

T.C
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI

KENAN DENİZ

REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ (BİTLİS İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Abdulvehap BOZ

SİİRT-2020

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
TEŞEKKÜR	VIII
TABLOLAR DİZİNİ	IX
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
GİRİŞ	
I. PROBLEM DURUMU	1
II. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ALT AMAÇLARI	5
III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	5
IV. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	7
V. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	7
VI. TANIMLAR	7
BİRİNCİ BÖLÜM	
KURAMSAL ÇERÇEVE	
1.1. MOBBİNG	8
1. 1. 1. Mobbing Tanımı ve Tarihçesi	8
1. 1. 2. Mobbingin Özellikleri	11
1. 1. 2. 1. Süreklilik ve Sıklık	12
1. 1. 2. 2. Saldırganlık	13
1. 1. 2. 3. Güç Dengesizliği	13
1. 1. 3. Mobbingin Aşamaları	14
1. 1. 3. 1. Anlaşmazlık	14
1. 1. 3. 2. Saldırgan Davranışlar	14
1. 1. 3. 3. Yönetimin Katılımı	14
1. 1. 3. 4. Yanlış Tanımlama veya Damgalanma	15
1. 1. 3. 5. İşine Son Verme	15
1. 1. 4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar	15

1. 1. 4. 1. Mobbingi Uygulayanlar	16
1. 1. 4. 2. Mobbinge Maruz Kalanlar	16
1. 1. 4. 3. Mobbing İzleyicileri	17
1. 1. 5. Mobbing Türleri	17
1. 1. 5. 1. Dikey Mobbing	17
1. 1. 5. 1. 1. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing	17
1. 1. 5. 1. 2. Yukarıdan Aşağıya Mobbing	18
1. 1. 5. 2. Yatay Mobbing	19
1. 1. 6. Mobbingin Boyutları	19
1. 1. 6. 1. Görev Boyutu	19
1. 1. 6. 2. Sosyal İlişkiler Boyutu	20
1. 1. 7. Mobbingin Ortaya Çıkma Nedenleri	20
1. 1. 7. 1. Bireysel Nedenler	22
1. 1. 7. 1. 1. Mobbing Mağdurundan Kaynaklanan Nedenler.....	22
1. 1. 7. 1. 2. Mobbing Uygulayıcısından Kaynaklanan Nedenler .	26
1. 1. 7. 2. Örgütsel Nedenler	26
1. 1. 8. Mobbingin Sonuçları	28
1. 1. 8. 1. Mobbingin Mağdura İlişkin Sonuçları	29
1. 1. 8. 2. Mobbingin Örgüte İlişkin Sonuçları	30
1. 1. 9. Mobbingle Başa Çıkma Yolları	31
1. 1. 9. 1. Mobbingle Bireysel Başa Çıkma Yolları	31
1. 1. 9. 2. Mobbingle Örgütsel Başa Çıkma Yolları	32
1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM	33
1. 2. 1. Sinizm, Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tarihçesi	33
1. 2. 2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	36
1. 2. 2. 1. Bilişsel (İnanç) Boyut	36
1. 2. 2. 2. Duyuşsal Boyut	37
1. 2. 2. 3. Davranışsal Boyut	38
1. 2. 3. Örgütsel Sinizm Türleri	38
1. 2. 3. 1. Kişilik Sinizmi	38
1. 2. 3. 2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm	39

1. 2. 3. 3. Çalışan Sinizmi	40
1. 2. 3. 4. Mesleki Sinizm	40
1. 2. 3. 5. Örgütsel Değişim Sinizmi	41
1. 2. 4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	42
1. 2. 4. 1. Kişisel Nedenler	42
1. 2. 4. 1. 1. Yaş	42
1. 2. 4. 1. 2. Cinsiyet	43
1. 2. 4. 1. 3. Eğitim Düzeyi	43
1. 2. 4. 1. 4. Medeni Durum	43
1. 2. 4. 1. 5. Mesleki Kıdem Yılı	44
1. 2. 4. 2. Örgütsel Nedenler	44
1. 2. 4. 2. 1. Örgütsel Adalet	44
1. 2. 4. 2. 2. Örgütsel Politika	45
1. 2. 4. 2. 3. Sözleşme İhlali	45
1. 2. 5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	45
1. 2. 5. 1. Bireysel Sonuçları	46
1. 2. 5. 2. Örgütsel Sonuçları	46
1. 2. 6. Örgütsel Sinizmle Mücadele	47
1. 2. 7. İlgili Araştırmalar	50
1. 2. 7. 1. Mobbinge İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	50
1. 2. 7. 2. Mobbinge İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	55
1. 2. 7. 3. Örgütsel Sinizmle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	56
1. 2. 7. 4. Örgütsel Sinizmle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	59

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	61
2.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	62
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	64
2. 3. 1. Rehber Öğretmen Kişisel Bilgi Formu	64
2. 3. 2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği	64
2. 3. 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	66

2.4. VERİLERİN TOPLANMASI	67
2.5. VERİLERİN ANALİZİ	68
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR	
3.1. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	71
3.2. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	73
3. 2. 1. Yaş Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
3. 2. 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	74
3. 2. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	75
3. 2. 4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	76
3. 2. 5. Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	78
3.3. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	79
3.4. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	81
3. 4. 1. Yaş Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	81
3. 4. 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	82
3. 4. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	84
3. 4. 4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	85

3. 4. 5. Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	86
3.5. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	91
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER	
4.1. SONUÇLAR.....	94
4. 1. 1. Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle İlgili Sonuçlar	94
4. 1. 2. Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algıları İle İlgili Sonuçlar....	94
4. 1. 3. Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar.....	96
4.2. ÖNERİLER	96
4.2. 1. Uygulayıcılara Öneriler	96
4. 2. 2. Araştırmacılara Öneriler	97
KAYNAKÇA	98
EKLER	116
ÖZGEÇMİŞ	123

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SINIZM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (BİTLİS İLİ ÖRNEĞİ)****Kenan DENİZ****2020, 123 sayfa****Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Abdulvehap BOZ****Jüri (Başkan): Doç. Dr. Cemal AKÜZÜM****Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK**

Bu araştırma, Bitlis ilinde çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modelinde yapılandırılmış bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Bitlis ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu eğitim kurumlarında görev yapan 179 rehberlik öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde istatistik paket programından yararlanılmıştır. Fark testleri ve korelasyon testleriyle veriler çözümlenmiştir. Araştırmada, rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyi; görev ve sosyal ilişkiler alt boyutunda ve olumsuz davranışlar toplam puanında çok düşük düzeyde çıkmıştır. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve duyuşsal sinizm algılarının düşük düzeyde, bilişsel ve davranışsal sinizm algılarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı, orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Sinizm, Rehberlik Öğretmeni

ABSTRACT**MASTER THESIS****THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING EXPOSURE LEVELS OF
GUIDANCE TEACHERS AND THEIR PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL CYNISM
(CASE OF BİTLİS PROVINCE)****Kenan DENİZ****2020, 123 pages****Thesis Advisor: Assistant Prof. Abdulvehap BOZ****Jury (Chair): Assoc. Prof. Cemal AKÜZÜM****Jury: Assistant Prof. Ahmet SAYLIK**

This research was structured in a relational screening model to determine the relationship between mobbing exposure levels of guidance teachers working in Bitlis province and perceptions of organizational cynicism. In the 2019-2020 academic year, 179 guidance teachers are employed in public educational institutions under the Ministry of National Education in Bitlis. In order to gather data, the negative behaviour scale adapted to Turkish by Cemaloğlu (2007) and the organizational cynicism scale adapted to Turkish by Kalagan (2009) were used.

Statistical package program was used in the analysis of the data collected within the scope of the research. The data were analyzed with difference tests and correlation tests. In the study, the exposure level of guidance teachers to mobbing was very low in the lower dimension of tasks and social relationships and in the total score of negative behaviours. Guidance teachers' perceptions of organizational cynicism and affective cynicism were found to be low and their perceptions of cognitive and behavioural cynicism were determined to be moderate. It has been found that there are significant, moderate and high levels of positive directional relationships between teachers' exposure to mobbing and perceptions of organizational cynicism.

Key Words: Mobbing, Organizational Cynicism, Guidance Teacher

TEŞEKKÜR

Araştırmanın her aşamasında sabır ve yol göstericiliğiyle yardımını ve değerli görüşlerini benden esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Abdulvehap BOZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans süresince ders aldığım ve tez çalışmamın çeşitli aşamalarında bana destek olan değerli hocalarım Prof. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU, Doç. Dr. Nazım ÇOĞALTAY, Doç. Dr. Veysel OKÇU, Doç. Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ, Doç. Dr. Hakan TOYTOK, Dr. Öğr. Üyesi Adem İNCE, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SAYLIK, Dr. Öğr. Üyesi Rasim TÖSTEN, Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI, Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Baki MİNAZ, Dr. Öğr. Üyesi Sungur GÜREL'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Destekleri ve yardımlarından dolayı değerli arkadaşlarım Doç. Dr. Adnan ALKAN, Dr. Öğr. Üyesi Murat PARLAKPINAR, Dr. Maşallah KIZILTAŞ'a da teşekkür ediyorum.

Eğitim hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen, beni bugünlere getiren annem ve babama en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Siirt-Haziran 2020

Kenan DENİZ

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Bitlis İli Merkez ve İlçelerinde Görev Yapan Rehberlik Öğretmenlerinin Dağılımı	62
Tablo 2.2. Araştırma Evreninin Kişisel Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	63
Tablo 2.3. Olumsuz Davranışlar Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonucu	65
Tablo 2.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonucu	67
Tablo 2.5. Normallik Testi Sonuçları	69
Tablo 2.6. Ölçek Değerlendirme Puan Aralıkları	70
Tablo 3.7. Rehberlik Öğretmenlerinin Olumsuz Davranışlar Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlara Ait Betimsel Değerler	71
Tablo 3.8. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	73
Tablo 3.9. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	74
Tablo 3.10. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	75
Tablo 3.11. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	77
Tablo 3.12. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	78
Tablo 3.13. Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlara Ait Betimsel Değerler	79
Tablo 3.14. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	81
Tablo 3.15. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	82
Tablo 3.16. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre	

Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	84
Tablo 3.17. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	85
Tablo 3.18. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	87
Tablo 3.19. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemi 1-5 ve 6-10 Yıl Olan Katılımcılara Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	87
Tablo 3.20. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemi 1-5 ve 11-15 Yıl Olan Katılımcılara Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	89
Tablo 3.21. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemi 6-10 ve 11-15 Yıl Olan Katılımcılara Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları	90
Tablo 3.22. Rehberlik Öğretmenlerinin Olumsuz Davranışlar Ölçeğinden Aldıkları Puanlar ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Spearman Korelasyon Katsayıları	91

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

- N : Araştırmaya Katılan Kişi Sayısı
- P : Anlamlılık Düzeyi
- r : Spearman Sıralama Korelasyon Katsayısı
- ss : Standart Sapma
- \bar{X} : Aritmetik Ortalama
- Sd : Serbestlik Derecesi
- NAQ : Olumsuz Davranışlar Ölçeği

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	61
------------------------------------	----



GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumuna, araştırmanın amacına ve alt amaçlarına, araştırmanın önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına ve araştırmayla ilgili bazı tanımlara yer verilmiştir.

I. PROBLEM DURUMU

Sosyal sistemlerden olan eğitim sistemlerinin sosyopsikolojik temelleri, sistemin üyelerinin rol davranışları, nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen normlar, bu normların dayandığı değerlerden meydana gelmektedir. Eğitim örgütü de tüm örgütler gibi roller sistemidir (Bursalıoğlu, 2016). Eğitim denince eğitim ve öğretim işlerinin planlı ve programlı bir şekilde gerçekleştirildiği okullar akıllara gelmektedir. Okullar toplumun tüm bireylerine planlı ve programlı bir eğitim öğretim ortamının sağlandığı yerlerdir. Okul bir yönüyle bireye kazandırdığı bilgi ve becerilerle onu toplumdaki rollerine hazırlamakta bir yönüyle de toplumun değişen koşullarına uyumunu kolaylaştırmaktadır. Değişimin bu kadar hızlı ve uyum sağlayabilmenin bu denli zor olduğu bugünün dünyasında eğitim örgütleri ve onun bir parçası okullar da yaşanan gelişmelerden birçok açıdan etkilenmektedirler.

Çocuklar, ergenler ve yetişkinler, bireysel hayatta ve aile ile eğitim hayatında, kariyerinde ve toplumsal alanda başarıya ulaşmak amacıyla kendi içlerinde yarışırken diğer taraftan gelişimlerini olumsuz olarak etkileyen olaylarla devamlı bir şekilde karşılaşabilmektedirler. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetini sunan rehberlik öğretmenleri bu tür zorluklarla karşı karşıya kalan birey, grup gibi toplumun üyelerine yardımcı olmada yol göstermede önemli konumdadırlar (Pişkin, 2006).

Kepçeoğlu rehberliği, "bireyin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitesini kendine en uygun düzeyde geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişilerce bireye verilen psikolojik yardımlardır" şeklinde tanımlamaktadır (Kepçeoğlu, 1997). PDR hizmetleri, bireye değer veren, her şeyiyle onu kabul eden ve bireyin her yönüyle gelişimine uygun koşulların oluşturulmasını sağlayarak kendini gerçekleştirme yardım eden psikolojik destek hizmetlerini kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2009).

Okullarda çalışan rehberlik öğretmenleri sadece problemlili öğrencilere yönelik çalışmalar değil, aynı zamanda öğrencilerin tamamına yönelik eğitsel, önleyici, gelişimsel ve mesleki rehberlik çalışmaları yapmaktadırlar. Bireyin kendini geliştirmesine destek olunması için yapılan bu hizmetler birey ile birlikte ailelerine de sunulan hizmetlerdir (Çivilidağ, 2012). Rehberlik öğretmenleri, bu görevlerini yerine getirirken öğrenciler, öğretmen, yöneticiler ve veliler gibi farklı kesimlerle yoğun bir etkileşime girmektedirler (Uslu, 1999).

Rehberlik öğretmenliği eğitim alanı içerisinde birçok özelliğiyle diğer branşlardan ayrılan özel bir alandır. Rehberlik öğretmenleri fizyolojik ya da psikolojik bozukluklar nedeniyle eğitimi güç olan öğrencilerle ve bu öğrencilerin velileriyle, yüz yüze birebir görüşmeleri; sınavlara hazırlık ve meslek tercihi konularında kendilerine başvurulmasından dolayı bir anlamda öğrencinin geleceğine yön verir konumda bulunmalarının sorumluluklarını fazlasıyla arttırması, öğrencilerin büyük bir çoğunluğuyla birden sınıfta değil de her biriyle birebir rehberlik servisinde çalışmaları, çalışma saatlerinin diğer branş öğretmenlerinden farklı olması, rehberlik çalışmalarının detaylanması, ağırlığının giderek artması ve buna rağmen rehberlik öğretmeni sayısının yetersiz olması nedeni ile bu çalışmalara yönelik olarak rehberlik öğretmenlerinin kendi okulları dışındaki okullarda da görevlendirilmeleri, rehberlik öğretmenlerindeki bilgi ve deneyim eksikliği, rehber öğretmenlerin mesleki beklenti düzeylerinin yüksekliği; son zamanlarda yaşanan problemlere çözüm bulma amacıyla sık sık yönetmelikte değişikliğe gidilmesine rağmen önceden yaşanan sorunların yarattığı belirsizliklerin devam etmesi gibi birçok nedenden ötürü eğitim hizmetlerinde çalışan diğer gruplara göre çok daha farklı faktörler tarafından strese maruz kalmaktadırlar (Akten, 2007; Bayram, 2006).

Bugün çalışma hayatının gerektirdikleri yapılsa bile çalışanlar iş yerlerindeki çalışma arkadaşları, çalışma koşulları ya da çalışma ortamı gibi kendi iradelerinin dışındaki nedenlerden olumsuz etkilenebilmektedir. Yaşamının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren insan, burada yaşadığı kötü ve güzel durumları, iş yeri dışında devam eden yaşamının parçası olan aile ve arkadaşlarıyla paylaşabilmektedir. Aynı şekilde aile ve arkadaşlarıyla yaşadığı hoş olan ve hoş olmayan durumları da işyerine taşıyabilmektedir. Çalışma hayatında farklı olan düşünceler, umutlar, yaşama ilgili planlar, tecrübeler ve kişilikler aynı iş ortamında bir araya gelir. Çok farklı dünyalara

sahip olan bu insanların birlikte çalışmaları bazen istenmeyen sonuçlar ortaya çıkarabilir. Çalışanlar bazen özel yaşamlarındaki sorunlarını işyerine getirebildikleri gibi bazen de ulaşmak istedikleri hedefler sebebiyle fazla hırslı davranıp işyerindeki çalışma arkadaşlarına karşı kırıcı olabilir, örgütsel veya sosyal çevre sebebiyle de farklı davranış sergileyebilirler. Yaşanan bu tatsızlıklar, süreç içerisinde çatışmaya ve çözülmeyen bu çatışmalar daha da kötüleşerek mobbinge dönüşebilir (Dikmen, 1995; Ocak, 2008; Karavardar, 2010).

Mobbing, çalışma ortamında kişiye yönelik suçlayıcı, aşağılayıcı, sıkıntı verici, sindirme ve terör uygulamak yoluyla kişiyi işyerinden uzaklaştırmayı amaçlayan kasıtlı eylemdir. Kişinin üstü, astı veya eşitlerinden birinin çalışma ortamındaki diğerlerini de sistemli ve sürekli olarak bu eylemleri yapmaya örgütleyerek kişiye karşı bir cephe oluşturmasıdır. Bu örgütlü cephe karşısında mağdur, kendini yalnız ve çaresiz hisseder. Mobbinge maruz kalan kişi sağlık problemleri, sosyal ilişkilerinde sorunlar yaşamaya başlar; nihayetinde de işten çıkarılma ile karşı karşıya kalır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Mobbing kavram olarak araştırmacılar tarafından psikolojik terör, iş istismarı, taciz, zorbalık, kötü davranma ve kurban etme, nezaketsizlik, sağlığı tehdit eden liderlik, günah keçisi seçme, kabalık, duygusal suistimal, suistimal ve adi zorbalık biçiminde ifade edilmiştir (Gökçe, 2008).

Mobbinge maruz kalmış kişilerde; bastırılmış duygusu, güvenmeme, uykusuzluk, sırt ve baş ağrıları, kaygı ve kronikleşmiş korku, ağlama krizleri, psikolojik ve fiziksel yorgunluk, kan basıncının yükselmesi, deride dökülmeler gibi psikosomatik rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Mobbing panik atak ve kronikleşen korku gibi psikolojik rahatsızlıkların zamanla şiddetinin artmasıyla hayatta kalmak ve yaşamına son vermek sorununu yaşamayan kişinin, bu ikisi arasında bir tercih yapmakla sonuçlanacak düzeyde yaşam enerjisini kaybetmesine neden olabilmektedir (Tutar, 2015). Mobbingin bilerek yada bilmeyerek uygulandığı iş yerlerinde mesleki doyumsuzluk, motivasyon yetersizliği, verimsizlik ve daha birçok fiziksel rahatsızlıkla karşı karşıya kalma olasılıkları doğmaktadır. Özellikle yoğun olarak insanlarla etkileşimin, iletişimin ön planda olduğu eğitim kurumlarında ortaya çıkan mobbing davranışları öğretmen performansının düşmesinde oldukça etkilidir (Otrar ve Özen, 2009).

Mobbing gibi kurumlardaki bazı uygulamalardan çalışanların olumsuz etkilendiği örgütsel sorunlardan biri de örgütsel sinizmdir. Çalışma hayatında, sinizmin çeşitli formlarının gözlemlenmesi, sinizmin örgütsel davranış literatürüne girmesine ve örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Ağırdan, 2016).

Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi “çalışanın örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair düşüncesi ve bireyin örgütüne yönelik olumsuz duyguları, bu olumsuz düşünce ve duyguların bireyde meydana getirdiği aşağılayıcı ifade ve eleştirel davranışları örgüte yöneltme eğilimleri niteliğindeki olumsuz tutumlarıdır” şeklinde açıklamaktadırlar (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Örgütsel sinizm, birçok nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir hedeften başka bir hedefe genelleme yapılabilen bir tutumu ve yaşantılar sonucunda gelişen öğrenilmiş bir inancı temsil eder (Ayduğan, 2012). Genel anlamıyla tutum, kişinin çevresindeki olgu ya da nesneye ilişkin geliştirdiği tepki eğilimi olarak ifade edilmektedir. Tutum gözlenebilen bir davranış değil, davranışların oluşumunu hazırlayan eğilimlerdir (Kağıtçıbaşı, 1999; İnceoğlu, 2000). Örgütsel sinizm; çalışanlarda düş kırıklığının oluşmasına, kuruma yönelik negatif ve küçümseyici tutum ve davranışların çoğalmasına, kurumdaki verimliliği düşürerek çalışanların işyerinden ayrılma düşüncesi içerisine girmelerine neden olmaktadır (Çağ, 2011).

Tüm örgütlerde olabildiği gibi eğitim örgütünde de sinik tutum içerisinde olan çalışanlar vardır. Eğitim örgütü; çalışanlarının tutumları, ilgileri, yaşam şekilleri, inanç ve kültürleri, değer yargıları ile kişisel özellikleri gibi birçok faktörden etkilenebilmektedir (Şirin, 2011). Farklı nedenlerle iş yükünün yoğun olduğu okullarda öğretmen ve yöneticilerin birbirlerine yeterince destek olamaması öğretmenlerin okullarına yönelik olumsuz tutum ve davranışlar içerisine girmelerine neden olabilir (Nartgün ve Kartal, 2013). Eğitim kurumlarında mobbing ve örgütsel sinizmin görülmesi öğretmenlerin ruhsal durumunu etkileyebilmektedir. Bunun sonucunda eğitim örgütlerinde iletişim, verimlilik, iş doyumu büyük ölçüde negatif olarak etkilenmekte ve eğitimde istenilen hedeflere varmak güçleşmektedir (Bayraktar, 2016).

Bu araştırmada rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma durumları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki araştırılarak var olan durum ortaya çıkarılmak istenmiştir.

II. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ALT AMAÇLARI

Bu araştırmanın temel amacı, Bitlis ilinde çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizme ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın temel amacına ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalmaları ne düzeydedir?
2. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri;
 - a) Yaş
 - b) Cinsiyet
 - c) Medeni durum
 - d) Eğitim düzeyi
 - e) Meslekteki kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algıları ne düzeydedir?
4. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algıları;
 - a) Yaş
 - b) Cinsiyet
 - c) Medeni durum
 - d) Eğitim düzeyi
 - e) Meslekteki kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

I.I.I. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim kurumlarında istenilen verimi elde etme, kurum personelinin iletişim halinde olması ve birbirlerini desteklemesiyle yakından ilişkilidir. Okullarda eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri; rehberlik öğretmenleri, okul yönetimi, sınıf rehber öğretmenleri, diğer öğretmenler, okul personeli ve veliyle işbirliği içerisinde gerçekleştirilen hizmetlerdir. Eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle; bireyin kendini tanıması, eğitsel ve mesleki fırsatları değerlendirebilmesi, sorumluluk alabilen bir birey olması ve bulunduğu çevrede sağlıklı bir birey olarak hayatını sürdürerek kendini gerçekleştirme amaçlanmaktadır. Görev alanı gereği bireylerin

dolayısıyla toplumun geleceğinde bu derece önemli rolü olduğu düşünölen rehberlik öğretmenleri okulda öğrenci, öğretmen, veli, yönetim ve personelle sürekli etkileşim halinde bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarla mobbingin eğitim kurumlarında göröldüğü ve öğretmenlerin yaşadığı bir sorun haline geldiği bilinmektedir. İnsanlarla sürekli etkileşim halinde olan rehberlik öğretmenleri de mobbinge maruz kalabilirler. Mobbing bireysel, örgötsel, toplumsal açıdan olumsuz sonuçlarının olduğu örgötte çalışanlarda örgötsel sinizme, güvensizlik, örgöte bağılığın azalması, iş doyumсуzluđu, tükenmişlik, işe yabancılaşma, sessizliğe neden olan bir olgudur. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerde örgötüne yönelik güvensizlik, tedirginlik, hayal kırıklığı, monotonluk, yabancılaşma, samimiyetsizlik, adaletsizlik gibi bir takım olumsuz sinik düşünce tutum ve davranışlar gelişebilmektedir. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalmaları ve çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz sinik tutumlar geliştirmelerinin etkileşimde olduğu öğrenci, aile, toplum vb. tüm paydaşlara yansıyan önemli sonuçları olabilecektir. Literatür incelendiğinde eğitim kurumlarında çalışan rehberlik öğretmenlerine yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı fakat rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgötsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Eğitim kurumlarında çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalmalarının ortaya çıkarılması, mobbinge maruz kalma düzeylerinin hangi değişkenlere göre değiştiğinin bulunması; var olan olumsuzlukların bireysel ve örgötsel kaynağını belirleyerek bir farkındalık kazandırma, yaşanan sorunları en aza indirebilmeye yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesinin eğitim örgütlerinin verimliliğini arttırma açısından oldukça önemli olduğu düşünölmektedir.

Bu araştırma rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri alanında çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbing ve sinizm yaşamalarına neden olan kişisel ve örgötsel faktörlerin belirlenmesi, yaşadıkları sorunların daha iyi anlaşılması, verimliliği ve motivasyonu düşören nedenlerin tespit edilmesi, çözüm önerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayarak işlerinde daha etkili ve başarılı olmalarına yardımcı olması açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte araştırma sonuçlarının ve geliştirilen önerilerin bundan sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

IV. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Araştırma gurubunu oluşturan rehberlik öğretmenlerinin, rehber öğretmen kişisel bilgi formunu ve ölçekleri içten, doğru ve herhangi bir etki altında kalmadan cevaplandırıdıkları kabul edilmiştir.

V. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Araştırma 2019/2020 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma Bitlis il merkezi ve 6 ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda (özel okullarda çalışan rehber öğretmenler araştırma kapsamına alınmamıştır) çalışan rehberlik öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.
3. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırma grubunu oluşturan rehberlik öğretmenlerinin Kişisel Bilgi Formu, Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

VI. TANIMLAR

Mobbing: İş yerinde, bir ya da daha fazla kişi tarafından, bir ya da birden fazla kişinin sistematik bir şekilde tekrarlı ve uzun süre devam eden düşmanca ve ahlak dışı davranışlara maruz kalmasıdır (Leyman, 1996).

Örgütsel Sinizm: Kişinin çalıştığı örgüt, kişi, grup, ideoloji ve kurumlara karşı geliştirdiği; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal üç boyutu içeren olumsuz (güvensizlik, hayal kırıklığı) tutumdur (Dean vd., 1998).

Rehberlik Öğretmeni: Eğitim kurumlarındaki rehberlik servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde rehberlik hizmetlerini yürüten personeldir (MEB, 2017).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. MOBBİNG

1.1.1. Mobbing Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Mob sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık anlamına gelmektedir. Latince kökenli bir kelime olan “Mob” kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamlarına gelmektedir (Davenport, Elliott, Schwartz, 2014).

Brodsky’e (1976) göre mobbing bir kimsenin başkasına sistematik ve sürekli olarak eziyet ederek kişiyi baskı altına alma, korkutma, sindirme türünden rahatsız eden davranışlardır. İş yerinde mağdurlara üstleri, eşit düzeyde çalışma arkadaşları veya astları tarafından sistematik bir şekilde uygulanan tehdit, şiddet, aşağılama ve bezdirme şeklindeki her türlü kötü davranışlardır. Mobbing bir çatışma değildir, çatışmanın ilerlemiş, sistematik karaktere dönüşmüş uygulayıcısı ve mağduru belli kurumsallaşmış kötü davranış biçimidir. Her çatışma mobbinge dönüşmese de çözülemeyen çatışmalar mobbinge dönüşebilmektedir (Tutar, 2015). Çatışma kaçınılmazdır, günümüz yönetim yaklaşımlarında çatışma kontrol edilemediği anlarda kaçınılması gereken bir olgu olarak görülmektedir ve çatışmanın şiddetinin artmasıyla mobbingin başlaması kaçınılmaz olmaktadır (Tınaz, 2011).

Baykal mobbingi; iş yerinde belirli bir kişinin hedef alındığı, sürekli ve sistematik bir şekilde devam eden olumsuz davranışlar olarak tanımlamaktadır (Baykal, 2005). Dökmen (2004) çalışmasında mobbingi; “iş yerinde bir arada olan bir grup insanın bilinçli yapmaksızın kendilerinden birini, küçük bazı farklılıklarından hareketle kurban olarak belirleyip yavaş yavaş artırarak onu beceriksiz, geçimsiz olarak algılamaya başlamaları ve belirledikleri kişiye itici davranarak o kişiyi gerçektende beceriksiz, huysuz, mutsuz problemlili birine dönüştürerek hem ruhsal hem de fiziksel açıdan zarar görmesine neden olmaktadır.” şeklinde tanımlamıştır.

İş yerinde bir veya birden fazla kişinin, aynı işyerindeki bir ya da birden fazla

kişinin uzun bir zaman boyunca devam eden negatif davranışlarına maruz kalmalarıdır (Matthiesen ve Einarsen, 2001).

Pelit ve Pelit (2014) mobbing kavramını; bıkınlık, korkutma, sindirme, huzursuz etmek amacıyla hedef kişinin moral, motivasyon ve performansını negatif bir biçimde etkileyecek davranışları hedef kişiye yönelik olarak kasıtlı bir şekilde belirli aralıklarla tekrarlamaktır şeklinde açıklamıştır.

Bazı tanımlardan hareketle bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için gerekli ortak kriterler aşağıda sıralanmıştır (Aydın ve Özkul, 2007):

- Olumsuz bir davranışın olması
- Mağdur tarafından davranışın olumsuz olarak algılanması
- Olumsuz davranışın mağdur üzerinde olumsuz etkilerinin olması
- Olumsuz davranışın sürekliliği ve sıklığı
- Taraflar arasında mutlak bir güç dengesizliği.

Mobbing kavramının dilimizdeki karşılığı net olmamakla birlikte “baskı altına alma”, “sindirme”, “iş yerinde psikolojik şiddet”, “tamamen görmezlikten gelme” benzeri anlamlara gelmektedir. Mobbing kavramı “duygusal taciz”, “yıldırma”, “iş yerinde psikolojik terör”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “psiko-şiddet” gibi birden fazla sözcükle de nitelendirilmektedir. Türk Dil Kurumu mobbingin Türkçe karşılığını “bezdiri” olarak belirlemiştir (Tutar, 2015). Tınaz (2011) mobbingin yeni bir kavram olduğunu ve dilimizdeki karşılığı ile ilgili olarak ortak bir fikrin bulunmadığını belirtmesinin yanında Türkiye’de mobbing konusunda araştırma yapanların da mobbingi bir sözcük yerine birden fazla sözcükle ifade etmeye çalıştıklarını, bunu da doğru bir yaklaşım olarak gördüğünü ifade etmektedir. Tınaz mobbingin en önemli özelliğinin işyerinde gerçekleşiyor olması hususiyetine vurgu yaparken; mobbing davranışlarının iş ortamında gerçekleştiğinin kesin olarak açıklanması gerektiğini fakat diğer dillerde olduğu gibi Türkçe’de de mobbing davranışını ve mobbingin iş ortamında meydana geldiğini belirten tek bir sözcüğün üretilmesini kolay bulmamaktadır.

Mobbingi, 1960’larda Avustralyalı bilim adamı Konrad Lorenz; hayvanların düşmanlarını uzaklaştırmak için ortaya koydukları davranış olarak tanımlamıştır.

Konrad Lorenz'den sonra bu kavramı İsveçli tabip Peter-Paul Heinemann küçük çocuk gruplarının yalnız bir çocuğa yönelik uyguladıkları yıkıcı davranışları belirtmek amacıyla kullanmıştır. Amerikalı psikiyatrist Dr. Carol Brodsky 1976 yılında yazdığı “Taciz Edilmiş Çalışan (The Harassed Worker)” isimli kitabında iş yerinde bireye yönelik olarak sık sık ve sürekli bir şekilde aşağılayıcı, huzur bozucu, sindirici, umudunu kaybettirici, baskılayıcı ve zorlayıcı davranışları açıklamak için taciz kavramını kullanmıştır (Tınaz, 2011). 1980’li yıllarda Leyman işyerlerinde bir ya da birkaç çalışanın bir ya da birkaç çalışana hedef göstererek işyerinden uzaklaştırmaya yönelik yaptıkları davranışları mobbing olarak tanımlamıştır. Sürekli ve sistematik bir şekilde ahlak dışı ve düşmanca sergilenen bu davranışlar sonucunda kişinin kendisini korunmasız, çaresiz bırakılmış hissettiğine vurgu yapmıştır (Güngör, 2008). Leyman ve Brodsky’in mobbing davranışlarının sürekliliğine ve ne kadar sıklıkta yapıldığına dikkat çektiklerini görmekteyiz (Davenport vd., 2014). Leyman mobbinge benzeyen davranışların işyerlerinde de ortaya çıktığını gözlemlemiş ve mobbing kavramını çalışma hayatındaki davranışlar için kullanmaya başlamıştır (Çakır, 2006).

Gazeteci Andre Adams 1988’de İngiltere’de yaşanan zorbalık olaylarını gündeme getirdi. Andrea Adams, 1992’de *Bullying at Work: How to Confront and Overcome It* (İş yerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri) adlı kitabını yayımladı. Adams’ın ölümünden sonra ismiyle kurulan vakıf zorbalığın boyutunu tacizci e-postaların araştırmalarını yürüttü. Başka bir İngiliz yazar Tim Field’in çalışma ortamında zorbalığın ne şekilde tanımlanabileceği ve ele alınacağı “Bully in Sight” (Görünürdeki Zorba) isimli çalışması yayımlandı (Davenport vd., 2014). Field mobbingi, iş yerinde kurban olarak belirlenen kişinin özgüvenine ve öz saygısına devamlı ve şiddetli bir şekilde yapılan saldırı şeklinde açıklamıştır. International Labour Organization (ILO) tarafından da 1998 yılında “iş yerinde şiddet” başlığıyla yayınlanan raporda mobbinge değinmiş ve mobbingin her geçen gün daha da büyüyen bir problem olduğu belirtilmiştir. 1992’de Almanya da ilk mobbing kliniği açılmış, 1993’te ABD Adalet Bakanlığı, işyerinde yaşanan şiddeti en ağır suç olarak belirlemiştir (Gökçe, 2008). Konu ile ilgili tüm araştırmacılar tarafından mobbingin isim babası olarak kabul edilen Leyman, mobbing davranışının varlığını belirtmesinin yanında; bu davranışların kendisine özgü niteliklerini, nasıl ortaya çıktığını, uygulanan şiddetten en fazla etkilenenlerin ve bu şiddetten etkilenen kişilerde doğabilecek psikolojik sonuçların

üzerinde durmuştur (Tınaz, 2011).

Türkiye’de mobbinge yönelik ilk yayın; Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Eursell Elliott tarafından yazılan kitabın “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla 2003 yılında Osman Cem ÖNERTOY tarafından yapılan çeviridir. İlerleyen yıllarda Tutar, Tınaz, Baykal ve Çobanoğlu’nun kitapları yayınlanmıştır (Yavuz, 2007).

Gökçe (2008) mobbingi açıklarken, mağdur olarak belirlenen kişinin saldırgan eylemlerle yıldırıldığını, bu saldırgan eylemin mağdur üzerindeki etkisinin eylemin sürekliliğine bağlı olduğunu belirtmiştir. Süreci “yıldırma”, yıldırmaya maruz kalan “mağdur”, saldırgan eylemleri gerçekleştiren ya da gerçekleştirenleri “saldırgan” olarak ifade etmiştir. Aynı zamanda mobbingin kültürden kültüre değiştiğini, gelişimi ve sürecinin de örgütün sosyal yapısına göre zamanla değişebileceğini bundan ötürü hangi davranışların mobbinge neden olduğunu kestirmenin de zor olduğunu belirtmektedir.

Örgütlerde yaşanan mobbing sorununun fark edilmemesi veya fark edildikten sonra çözülmemesi durumu ve mobbingin bireyin işinden ayrılmasına kadar varabilen negatif sonuçları olan örgütsel bir problem olması, son zamanlarda mobbing ile ilgili araştırmaların artmasına ve birçok çalışmanın da konusunu oluşturmaya neden olmaktadır (Aydın, Şahin ve Uzun, 2007; Tetik, 2010).

1.1.2. Mobbingin Özellikleri

Mobbing olgusu ile ilgili araştırmalarda mobbing tanımlamaları yapılırken ya da özellikleri açıklanırken mobbingin sıklığı, sürekliliği, saldırganlık ve güç dengesizliği temel özellik olarak görülmektedir. Bir davranışın mobbing olup olmadığını belirlemede hangi ölçütlere bakılacağı noktasında mevcut literatürde bir fikir birliği yoktur. Gökçe (2008) toplumlar arasında kültürel farklılıkların bulunduğunu, kültürel farklılıkların yaşam biçimimizi diğer insanlarla olan ilişkilerimizi etkilediğini, mobbing davranışlarının ortaya çıkma şeklinin ve bu davranışlara duyarlılık derecesinin toplumdan topluma farklılaştığını belirterek mobbing davranışlarını belirlemede evrensel ölçütler belirlemenin doğru olmayacağını ifade etmektedir. Mobbingi tanımlamada ve mobbing davranışlarının nasıl belirleneceğini ortaya koymada yaşanan belirsizliklere rağmen genelde araştırmacılar bir süreci, davranışı mobbing olarak nitelerken bazı özelliklerini ayırt edici olarak kullanmaktadır. Mobbingin varlığından

söz edilebilmesi için ilk belirleyici olan saldırgan bir davranışın ortaya çıkmasıdır. İş yerinde çalışanın saldırgan davranışlara maruz bırakılması ile huzursuz olması ve iş yerinden ayrılmasının gerçekleştirilmesi amaçlanır (Çevik, 2011).

Mobbing uygulaması bakımından psikolojik olması yönüyle tespit edilmesi güçtür. Mobbing ve iş yerinde meydana gelen rekabet ve anlaşmazlıklar arasında ciddi farklılıklar vardır. Mobbing ve iş yerinde kaçınılmaz olan rekabet ve fikir uyuşmazlığı ayırt edilmelidir. Mobbingin uygulaması yönüyle psikolojik olması başlangıçta tespit edilmesini güçleştirmektedir. Derinlemesine inceleme, bilgilerin bir araya getirilmesiyle mobbingin kendini belli edeceği söylenebilir (Ocak, 2008). Tutar (2015) hangi davranışın mobbing kabul edilmesi hangi davranışın kabul edilmemesi konusunu net olarak belirlemek ve sınırlarını çizmenin kolay olmadığını ancak mobbingin çeşitli tutum ve davranışlarla da somutlaşabildiğini vurgulamaktadır. Mobbing basit bir kabalık, saygısızlık değildir; mobberlar bu tarz davranışları bilinçli olarak belirledikleri bir amaç için yaparlar. Tehditkar bir boyuta sahiptir, bir stratejinin gereği olarak uygulanır ve sonuçları kestirilen kötü davranış örnekleri olarak somutlaşır.

1.1.2.1. Süreklilik ve Sıklık

Einarsen ve Skogstad (1996) bir şeyi mobbing olarak belirtmek için uzunca bir zaman devam etmesi ve tekrarlanması gerektiğini söylemişlerdir. Leyman (1996) iş yerinde beliren olumsuz bir davranışın mobbing olarak kabul görmesinin en az altı aydır devam ediyor olmasını ve haftada da en az bir kez tekrar edilmiş olmayı gerektirdiğini söylemektedir. Gökçe (2008) bir davranışın mobbing olabilmesi için, illaki tekrarlanması gerektiği değil, mağdurun bir kez dahi mobbing davranışına maruz kalmış; davranışın mağdur üzerindeki gücü, mağdurun üzerinde yarattığı etki bakımından mobbing davranışı olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir. Mobbinge yönelik araştırmalarda; mobbingin en az 6 ay sürdüğü, mobbing davranışlarına maruz kalma süresinin ortalama 15 ay, çok ciddi sonuçlarının ortaya çıktığı sürenin 29-46 ay olduğu belirtilmektedir. İş yerinde olumsuz bir davranışın bir kez gerçekleşmiş olması mobbing olarak tanımlanmasında yeterli olmadığı, olumsuz olarak nitelendirilen davranışların sistematik ve belirli bir sıklıkta devam etmesi durumunda mobbing olarak kabul edilebileceği vurgulanmaktadır (Tınaz, 2011). İş yerinde kişiler arasında yaşanan herhangi bir sürtüşmeyi, kızgınlığı, kavgayı, münakaşayı, anlaşmazlığı mobbing olarak

nitelendirmek imkansızdır. Bunları mobbing olarak nitelendirebilmemiz için davranışın sistematik bir şekilde olması gerekmektedir (Erdoğan, 2009). Adams (1992) ve Randall (1997) da bir davranışın mobbing olabilmesi için sürekli ve belli bir sıklıkta olmasına gerek olmadığını bu tür bir davranışın bir defa yapılmasının yeterli olduğunu iddia eder (Cowie vd., 2002; Akt. Gökçe, 2006).

1.1.2.2. Saldırganlık

Mobbing basit ve bilinçsizce yapılan bir davranış değildir. Mobbing kişiyi işyerinde etkisizleştirerek işten uzaklaştırma amacı taşır. Saldırgan davranışlar açık veya gizli olabilir; bu davranışlara maruz kalan kişinin kişiliği, mesleği, fiziksel ve psikolojik sağlığı zarar görmelidir (Tutar, 2015). Kötü niyetli, rahatsızlık verici davranışlar açık bir şekilde mağduru hedef aldığından iş yerinde rahat bir şekilde anlaşılır. Gizli bir şekilde ortaya konan saldırgan davranışları fark etmek daha güçtür ve onlarla baş etmek daha zordur (Davenport vd., 2014).

1.1.2.3. Güç Dengesizliği

Mobbingin bir başka özelliği de saldırgan ve mağdur arasındaki güç dengesizliğidir. Saldırgan ve mağdur arasında başlangıçta eşit bir güç var olsa da mağdurun saldırılar karşısında kendisini savunmakta zorlanmaya ve çaresiz hissetmeye başlamasıyla bir güç farklılığı belirecektir. Kurtbaş (2011) ve Çevik'e (2011) göre bu güç hiyerarşik bir güç olmaktan çok diğerini sindirmek, parçalamak amacıyla kullanılan psikolojik güçtür. Bu gücü astlar birbirlerine, az da olsa astlar üstlerine, üstlerin astlarına uygulayabilmeleri mobbingin uygulanmasını mümkün kılmaktadır.

Mağdur ve saldırgan arasında yaşanan anlaşmazlık da mağdur kendini savunmada yetersiz kaldığında bir güç dengesizliği oluşur ve mağdurun içinde bulunduğu durumu fark eden diğer güç merkezleri birlikte saldırıya geçer. Bu saldırı karşısında mağdur durumu kendi lehine çevirdiğinde yaşanan bu durum çatışma şeklinde kalarak mobbinge dönüşmemiş olacaktır. Bu durum çoğu zaman mobbinge doğru ilerleyebilir (Taştan, 2019).

1.1.3. Mobbingin Aşamaları

Mobbing çeşitli aşamalardan oluşan bir süreç şeklinde ilerler. Sürecin ilk aşamasında mağdura iş yerinde istenmediğinin hissettirilmesi için iletişimin bozulmasına yönelik tutum ve davranışlar gösterilirken; ikinci aşamada mağdurun itibarını sarsma, benliğini ortadan kaldırma amaçlı davranışlar sergilenir. Mobbingin üçüncü ve son aşamasında mağdurun kim olduğu belirlenmiştir ve mağduru ortadan kaldırma zamanı gelmiştir (Tutar, 2015). Mobbing belli bir süreç içerisinde devam eder ve süreç ilerledikçe mağdura acı vermeye başlayan rahatsız edici davranışların etkisiyle olaylar grift bir biçimde hız kazanır (Tınaz, 2011). Leyman bu sürecin 5 aşamalı bir şekilde ilerlediğini belirtmektedir:

1.1.3.1. Anlaşmazlık (Çatışma)

Mobbing başlamamıştır. Kritik bir olayın ortaya çıkması anlaşmazlık olarak ifade edilmektedir. Bu süreç mobbing olarak ifade edilmemekle birlikte anlaşmazlık içeren davranışların artması ile birlikte kısa sürede mobbing davranışlarına dönüşebilir. Bu aşamada mağdur psikolojik ya da psikosomatik rahatsızlığı henüz hissetmeyebilir (Gökdağ, 2017).

1.1.3.2. Saldırgan Davranışlar

Mobbing olarak tanımlanan davranışların görülmesi her zaman mobbingin yaşandığı anlamına gelmemektedir. Bu davranışların tümü kişiye saldırma ya da o kişiyi yıldırma amaçlı olmayabilir. Ancak bu eylemlerin şiddetlenerek sık ve düzenli bir şekile dönüşmesiyle bu davranışlara maruz kalmaya başlamak mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir (Özen, 2009).

1.1.3.3. Yönetimin Katılımı

Yönetimin devreye girmesi ile yaşananlar resmi bir hal alır ve sürecin önceki aşamalarından bihaber olmalarıyla yaşananlar ile ilgili yanlış değerlendirmelerde bulunması kaçınılmaz olur (Güngör, 2008). Bu aşamada devreye giren yönetim mağdura yönelik yanlış değerlendirmelerde bulunmaya başlar. Mobbinge maruz kalan kişi için süreç daha da hızlanmaya başlar ve içinde bulunduğu durum giderek kötü bir vaziyet alır (Sürmeli, 2015).

