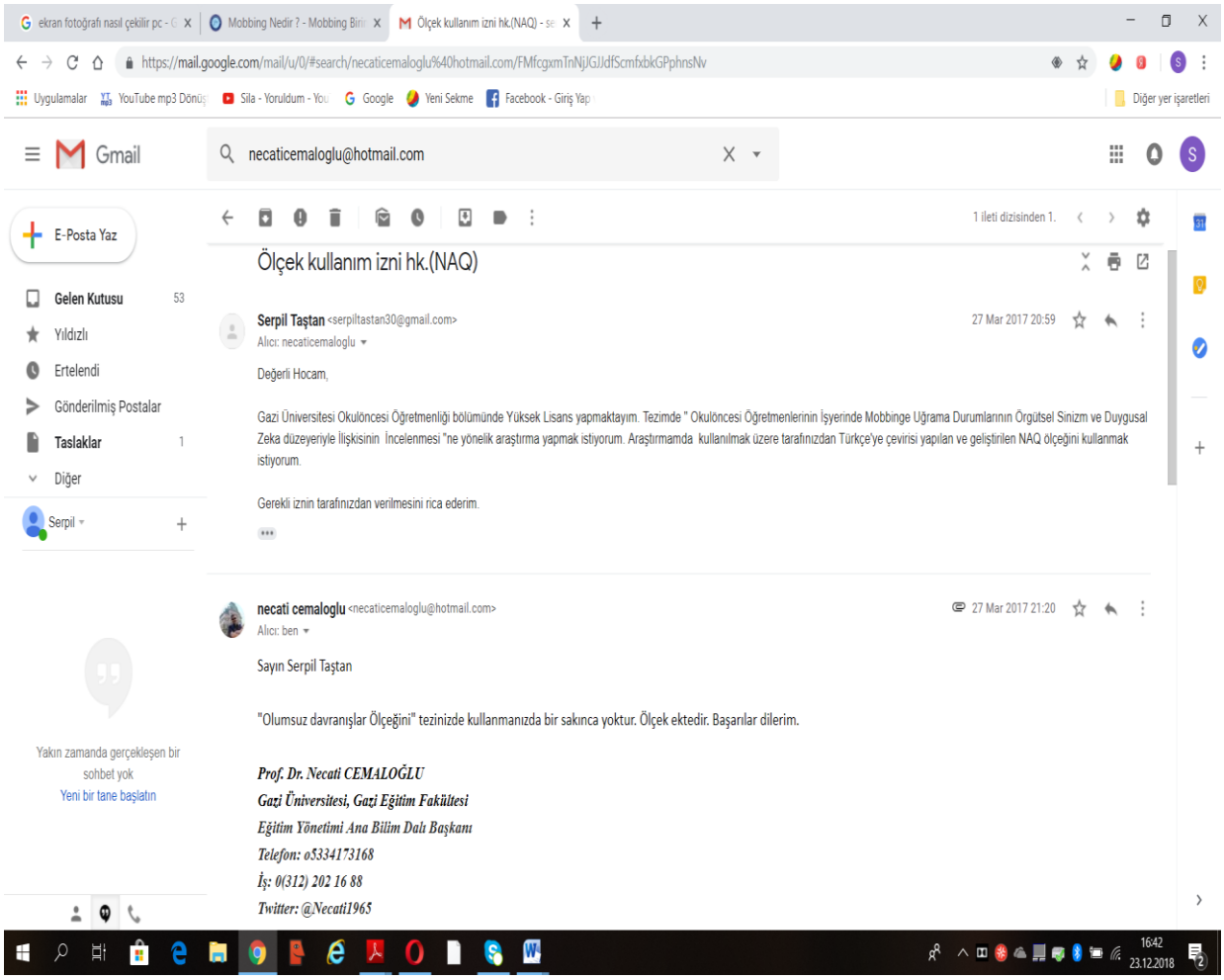
	AÇIKLAMA: Aşağıda bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumuna yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen okulunuzu düşünerek size uygun olan seçeneğe çarpı işareti (**X**) koyunuz ve tüm soruları yanıtlayınız**.**	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
BİLİŞSEL BOYUT	1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DUYUŞSAL BOYUT	6.Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	7.Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DAVRANIŞSAL BOYUT	10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anket soruları bitmiştir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

SERPİL TAŞTAN

EK 5. İZİNLER

OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ İZNİ



ekran fotoğrafı nasıl çekilir pc - C | Mobbing Nedir ? - Mobbing Birl | Ölçek kullanım izni hk.(NAQ) - se

https://mail.google.com/mail/u/0/#search/necaticemaloglu%40hotmail.com/FMfcgxmTnNjJGJdfScmfxbkGPphnsNv

Uygulamalar | YouTube mp3 Dönüş | Sila - Yoruldum - You | Google | Yeni Sekme | Facebook - Giriş Yap | Diğer yer işaretleri

Gmail | necaticemaloglu@hotmail.com

E-Posta Yaz

Gelen Kutusu 53
Yıldızlı
Ertelendi
Gönderilmiş Postalar
Taslaklar 1
Diğer

Serpil

Yakın zamanda gerçekleşen bir sohbet yok
Yeni bir tane başlatın

1 ileti dizisinden 1.