1.1.3.4. Yanlış Tanımlama Veya Damgalanma

Maruz kaldığı davranışlar sonucunda sağlığı bozulan mağdur; kendisini sarmalamış problemleri çözme adına psikolojik yardım almaya karar verir. Mağdurun problemlerini çözme girişimi, mobbing uygulayıcıları ve diğer çalışanlar tarafından yanlış yorumlanarak mağdura akıl hastası, paranoyak, zor insan gibi olumsuz atıflarda bulunulur ve süreç mağdur açısından işin içinden çok daha çıkılmaz bir hal alır (Mansur, 2008).

1.1.3.5. İşine Son Verme

Mobbing sürecinin sonuna gelindiği ve mağdur için artık işten çıkarılma yahut istifaya zorlanmanın gerçekleştiği aşamadır. Çalışma hayatından uzaklaştırılmış olan mağdur için devam eden psikolojik sıkıntıların yoğunlaşması kısa bir zaman diliminde travmayı tetikleyebilir (Tetik, 2010).

Davenport vd. (2014) mobbing davranışlarının kişiler üzerinde bıraktığı etkiden hareketle mobbingi üç derecede tanımlamışlardır. Mobbingin derecelerini tespit etmek için bilimsel bir ölçek kullanmadıklarını, görüştüikleri kişiler üzerinde bıraktığı farklı etkileri göz önünde bulundurduklarını ifade etmişlerdir:

Birinci Derecede Mobbing: Mağdur yapılanlara karşı koymaya çalışır, ilk başlarda kaçır veya aynı iş yerinde ya da farklı bir yerde rehabilite edilir.

İkinci Derecede Mobbing: Mağdur karşı koyamaz, kaçamaz, geçici ya da uzun süre devam eden zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar yaşar ve işgücüne tekrar başlamakta zorlanır.

Üçüncü Derecede Mobbing: Mağdur işgücüne geri dönememektedir. Fiziksel ve ruhsal yönden gördüğü zararlar, rehabilitasyonla bile iyileştirilebilecek durumda değildir. Özel olarak uygulanan bir tedavi sürecinden geçmesinin faydası olabilir.

1.1.4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing sürecinde rol alan kişiler 3 kategoride ele alınabilir. Bunlar, mobbingi uygulayanlar, mobbinge maruz kalanlar ve mobbing izleyicileridir (Tetik, 2010; Taştan, 2019):

1.1.4.1. Mobbingi Uygulayanlar

Leyman'a (1996) göre mobbingi gerçekleştirenler var olan eksikliklerini karşılama amacıyla mobbingi uygularlar. Karşısındaki kişiyi küçük düşürmeye yönelik davranışlar sergileyerek içinde buldukları korku ve güvensizlik durumlarını örtbas etmeye çalışırlar. Mobbingi gerçekleştirenleri belli bir kişilik grubu içerisinde tanımlamak oldukça zordur. Sadece içinde buldukları ortamda sergiledikleri davranışlarla tanımlanabilirler.

Gerçek mobbing uygulayıcıları hiçbir bir kişilik grubunu tam anlamıyla temsil etmezler. Buldukları çevrede gösterdikleri davranışlarla tanımlanabilirler. En sık mobbing uygulayan tipler; narsist mobbingciler, hiddetli mobbingciler, hayal kırıklığına uğramış mobbingciler, iki yüzlü yılan mobbingciler, megaloman mobbingciler, şeklinde sınıflandırılabilir (Tınaz, 2006).

1.1.4.2. Mobbinge Maruz Kalanlar

Mobbing sürecinde rol alan kişilerden en fazla zararı gören taraftır. Mobbing cinsiyet, eğitim veya herhangi bir şarta bağlı olmaksızın uygulanabilmektedir. Farklı iş yerlerinde farklı biçimlerde gelişim gösterse de mobbinge maruz kalma riski herkes için geçerlidir. Mobbing mağdurlarıyla yapılan görüşmelerle mobbinge maruz kalanların; zeki, yetenekli, yaratıcı, başarılı, dürüst, güvenilir, politik davranmayan kişiler oldukları görülmüştür. İşini çok iyi yapabilen, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam ve bunlardan taviz vermeyen işleriyle özdeşleşmiş dürüst ve güvenilir kişiler olarak dikkat çekmektedirler (Karakale, 2011; Bayrak Kök, 2006).

Peyton (2005) mobbinge maruz kalabilecek kişileri; farklı dine mensup olma, utangaç ya da sessiz kişiler, fiziksel ya da zihinsel engeli bulunanlar, daha önce suç işleyenler, fiziksel özellikleri ile dikkat çekenler, yakışıklı erkekler ya da güzel kadınlar, yaşlı ve genç çalışanlar, ortalamanın üstünde zeki yetenekli olanlar, ortalamanın altında zeki yetenekli kişiler şeklinde sıralamıştır. Peyton yukarıda verdiği sıralamayla aslında herkesin risk altında olduğunu vurgulamaktadır. Kişi zeki, becerikli olsa bile hayatının bir döneminde mobbing mağduru olabilir (Akt. Poussard ve Çamuroğlu, 2015).

1.1.4.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbinge maruz kalanın çalışma arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece direkt müdahil olmamış, ancak süreçte yaşananların farkında olan, süreç içerisinde yaşananlardan etkilenen, bazen de sürece katılan kişilerdir. Mobbing sürecinde yaşananlara sessiz kalan kişinin aslında, o olayı üstü örtülü de olsa kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. Mobbing izleyicilerini; diplomatik izleyici, yordakçı, bir şeye karışmayan, fazla ilgili, iki yüzlü yılan izleyici şeklinde gruplayabiliriz (Tınaz, 2006).

1.1.5. Mobbing Türleri

Mobbing iş yerinde kurumun örgütsel yapısı içerisinde dikey mobbing ya da yatay mobbing şeklinde gerçekleşebilir. Dikey mobbingde üstler astlarına ya da astlar üstlerine mobbing uygularlar. Yatay mobbingde ise; birbirleriyle eşit konumda fonksiyonel bir ilişki içinde olan kişiler karşılıklı olarak mobbing uygularlar (Tutar, 2004).

1.1.5.1. Dikey Mobbing

Birtakım sebepler ileri sürerek üst yöneticinin direkt olarak mağdura yönelik saldırganca, cezalandırıcı davranışlar gerçekleştirmesidir. Üst yönetici, sahip olduğu konumdan faydalanarak astlarına yönelik mobbing uygular. Dikey mobbingde mobbing uygulayıcısı astlarına arkadaşça davranan biri olabileceği gibi sert mizaca sahip biri de olabilir. Mobbing herhangi bir durumda herhangi bir mizaca sahip kişi tarafından birdenbire uygulanabilir. Dikey mobbingde üstler astlara yönelik mobbing uygulayabileceği gibi astlar da genellikle organize olarak mobbing uygulayabilirler. Bu yönüyle dikey mobbing yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya mobbing olacak şekilde ikiye ayrılır (Işık, 2007).

1.1.5.1.1. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Aşağıdan yukarıya mobbingde mobbingi uygulayan ast bir kişi olabileceği gibi birden fazla ast bir araya gelerek de mobbingi uygulayabilirler. Üstlerin yetkisinin kurum içerisinde tartışılır bir duruma geldiği örgütlerde ortaya çıkar. Mobbingi gerçekleştiren astlar üstleri zor durumda bırakmak amacıyla işleri sabote ederler, işleri

yavaşlatırlar, kasıtlı bir şekilde yanlış yaparak üste ulaşması gereken bilgiyi aktarmayarak üstlerin yetersiz olduklarını, bir işe yaramadıklarını sezdirmeye çalışırlar. Böylelikle mobbinge maruz kalan üst, giderek dışlanmaya ve tükenmeye başlar. Haklı olduğunu ortaya çıkarma çabalarından da hiçbir sonuç alamaz. Örgütlerde aşağıdan yukarıya doğru mobbing sık rastlanılan bir durum değildir (Tınaz, 2011).

1.1.5.1.2.Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Yukarıdan aşağıya mobbing üst düzeyde bulunan yöneticilerin astlarına yönelik uyguladıkları mobbing türüdür. Üstlerin sahip oldukları konumun kendilerine verdiği gücü kullanarak gerçekleştirdiği mobbingtir. Bu mobbing türü mobbing davranışlarının tamamının içerisinde daha fazla yer almasının yanında mağdur üzerindeki tesiri ve örgütte bıraktığı zararlar bakımından diğer mobbing türlerinden farklı bir yere sahiptir (Çomak, 2011).

Tınaz (2011) yukarıdan aşağıya mobbingin sebeplerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- **Sosyal imajın zedelenmesi:** Amirinden daha çok çalışan ve daha da başarılı bir astın varlığı durumunda gelişir. Amir başarılı olan bu astın ne olursa olsun çalışmasını engellemeye ve etkililiğini azaltmaya çalışır.
- **Yaş farkının olması:** Amirin kendisinden genç bir astın varlığını sahip olduğu konum yönünden bir tehdit faktörü algılaması kendisinde korku, tedirginlik yaratabilir.
- **Kayıрма:** Kayrılan birey üst veya ast olabilir. Kayrılan kişi amir konumunda bulunduğu arkasında kendisini kollayan birilerinin olduğundan emindir. Böylelikle gücün verdiği güven ile istediklerini yapmakta kendisini özgür görmektedir.
- **Politik nedenler:** Amirin astına mobbing uygulayabilmesi için oldukça makul bir neden olma özelliğine sahiptir. Astın politik görüşünün amirinki ile aynı olmamasıdır. Ast ve üst konumundaki kişilerin muhalif veya düşmanca nitelikte politik düşüncelerini açık bir şekilde belirtmeleri doğal olarak mobbing ortamının oluşmasına neden olmaktadır.

Amerika’da gerçekleştirilen bir araştırma; yönetim kademesinde çalışanlarının alt kademe çalışanlarına uyguladığı mobbingin % 85.5'lere ulaştığını; alt kademe

çalışanların bir araya gelerek yönetim kademesinde çalışanlara uyguladığı aşağıdan yukarıya mobbingin ise nadir olarak görüldüğünü belirtmektedir ki bu dikey mobbingin daha çok yöneticilerden astlara yönelik olarak uygulandığını ortaya koymaktadır (Yavuz, 2007).

1.1.5.2. Yatay Mobbing

Yatay mobbingde mobbingci ve mağdur aynı unvan ya da konumda birbirlerine yakın olan kişilerdir. Yatay mobbing diğer mobbing türleri kadar açık ve net değildir. Aynı konumda olanlar genellikle birbirlerine yönelik uyguladıkları mobbingi kabul etmemektedirler. İşlerin karşılıklı olarak gerektirdiği ihtiyacın bir çekişmesi olarak düşünürler. Çekememezlik, kişisel hoşlanmama, rekabet, kıskançlık, farklı bir ülkeden ya da ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırksal, inançsal ya da politik sebepler yatay mobbingin ortaya çıkmasının nedenleri arasında sayılabilir (Çomak, 2011). Aynı okulda çalışan iki öğretmen veya iki müdür yardımcısından birinin diğerine uyguladığı mobbing yatay mobbinge örnek olarak gösterilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008).

Örgütlerde yönetimdekilerin yatay mobbing durumuna göz yumması ve taraflardan birinin yanında olması işyeri açısından çok daha sağlıksız sonuçların gelişmesine neden olabilmektedir. Mobbinge maruz kalan kişi yönetimin taraf olmasıyla, hem yönetimdeki kişilerle hem de aynı konumdaki işyerindeki çalışanlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Örgütlerde yönetimdekilerin bu tarz bir durumun ortaya çıkmaması için tarafsız olmaları gerekmektedir (Korkmaz, 2015).

1.1.6. Mobbingin Boyutları

1.1.6.1. Görev Boyutu

Çalışanın işini severek yapması ve başarılı olduğunu görmesi kendisi için önemli bir ihtiyaçtır. Fakat çalışanlara iş ve görev verilmeyerek ya da anlamsız ve önemsiz görevler vererek çalışanlar bu ihtiyaçlardan yoksun bırakılabilir (Çobanoğlu, 2005). Çalışanın mesleki konumuna yönelik bu tarz davranışların bazıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Davenport vd., 2014):

- Sizin için herhangi bir özel görev bulunmaz, size sıradan işler yaptırılır.
- Verilen işler zaman zaman geri alınır, kendinize yeni bir iş oluşturamazsınız.
- Devam ettirmeniz için anlamsız işler verilir.

- Sahip olduğunuz potansiyelinizin altında yetenek gerektiren işler size verilir.
- İşiniz devamlı olarak değiştirilir.
- Verilen sıradan işlerle özgüveniz düşer.
- İtibarınızı düşürmeye yönelik, niteliklerinizden tamamen uzak işler verilir.
- Ekonomik yük getiren zararlarınız ortaya çıkar.
- Evinize veya çalıştığınız yere zararlar verilir.

1.1.6.2. Sosyal İlişkiler Boyutu

İnsanın sosyal ilişkiler içinde bulunması, onu var eden önemli bir iletişim kaynağıdır. Grup içerisinde önemsenmek, saygınlık kazanma ve değerli olduğunu hissetmek insanın en temel ihtiyaçları arasındadır. İş yerinde çalışanın maruz kaldığı bazı mobbing davranışları, temel ihtiyaçları arasında bulunan sosyal ilişkiler geliştirmesini engellemeye yönelik olabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik karşılaşılabileceği bazı mobbing davranışları şu şekilde sıralanabilir (Davenport vd., 2014):

- Çevrenizdeki kişiler sizinle konuşmaz.
- Kimseyle konuşmanıza izin verilmez, diğer çalışanlarla iletişim kurmanız engellenir.
- Size diğer çalışanlardan ayırt edilmiş çalışacağınız işyeri düzenlenir.
- Çalışma arkadaşlarınızın sizinle konuşmaya çalışması engellenir.
- Siz orada yokmuşsunuz gibi hareket edilir.

1.1.7. Mobbingin Ortaya Çıkma Nedenleri

Mobbingin oluşumu karmaşıktır ve bu süreci etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu sebeple mobbingin ortaya çıkışının sadece bir faktöre bağlanması hem zor hem de yanlış sonuçlara varılmasına neden olabilir (Güngör, 2008). Mobbingin oluşumu; mobbingi uygulayan ve mobbinge uğrayanın kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik şartlar çerçevesinde ele alınmaktadır (Özen, 2007). Gökçe (2008)'de mobbingin nedenleri hakkında ortak bir fikrin olmadığını, mobbingin ortaya çıkış nedenine yönelik olarak derinlemesine araştırmaların yeteri kadar bulunmadığını belirtmesinin yanında mobbingi tek bir nedene bağlamanın yanlış

olacağını, bir çok sebebin aynı anda etkileşime geçmesinin sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmiştir.

Bugüne kadar gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında genel olarak mağdur ile yapılan görüşmelere bağlı kalındığını fakat mobbingin hukuki alanlara taşınması, tanıkların ve saldırganların da hukuki süreç içerisinde belirginleşmesi neticesinde yapılan çalışmalarda tanık ve failer de kapsam içerisine alınmaya başlanmıştır. Bilim adamlarının bir kısmı mobbing mağdurlarının mobbinge neden olduğunu belirtmektedirler (Bölükbaşı, 2015).

Yapılan araştırmalar; tıp, kamu ve eğitim sektöründe çalışanların % 40'a yakınının, özel sektör çalışanlarının yaklaşık % 30'unun mobbinge maruz kaldığını göstermektedir (Arpacıoğlu, 2008).

Mobbingin yalnız bir nedenle ilişkilendirilmeyecek kadar karmaşık olduğu birinin diğerini etkilediği ve birbirleriyle etkileşim halinde olan beş faktör belirlemiştir (Davenport vd., 2003):

- Saldırganların psikolojisi ve içinde buldukları koşullar
- Organizasyonun kültürü ve yapısı
- Mağdurun koşulları, kişisel özellikleri ve psikolojisi
- Bir anlaşmazlık türünden tetikleyici bir neden
- Toplumsal değer ve normlar gibi kuruluş dışı etmenler.

Leymann (1996) ise bireylerin mobbinge yönelmesini; grup tarafından alınan bir kararı kabul etmeye zorlama, kötü ve düşmanca tavırlardan hoşlanma, can sıkıntısı ve sadist zevkler ile önyargılara bağlamıştır. Mobbing kültürel bir farklılık olmaksızın tüm örgütlerde meydana gelebileceği gibi cinsiyet farkı olmaksızın da herkesin maruz kalabileceği sonuçları ağır bir durumdur (Tınaz, 2006). Mobbinge herkes maruz kalabilir; cinsiyeti, dili, dini, yaşı, rengi, ya da statüsü ne olursa olsun her birey mobbinge kurban olarak seçilebilir. Araştırmacılar özellikle bir örgütte çalışan ve statü farkının olduğu bireyler arasında oluşan mobbing eylemlerini sınıflandırmışlardır. Örgüt içerisindeki eylemler, hangi statüye sahip çalışandan hangi statüye sahip çalışana yöneldiğine göre belirli bir yön çizmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Güngör (2008) mobbing uygulayıcısının ve mağdurun psikolojisi, kişisel özelliklerini kişisel nedenler olarak; örgütün kültürü ve organizasyonun yapısı, örgüt içi anlaşmazlıklar ve

rekabeti dışsal nedenler şeklinde ele almaktadır. Mobbingin bu faktörlerin tamamının birbirleriyle etkileşim içerisinde olmasıyla oluştuğunu belirtmiştir.

1.1.7.1. Bireysel Nedenler

Cüceloğlu kişiliği, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak tanımlamaktadır (Cüceloğlu, 1997). Gökçe (2008) mobbingin bireysel nedenlerini açıklarken aşağıdaki faktörleri sıralamıştır:

- Saldırganın zor bir kişiliğe sahip olması
- Mağdurun grup kurallarına uymaması
- Mağdurun özel hayatının veya kendisinin diğerlerinden farklı olması
- Örgüt içerisinde imtiyaz sahibi olması
- Mağdurun belirgin bir hastalığının veya fiziksel engelinin bulunması
- Mağdurun diğerlerinden güzel veya yakışıklı olması
- Mağdurun siyasi görüşü
- Mağdurun milliyeti
- İşyerindeki performansının ortalamadan yüksek olması
- Mağdurun başkalarına göre parlak bir kariyerinin olması
- Mağdurun üstün bir duygusal zekaya sahip olması
- Mağdurun daha genç veya yaşlı olması
- Saldırganın kendinden emin olmaması ve başkalarını aşağılamaktan hoşlanması
- Saldırganın mağdurun niteliklerine sahip olmaması
- Saldırganın iş yerindeki konumunu tehdit edebilecek kadar nitelikli olan kişileri hedef alması.

1.1.7.1.1. Mobbing Mağdurundan Kaynaklanan Nedenler

Mobbinge maruz kalan insanlar, maruz kaldıkları davranış karşısında benzer tepkiyi göstermemektedirler. İnsanların farklı kişilik özelliklerine sahip olması benzer mobbing davranışı karşısındaki tepkilerini farklılaştırabilmektedir (Ocak, 2008).

Arpacıoğlu (2003) mobbinge maruz kalanların işinde çok iyi, ilişkileri olumlu ve çevresinde sevilen, çalışma ilkelerine sahip ve bu ilkelerden taviz vermeyen, dürüst,

güvenilir ve çalıştığı kuruma sadık, bağımsız ve yaratıcı, çalışkan, idealist duyarlı, hassas, yardımcı, sürekli kendine bir şeyler katan, başarılı, gayret gösteren, kendisinden önce örgütün çıkarlarını koruyan, kişisel başarılarından söz etmeyen, bilgiyi paylaşan, onurlu, haksızlığa dayanamayan fakat kendi haklarını ararken sessiz kalan, mükemmeliyetçiliğinden dolayı her konuda öncelikle kendini sorumlu gören, suçlu olmasa da suçlandığı zaman af dileyen, hayır demekte zorlanan, öfkesini söylemek yerine içine atan, yüksek stres altında çalışmaya devam edebilen, kendi değerinin fakında olmayan, sürekli daha iyi olunması gerektiğini düşünen özellikteki kişiler olduğunu ifade etmektedir.

Tınaz (2006) mobbingde mağdur olmaya hazır bir kişilik tiplemesinin olmadığını fakat çalışma hayatında yalnız, acayip, yeni gelen ve başarılı dört farklı tipteki kişilerin mobbinge maruz kalma tehlikesiyle yüz yüze olduklarını belirtmiştir. Gerçekleştirilen araştırmalar; kendini geliştiren, üst mevkilere gelebilecek kişilerin daha çok mobbinge maruz kaldıklarını göstermekte, yaratıcı olan bu insanlar; kendi yerlerine aday olarak düşündükleri ve astı konumunda olan çalışanlarını üst mevkide görmeyi kabullenemeyen yöneticiler tarafından bir tehdit olarak görülmekte ve böylelikle mobbing süreci de başlamış olmaktadır (Çomak, 2011).

Mobbinge maruz kalmanın ayırt edici bir özelliği bulunmamaktadır, her çalışan mobbinge maruz kalabilir. Mobbinge maruz kalanların kişilikleri, iletişim problemleri, performans yetersizliği özellikleri incelenmiş fakat konuya ilişkin anlamlı sonuçlar ortaya çıkartılamamıştır. Kişilerin işyerindeki çalışma performanslarının yüksek olmasının mobbinge maruz kalmalarına neden olduğuna yönelik açıklamalar ve yorumlar fazladır. Mobbinge maruz kalanlar genellikle çalışkan, dürüst ve üretken bir yapıya sahiptir, çalışma hayatındaki başarılarının kiskanılmasından dolayı ilerlemeleri engellenmeye çalışılır. Örgütsel yapılanma, işini kaybetme korkusu, çalışma arkadaşlarının destek vermemesi, çatışma ortamına girmekten kaçınmasından dolayı mağdurun mobbinge maruz kalma sürecinin devam ettiği düşünülmektedir (Gül, 2009).

Baş ve Oral (2012) bazı araştırmalardan yola çıkarak mobbinge maruz kalanların büyük bir kısmının zeki, başarılı, kendini işe adanmış, iyi niyetli, dürüst, yumuşak başlı, insanlara güvenen, politik davranmayan, kurumuna bağlı, sosyal hayatta içine kapanık

olmaya meyilli, içsel olarak kendine çok saygı duyan özelliklere sahip olduklarını belirtmişlerdir.

1.1.7.1.2. Mobbing Uygulayıcısından Kaynaklanan Nedenler

Mobbing uygulayanlar kendi eksikliklerini etrafındakilere saldırarak örtbas etmeye çalışır. Yeteneksizliklerini ve hatalarını örtbas etmek için günah keçilerine ihtiyaç duyarlar (Baykal, 2005). Mobbing uygulayanlar çalışma hayatında normal davranışlarda bulunan, çok mükemmel ve iyi bilinen, gerçek kimliklerini maskeyle gizleyebilen kişilerdir. Kendi kişilik özelliklerini yansıtmayan davranışlarda bulunmaları kolaydır. Mağdurun kişilik ve mesleki onuruna yönelik lekeleyici ve aşağılayıcı davranışlarıyla kendilerini yücelttiklerini, bu şekilde yerlerini sağlamlaştırarak güçlerini artırdıklarını düşünürler. Bu yönü ile mobbing uygulayıcıları genellikle sürekli ilgi bekleyen, sürekli övgü ihtiyacı olan, şişirilmiş benlik algısı içinde olan, kendi eksikliklerini telafi etmek için mobbinge başvuran insanlardır (Gül, 2009).

İlgiye ihtiyaç duyan zayıf kişilikler, suçlayıcı ve yargılayıcı, olumsuz senaryolar üretebilen, kindar, düşman bulmakta zorlanmayan tiplerdir. Mobbingciler gücünü üstlerine gösterdikleri sahtekar ve abartılı saygıdan alırlar, üstlerine gösterdikleri abartılı saygı gerçekte haksızlıklarını örtbas etmek, kendilerini güven içerisinde hissetmek içindir. Kendiliğinden harekete geçmezler, dıştan denetimlidirler. Hiçbir değere bağlı olmadıkları gibi ahlaki bir olgunlukları da yoktur. Ahlaki ilkelere ve akla uygun karar verebilme yetileri gelişmemiştir. Ahlaki zafiyetleri kendilerinden güçsüzlere zalim, kendilerinden daha güçlülerin istek ve emirlerine aşırı itaatkar kılmaktadır (Tutar, 2015).

Mobbingciler çalışma hayatındaki hiyerarşik kademelerine bireysel çabaları ile gelmeyi tercih etmemektedirler. Başarılı olacaklarını düşünemediklerinden yükselebilmek için karşılarına çıkanları ortadan kaldırmaya yönelebilmektedirler. Mobbingcilerin geçmişine bakıldığında, çocukluk yıllarında travmaya maruz kaldıkları, kötü ebeveynlere sahip oldukları ya da baş edemedikleri çeşitli olayların mağduru oldukları görülmektedir. Çocukluklarına ait olumsuz yaşantıların kişilikleri üzerinde ve ruh sağlıklarında yarattığı tahribat yetişkin hayatlarında iş, aile ortamlarında farklı olay ve davranışlarla ortaya çıkabilir (Ocak, 2008).

Mobbing uygulayanların kişisel özellikleri aşağıdaki şekilde gruplandırmıştır (Tutar, 2015):

- **Antipatik Kişilik:** İtibar ve ihtirasları uğruna her türlü yola başvururlar. Korkak, agresif, güvensizdirler; güvensizliklerini başkalarına eziyet göstererek giderme yolunu seçerler.
- **Vazgeçilmez Olduğuna İnanma:** Örgütteki konumları istediklerini yapabileme ayrıcalığını kendilerine verdiğini düşündürür. Örgütün varlığını kendilerine bağlarlar, onların olmamasının örgütün olamayacağı anlamına geldiğine inanırlar.
- **Narsist Kişilik:** Kendilerini herkesten, her şeyden üstün ve önemli gören kişilerdir.
- **Paranoid Baskıcı Ruh Hali:** Kuşkucudurlar, birilerinin devamlı bir şekilde onlara bir komplo hazırlığı içerisinde olduğu kuşkusundan dolayı sürekli karşı komplo üretirler.
- **Obsesif-Kompulsif Bozukluk:** Mobbing uygulayıcılarında obsesif-kompulsif bozukluk özelliklere sahip davranışlar çok sık görülür. Abartılmış düzen, cimrilik gibi kişilik özellikleri ile beraber, anksiyete, gerginlik ve konsantre olamama, ruhsal bunalım, aşırı korku belirtileri, dengesizlik, sinir bozukluğu, unutkanlık, yorgunluk ve uzun süre devam eden gerginlikle kendini gösterir.
- **Sadist Kişilik:** Yaptıkları her türlü kötü eylemlerden haz duyarlar.
- **Önyargı:** Mobbing uygulayanların davranışlarının temelinde rasyonellik yoktur. Mobbing uygulayabilmeleri; dinsel, sosyal ya da etnik bir nedenden dolayı olabileceği gibi mağdurun gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği tüm fırsatlar, beklenmeyen bir terfi veya ödül, mobbing uygulayıcılarını harekete geçirmeye yeter. Mobbing uygulayabilmeleri için yukarıda açıklanan önemli bir nedene ihtiyaçları yoktur. Sevmediği birine benzemesi mağdura saldırması için yeterli bir nedendir.
- **Sürekli Eleştirmen:** Çalışma ortamında arkadaşları ve astlarının davranış ve eylemlerinde devamlı kusur aramak peşindedirler. Affetmektense buldukları hataları onların üzerinde baskı aracı olarak kullanırlar. İnsanların kusurlarını açığa vurmaktan keyiflenir, sürekli eleştirir, mağduru küçük düşürmekten geri durmazlar.

Kıskançlık, çekememezlik, büyük hedefler belirleme ve birilerine meydan okumalar mobbingin temel sebepleri olduğu söylenebilir. İş yerinde birinin diğerlerinden daha iyi çalışması, dış görünüşünün daha iyi olması veya daha çok sevilmesi iş arkadaşlarının nefretine neden olabilmektedir. Çalışanlar kendilerinden daha iyi performans gösteren iş arkadaşını kendilerine meydan okuyor şeklinde algılayıp öfkelenmeleri sonucunda mobbinge başvurabilirler. İş yerinde diğer çalışanların daha yetenekli olması onları ürkütebilir ve bir astın başarısının varlığı onları öfkelenendirerek mobbing sürecini harekete geçirebilir (Ocak, 2008).

1.1.7.2. Örgütsel Nedenler

Leymann (1996) bir çok mobbing vakasının neden kaynaklandığı araştırıldığında; üretim süreçlerinin eksik ve hatalı organize edilmiş olması, hatalı çalışma yöntemleri, yetersiz ve ilgisiz yönetimin olduğunun görüleceğini söylemektedir. Çatışmalar hiyerarşinin belirsiz ya da ikili yapıda, karar organının veya karar verme ile alınan kararları yerine getirme süreçlerinin belirsiz olduğu işyerlerinde kolay bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Yöneticilerin bu aşamada taraflar arasındaki bu çatışmayı çözümlenmekten ziyade bir tarafın yanında olmaları çatışmayı daha çok büyütmektedir (Akt. Güngör, 2008). Gökçe (2008) mobbingin örgütlerde ortaya çıkmasının örgütsel nedenlerini; örgütün yapısına, iklimine ve yönetimin yapısına bağlamaktadır. Mobbing işyeri atmosferi ile ilişkilidir, işin iyi örgütlenmediği ve iş doyumsuzluğunun olduğu örgütlerde mobbingin ortaya çıkma ihtimali daha yüksektir. Gerçekleştirilen araştırmalar mobbinge neden olan en önemli faktörün iş yeri doyumsuzluğu olduğunu göstermiştir.

Mobbingi ortaya çıkaran ve devam etmesine neden olan bazı örgütsel nedenler aşağıda belirtilmiştir (Davenport vd., 2014):

Kötü Yönetim: Brodsky (1976) mobbingin amacını; örgütte disiplini gerçekleştirmek, verimliliği yükseltmek, reflekslerin koşullandırılması şeklinde açıklamıştır. Kötü yönetimin diğer öğeleri şu şekilde sıralanabilir:

- İnsan kaynakları pahasına, aşırı şekilde sonuca odaklı bir yaklaşım
- Abartılı hiyerarşik yapı
- Açık kapı politikasının uygulanmaması

- Örgütteki iletişim zayıflığı
- Sorunları çözebilmedeki yetersizlik
- Zayıf liderlik
- Sürekli günah keçisi arama
- Takım çalışmasının yetersizliği ya da olmaması
- Eğitimde farklılıkların göz ardı edilmesi.

Kötü yönetim unsurlarından bir ya da birkaçının olduğu yönetim şeklinin olduğu örgütler mobbingin ortaya çıkmasına neden olmakta ve bu örgütlerde yöneticiler astlarına mobbing uygulayabilmektedirler. Mobbingi bir yönetim biçimi olarak kullanan bazı okul yöneticileri, aynı zamanda örgütü kontrol altına almada bir araç ya da liderlik davranışlarını gösteren öğretmenlerin bu davranışlarını sergilemekten uzaklaştırmak amacıyla bir yöntem olarak da kullanabilmektedirler (Korkmaz, 2015).

İş Yerindeki Yoğun Stres: Stresin yoğun olduğu iş yerlerinde insanlar kendilerinden beklenileni yerine getiremediklerinde mobbing her kademedede görülebilir. Yöneticiler üst yönetimin baskısıyla astlarına, alt kademedekiler de stresin kaynağı olarak gördükleri üstlerine uygulanan mobbinge katılabilirler.

Monotonluk: Mobbing sadece yoğun iş stresinden ortaya çıkmaz. Yeni fikirlerin olmadığı, hep aynı işlerin tekrarlı olarak yapıldığı örgütlerde az da olsa heyecan yaratmak için mobbing davranışlarına başvurulabilir.

Yöneticilerin İnanmaması ve İnkarı: Stresin yoğun olduğu iş yerlerinde insanlar kendilerinden beklenileni yerine getiremediklerinde mobbing her kademedede görülebilir. Yöneticiler üst yönetimin baskısıyla astlarına, alt kademedekiler de stresin kaynağı olarak gördükleri üstlerine uygulanan mobbinge katılabilirler.

Yöneticilerin İnanmaması ve İnkarı: Yöneticilerin mobbingin işyerindeki varlığına inanmamaları mobbingin devam etmesine neden olabilir. Aynı zamanda mobbingin işyerinde yaşandığıyla ilgili bilgi yetersizlikleri mobbing karşısında yöneticileri çaresizliğe düşürebilir.

Ahlakdışı Uygulamalar: Örgütler iş yerindeki ahlakdışı uygulamalar vuku bulduğu zaman kurumun itibarı ve geleceğini düşünerek var olan sorunu doğru bir şekilde çözmek yerine bunu gündeme getiren çalışanlara mobbing uygulayabilir.

Yatay Organizasyonlar: İş yerinde belli bir statüye ulaşmak, ekonomik bir çıkar sağlamak amacıyla insanlar başkalarına mobbing uygulamayla huzurlarını kaçırarak kendi şanslarını arttırmak isteyebilirler.

Örgütlerde Yaşanan Değişiklikler: Örgütlerde bazı alanlarda küçülmeye gitmek, şirket evlilikleri gibi bazı değişiklikler doğal olarak kaçınılmazdır. Bu değişimler kendi içerisinde bazı pozisyonların kaldırılmasını gerektirebilir. Bu değişimlerle ilgili yapılacak işler bilinçsiz bir şekilde yapıldığında mobbing ortaya çıkabilir. Rekabetin olduğu iş yerlerinde, kendi pozisyonunu kaybetme endişesi yaşayan çalışanlar bir mücadele başlatırlar. Bu mücadelede kendi işini kaybetmemek için başkalarına mobbing uygulamaya başlayabilmektedirler.

Tutar (2015) mobbingin örgütsel nedenlerini şu şekilde sınıflandırmıştır:

- Örgüt kültürü ve iklimi
- Liderlik anlayışı
- Rekabet baskısı
- Ödüllendirme sistemi
- Bireysel faktörler
- Yetersiz Yönetim.

Örgütte anlaşmazlıkların ortaya çıkması doğaldır ve önlenememektedir. Önemli olan çatışmaları doğru yönetmek, doğru yönetilemeyen anlaşmazlıklar mobbing davranışlarını başlatabilmektedir. Çatışma yönetimi mekanizmasının bulunmaması çatışmayı gündemine almayan örgütlerde çözüme ulaşılamamaktadır. Çatışmayı çözmek amacıyla prosedürlerin ve çatışmayı ortadan kaldırmaya yönelik çabaların olması mobbingi önlemekte ya da daha da ileri gitmesini engelleyebilmektedir (Ocak, 2008).

1.1.8. Mobbingin Sonuçları

Mobbing yaşattığı olumsuzluklar ve verdiği zararlar yönünden sadece mağdura yönelik bir sonuç ortaya koymamaktadır. Mağdurun içinde bulunduğu örgüte, topluma, ülkeye zarar veren bir süreçtir. Mobbing sürecinin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar mağdur açısından ve örgüt açısından olmak üzere iki başlıkta değerlendirilebilir:

1.1.8.1. Mobbingin Mağdura İlişkin Sonuçları

Mobbingin derecesi nasıl farklı ise mobbingten etkilenmenin derecesi de farklı olabilmektedir. Kişilerin psikolojik yapıları, direnç seviyeleri, mücadele kararlılıkları, cesaret ve kişilik özellikleri mobbingden etkilenme derecelerinde belirleyicidir. Mobbing psikolojik rahatsızlıklar bakımından mağduru en fazla anksiyeteye neden olması yönü ile etkilemektedir. Anksiyete bozukluğu sürekli olarak korku ve kaygı, huzursuzluk, gerginlik, çabuk yorulma, konsantrasyon eksikliği türünde semptomlarla ilerleyen sosyal ve mesleki işlevselliği bozan psikolojik rahatsızlıktır (Tutar, 2015).

Amerika'da yapılan bir araştırmanın sonucuna bakıldığında mobbinge maruz kalmış mağdurların % 94'ünde kaygı bozukluğu, %82'sinde konsantrasyon güçlüğü, %76'sında obsesyon ve % 41'inde de depresyon görüldüğü tespit edilmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde yapılan araştırma sonucuna göre mobbinge maruz kalmış mağdurların %52'sinin nörolojik bozukluklar, %47'sinin sindirim sorunları, %72'si aşırı yorgunluk, %37'si de kardiyolojik bozukluklardan yakınmaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2015).

Mobbinge maruz kalan mağdurlarda psikopatolojik, psikosomatik ve davranışsal sorunlar görülebilir. Yoğun stres, kaygı, uyku problemi, konsantre olamama, yoğunlaşamama, özgüven eksikliği, kendine zarar verme eğilimi, yalnız kalma isteği gibi psikopatolojik semptomlar; kalp bozuklukları, astım, mide-bağırsak hastalıkları, cilt sorunları, kilo problemleri gibi psikosomatik belirtiler ve hem kendisine hem de çevresine yönelik agresif davranışlar gösterme, madde bağımlılığı, cinsel işlev bozukluğu şeklindeki davranışsal problemler görülebilir. Mobbinge maruz kalan mağdur daha fazla zarar görmemek için zaman zaman izin kullanır ve işe gelmeyerek harekete geçer. Hastalık sorunları, doktora gitme, işe geç gitme, işe gitmeme çalışanın performansındaki gerileme ile birlikte işyeri ortamının ahengi bozulacaktır. Travma Sonrası Stres Bozukluğu mobbinge yakından bağlantılı olan psikiyatrik tanılar arasındadır. Leyman'a göre TSSB mobbing mağdurlarında görülen en tipik psikiyatrik rahatsızlıktır. TSSB şiddetli korku, kontrol yitimi, ölümle karşı karşıya kalma şeklindeki travmatik bir olayla karşı karşıya kalmış kişilerde ortaya çıkabilen bir belirtidir (Sevinçkok, 2016). Mobbinge birlikte kişiler özgüvenlerinde ve özdeğer algılarında düşüş yaşamakta ve dünya hakkında daha olumsuz inançlar geliştirmeye

başlamaktadırlar (Erdoğan, 2012). Üçüncü derece mobbinge maruz kalan mağdur iş yapamaz hale gelmiştir. İlaç tedavisi ve psikiyatrik tedavi ihtiyacı doğmuştur (Özışık, 2014). Tedavi sürecinde rol alacak uzmanların mobbing olgusunu çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Bunun yanında mağdurun, iş yerinde kurban seçilerek kendisine uygulanan mobbing sürecinin sonucunda yaşatılan bu durumun incelenmesi, bu konuda uzmanlaşmış hukukçular aracılığıyla gerekli girişimlerde bulunarak mağdurun haklarını koruma amaçlı çözümlerin bulunması gerekir (Tınaz, 2006).

1.1.8.2. Mobbingin Örgüte İlişkin Sonuçları

Mobbingin birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de ciddi olumsuz sonuçları vardır. Örgütlerde yöneticiler, işverenler mobbingin örgüte verebileceği zararlar ortaya çıkaracak olumsuz sonuçlarla ilgili bir bilgiye sahip olmuş olsalar mobbinge yönelik önlemler alacak, ortaya çıkmışsa da mobbingi sonlandırmak için büyük bir çaba içerisine gireceklerdir (Özışık, 2014). Mobbingin işveren açısından ortaya çıkardığı ekonomik hasar yanında şiddetli olumsuz sosyal sonuçları da ortaya çıkarması kaçınılmaz olacaktır (Tınaz, 2008). Mobbingin ortaya çıktığı örgütlerde ilk sonuç mağdur için aşırı stresli işyeri iklimidir. Aşırı stresin mağdurda yarattığı baskı, bitkinlik ve yılgınlığa sebep olmaktadır. Mobbing çalışanın örgüte olan bağlılığının kaybolmasına motivasyon ve verimliliğini de düşürerek işi bırakma düşüncesini arttırmaya başlar. Yönetim kademesindeki üst yöneticiler saygınlığını kaybeder. Ast-üst ilişkisi işlevini yitirmeye başlar ve eşgüdüm problemi doğar (Tutar, 2015).

İşyeri çalışanlarının moral bozukluğu, iş yerinde yaşananların dışarıya yansımalarıyla örgüte duyulan saygının zarar görmesi, örgüte olan güvenin sarsılması, işe giren ve işten çıkan sayısındaki gelgitlerle ihtiyaç duyulan yeni eğitimler ve mağdurların kullandığı izin ve raporlar, örgüte yönelik başlattıkları hukuksal mücadelelerin bir ekonomik maliyeti de olacaktır (Vartia, 2001). Davenport vd. (2014) mobbingin örgüte olan zararını açıklarken iskambilden yapılan evler nasıl küçük bir dokunmayla yıkılırlarsa örgütlerin de mobbinge maruz kalmaları durumunda benzer bir çözünme yaşayacaklarını belirtmişlerdir.

1.1.9. Mobbinge Başa Çıkma Yolları

Mobbing zaman ve mekan farkı olmaksızın her toplumda ve iş yerinde, insanın olduğu her yerde karşımıza çıkmış ve tekrar çıkabilecek bir olgudur. Günümüz koşullarında bu olgunun adının konulması ve bu olguyla mücadele yollarının geliştirilebilmesi için önümüzde çeşitli olanaklar vardır (Cayvarlı, 2013).

Esemen (2015) mobbinge mücadele edebilmenin hem birey hem de örgütlerin çaba göstermesi ile olabileceğini belirtmekte ve bunun için de bireyin öncelikle yapılan davranışları doğru tanımlaması, mobbinge mücadele etmek için özellikle kendisini geliştirmesi ve atması gereken adımların farkında olması gerektiğini ifade etmektedir. Örgütlerde de öncelikli olarak sorun doğru bir şekilde tanımlanmalı, liderlik becerileri geliştirilmeli ve roller net olarak belirlenmelidir. Mobbing davranışlarının olduğu bir işyerinde mağdur da örgüt de mobbinge mücadele etmek için çalışırsa mobbingin sonuçları ağır olmayacaktır.

1.1.9.1. Mobbinge Bireysel Başa Çıkma Yolları

Mobbinge maruz kalanlar çoğu zaman mobbinge karşı karşıya olduklarını anlayamamakta, dolayısıyla da mobbingin kurum içerisinde yerleşip kök salmasına hatta normal bir durum olarak kabul edilmesine zemin hazırlayabilmektedirler (Eginli ve Bitirim, 2010). Mobbinge maruz kalanların mobbinge mücadele edebilmede ilk olarak yapması gereken bu durumu başta kendisine itiraf etmesi ve yaşadıklarını kabul edebilmesidir. Mağdurun yaşadıkları karşısında sessiz olmaması gerekmektedir (Acar, 2013).

Tutar (2015) mobbinge bireysel olarak mücadele edebilmek için mağdurun öncelikli olarak mobbingin kendisinden kaynaklanmadığını ve olağan bir durum olmadığını kabul etmesi gerekir. Mobbinge bireysel mücadelesinde hukuk çerçevesinde tepkisini vermeli, mobbinge boyun eğmemeli, kişisel mücadele gücünü ve benlik saygısını koruyarak, yaşadıklarını yönetime bildirmesi gerekmektedir.

- Mobbinge başa çıkmanın, direnebilmenin ilk yolu kişinin özsaygısını geliştirmesidir. Mobbing mağdurunun kendini tanıması, neler yapabileceğini bilmesi mobbinge karşı koyma becerisini de geliştirir.

- Mobbing mağdurunun içinde bulunduğu güvensiz ve sağlıksız ortamdan uzak, kendini daha rahat hissedebileceği bir sosyal yaşam alanı oluşturması önemlidir.
- Mobbing mağdurunun yaşadığı olumsuz durumların yarattığı psikolojik gerilimi en aza indirmesi, kişisel ve mesleki niteliklerini geliştirmesi, dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı dirençli olmasını sağlayacaktır.
- Gerilimi azaltmanın bir yolu, mağdurun psikolojik direncini artırıcı pozitif bir ruh haline sahip olmasıdır. Pozitif ruh hali mağdurun mobbinge başa çıkmasında gizil bir güç olacaktır.

1.1.9.2. Mobbinge Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Mobbingin yönetim tarafından göz ardı edilmesi bu davranışların büyümesine etki etmektedir. Küçük görünen bir çatışma büyüyerek kontrolden çıkabilir ve kişiler çözüm bulabilmek için kime başvurabileceklerini bilemeyebilirler. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda mobbinge mücadele yollarını destekleyecek örgütsel yolların olduğunu da bilmek gereklidir (Esemen, 2015).

Örgütte mobbing davranışlarına izin vermeyen bir örgütsel kültürü oluşturmak öncelikli bir tedbirdir. Çalışma ortamında mobbingi kabul ve tolere edilmeyen bir davranış olarak gören örgütsel kültür, mobbingin ortaya çıkmasını önlemenin etkin yollarındandır. Örgütte mobbingin ne olursa olsun kabul edilmeyeceğinin net bir şekilde ilan edilmesi, herkesin emin olduğu bir güven kültürünün yerleştirilmesine çalışılmalıdır. Mobbinge karşı çıkma, iş ortamında mobbinge uğrayanlara örgütün destek vermesi, mobbingi doğuran unsurların sorgulanması, risk analizlerinin yapılması ile önleyici mekanizmaların geliştirilmesi örgütsel mücadelenin önemli adımlarıdır (Tutar, 2015):

- Hizmetiçi eğitimler, bilgilendirme toplantılarıyla mobbingin ne olduğuna ilişkin farkındalığı artırıcı çalışmalar yapmak.
- Mobbinge maruz kalanlara, ruh sağlığını iyileştirici hizmetler ve rehberlik hizmeti sunmak.
- Mobbingin ortaya çıkmasını önleyici ve örgüt içerisinde yokmuş gibi davranıp sessiz kalmak yerine fark edildiği andan itibaren örgüt kültürü ve iklimi haline gelmesini engelleyici yapısal tedbirler almak.