Ölçek kullanım izni hk.(NAQ)

Serpil Taştan <serpiltastan30@gmail.com> 27 Mar 2017 20:59
Alıcı: necaticemaloglu

Değerli Hocam,

Gazi Üniversitesi Okulöncesi Öğretmenliği bölümünde Yüksek Lisans yapmaktayım. Tezimde " Okulöncesi Öğretmenlerinin İşyerinde Mobbinge Uğrama Durumlarının Örgütsel Sinizm ve Duygusal Zeka düzeyeriyle İlişkisinin İncelenmesi "ne yönelik araştırma yapmak istiyorum. Araştırmamda kullanılmak üzere tarafınızdan Türkçe'ye çevirisi yapılan ve geliştirilen NAQ ölçeğini kullanmak istiyorum.

Gerekli iznin tarafınızdan verilmesini rica ederim.

necati cemaloglu <necaticemaloglu@hotmail.com> 27 Mar 2017 21:20
Alıcı: ben

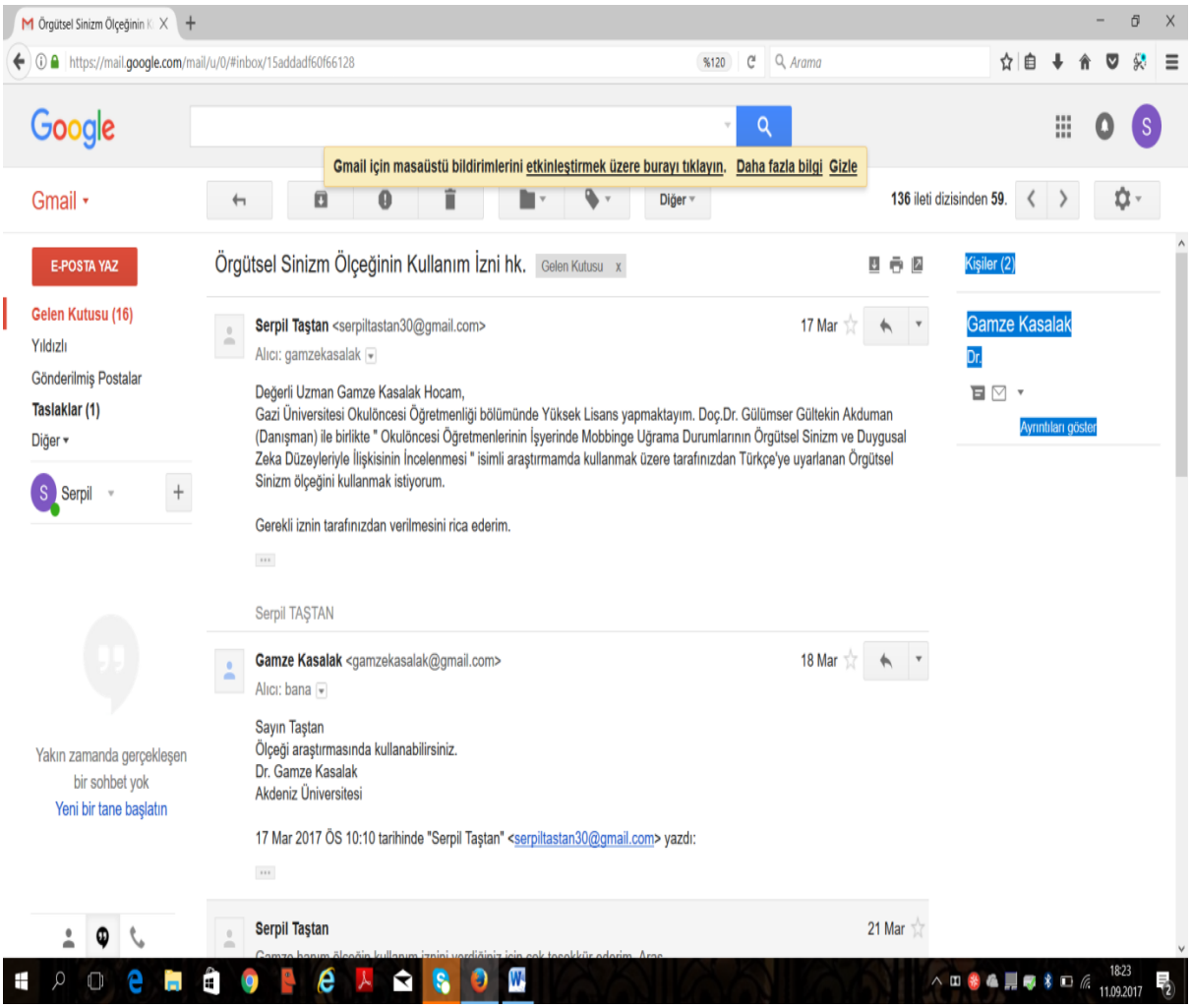
Sayın Serpil Taştan

"Olumsuz davranışlar Ölçeğini" tezinizde kullanmanızda bir sakınca yoktur. Ölçek ektedir. Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı
Telefon: o5334173168
İş: 0(312) 202 16 88
Twitter: @Necati1965

16:42 23.12.2018

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ İZNİ





GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..