Bireysel ve örgütsel olarak alınan önlemlere bakıldığında mobbing ile başa çıkmada; mobbing ortaya çıkmadan önce bir takım tedbirlerin alınması ile ortaya çıktıktan sonra en az zararla ortadan kaldırılmasını sağlayacak tedbirlerin alınması yaklaşımlarının ortaya çıktığını görmekteyiz (Konaklı, 2011).

1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.2.1. Sinizm, Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tarihçesi

Literatüre bakıldığında sinizm kavramının; bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve hayata bakış açısını yansıtan “genel sinizm” ve bireylerde sinik tutumların oluşmasına sebep olan örgütsel unsurları temel alan “örgütsel sinizm” olmak üzere iki farklı biçimde ele alındığını görmekteyiz (Kabataş, 2010).

Sinizm kavramı bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak Antik Yunan’da ortaya çıkmış, kökeni yaklaşık olarak M.Ö. 500’lü yıllarda ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan sinik (kinik) kelimelerine dayanmaktadır (Brandes, 1997; Mantere ve Martinsuo, 2001; Metzger, 2004; Akt. Görmen, 2012). Sinizm kavramının kökeninin köpek anlamına gelen Yunanca “kyon” sözcüğünden geldiği aynı zamanda Diogenes’in lakabı olduğu söylenmektedir (Milus, 2001). Sinik terimi okulların bulunduğu Atina yakınlarındaki “Cynosarges” şehrinin isminden gelmektedir (Dean vd., 1998; Akt. Kart, 2015).

Türk Dil Kurumu sinizmi; “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmaksızın bütün gereksinimlerden uzaklaşarak kendi kendine ulaşabileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm.” olarak açıklamaktadır (TDK, 2020).

Kinik felsefesinde kişiler ahlaki değerleri ve normları kabul etmezler, doğanın kurallarına uygun yaşarlar. Kinik felsefesinde temel ilke erdemdir ve erdem bilgiye dayanır. Birey bilgilenmiş ise kendisini kuşatan diğer ihtiyaçlardan kaçınabilmiştir. Bireyin kendi kendine tutunabilmesi önemlidir ve böylelikle bireyin, erdemli ve elinde olan ile yetinmeyi bilen birey olabileceği düşünülmektedir (Kalağan, 2009). Sinizm geniş bir kavram olup geçmişi felsefeye uzanan din, siyasal bilimler, sosyoloji ve yönetimden psikolojiye kadar geniş bir yelpazede sosyal bilimlerin birden fazla disiplin alanlarında çalışma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Özler, Atalay ve Şahin (2010) sinizmi, bireylerin örgütleri hakkında öfke, sinirlenme, düş kırıklığı, endişeli olma, umutsuzluk gibi olumsuz duygulara sahip olmaları şeklinde ifade etmektedirler. Ülkemizde sinizm hakkında yapılan çalışmalarda bir kavram birliğine ulaşılamamıştır. Sinizm ülkemiz alanyazınında yeni olması ve disiplinler arası bir çalışma olması nedeniyle terim üzerine herkesin ortak fikirde olduğu bir standart sağlanabilmiş değildir. Bu nedenle Türkçe literatürde sinizm, kinizm, knizm gibi çeşitli kullanımlar görülebilmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Siniklerin temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Özgener, Ögüt ve Kaplan 2008) :

- Sinikler yalan konuşup ve sahte bir şekilde davranarak, başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteristiği olduğunu belirtirler.
- İnsanların seçimlerinde bencil davrandıklarını, davranışların da bir tutarlılık olmadığını, güvenilir olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler çoğu zaman eylemlerin arkasında gizli planların olduğuna inanırlar.
- Sinikler psikolojik objeler hakkında bir şeyler düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti, utanç hissedebilirler.
- Sinikler, örgüt yönetiminin dürüstlükten uzak olduğunu, örgüt üyelerinin kendilerini kullanabileceğini, örgütte kendilerine adaletli davranılmadığını vurgulamaktadırlar.
- Sinikler psikolojik objede dürüstlük ve samimiyetin olmadığı yönünde çok açık ifadelerle eleştiriler ortaya koyabilirler.
- Sinikler psikolojik obje ile ilgili deneyim yaşamaları durumunda olayları genelde kendi yorumlarını katarak anlatır ve alaycı mizah kullanmaktadırlar.

Örgütsel sinizme ilişkin ilk modern çalışmalar 1940'larda Minnesota Üniversitesi'ndeki kişilik çözümlenmesinin tarihi araştırmalarının bir kısmını oluşturmuştur. Örgütsel sinizmle ilgili çalışmalar genel sinizmle ilgili çalışmalara oranla yenidir ve 1990'lı yıllarda hız kazanmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili araştırmaların sınırlı olması, örgütsel yaşamda henüz kullanılması, çeşitli disiplinlerle ilgili karmaşık bir kavram oluşu, sinizmin anlatımında güçlükler neden olmaktadır (Sur, 2010).

Örgütsel sinizm kavramı, örgütte sinizmin yaygınlaşma nedenini ortaya çıkarmak amacıyla 1989 yılında Kanter ve Mirmis tarafından Amerikalı çalışanlarla ilgili

hazırladığı kitapta ortaya çıkmıştır (James, 2005). Türkçe literatürde örgütsel sinizm kavramı yenidir ve Erdost, Karacaoğlu, Reyhanoğlu (2007) sinizm ve örgütsel sinizme ilişkin geliştirmiş oldukları ölçeği bir firmada test ederek Türkçe literatüre tanıtmışlardır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizmin kavramsallaşma aşamasında karşılaştığı temel güçlüğü yapının karmaşıklığı ve bir süreç olma özelliği neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Çağ (2011) literatürde örgütsel sinizmin evrensel bir tanımı üzerinde fikir birliğinin bulunmadığını bu nedenle de örgütsel sinizmle ilgili farklı tanımların bulunduğunu belirtmektedir.

Örgütsel sinizm bireyin çalıştığı organizasyonun dürüst olmadığı inancıyla bu organizasyona olumsuz bir tutum içerisinde olması şeklinde tanımlanır (Abraham, 2000). Sinizm kişiye, gruba, bir ideolojiye geleneklere veya örgütlere karşı hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur (Anderson, 1996). Dean vd. (1998) örgütsel sinizm örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.

Örgütlerde iş ahlakı güçlü olan çalışanlar çok çalışma eğilimindedirler. Ayrıca çalışanların işyerinde birbirlerine karşı saygı göstermeleri beklenmektedir. Çalışan örgüte katkı sağlamak amacıyla gerekeni yapmaktadır. Ancak, örgüt çalışanın beklentilerini karşılamadığı zaman hayal kırıklığı oluşur ve böylece sinizm meydana gelir (Boyalı, 2011).

Örgütsel sinizm literatürde çeşitli kuramlardan da etkilenmiş bir kavramdır. Beklenti kuramı, afetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramları gibi kuramlar örgütsel sinizmi açıklamış önemli kuramlar arasında bulunmaktadır (Ergen, 2015).

Örgütsel sinizm örgüte yönelik olumsuz duygu, küçük düşürücü ve eleştirici davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları kapsamaktadır. Örgüte yönelik açık veya gizli bir şekilde gerçekleştirilen sert eleştiriler, sinik inançlar (olumsuz inançlar) ile olumsuz duygular şeklinde ifade edilmektedir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinin bulunmamasıdır. Örgütlerde liderler kişisel menfaatlerinden dolayı bu ilkelere sahip

değillerdir. Böylelikle, örgütte gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara sebep olmaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizmin birçok tanımı yapılmaktadır. Alanyazını incelediğimizde Dean ve arkadaşlarının örgütsel sinizm tanımları en sık kullanılan tanımlardan biridir. Dean ve arkadaşları örgütsel araştırmalardaki sinizm tanımlarını inceleyerek, örgütsel sinizmi bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumu olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sinizmin üç boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir (Dean vd., 1998):

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç
- Örgüte yönelik negatif bir duygu
- Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimidir (Kutanis ve Çetinel, 2010).

1.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan meydana gelir.

1.2.2.1. Bilişsel (İnanç) Boyut:

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda, örgütlerdeki sinikler örgüte karşı güvenini kaybetmeye örgütün adaletsiz olduğunu düşünmeye başlarlar. Örgütsel sinizmin bu boyutunda sinikler örgütlerinin dürüst olmadığına inanma eğilimindedirler. Bu boyutta sinikler örgütteki uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyetin olmadığına yöneticilerin ve diğer çalışanların kendi çıkarlarını göz önünde bulundurarak kararlar aldığını, bu sebeple de aldatıldıklarına inanmaktadır (Dean vd., 1998). İnsanların davranışlarındaki samimiyetsizliğe bağlı olarak örgütlerinin kendilerine karşı ihanet içerisinde olduklarına inanırlar (Uludağ, 2018).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde örgütlerde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıda sıralanan inançları taşıdıkları görülmektedir (Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006; Dean vd., 1998; Akt. Kalağan, 2009):

- Örgütler tarafından hazırlanan resmi beyanatlar çalışanlar tarafından ciddiye alınmamaktadır.
- Örgütlerde uygulamalarda örgütsel ilkeler bulunmamaktadır.

- Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilmez nitelikte veya durumdadır.
- Örgütlerde bireyler yalan ve dolana, hileli davranışlara başvurabilirler.
- Örgüt içindeki tüm ilişkiler kişisel çıkarlara dayanır. Böylelikle çalışanlar çıkarları için samimiyet, dürüstlük, içtenlik, doğruluk türünde değer yargılarını gözden çıkarabilecek, vicdansızca ve ahlaksızca davranışlarda bulunabilirler.

Bilişsel boyutta sinik tutumlar genellikle sinirlenme, ayıplama, küçük görme ve eleştirilerde bulunma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çalışanların olumsuz algıları bilişsel dünyalarına yöneticilerin kurumu kötü yönettiği ve hem yöneticilere hem de kararlarına güvenilmemesi gerektiği şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bilişsel boyutta, çalışanlar örgütte sergilenen çeşitli eylem ve hareketlerin samimiyetine inanmazlar. Hak, yakınlık, içtenlik, dürüstlük-doğruluk, adalet ve eşitlik gibi kavramların bilişsel karşılığı olumsuzdur (Purtul, 2018).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun daha çok kişiden kişiye farklılık gösteren inançlardan oluştuğunu ve bu inançların da örgütsel sinizmin temellerini oluşturduğundan bahsedilebilir. Bu nedenle örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutu bilişsel boyutu ile tutarlılık göstermektedir. Bilişsel boyutu diğer boyutlardan ayırt eden en önemli husus, bir tepki niteliği taşımasıdır. Bilişsel boyut daha çok düşünceler kapsamında kalmaktadır (Ağırdan, 2016).

1.2.2.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut:

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda örgüte yönelik olumsuz duygular vardır. Duyuşsal boyutta sinikler örgütlerine kızgınlık duyabilirler. Örgütleri ile ilgili olarak bir şeyler düşündüklerinde üzüntü, sinirlenme, nefret ve utanç duygusu gibi birçok olumsuz duyguyu yaşayabilirler. Bu sinizmin olumsuz bir çok duyguyla ilgili olduğunu da göstermektedir (Dean vd., 1998).

Sinik tutumların duyuşsal boyutu tanımlanırken dokuz temel duygunun önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bunlar sevinç-zevk, ilgi-heyecan, süpriz-şaşkınlık, hiddet, acı-keder, tikslenme-nefret, horgörme-aşağılama, korku-dehşet, utanç-küçümseme şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Kalağan, 2009).

1.2.2.3. Davranışsal Boyut:

Örgütsel sinizmin bu boyutun da ise örgütteki sinikler örgütün gelecekteki eylemlerine ilişkin kötümser tahminde bulunurlar. Bu boyutta sinik kişiler, olumsuz ve küçük düşürücü davranışlarda bulunabilirler. Çalışanların birbirlerine anlamlı bir şekilde bakmaları, gülmeleri, sırtmaları, siniklerin örgütlerine yönelik sözlü olmayan sinik davranışlarına örnek gösterilebilir (Dean vd., 1998). Davranışsal boyut sinik düşüncelerin davranışa dönmüş halidir. Çalışanlar negatif düşüncelerini birbirlerine karşı yansıtmaktadır. İş yerinde çalışanların birbirlerine alaycı bakma, sözlü olumsuz tavırlar, hor gördüğünü yansıtacak şekilde alaycı bakışlar sık sık görülen tutumlardır. Sinizimde görülen davranışsal unsurlardan biri de sinik tutuma sahip kişilerin kontrolcü davranışlarıdır. Davranışsal boyut genellikle olumsuz ve küçük düşürücü davranışlardır. Çalıştıkları işyerine karşı negatif tutum sergileyen sinikler gerçekleştirilmesi planlanan yeni faaliyetler ve değişikliklerin karşısında olurlar ve heyecansız ve umutsuz tahminlerde bulunma eğiliminde olabilirler (Purtul, 2018).

1.2.3. Örgütsel Sinizmin Türleri

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm türlerinin kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, meslek sinizmi olarak beş türde sınıflandırıldığını görmekteyiz. Sinizmin türleri aşağıdaki alt başlıklar altında açıklanmıştır:

1.2.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişinin kişisel özelliklerinin neden olduğu, olumsuz davranışlar şeklinde dışa yansıtılan bir sinizmdir (Korkmaz, 2011). İnsan davranışlarının sürekli olarak olumsuz algılandığı, doğuştan gelen sinizm türüdür. Kişilik sinizminde birey; kişileri küçük ve hor görür, onlara yukarıdan bakar ve saygısızca davranır, diğer bireyler ile arasındaki bağ zayıftır (Abraham, 2000). Kişilik sinizminin diğer sinizm türlerini de ortaya çıkaran asıl faktör olabileceği belirtilmektedir. Bunun nedenini de sinik özelliği, kişisel özelliklerinin neden olduğu bireylerin hayata olumsuz bir bakış açısıyla bakmaya eğilimli olmaları ve dolayısıyla da adalete karşı oldukça hassas olmaları ileri sürülmektedir (Pelit ve Pelit, 2014).

Bu sinizme sahip olan bireylerde diğer insanlara karşı derin bir güvensizlik durumu vardır. Dünya adil, dürüst olmayan sahtekar, sadece kendini düşünen insanlarla doludur. Bu güvensizlik nedeni ile bireyler saldırgan davranışlara yönelebilmekte bazı durumlarda da davranışları öfke ve kızgınlıkla kendini göstermektedir (Abraham, 2000). Pitre'e (2004) göre kişilerde bulunan güvensizlik duygusu sinizme neden olmaktadır. Diğer insanların kendilerine karşı daha iyi olması beklentisinin gerçekleşmemiş olması onları olumsuz yönde düşünmeye zorlamaktadır (Akt. Çağ, 2011).

Örgütsel sinizmden yapı olarak farklı olan kişilik sinizmi araştırmacılar tarafından genel sinizm olarak da tanımlanmaktadır. Kişilik sinizmi bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanırken örgütsel sinizm, çalışanlarda sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel faktörleri gözönüne alır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu sinizm türünde kişi insanlara düşmanca davranışlarda bulunmakta, insanlardan gördüğü olumlu davranışları bile sorgulayabilmektedir (Görmen, 2012).

1.2.3.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal sinizm bireylerin ülkelerinin kurumlarına güven duymaması sonucu oluşan sinizm türüdür. Birey ve toplum arasında ki toplumsal sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Erturgut, 2000). Toplumsal sinizmi yaşayan çalışan daha mutlu ve örgüte olan bağlılığı da daha fazla olmaktadır. Toplumsal sinizmi yaşayan kişiler, beklentilerini yüksek tutmamalarından dolayı çalışma hayatlarında yaşadıkları stresin yarattığı düş kırıklığından kaynaklanan olumsuzluklardan çok fazla etkilenmemektedirler (Abraham, 2000).

Toplumsal sinizmin olduğu kişilerin toplumla, çalıştığı kurumla, kendisiyle ilgili yaşadığı bir takım hayal kırıklıkları vardır. Bunun, toplumun veya örgütün verdiği sözleri tutmamasından hatta bireyin yaş, eğitim, cinsiyet gelir gibi demografik özelliklerinden kaynaklandığını ileri sürmektedirler (Özcan, 2014). Sur (2010) toplumsal sinizm türünün etkisinin net olmadığını, bazı durumlarda bu sinizmin iş göreni örgüte daha çok bağlayabileceğini bunun da içinde bulunduğu topluma ve kuruma sinizm geliştiren bireyde çalışmaya başlamış olduğu kuruma ilişkin daha önceden geliştirmiş olduğu önyargısıdır. Bireyin geliştirmiş olduğu önyargı beklentiyi düşürebilmektedir. Kurum içerisinde oluşabilecek küçük pozitif bir olay bile çalışanın

tekrar motivasyonunu sağlayacak, örgüte yönelik pozitif bir tutum geliştirmesine sebep olacaktır.

1.2.3.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, çalışanların daha çok üst düzey yöneticilere ve örgütteki diğer kısımlarda çalışanlara yönelik tutumudur. Çalışan sinizmi diğer sinizm türlerinden ayıran en önemli özelliği, çalışanların haksızlığa uğramış olduklarını hissetmeleridir (Abraham,2000).Örgüt, çalışan için güven ve eşitlik ortamını sağlama yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman çalışan sinizmine neden olmaktadır (Helvacı, 2010).

Çalışan sinizmi çalışma saatlerinin uzun olması, iş yoğunluğu, yönetici ve liderliğin etkisiz olması, ekstra görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinde küçülmeye gidilmesi hatta olabildiğince ortadan kaldırılması sonucunda çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright ve Holmes, 2006). Çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda çalışanlarda hayal kırıklığı meydana gelir ve çalışanın örgüte olan güveni zayıflar; bunun sonucunda çalışan örgüte yönelik öfke duymaya, işine önem vermemeye başlar (Cartwright ve Holmes, 2006; Sur, 2010; Polatcan, 2012). Çalışan sinizminde etik olmayan prosedürler çalışanlara baskıyla dayatılmak istenmektedir (Taştan, 2019).

Örgütlerde hangi çalışanların çalışma sinizmine sahip olduğunu tespit etmek bu doğrultuda bir takım önlemler almak bu sinizm türünün örgütlerde ortaya çıkmasını engelleme açısından önemlidir (Turan, 2011). Çalışan sinizmi neredeyse tüm kurumlarda karşılaşılan ve giderek artan bir sinizm türüdür. Kurumlarda, çalışan sinizminin önlenbilmesinde yönetici ve liderlere büyük görevler düşmektedir. Yönetici ya da liderler, çalışanlarının iş ve çevrelerine yönelik tutumlarını gözlemleyerek bir olumsuzluğun olup olmadığını tespit etmeli ve buna göre gerekenleri yapmalıdırlar (Bayraktar, 2016).

1.2.3.4. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, örgütlerde çalışanlar arasındaki tükenmişlik ve rol çatışmasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında mesleki sinizm, çalışanın düşünce ve değer yargıları örgütün düşünce ve değer yargılarıyla çatışma yaşamasından da kaynaklanmaktadır (Helvacı, 2010). Kişisel ve örgütsel değerler farklı oldukları zaman

çalışanların davranışları bu iki değerden daha baskın ve genel olarak tercih önceliği örgütsel değerler yönünde olacaktır. Bireyin kendisinin yerine örgütün değerleri yönünde davranması kişinin kendi içerisinde yaşadığı içsel çatışmaya tepki olarak sinik tutum geliştirmesini başlatabilir. Aslında mesleki sinizme çalışanın kendisinin, örgütsel sinizme örgütün neden olduğu ifade edilebilir (Arslan, 2012; Naus, 2007).

Hemşirelik ve polislik gibi stres düzeyi yüksek olan hizmet sektöründe bulunan mesleklerde ve daha az tercih edilen mesleklerde sinizm düzeyi daha da artmaktadır (Çağ, 2011). Mesleki sinizm iş hayatının istenmeyen kestirilemeyen sinizm türlerindedir. Saygınlığın ve statünün fazla olmadığı mesleklerde çok daha fazladır (Özgener vd., 2008).

Mesleki sinizm yaşayan çalışanlar zaman geçtikçe duygularını kaybetmeye, yabancılaşmaya, katı yürekli olmaya, insani ve empati duygularını kaybetmeye başlarlar. Müşterilerinin duygu ve hassasiyetlerini önemsememeye ve gelişen sorunlardan dolayı müşterileri suçlamaya başlarlar. Bu şekilde olumsuz ve bunaltıcı duygulara karşı kendilerini muhafaza ederler, müşterilerini küçümseyici sözlerle damgalarlar ve müşterilerle iletişimlerini en aza indirirler (Özcan, 2014).

1.2.3.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi genellikle kurum içerisinde oluşan örgütsel değişimlere yoğunlaşmaktadır. Asıl çalışma konusu işletmelerin çoğunda ortaya çıkan değişim süreçlerinin çalışanlarla ilgili olumsuz etkileridir. Aynı zamanda çalışanlarda önceden olan sinik davranışların örgütsel değişim sürecini nasıl etkilediği konusu da çalışma alanı içerisinde (Purtul, 2018).

Örgütsel değişim sinizmini; Reichers, Wanous ve Austin (1997) örgütte değişimi gerçekleştiren lider pozisyonundaki kişiye olan güvensizlik ve çalışanlar tarafından başarısız görülen veya tam anlamıyla başarılı olamayan örgütsel değişim faaliyetlerinin geçmişine yönelik bir tepki olduğunu belirtmişlerdir. Abraham'a (2000) göre örgütsel değişim sinizmi değişim amaçlı çabaların başarısızlığa uğramasına yönelik tepkidir. Ayrıca değişim çalışmalarının başarısızlıkla sonuçlanacağı negatifliği, değişimi gerçekleştirmek isteyenlerin tembel ve beceriksiz olduğu inancını ifade etmektedir.

Çalışanların değişim girişimlerine istenildiği kadar destek vermemeleri örgütlerde ya başarısızlığa ya da yeterli düzeyde başarının elde edilememesine neden olur. Bu şekilde oluşan başarısızlık, değişime yönelik deneme çabalarına engel olacak sinik tutumları desteklemiş olur (Kabataş, 2010). Sinizmi ortadan kaldırmak için değişimin bir ihtiyaç olduğu ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve yönlendirmek konusunda yöneticilere ciddi görevler düşmektedir (Yakın, 2017).

1.2.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizme neden olan faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi değişkenlerinden meydana gelen bireysel faktörler ve örgütsel sinizme etki eden örgütsel adalet, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlalden oluşan örgütsel faktörler başlığı altında açıklanmıştır.

Çalışanların sinikleşmesinde bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörlerin ön planda olduğu söylenebilir. Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında bireysel faktörlerle örgütsel sinizmin tek tek anlamlı bir düzeyde farklılıkların görüldüğü çalışmalar da vardır (Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998; Delken, 2004; Kanter ve Mirvis, 1991; Pelit ve Ayduğan, 2011; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Akt. Ayduğan, 2012).

1.2.4.1. Kişisel Nedenler

1.2.4.1.1. Yaş Yaş faktörü bireylerin işlerine yönelik algı, istek, beklenti ve tutumlarını etkileyebilmektedir. İş yaşamına ilk adımı atacak bir çalışanın aldığı eğitime uygun, yeteneklerini ve kapasitesini kullanabileceği bir işte çalışma arzusu oldukça fazladır. Aynı zamanda bu süreçte beklentilerini karşılayacak bir iş bulabilmenin ve işe yerleşmenin zorluklarını da yaşamaktadır (Çakır, 2001). Çalışma hayatına ilk defa giren çalışanlar beklentilerinin karşılanmaması durumunda örgütlerine yönelik olumsuz bir tutum takınabilir ve örgütsel bir sinizm yaşayabilirler (Kalağan, 2009).

Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında yaş ve örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin bulunmadığına ilişkin sonuçların yanında (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008) bazı araştırmalarda da (Pelit ve Ayduğan, 2011) aralarında bir ilişki bulunduğu dair sonuçlara da ulaşılmıştır (Akt. Pelit ve Pelit, 2014). Literatür kapsamında yapılan çalışmalar incelendiğinde, 18-25 yaş

grubundaki çalışanların 55 ve üzeri yaş gruplarına oranla daha fazla sinik davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu, yaş değişkeni ve örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Demirok, 2018).

1.2.4.1.2. Cinsiyet Erkek çalışanlar ve kadın çalışanların işlerine ilişkin göstermiş oldukları benzer tutum ve davranışların var olduğunu gösteren çalışmaların yanında, genellikle işlerine farklı tutum sergiledikleri görüşü de oldukça fazladır (Çakır, 2001). Cinsiyet değişkeninin çalışanın örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir düzeyde etkilemediğine ilişkin bulgular birçok araştırmada tespit edilmiştir (Elfiti, Gönen ve Öztürk, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Kanter ve Mirmis (1991) erkek çalışanların sinizm düzeylerinin kadın çalışanların sinizm düzeylerinden daha fazla olduğu sonucunu elde etmiştir (Akt. Pelit ve Pelit, 2014).

1.2.4.1.3. Medeni Durum Medeni durum ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalara baktığımızda, aralarında bir ilişkinin olduğuna ve medeni durumun örgütsel sinizmi etkileyebileceğine ilişkin araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Delken (2004) çalışanların medeni durumlarının sinizm tutumlarını etkileyebileceğini, bekar çalışanların sinizm düzeylerinin evli çalışanların sinizm düzeyinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Richers vd. 1997; Elfiti vd. 2008, araştırmalarında örgütsel sinizmin bireysel değişkenlerden medeni durum değişkeninden etkilenmediği sonucuna ulaşmışlardır.

1.2.4.1.4. Eğitim Düzeyi Bireyin eğitim düzeyi çalışma hayatına bakışını, çalışma hayatındaki beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerdendir. Bireyin eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte çalışma yaşamı, işe yüklediği anlam ve beklentiler farklılaşmaktadır. Bu sebepten dolayı sosyo-ekonomik şartların imkanları dahilinde eğitimini devam ettirmiş ve üst eğitim görmüş bireylerin çalışmaya bakış açıları, eğitim düzeyi düşük bireylere göre daha farklı olmaktadır (Boyalı, 2011; Çakır, 2001).

Eğitim düzeyi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğuna ve sinik tutumların eğitim düzeyinin artmasıyla arttığına ilişkin araştırma sonuçları mevcuttur. Güzeller ve Kalağan (2008) yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlerin , ön lisans mezuniyeti olan öğretmenlere oranla daha çok sinik tutum sergilemekte olduklarını belirtmişlerdir. Tokgöz ve Yılmaz (2008) da araştırmalarının sonucunda , eğitim düzeyi ve sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Araştırmaları sonucunda,

ilköğretim mezunu çalışanlar ile lisans-lisansüstü mezunu çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin arasındaki farklılığın oldukça yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığına yönelik araştırma sonuçları da bulunmaktadır (James, 2005 ; Elfiti vd., 2008).

1.2.4.1.5. Mesleki Kıdem Yılı Hizmet süresi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, hizmet süresinin örgütsel sinizmi etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği bir çalışmada; 21 ile 30 yıl arası çalışanların 1-10 yıl arası çalışanlara kıyasla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tayfun ve Çatır, 2014). Helvacı ve Çetin (2012) yaptıkları çalışma sonucunda hizmet süresi 6-10 yıl olanların hizmet süresi 1-5 yıl olanlara oranla daha fazla sinizme sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Tokgöz ve Yılmaz (2008) ise bir otelde sekiz yıl ve daha fazla çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde pozitif bir farklılığın olmadığını ancak genel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu saptamışlardır.

1.2.4.2. Örgütsel Nedenler

1.2.4.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet sinizmi etkileyen faktörlerden biridir. İnce ve Gül (2005) örgütsel adaleti; çalışanların örgüt yönetimi tarafından alınmış olan kararları ve örgütteki uygulamaları nasıl algıladıkları yönünde bir kavram olarak açıklamışlardır. Çalışanın iş ortamındaki örgütsel adalet algısını kuralları icra etme, ödül ve ceza dağıtımı, iş karşılığı verilen ücret, kişilerarası etkileşim gibi faktörler etkilemektedir. Çalışanlar örgütlerinde adaletsizliğin olduğunu fark ettiklerinde bu durum onların birçok davranışını etkileyecektir (Özdevecioğlu, 2003). Purtul (2014) örgütsel adaletin sinizmi etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunu; iş yerinde, yönetim biçiminde, ücret politikalarında, kurallarda, uygulamalarda adalet olmadığını düşünen kişilerde sinizm ortaya çıkabilmekte dolayısıyla da çalışanların iş ortamında adaletsizliğin olduğunu algıladıkları anda algılarını göz önünde bulundurarak sinik davranışlar ortaya koymalarının kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir.

Örgütün adalet algısının örgütsel sinizme olan etkisini ortaya çıkarmaya yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda, örgütsel adalet ile işgörenlerin, örgütten görmek istedikleri samimiyet, adalet ve dürüstlüğün örgüt tarafından karşılanmaması sonucu

ortaya çıkan olumsuz bir tutum şeklinde tanımlanan örgütsel sinizm arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Efeoğlu ve İplik, 2011).

1.2.4.2.2. Örgütsel Politika

Çalışanların davranış ve kararlarına yönelik tutumları örgütsel politikaları oluşturur. Çalışanlar, örgütlerde belirli bir eylem ve davranışın kurallara, yasalara uygunluğunu örgütsel politikaları göz önünde bulundurarak karar verir. Örgütlerde çalışanlar çıkarları yönünde davranışlar göstermektedirler. Örgütsel politikalar kaygı ve güven eksikliği, negatif duygular ile çıkarıcılık gibi kavramlardan etkilenebilmektedir. Bu noktada örgütsel politika ve örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin varlığı belirmektedir. İki kavram da kişisel çıkar ve dürüstlüğün olmaması temeline dayanmaktadır (James, 2005; Kalağan, 2009).

1.2.4.2.3. Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi çalışanlarda sinik tutumları belirleyen bir neden olarak görülmektedir (James, 2005). Psikolojik sözleşme; çalışan ve örgüt arasında yazılı olmayan, karşılıklı ilişki temeline dayalı, birbirlerinden ne bekledikleri konusundaki algıları olarak tanımlanmaktadır (Mimaroğlu, 2008).

Örgüt, çalışanların beklentilerini bilinçli bir şekilde ya da farkında olmadan yerine getiremeyerek psikolojik sözleşme ihlalini gerçekleştirebilir (Balıkçioğlu, 2013). Çalışan beklentilerinin yerine getirilmediği psikolojik sözleşmenin örgüt tarafından ihlal edildiği ya da beklentileri ve gerçekte kendilerine verilenler arasında önemli farklılıklar olduğu duygusuna kapıldığı zaman öfkelenme, hayal kırıklığına uğrama türünden sinik duygular geliştirebilir. Bu sinik duygular sonucunda çalışanların örgüte bağlılıkları zayıflayabilir (Kalağan, 2009).

1.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin birey ve örgütler üzerinde olumsuz sonuçları olmaktadır. Sinik tutuma sahip çalışanların yaşadığı olumsuzluklar sadece kendilerini etkilemekle kalmayıp örgütleri üzerinde de önemli sonuçlara neden olmaktadır. Örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde iki başlık altında ele alabiliriz.

1.2.5.1. Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan psikolojik ve fizyolojik sonuçları ile davranışsal sonuçları vardır. Örgütsel sinizme yönelik araştırmalara baktığımızda örgütsel sinizmin sinirsel ve duygusal bozukluklara neden olduğu gibi; uykusuzluk, hayal kırıklığı, öfke, depresyon endişe gibi psikolojik sonuçlara da neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilemesine paralel olarak beden sağlığını da olumsuz bir biçimde etkileyerek kalp hastalıkları, kalp krizi, çarpıntı ve damar hastalıkları gibi bazı rahatsızlıklara da yol açmaktadır. Çalışanların yaşadığı bu hastalıkların onların yaşam sürelerini de etkileyebildiğini belirtebiliriz (Smith vd., 1988; Akt. Akman, 2013). Sinik tutum içerisinde olan çalışanda bunlara ek olarak sigara ve alkol kullanma, aşırı kilo alma, depresyonda olma gibi sağlığına zarar veren davranışsal sonuçlar da gözlemlenebilmektedir (Brandes, 1997; Akt. Kalağan, 2009).

1.2.5.2.Örgütsel Sonuçları

Alanyazına bakıldığında sinizmin çalışan ve örgütler açısından negatif sonuçlarının varlığına ilişkin neticelere rastlanmaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde sinik çalışanların ilgisiz, yabancılaşma, düş kırıklığı, çaresizlik yaşadıkları ve oldukça yoğun tükenmişlik içerisinde oldukları belirtilmektedir. Performans yetersizliği, moral eksikliği, aşırı devamsızlık, işgücü devri ve iş doyumsuzluğu gibi örgütler açısından olumsuz sonuçları da görülmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2010). Örgütsel sinizmin örgütler üzerinde olumsuz sonuçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Kalağan, 2009):

- Örgüte bağlılığın azalması
- İşten doyumsuzluk
- İş gücü 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 devamsızlıkta artış
- Duygusal tükenmişlikte artış
- Etik olmayan ricalara uyma
- Olumsuz tutumlarda artış
- Motivasyonun azalması
- Örgütü aşağılamada artış
- Örgütle olan bağın kesilmesi
- İş görenin 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.

Sinizm ile ilgili çalışmalar ve literatür incelendiğinde; iş doyumu yetersizliği, tükenmişlik, örgütsel bağlılığın zayıflaması ve örgütsel vatandaşlık davranışında azalma, güven eksikliği, yabancılaşma işten ayrılma isteğinin olması sinizmin örgütsel sonuçları bakımından daha fazla üzerinde durulan sonuçlarıdır (Kahya, 2019).

1.2.6. Örgütsel Sinizimle Mücadele

Örgütsel sinizm, örgütte görülmesinden kısa bir süre sonra örgütün sahip olduğu şartlara göre gelişme gösterir. Örgütsel sinizmin örgütte yaygınlaşması örgüt çalışanını mutsuz, umutsuz ve verimsiz bir duruma dönüştüren faktörlerin yoğunluğuna, çalışanların yaşadığı durumun hassasiyetine göre değişebilmektedir. Örgütsel sinizmin yavaş ya da hızlı gelişmesi örgütleri derinden etkileyen negatif sonuçların ortaya çıkmasına engel olamamaktadır (Sur, 2010).

Çalışanlarda sinik tutumlar, çalışanların örgüte karşı olan güven ve inançlarını kaybetmeleriyle ortaya çıkmaktadır. Çalışanların umutsuz, güvensiz, mutsuz ve olumsuz duygulara sahip olması, moral ve motivasyonlarının düşük olması performanslarının düşmesine örgütün verimliliğinin de düşmesine neden olmaktadır. Çalışanların başlangıçta sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve sinik davranışların ortaya çıkmasına yönelik önleyici bazı stratejilerin geliştirilmesi sonucunda çalışma ortamının daha sağlıklı olması ve çalışanların verimli çalışması sağlanabilir, böylece örgütün görebileceği zararlar en aza indirebilir (Koç, 2015). Sinizm genel kabule göre doğuştan gelen ve kalıcı bir kişisel özelliğe sahip olmayıp çalışanın örgütteki kişisel deneyimleri ile gelişen tutumdur. Örgütsel sinizm sonradan gelişen bir tutum olmasından dolayı yönetimin çalışanların güvenini kazanma, onlara güvenme, kendilerini geliştirme olanağı ve alınan kararlara onların katılımlarını sağlaması, örgütte tükenmişlik ve neden olabileceği sinizm belirtilerini büyük oranda ortadan kaldırır (Gül ve Ağıröz, 2011).

Örgütsel sinizmin örgütlerde artmasını önlemeye yönelik şeffaf, açık ve doğru bir yönetim tarzı benimsenmelidir. Çalışanın iş ve özel hayat dengesini daha sağlıklı bir yapıya dönüştürücü örgütsel destek programları ve yönetime olan güveni sağlayıcı önemli bir takım araçların etkili bir biçimde kullanılması yarar sağlayacaktır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Helvacı ve Çetin (2012) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının az düzeyde de olsa var olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel sinizmin örgütteki varlığına bağlı olarak örgütsel başarı ve verimlilik gibi konularda problemlerin yaşanabileceğini ifade etmektedirler. Bundan hareketle okul ortamında, öğretmenlerde, örgütsel sinizmi en aza indirmek için örgütsel sinizme neden olabilecek konularda ihtiyaç duydukları desteğin oluşturulması, fikirlerinin dinlenilmesi ve uygulamaya konulması, güven verilmesi, yönetici pozisyonundakilerin değişimi kabul edici olmaları ile ilgili eğitimler almaları konularında tavsiyelerde bulunmuşlardır. Ayrıca okul ortamında yaratılan pozitif bir atmosferle öğretmenlerin okula daha istekli gelmeleri sağlanabilir, kazandırılacak hobilerle yeteneklerini ortaya koyma fırsatı verilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ilişkisi adlı araştırmalarında, örgütsel sinizmi önlemeye yönelik olarak okul yönetiminin; öğretmenlerin olumlu çalışmalarını desteklemeleri, sinizmi azaltıcı hizmetiçi eğitimlerin yapılması, eğitim-

öğretim çalışmalarını destekleyici etkinliklerin çoğaltılması, kararlar alınırken fikirlerin özgürce söylenebildiği olumlu okul ortamı oluşturulması, geliştirecekleri çeşitli davranış stratejileri ile örgüt içerisindeki kaygı seviyesini azaltma şeklinde önerilerde bulunmuşlardır (Nartgün ve Kartal, 2013). Örgütlerde sinizmi engellemek için yönetimde bulunanların; çalışanlar arasında haksızca davranmaması, iş yükünü ve stresi en aza indirmesi, çalışanlara yeterli oranda sosyal desteğin verilmesi, iletişimi aksatan nedenlerin sıfıra indirilmesi türünde sinik tutumları azaltma ve örgüte olan bağlılığı artırma yönünde unsurları yerine getirmeleri önemlidir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine ilişkin araştırmada örgütsel sinizm düzeyini azaltmanın yolu olarak, yöneticilerin örgütlerde sinizm düzeyini arttıran sebepleri öğrenmeleri ve sinizmi fazlalaştıran faktörleri azaltma doğrultusunda önlemler almalarının örgütsel sinizmin düzeyini düşürülebileceği ifade edilmiştir (Akova ve Kılıç, 2015).

Örgütteki sistemin çalışanlara açık bir şekilde aktarılması, karar alma şeklinin nasıl gerçekleştiği, uygulamalardan nasıl etkilenecekleri, alınan kararlar veya uygulamalara ilişkin nasıl bilgi edinebilecekleri, adaletsiz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında neler yapabilecekleri ile ilgili bilgi edinmiş olmaları, çalışanların kendilerini daha çok güvende hissetmelerini sağlamanın örgütlerde sinik tutumların en aza indirilebilmesini sağlayacak önlemler olacaktır (Kutanis ve Çetinel, 2010).

Ağırdan (2016) örgütsel sinizmle mücadele edebilmek için bazı önerileri aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Örgütte adaletin sağlanması
- Örgüt içindeki güvenilirliği arttırmak
- Çalışanlara danışmanlık, mentorlük yapılması
- İş yükü planlamasının dengeli bir şekilde yapılması
- Stresi ortaya çıkaran unsurların azaltılması
- İletişimi aksatan unsurların yok edilmesi
- İş rotasyonunun gerçekleştirilmesi
- Örgüt içerisinde iletişimin herkese açık olması
- Çalışanların karar alma süreçlerine aktif olarak katılması
- Yönetimin şeffaf olması

- Değişime ve önerilere taraf bir yönetim zihniyetinin benimsenmesi
- Örgütsel destek programlarının yapılması
- Örgüt ikliminin iyileştirilmesi
- Çalışanlara ulaşabilecekleri hedefler belirlemek.

1.2.7. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde mobbinge ilişkin Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bazılarına yer verilmiştir.

1.2.7.1 Mobbinge İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Ocak (2008) tarafından yapılan bu araştırma; Edirne ilinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında meydana gelen mobbing davranışlarının özelliklerini saptamak ve öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingin ne boyutta olduğunu bulmak amacıyla yapılmıştır. Yirmi iki resmi ilköğretim ve on resmi ortaöğretim okulundan random olarak seçilen 486 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada duygusal taciz ölçeği ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre mobbing; öğretmenin cinsiyeti, müdürün cinsiyeti, öğretmenin kıdemi ve okulda çalışan öğretmen sayısı yönünden farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere oranla daha çok mobbinge maruz kalmaktadır. Çalıştıkları kurumda okul müdürü erkek olan öğretmenler daha çok mobbinge maruz kalırken okulda çalışan öğretmen sayısının fazla olmasına paralel olarak öğretmenler mobbinge daha çok maruz kalmışlardır. 6 -10 yıl ve 21 yıl ve üstünde kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5, 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha çok mobbinge maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010) “İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine” konulu araştırmalarında, ilk ve orta dereceli okullarda psikoşiddete maruz kalmış 14 öğretmenle mülakat yapılmış. Nitel yöntemle yapılan araştırmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Mülakatta araştırmaya katılan mağdur öğretmenlere açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenler psikoşiddete maruz kalmanın altında yatan nedenleri; ezilebilir hissi vermek, tecrübesizlik, hazır cevap olamamak, alttan almak, hoşgörülü olmak, olaylara seyirci kalmamak ve alçak gönüllülük/tevazu göstermek olduğunu söylemişlerdir. Öğretmenler psikoşiddete; yöneticiler, veliler,

meslektaş, öğrenci ve yardımcı personeller tarafından maruz kalabilmektedirler. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin aşağılanma, iletişim engelleri, ayrımcılığa ve az da olsa veli ve hizmetli tarafından sözel cinsel tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Psikoşiddete maruz kalan öğretmenlerin günlük yaşamları, özel ve aile hayatı ile sosyal yaşantıları olumsuz etkilenmektedir. Psikoşiddete bağlı olarak; motivasyon sorunu, işe gitmede isteksizlik, huzursuzluk, depresyon ve yaşananları öğrencilere yansıtmak şeklinde sonuçların olduğu tespit edilmiştir.

Çivilidağ ve Sargın da (2011) Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği adlı çalışmasında; 55'i kadın 50'si erkek olmak üzere toplam 105 katılımcı yer almıştır. Araştırmada, iş yerinde mobbing puan ortalamalarının okul türü ve cinsiyet değişkenine göre işyerinde anlamlı bir düzeyde farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. İşyerinde mobbingin sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunun, mesleki kıdem değişkenine göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin 0-10 ile 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Aslan ve Akarçay (2013) Konya ilinde altı hastanedeki sağlık çalışanları arasında psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri çalışmasında; yaptıkları analiz sonucunda psikolojik şiddetin genel sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin bilişsel boyut ve duygusal boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuşken, örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur.

Cayvarlı (2013) İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin üniversitelerde mobbinge yönelik algılarının incelenmesi ve akademisyenlerin mobbing algılarında cinsiyet, yaş, unvan, medeni durum ve fakülte değişkenleri açısından herhangi bir farklılık görülüp görülmeyeceğini ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmanın evreni de 2400 akademisyenden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemini 2011/2012 eğitim öğretim yılında on üç fakültede çalışan 1261 akademisyen oluşturmuştur. Verileri toplamak için işyeri yıldırma ölçeğinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre; akademisyenler mobbinge kesinlikle katılmıyorum düzeyinde maruz kalmakta, erkek akademisyenlerin kadın

akademisyenlerden daha az mobbinge maruz kalırken, evli akademisyenlerinde bekar akademisyenlerden daha az mobbinge uğradıkları ortaya çıkmıştır. 40-49 ile 60 ve üstü yaş grubundaki akademisyenler 29 ve altındakiler ile 30-39 yaş aralığındaki akademisyenlerle kıyaslandığında mobbinge daha az maruz kaldıklarını düşünmektedirler. Araştırma görevlileri ile akademik uzmanlar diğer ünvan gruplarından daha çok mobbinge uğramaktadırlar. Mobbingin mimarlık, mühendislik ve fen fakültelerindeki puan ortalamaları hayli düşüktür. Mobbingin en fazla hemşirelik fakültesinde yaşandığı, hemşireliği denizcilik ve ilahiyat fakültelerinin takip ettiği saptanmıştır.

Kaya (2014) Kütahya ili ortaöğretim kurumlarında çalışan beden eğitimi ve bazı branş öğretmenlerinin mobbinge ilişkin algı düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yaptığı araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır. Öğretmenlerin mobbinge yönelik algı düzeyleri cinsiyet ve medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık gösterirken; yaşa, kıdeme, okulda çalışan sayıları ile beden eğitimi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerinin mobbinge yönelik algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Atmaca (2014) 2002 öğretmenle Düzce il merkezinde 2013/2014 eğitim öğretim yılında yaptığı araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel sinizm, yıldırma ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Düzce il merkezinde 3 eğitim bölgesinde ilk başta tabakalı örnekleme, sonrasında basit seçkisiz örnekleme tekniği ile seçilen öğretmen grubuyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada üç ölçek kullanılmıştır. Bunlar güç türleri ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği, olumsuz davranış ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğidir. Araştırma sonucunda şu bulgular elde edilmiştir: Okul yöneticileri en fazla bağlılık gücünü en az da zorlayıcı gücü kullanmaktadır. Okul yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşama düzeyleri arasında olumlu bir ilişki varken diğer güç türleri ile aralarında olumsuz bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin sinizm yaşama düzeyleri ile mobbinge maruz kalmaları arasında negatif yönlü bir değişimin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç ile öğretmenlerin mobbing yaşamaları arasında negatif, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin artması onların

mobbing yaşama düzeylerini arttırmaktadır. Örgütsel sinizm düzeyi yükselen, mobbinge uğrayan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da azalmaktadır.

Esemen (2015) tarafından özel ile kamu Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin mobbing algılamalarında herhangi bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla nitel desende yaptığı çalışmada öğretmenlerin mobbingi ne şekilde tanımladıkları, neden mobbinge uğradıklarını, hangi dönemde ve kimler tarafından maruz kaldıklarını, mobbinge nasıl mücadele ettiklerini, öğretmenlerden alınan cevaplardan yola çıkarak görev aldıkları kurumların oluşun algılarında bir farklılığa neden olup olmadığı araştırılmıştır. Farklı branşlarda 24 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Bu çalışma dört okulda gerçekleştirilmiştir. Bu okulların ikisi özel lise, ikisi devlet lisesidir. Analizler sonucunda özel Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin devlete bağlı Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla mobbinge uğradıkları ve mobbingin sonuçlarını daha fazla hissettikleri görülmüştür. Buna da özel Anadolu liselerinde çalışan öğretmenler arasındaki rekabetin ve iş güvencesinin neden olduğu görülmüştür. Devlet liselerinde karşılaşılan mobbing de azımsanmayacak oradadır ancak bu okullarda çalışan öğretmenlerin gelecekle ilgili kaygılarının olmamasının mobbinge daha kolay mücadele etmelerini sağladığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Özel ve devlet liseleri arasında öğretmenlerin uğradıkları mobbingin çeşitliliği açısından da farklılıklar bulunmuştur.

Gün (2016) “Otel İşletmelerinde Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bitlis İlinde Bir Çalışma” konulu araştırmasında, Bitlis ilindeki 3 yıldızlı iki otel işletmesi ve Tatvan ilçesinde bulunan iki adet 4 yıldızlı otel işletmesi ile görüşülmüştür. Araştırmanın verilerini elde etmek için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 99 otel çalışanından anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışmada mobbing ve sinizm arasında anlamlı ve pozitif ($r= ,485$) bir ilişki bulunmuştur. Mobbinge maruz kalma ve örgütsel sinizm düzeyine ilişkin algıların çalışanların demografik niteliklerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing ve örgütsel sinizm algısının çalışanların oteldeki görev basamaklarına ve öğrenim durumlarına göre farklılık gösterdiği; örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal sinizm algısının çalışanların cinsiyetleri açısından farklılık gösterdiği sonucu bulunmuştur.

Aşık (2016) araştırmanın evrenini İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde 53 ortaokulda çalışan 1892 ortaokul branş öğretmeninden oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme de basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 330 ortaokul branş öğretmeninden meydana gelmektedir. Bu araştırmayla ortaokul öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olup olmadığı ve ayrıca öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, olumsuz davranışlar ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ortaokul branş öğretmenlerinin negatif davranışa maruz kalma sıklığının ara sıra olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinde cinsiyet, yaş, okul türü, okuldaki hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur. Mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni hal ve branş değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cansever (2017) öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kocaeli ili Gebze ilçesinde görevli 200'ü kadın 155'i erkek olmak üzere toplam 355 ortaokul öğretmenine ulaşmıştır. Araştırma verilerini elde etmek için kişisel bilgi formu, mobbing ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin mobbing algı düzeylerinin ve örgütsel sinizm tutum düzeylerinin düşük olduğu, mobbing algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, toplam hizmet süresi ve branş değişkenleriyle anlamlı bir ilişkisi bulunmazken kurumdaki hizmet süresi açısından önemli düzeyde bir farklılaşma gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, toplam hizmet süresi ve branş değişkenleriyle bir ilişkisi bulunmazken kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre önemli bir düzeyde farklılaşma gösterdiği gözlemlenmiştir.

Avanoğlu ve Yılmaz (2017) Niğde ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin araştırılması çalışmalarında, araştırmanın örneklemini 190 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Aralarındaki ilişkileri belirlemek için mobbing örgütsel sessizliğin ve örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. Araştırma bulgularında, mobbingin örgütsel sessizliğin ve örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2.7.2. Mobbing İle İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Leyman'ın (1996) İsveç'te 18-65 yaş arası 2000 den fazla kişi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre erkek çalışanların % 45'i kadın çalışanların %55'i mobbinge maruz kalmaktadır. Kadınlar erkeklere oranla ve 21-40 yaş grubundakiler diğer yaş gruplarına oranla biraz daha fazla mobbinge maruz kalmışlardır. Kadınlar daha çok dedikodu yapmak ve iftira yaymak, sürekli eleştiri yaparak baskına almak, topluluk önünde gülünç duruma düşürmek, hakaret etmek türünden saldırgan davranışlar ortaya koyarken; erkekler sürekli yeni işler vermek, sözel tehditler yoluyla baskı yapmak, tecrit etmek, politik ve dini fikirleri eleştirmek, söz vermemek, aşağılayıcı işler vermek gibi yollarla saldırgan davranışlar göstermişlerdir. Saldırgan davranışlar mağdurun cinsiyetine göre farklılaşabilmektedir. Kadınlar daha çok kadınlarla erkekler de daha çok erkeklerle çalıştıklarından dolayı maruz kaldıkları saldırganlık da farklılaşmaktadır.

Einarsen ve Skogstad (1996), sanayi sektörü ve hizmet sektöründe çalışan 7986 kişi üzerinde yaptıkları araştırmalarında çalışanların %8.6'sının mobbinge maruz kaldıklarını belirlemiştir. Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların mobbing algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989), Norveç'te psikiyatri bölümlerinde görevli hemşire ve hemşire asistanlarına yönelik yaptıkları araştırmada hemşirelerin %10'unun mobbing ve zorbalığa maruz kaldıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda bu çalışmada tükenmişlik duygusunun, psikolojik yakınmaların, psikosomatik rahatsızlıkların mobbing ve zorbalıkla bağlantılı olduğu da bulunmuştur.

Dick ve Wagner (2001), İngiltere'de öğretmenlerin yaşadığı iş stresi ve mobbing üzerine gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında; stresin neden olduğu yorgunluk ve fiziksel acıdan muzdarip öğretmenlerin okul devamsızlıklarının daha fazla olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, öğretmenlere yöneticiler tarafından orda yokmuşlar gibi davranıldığını, öğretmenlerin haksızca eleştirilerek mobbinge maruz kaldıklarını, öğretmenler tarafından da haklarında dedikodu yapılarak, parti ve toplantı türü sosyal etkinliklerden dışlanarak mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların sağlığını etkileyen bu davranışların aynı zamanda örgütün amaçlarına ulaşmadaki verimliliğini de olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir.

1.2.7.3. Örgütsel Sinizmle İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Kutanis ve Çetinel (2010), örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olup olmadığı sorusuna yanıt aradıkları araştırmalarında, bir kamu üniversitesinin İ.İ.B.F’de çalışan 20 akademisyeniyle mülakat yapmışlardır. Adaletsizlik algısı örgütsel sinizme sebep olmaktadır ve adaletsizliğe tepki verme gücünün örgütsel sinizmin asıl belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç (2011) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasını Keçiören ilçesinde 89 resmi ilköğretim okulunda yapmıştır. Araştırma örnekleminin temsil yeterlilik sayısı olan 350 öğretmene ulaşmak için 473 öğretmene anket uygulamış ve bu anketlerden 403’ü geçerli olabilmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır.

Helvacı ve Çetin (2012), Uşak ilinde kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla 311 öğretmenle betimsel tarama modelinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. 2010/2011 eğitim öğretim yılında yapılan çalışmada; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalışma süresi demografik değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak istemişlerdir. Araştırma bulguları ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler az düzeyde sinizm algısına sahiptir. İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyet, kıdem, branş, öğrenim durumu değişkeni açısından sinizme yönelik görüşleri değişmemektedir. Okuldaki hizmet süresi bakımından, bulunduğu okulda 6-10 yıl görev yapan öğretmenlerin, 1-5 yıl görev yapan öğretmenlere göre daha fazla sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir.

Kılıç (2013) tarafından yapılan çalışmada; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki belirlenen değişkenler yönünden incelenmiştir. Şanlıurfa il merkezindeki 25 resmi ilköğretim devlet okulunda çalışan 505 öğretmene 36 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Analizlere bakıldığında, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun azabileceği ya da iş doyumlarının artması durumunda örgütsel sinizm düzeylerinin de azabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Kılıçaslan ve Kaya'nın (2016) yaptığı araştırma, Elazığ Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde görevli hemşireler üzerinde yapılmıştır. Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama isimli çalışma 117 hemşireye uygulanan anket ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde, hemşirelerin düşük düzeyde mobbinge maruz kaldıkları, mobbingin en fazla kendini gösterme ve iletişim boyutlarında yaşandığı tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerden sağlığa yönelik saldırılar alt boyutu, kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar alt boyutu ve yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırı alt boyutu ile bağımlı değişken olan örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ve orta düzeyin biraz altında bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Ulukuş (2017), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları adlı bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın evrenini 2016/2017 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa, Antalya ve Osmaniye'de görev yapan gelişigüzel örneklem seçim yöntemiyle seçilmiş 566 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmada verileri elde etmek amacıyla kişisel bilgi formu, mobbing/yıldırma ölçeği, örgütsel sinizm ölçeğinin bulunduğu bir anket formu kullanılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin mobbing düzeylerinin düşük, mobbing ve örgütsel sinizm boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mobbing düzeylerinin örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm düzeylerini arttırdığı görülmektedir. Mobbingin cinsiyet, yaş, okul türü ve mesleki kıdem yılı yönünden anlamlı bir ilişkisi saptanmamıştır. Örgütsel sinizmin mesleki kıdem yılına göre davranışsal boyut dışındaki tüm boyutlarla arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Yakın (2017) bu çalışmayla örgüt çalışanlarının sinik tutumlarının örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyi ile ilişkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Türkiye şeker fabrikalarına ait Ankara'da yer alan dört fabrikasında çalışan 199 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma verileri, örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel güven ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler

incelendiğinde örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki ($R=,406$ $p<0.01$) örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında negatif doğrultuda anlamlı ilişki ($R=-,537$ $p<0.01$) olduğu görülmüştür. Çalışanın örgüte güveninin artması özdeşleşme düzeyinin de artmasını sağlayacaktır. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel yönden anlamlı ilişki bulunamamıştır. Örgüt çalışanlarının sinik tutumları az da olsa örgütsel özdeşleşme düzeylerini düşürmektedir. Sonuçlardan hareketle çalışanların örgütsel güven düzeylerinin artması örgütsel özdeşleşmeyi de örgütsel sinizmi de azaltacaktır.

Boz (2018) araştırma evreni Siirt il ve ilçe merkezleri sınırları içerisinde 2014/2015 eğitim öğretim yılında görev yapan 1097 öğretmenden oluşan okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki çalışmasında; okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Kayaalp (2019) öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı çalışmasında, ilişkisel tarama modelini kullanmıştır. Araştırma evreni, Muş ili merkez ve merkeze bağlı köy ile kasabalarda 2017/2018 eğitim öğretim yılında çalışan öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırma evreninde 132 ilkokulda görevli sınıf öğretmeni ve 44 ortaokulda görevli 598 ortaokul öğretmeni bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini aynı eğitim öğretim yılında tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 600 öğretmendir. Araştırmaya katılanlara verilen 600 ölçek formundan 540'ı teslim alınmıştır. Bu ölçeklerden 37 tanesi eksik ya da sağlıksız bir şekilde işaretlendiği düşüncesi ile 503 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada; kişisel bilgi formu, örgütsel sessizlik ölçeği, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, örgütsel yabancılaşma ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları araştırma grubundaki öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin orta düzeyde olduğunu, örgütsel yalnızlıklarının düşük, örgütsel yabancılaşmanın oldukça düşük düzeyde olduğunu ve düşük düzeyde örgütsel sinizm algılarına sahip olduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel yalnızlık, örgütsel sessizlik ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yabancılaşma, örgütsel yalnızlık

davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarının önemli birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Küçükkaya (2019) tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin, mobbing algılarının örgütsel sinizm algı düzeylerine etkisinin incelenmesi çalışmasını Mersin ilinde gerçekleştirmiştir. Araştırma örneklemini 214 kadın ve 225 erkek olmak üzere toplam 439 iş gören oluşturmaktadır. Çalışmada çalışanların kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla demografik ölçek, mobbing ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

1.2.7.4. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Kanter ve Mirmis (1991) örgütsel sinizmi demografik değişkenler açısından inceledikleri çalışmalarında; yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. 18- 25 yaş grubundaki çalışanların sinizm seviyeleri 55 yaş ve üstündeki çalışanların sinizm seviyelerinden daha yüksek çıkmıştır. Erkek çalışanların bayan çalışanlardan daha çok sinik davranışlar sergilediklerini, ayrıca medeni durumu boşanmış olanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Dean vd. (1998) yaptıkları çalışmada, birçok çalışanın örgütlerine karşı yönelttikleri aşırı negatif tutumların doğasının ne olduğunu bulmaya çalışmışlardır. Farklı disiplinlerdeki literatürü gözden geçirmişler ve çalışanların örgütlerine yönelik negatif tutumlarının örgütsel sinizm kaynaklı olduğunu ifade etmişler ve kavramı tanımlayarak alanyazına kazandırmışlardır. Araştırmada sinizme yönelik daha önce yapılmış çalışmaları dikkate alarak sinizmi; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizm, örgütsel sinizm ve meslek sinizmi şeklinde beş başlıkta sınıflandırmışlardır.

Abraham (2000) beş farklı sinizm türünü ele aldığı çalışmada; sinizmi tanımlamaya, kavramlaştırmaya ve beş farklı sinizm türü ile duygusal çıktılar arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışan sinizmi, toplumsal sinizm, örgütsel değişim sinizmi ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında, tükenmişlik ile işe yönelik sinizm arasında, kişi-rol çatışması ve kişilik sinizmi ile kişinin doğuştan muhalif olma özelliği arasında ilişki olabileceğini iddia etmiştir. Araştırmanın sonucunda; kişilik sinizminin örgütsel sinizmin önemli bir öncülü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Toplumsal sinizmin iş doyumunu ve işe bağlılığı arttırdığını belirlemiştir. Abraham toplumsal sinizmin iş doyumunu ve

işe bağlılığı arttırması sonucunu özellikle toplumsal sınıkların çalışma ortamındaki koşullara yönelik beklentilerinin daha gerçekçi olma ihtimaline ve böylece çalışma hayatında karşılaştıkları hayal kırıklıklarından çok fazla etkilenmemeleri olasılığıyla açıklamıştır.

Delken (2004) örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çağrı merkezi çalışanları üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada, demografik özellikler psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracı değişken olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik değişkenlerin etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında ise anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yüksek oranda çıkmıştır. Çağrı merkezi yöneticileri için çalışan sinizminin sürekli olarak bir problem olduğu saptanmıştır.

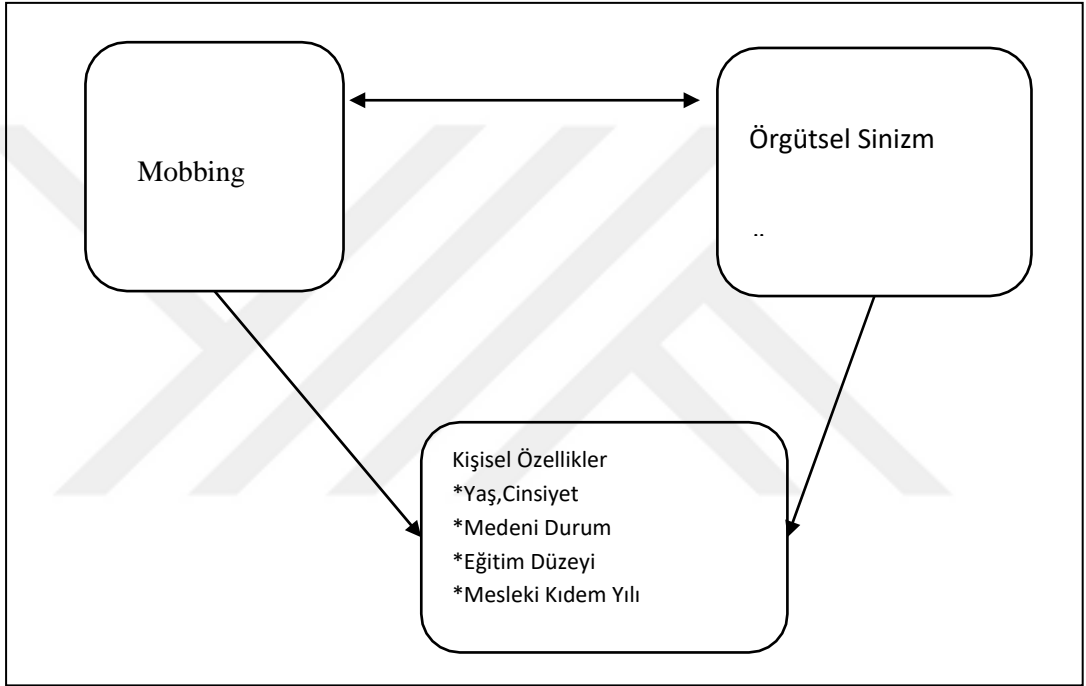
James (2005) Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems isimli doktora tezi çalışmasında örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve algılanan örgütsel desteği, örgütsel sinizmin kaynağı olarak ortaya çıkarmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma evreni ve örneklemi, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve araştırma verilerinin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel tekniklere yönelik bilgilere yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bitlis ilinde çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi bazı değişkenlere göre ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modeli ile yapılan araştırmaların amacı genellikle araştırma konusuna ilişkin var olan durumu olduğu gibi fotoğraflayarak betimleme yapmaktır. (Karasar, 2004; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018). İlişkisel tarama modelinde, araştırma iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da derecesini araştırmaktadır. Eğitim alanındaki araştırmalarda kullanılan en yaygın model betimsel araştırma

yöntemlerinden tarama modelidir. Araştırmacılar tarama modeli ile bireylerin, grupların ya da fiziksel ortamların özelliklerini özetler (Büyüköztürk vd., 2018).

2.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evrenini, 2019/2020 eğitim öğretim yılında Bitlis ilinde MEB'e bağlı kamu eğitim kurumlarında görev yapan rehberlik öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşılmak istenildiğinden örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Evren, çalışma evreni olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2018).

Araştırma evreninin büyüklüğü hakkında bilgi Bitlis İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Personel Şube Bölümü'nden elde edilmiştir. 2019/2020 eğitim öğretim yılında Bitlis ili ve ilçelerinde MEB'e bağlı kamu eğitim kurumlarında çalışan rehberlik öğretmeni sayısı 179'dür. Rehberlik öğretmenliği görevi dışında okul müdürlüğü ve müdür yardımcılığı görevlerinde bulunan 13 öğretmen araştırma evreninin dışında tutulmuştur. Araştırma evreninde bulunan 179 rehberlik öğretmeninden 154'üne ulaşılmıştır.

Tablo 2.1 Bitlis İli Merkez ve İlçelerinde Görev Yapan Rehberlik Öğretmenlerinin Dağılımı

İlçe Adı	Rehberlik Öğretmeni		Toplam Rehb. Öğrt.	
	Sayısı ve Oranı		Sayı ve Oranı	
	N	%	N	%
Merkez	40	22,34	40	22,34
Ahlat	18	10,05	18	10,05
Adilcevaz	13	7,26	13	7,26
Tatvan	56	31,28	56	31,28
Hizan	19	10,61	19	10,61
Güroymak	27	15,08	27	15,08
Mutki	6	3,35	6	3,35
Toplam	179	100	179	100

Kaynak: 2019/2020 Eğitim-Öğretim Yılı Bitlis İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistikleri

Tablo1'deki dağılım incelendiğinde, 2019-2020 eğitim öğretim yılı dönemi verilerine göre Bitlis il merkezinde 40 (%22,34) rehberlik öğretmeni görev yapmaktadır. Ahlat ilçesinde 18 (%10,05) rehberlik öğretmeni, Adilcevaz ilçesinde 13 (%7,26), Tatvan ilçesinde 56 (%31,28), Hizan ilçesinde 19 (%10,61), Güroymak ilçesinde 27

(%15,08), Mutki ilçesinde 6 (%3,35) rehberlik öğretmeni görev yapmaktadır. Bu dağılıma göre Bitlis ili ve ilçelerinde görev yapan 179 rehberlik öğretmeni bulunmaktadır. İl ve ilçelere göre öğretmen sayılarına bakıldığında rehberlik öğretmenin en fazla olduğu ilçe Tatvan, rehberlik öğretmeni sayısının en az olduğu ilçe ise Mutki ilçesidir.

Araştırmaya dahil edilen 151 rehberlik öğretmenin, kişisel özelliklerine ait bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.2 Araştırma Evreninin Kişisel Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	69	45,7
	Erkek	82	54,3
Medeni Durum	Evli	73	48,3
	Bekar	76	50,3
	Boşanmış	2	1,3
Yaş Grubu	20-30 yaş	121	80,1
	31-40 yaş	25	16,6
	41-50 yaş	4	2,6
	51+ ve üzeri	1	0,7
Eğitim Durumu	Lisans	140	92,7
	Yüksek lisans	10	6,6
	Doktora	1	0,7
Mesleki Kıdem	1-5 yıl arası	100	66,2
	6-10 yıl arası	44	29,1
	11-15 yıl arası	3	2,0
	16-20 yıl arası	4	2,6
Toplam		151	100,0

Araştırmaya dahil edilen rehberlik öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları tablo 2’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan 151 rehberlik öğretmenin %45,7’sinin kadın, %54,3’ünün ise erkek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin cinsiyet dağılımı benzer niteliktedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %48,3’ü evli, %50,3’ü bekar ve %1,3’ü ise boşanmıştır. Rehberlik öğretmenlerinin yaşlarına ilişkin oran incelendiğinde büyük bir oranı (%80,1) 20-30 yaş grubundakiler oluştururken, 51

yaş ve üzerindeki kişi sayısı sadece 1'dir. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde 140 kişi (%92,7) lisans mezunu, 10 kişi (%6,6) yüksek lisans, 1 (0,7) kişi doktora mezunu olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin büyük bir oranının lisans eğitimi düzeyinde olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin %66,2'si 1-5 yıl aralığında, %29,1'i 6-10 yıl, %2'si 11-15 yıl ve %2,6'sı 16-20 yıl aralığında mesleki kıdem sahiptir. 1-5 yıl (%66) ve 6-10 yıl (%29,1) kıdem aralığındaki rehberlik öğretmenlerinin oranı diğer gruplardan yüksek iken 11-15 (%2) kıdem aralığındaki rehberlik öğretmenlerinin oranı diğer gruplardan daha düşüktür.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde; araştırma grubunu oluşturan rehberlik öğretmenlerinin demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki kıdem yılı) elde etmek için araştırmacı tarafından hazırlanan "Rehber Öğretmen Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. İkinci bölümde rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeylerinin belirlenmesi için "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının belirlenmesi için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

2.3.1. Rehberlik Öğretmeni Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından, rehberlik öğretmenlerinin bazı kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanan rehber öğretmen kişisel bilgi formu; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki kıdem yılı değişkenleri ile ilgili sorulardan (bağımsız değişken) oluşmaktadır.

2.3.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeylerini ölçmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş Cemaloğlu (2007c) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış NAQ- Negative Acts Questionnaire Olumsuz Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 21 maddelik soru bulunmaktadır.

Ölçeğin görev ve sosyal ilişkiler olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Görev alt boyutu toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler 1, 2, 3, 4, 5, 6, numaralı

maddelerdir. Görev alt boyutunda alınabilecek en yüksek puan 30 en düşük puan 6 olmaktadır. Ölçeğin sosyal ilişkiler alt boyutunda toplam 15 madde bulunmaktadır. Bu maddeler 7, 8, 9 , 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 numaralı maddelerdir. Ölçeğin sosyal ilişkiler boyutunda alınabilecek en yüksek puan 75 iken, en düşük puan 15'tir. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 105, minimum 21'dir.

5'li likert tipinde; 21 maddeden oluşan ve mobbingin görev ile sosyal ilişkiler iki alt boyutunu ölçen ölçeği cevaplayanlara, son altı ay içerisinde ne sıklıkta olumsuz davranışlara maruz kaldıklarına yönelik sorular sorulmaktadır. Bu sıklığa ilişkin olumsuz davranışlar “ hiç”, “ara sıra”, “ayda bir”, “ haftada bir”, “ her gün” şeklinde sıralanmaktadır. Ölçek sorularının içeriği davranışlarla ilgili olup ölçeğin herhangi bir yerinde, mobbing kavramından bahsedilmemektedir. Bunun avantajı şöyledir ki, ölçek sorularına cevap veren kişiyi, maruz kaldığı davranışı mobbing şeklinde etiketlemeye zorlamadan olumsuz davranışlara maruz kalma derecesinin ölçülmesidir.

NAQ'daki soruları cevaplayanların çalıştıkları kurumda; olumsuz davranışlara en az altı ay ve haftada en az bir kez maruz kalındığında mobbinge uğradıkları kabul görmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan mobbinge maruz kalma düzeyinin yüksek, düşük puan ise mobbinge maruz kalma düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

“NAQ-Negative Acts Questionnaire” ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Cemaloğlu tarafından 2007 yılında yapılmıştır. Cemaloğlu çalışmasında, ölçeğin Türkçe şeklinin faktör analizi sonucuna göre, 21 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın .71 olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Bu çalışmada maddelerin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) ,94 ; faktör yükleri de ,59 ile , 87 arasındadır (Cemaloğlu, 2007c)

Tablo 2.3. Olumsuz Davranışlar Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Görev	6	0,86
Sosyal ilişkiler	15	0,94
Ölçeğin Geneli	21	0,95

Olumsuz davranışlar ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. 0,70 ve daha büyük alfa katsayıları ölçeğin güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Özdamar, 2004). Ölçek faktörleri için hesaplanan alpha katsayıları 0,86 ve 0,94'tür. Ölçeğin geneli için hesaplanan alpha katsayısı ise 0,95'tir. Elde edilen katsayılar, olumsuz davranışlar ölçeğinin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

2.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Bu araştırmada rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme yönelik algılarını belirlemek için örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği Barandes (1997) tarafından 14 maddelik olarak geliştirilmiştir. Ölçek Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında gözden geçirilmiş ve davranışsal boyutundaki bir maddesi çıkarılarak 13 maddelik bir forma dönüştürülmüştür. Kalağan, 2009 yılında 13 maddelik ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır.

Ölçek, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin bilişsel alt boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler 1, 2, 3, 4, 5 numaralı maddelerdir. Ölçeğin bilişsel boyutunda alınabilecek en düşük puan 5 iken en yüksek puan 25 olarak ortaya çıkmaktadır. Ölçeğin duyuşsal boyutu toplam 4 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler 6, 7, 8 ve 9 numaralı maddelerdir. Ölçeğin duyuşsal boyutunda alınabilecek en düşük puan 4 iken en yüksek puan 20 olarak ortaya çıkmaktadır. Ölçeğin davranışsal boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler 10, 11, 12 ve 13 numaralı maddelerdir. Ölçeğin davranışsal boyutundan alınabilecek en düşük puan 4 iken en yüksek puan 20 olarak ortaya çıkmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65, en düşük puan 13'tür.

Brandes ve diğer araştırmacılar (1999) örgütsel sinizm ölçeğinin; bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0.63 ile 0.81, duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0.75 ile 0.80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin de 0.54 ile 0.80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ölçeğin alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonucuna göre; bilişsel alt boyutun Cronbach Alpha değerini 0.86, duyuşsal alt boyutun Cronbach Alpha değerini 0.80, davranışsal alt boyutun Cronbach Alpha değerini ise 0.78 olarak hesaplamışlardır.

5’li derecelendirmenin olduğu bu ölçek “Hiç katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen katılıyorum, Katılıyorum, Tamamen katılıyorum” şeklinde sıralanan maddeler puanlanarak ölçülmektedir. Puanlar yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal üç alt boyutun puan ortalamaları hesaplandığında; puanın 1-2.33 arasında olması düşük düzeyde, puan 2.34-3.66 arasında ise orta düzeyde, 3.67-5 arasında ise yüksek düzeyde sinizmin olduğunu göstermektedir (Kalağan, 2009).

Tablo 2.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Bilişsel	5	0,95
Duyuşsal	4	0,98
Davranışsal	4	0,83
Ölçeğin Geneli	13	0,95

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenirliliğini belirlemek için Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. 0,70 ve daha büyük alpha katsayıları ölçeğin güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Özdamar, 2004). Ölçek faktörleri için hesaplanan alpha katsayıları 0,83 ile 0,98 arasında değerler almıştır. Ölçeğin geneli için hesaplanan alpha katsayısı ise 0,95’tir. Elde edilen katsayılar, örgütsel sinizm ölçeğinin iç tutarlılığa bağlı güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

2.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Bitlis İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınmıştır. Bitlis İl Milli Eğitim Müdürlüğü Personel Şube’sinin resmi istatistiklerine göre, araştırma evrenini temsil eden, ilde çalışan rehberlik öğretmeni sayısı kadar ölçek çoğaltılmıştır. Ölçekler, il genelinde görev yapan rehberlik öğretmenlerinden gönüllülük esasına göre araştırmaya katılanlara araştırmacının kendisi tarafından uygulanmıştır. Ölçek uygulanmadan önce katılımcılara verecekleri bilgilerin gizli tutulacağı, sadece araştırma amaçlı kullanılacağına ilişkin açıklama yapılmış ve sorulara samimi cevap vermelerinin önemli olduğunu belirtilmiştir. Ölçeklerin

uygulanması esnasında öğretmenlerden gelen sorular araştırmacı tarafından cevaplandırılmıştır.

Ölçekler, Bitlis il merkezinde çalışan rehberlik öğretmenlerine çalıştıkları okullara gidilerek rehberlik servisinde; araştırma verilerinin toplanacağı Mutki ve Güroymak'ta çalışan rehberlik öğretmenlerine il merkezinde yapılan rehber öğretmenler toplantısında; Tatvan, Ahlat, Adilcevaz, Hizan'da çalışan rehberlik öğretmenlerine de Tatvan ilçesinde yapılan rehber öğretmenler toplantısında uygulanmıştır. Ölçekler uygulandıktan hemen sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Toplam 154 rehberlik öğretmenine ölçek uygulanmıştır. Geri toplanan ölçeklerden 3 tanesi doldurma yönergesine uygun olmadığından değerlendirme dışı tutulmuştur. Geçerli olan 151 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Veri toplama aracının geri dönüş oranı % 95,38'dir.

2.5. VERİLERİN ANALİZİ

Rehber Öğretmen Kişisel Bilgi Formu, Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği veri toplama araçları ile elde edilen veriler bilgisayara aktarılmıştır. Bilgisayara aktarılan veriler nicel araştırma verilerinin analizinde kullanılan sosyal bilimler için istatistik paket programı (SPSS 25.0) kullanılarak analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular araştırmanın amaç ve alt amaçlarına uygun bir şekilde tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımlarını belirlemek için yüzde (%) ve frekans (f) değerleri hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında, katılımcıların olumsuz davranışlar ve örgütsel sinizm puanlarını belirlemek için betimsel analiz teknikleri uygulanmıştır. Olumsuz davranışlar ve örgütsel sinizm ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri uygulanmıştır. Shapiro-Wilk küçük örneklemler için tercih edilmektedir. Kolmogorov-Smirnov testi ise hem küçük hem de büyük örneklemler için kullanılabilen genel bir testtir. Bu çalışmada normallik ile ilgili elde edilen sonuçların geçerliğini artırmak için her iki testte uygulanmıştır. Normallik testi verilerin analizinde parametrik veya parametrik olmayan analiz yöntemlerinin hangisinin kullanılmasını gerektirdiğini belirlemektedir. Elde edilen

sonuçlara göre ölçme araçlarından elde edilen puanlar normal dağılıma sahip değildir (Tablo 5). Bu sonuç dikkate alınarak normal dağılım göstermeyen veri setlerinde Non-Parametrik istatistik yöntemler arasında yer alan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri uygulanarak karşılaştırmalar yapılmıştır.

Tablo 2.5. Normallik Testi Sonuçları

Altboyutlar	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Değer	Sd	p	Değer	Sd	p
Görev	0,20	151	0,00	0,82	151	0,00
Sosyal ilişkiler	0,23	151	0,00	0,71	151	0,00
Olumsuz davranışlar toplam puan	0,21	151	0,00	0,76	151	0,00
Bilişsel sinizm	0,10	151	0,00	0,96	151	0,00
Duyuşsal sinizm	0,21	151	0,00	0,81	151	0,00
Davranışsal sinizm	0,09	151	0,01	0,97	151	0,00
Örgütsel sinizm toplam puan	0,09	151	0,00	0,96	151	0,00

Araştırma kapsamında, olumsuz davranışlar ve örgütsel sinizm puanlarını cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırmak için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Mann Whitney U testi parametrik analizlerden t- testinin ön şartları yerine gelmediği durumlarda kullanılabilir. Ölçek puanlarını mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırma yapmak için ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H testi parametrik analizlerden ANOVA'nın sayıltılarının karşılanamadığı durumlarda kullanılabilir. Farkın kaynağını belirlemek için Mann Whitney U testi uygulanarak ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Gruplara göre karşılaştırma yapılırken az sayıda kişinin bulunduğu gruplar bir üst grup ile birleştirilerek analize dahil edilmiştir. Öğretmenlerin olumsuz davranışlar alt boyutları ve örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ait puanları arasındaki ilişkileri incelemek için Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

Tablo 2.6. Ölçek Değerlendirme Puan Aralıkları

Puanlar	Puan Aralıkları	Düzey
1	1,00-1,79	Çok Düşük
2	1,80-2,59	Düşük
3	2,60-3,39	Orta
4	3,40-4,19	Yüksek
5	4,20-5,00	Çok Yüksek

Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere verilen puanlar $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir ranja sahiptir. Bu aralık, 5'e bölünerek ölçek için kesim aralıkları ve değerlendirme düzeyleri elde edilmiştir. Ölçeklerden alınan puanların yorumlanmasında bu düzeyler dikkate alınmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde rehberlik öğretmenlerinin olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından elde ettikleri puanlar, bu puanların öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve meslekteki kıdem yılı gibi kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına dair elde edilen bilgilere ait bulgulara yer verilmiştir. Analize ait bulgulara Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi ile ulaşılmıştır.

3.1.REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalmaları ne düzeydedir? alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin olumsuz davranışlar ölçeği görev, sosyal ilişkiler alt boyutları ve olumsuz davranışlar toplam puanına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3.7. Rehberlik Öğretmenlerinin Olumsuz Davranışlar Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlara Ait Betimsel Değerler

Alt Boyutlar	N	\bar{X}	Ss
Görev	151	1,61	0,65
Sosyal ilişkiler	151	1,41	0,52
Olumsuz davranışlar	151	1,47	0,52

Tablo 7’de araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin olumsuz davranışlar ölçeği görev ve sosyal ilişkiler alt boyutlarından elde ettikleri puanlara ilişkin değerler verilmektedir. Görev alt boyutunun grup ortalaması ($\bar{X}=1,61$, $Ss=0,65$) sosyal ilişkiler alt boyutunun grup ortalaması ise ($\bar{X}=1,41$, $Ss=0,52$)’dir. Ölçeğin tamamından alınan puanların grup ortalaması ise ($\bar{X}=1,47$, $Ss=0,52$) olarak hesaplanmıştır.

Elde edilen puan ortalamalarına göre, araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin görev ve sosyal ilişkiler alt boyutları ile ilişkili olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin çok düşük düzeyde bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalmaları genel olarak çok düşük düzeyde bulunmuştur. Bu sonuç, rehberlik öğretmenlerinin çalıştıkları kurumda fikirlerine değer verilmesi, mesleki bilgi ve deneyimlerinden yararlanılarak karar verme süreçlerine dahil edilmeleri, olumlu bir iklime sahip çalışma ortamında olmalarının meydana getirdiği etki biçiminde değerlendirilebilir.

Bu araştırma, Serin (2018) “İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (Mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerinin incelenmesi” adlı araştırmasındaki ilkokul öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeylerinin görev ve sosyal ilişkiler alt boyutunda oldukça düşük düzeyde bulunduğu bulguyu desteklemektedir.

Araştırmanın bu bulgusu ile Çetin’in (2011), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile yıldırma maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki” adlı araştırmasında elde ettiği mobbingin tüm alt boyutlarında “hiç” düzeyinde mobbinge maruz kaldıkları bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Zorgül (2014) ilkokul öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmasında öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin çok zayıf olduğunu tespit etmiştir. Mutlu (2013) Öğretmenlere göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi isimli araştırmasında elde ettiği bulgulara göre öğretmenler medyan değerlerine göre 21 maddeye “hiç” şeklinde görüş belirtmiştir. Öğretmenlerin verdikleri yanıtlara ilişkin ortalamalar incelendiğinde; fikir ve görüşlerimizin dikkate alınmaması, birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması, hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması, işinizin aşırı denetlenmesi maddeleri en yüksek ortalamaya sahip maddeler olmalarına rağmen tüm maddelerin hiç düzeyinde olması öğretmenlerin okul ortamında mobbinge maruz kalmadıkları bulgusuna ulaşıldığını göstermektedir. Bu bulgular, araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösteren mobbinge maruz kalma düzeyinin düşük olduğu araştırmalar mevcutken (Karyağdı, 2007; Yıldırım, 2008; Cayvarlı, 2013; Sürmeli, 2015; Bölükbaşı, 2015; Çınar ve

Akpınar, 2016; Ulukuş, 2017) araştırmanın bulgusunu desteklemeyen çalışmalar da mevcuttur (Onbaş, 2007; Kılınç, 2010; Okçu, 2011; Atmaca, 2014).

3.2. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNE MARUZ KALMA DÜZEYİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri kişisel özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem yılı) göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir? alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

3.2.1. Yaş Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin yaş değişkenine göre olumsuz davranışlar ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann Whitney U testi sonuçları tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 3.8. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş Grubu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	20-30 arası	121	77,64	9395,00	1616,00	0,35
	31 ve üzeri	30	69,37	2081,00		
Sosyal ilişkiler	20-30 arası	121	77,13	9333,00	1678,00	0,52
	31 ve üzeri	30	71,43	2143,00		
Olumsuz davranışlar	20-30 arası	121	77,49	9376,00	1635,00	0,40
	31 ve üzeri	30	70,00	2100,00		

Tablo 8 incelendiğinde görev alt boyutu (U=1616,00 p>0,05), sosyal ilişkiler (U=1678,00 p>0,05) alt boyutu ve olumsuz davranışlar toplam (U=1635,00 p>0,05) sıra ortalamalarının rehberlik öğretmenlerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Sıra ortalamalarına ilişkin bulguları incelediğimizde 20-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin görev boyutu (Sıra Ort=77,64), sosyal ilişkiler boyutu (Sıra Ort=77,13) ve olumsuz davranışlar toplam (Sıra Ort=77,49) sıra ortalamalarının diğer yaş aralığındaki öğretmenlere göre yüksek olduğu saptanmıştır. 31 ve üstü yaş aralığındaki kişilerin sayı olarak az olmaları nedeniyle mobbinge maruz kalma düzeyindeki bu farklılık ortaya çıkmış olabilir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde yaş değişkeninin rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Mobbinge maruz kalma düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin literatürde birçok araştırma mevcutken (Aydın ve Özkul, 2007; Ocak, 2008; Ertek, 2009; Erdoğan, 2012; Kaya, 2014; Korkmaz, 2015; Cansever, 2017; Taştan, 2019), farklılık yarattığına dair araştırmalarda mevcuttur (Yavuz, 2007; Kaymakçı, 2008; Acar ve Dündar, 2008; Cayvarlı, 2013; Çam, 2013).

3.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre olumsuz davranışlar ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 3.9. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Kadın	69	81,72	5639,00	2434,00	0,14
	Erkek	82	71,18	5837,00		
Sosyal ilişkiler	Kadın	69	81,20	5603,00	2470,00	0,18
	Erkek	82	71,62	5873,00		
Olumsuz davranışlar	Kadın	69	83,00	5727,00	2346,00	0,07
	Erkek	82	70,11	5749,00		

Tablo 9 incelendiğinde görev alt boyutu ($U=2434,00$ $p>0,05$), sosyal ilişkiler alt boyutu ($U=2470,00$ $p>0,05$) ve olumsuz davranışlar toplam ($U=2346,00$ $p>0,05$) sıra ortalamalarının rehberlik öğretmenlerinin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu elde edilmiştir.

Sıra ortalamalarına bakıldığında; olumsuz davranışlar alt boyutlarından görev boyutu kadınlarda (Sıra Ort=81,72), erkeklerde (Sıra Ort=71,18); sosyal ilişkiler boyutunda kadınlarda (Sıra Ort=81,20), erkeklerde (Sıra Ort=71,62) ve olumsuz davranışlar toplam kadınlarda (Sıra Ort=83,00), erkeklerde (Sıra Ort=70,11) şeklinde ortaya çıkan sıra ortalamaları, araştırmaya dahil edilen kadın ve erkek öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Rehberlik öğretmenlerinin kadın ya da erkek olmaları, mobbinge maruz kalma düzeyinde belirleyici olmamaktadır.

Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Mobbinge maruz kalma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin literatürde araştırma mevcutken (Yavuz, 2007; Acar ve Dündar, 2008; Aksu ve Balcı, 2009; Çelik, 2011; Çivilidağ ve Sargın, 2011; Gökdağ, 2017), farklılık yarattığına dair araştırmalar da mevcuttur (Koç ve Bulut, 2009; Ertek, 2009; Çomak, 2011; Bölükbaşı, 2015; Yüksel, 2017).

3.2.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre olumsuz davranışlar ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann Whitney U testi sonuçları tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Evli	73	75,04	5478,00	2777,00	0,79
	Bekar & Boşanmış	78	76,90	5998,00		
Sosyal İlişkiler	Evli	73	77,73	5674,50	2720,50	0,64

	Bekar & Boşanmış	78	74,38	5801,50		
Olumsuz Davranışlar	Evli	73	76,69	5598,50		
	Bekar & Boşanmış	78	75,35	5877,50	2796,50	0,85

Tablo 10 incelendiğinde görev alt boyutu ($U=2777,00$ $p>0,05$), sosyal ilişkiler ($U=2720,50$ $p>0,05$) alt boyutu ve olumsuz davranışlar toplam ($U=2796,50$ $p>0,05$) sıra ortalamalarının rehberlik öğretmenlerinin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Sıra ortalamalarını incelediğimizde; olumsuz davranışlar alt boyutlarından görev boyutu evlilerde (Sıra Ort=75,04), bekar & boşanmışlarda (Sıra Ort=76,90); sosyal ilişkiler boyutunda evlilerde (Sıra Ort=77,73), bekar & boşanmışlarda (Sıra Ort=74,38) ve olumsuz davranışlar toplam evlilerde (Sıra Ort=76,69), bekar & boşanmışlarda (Sıra Ort=75,35) şeklinde ortaya çıkan sıra ortalamaları, araştırmaya dahil edilen evli, bekar ve boşanmış rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Rehberlik öğretmenlerinin evli ya da bekar & boşanmış olmaları, mobbinge maruz kalma düzeyinde belirleyici değildir.

Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Mobbinge maruz kalma düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin literatürde birçok araştırma mevcutken (Turan, 2006; Yavuz, 2007; Ocak, 2008; Özen, 2009; Kaya, 2014; Gökdağ, 2017; Serin, 2018), farklılık yarattığına dair araştırmalar da mevcuttur (Ertek, 2009; Emiroğlu, 2011; Erdoğan, 2012; Cayvarlı, 2013; Eken, 2014).

3.2.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre olumsuz davranışlar ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann Whitney U testi sonuçları tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Görev	Lisans	140	74,90	10486,50	616,50	0,27
	Lisansüstü	11	89,95	989,50		
Sosyal ilişkiler	Lisans	140	75,18	10525,50	655,50	0,41
	Lisansüstü	11	86,41	950,50		
Olumsuz Davranışlar	Lisans	140	75,16	10522,50	652,50	0,40
	Lisansüstü	11	86,68	953,50		

Tablo 11 incelediğinde görev alt boyutu ($U=616,50$ $p>0,05$), sosyal ilişkiler alt boyutu ($U=655,50$ $p>0,05$) ve olumsuz davranışlar toplam sıra ortalamalarının ($U=652,50$ $p>0,05$) rehberlik öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği ortaya çıkmıştır.

Sıra ortalamalarına bakıldığında; olumsuz davranışlar alt boyutlarından görev boyutu lisans düzeyinde (Sıra Ort=74,90), lisans üstü düzeyde (Sıra Ort=89,95), sosyal ilişkiler boyutunda lisans düzeyinde (Sıra Ort=75,18), lisans üstü düzeyde (Sıra Ort=86,41) ve olumsuz davranışlar toplam lisans düzeyinde (Sıra Ort=75,16), lisans üstü düzeyde (Sıra Ort=86,68) olarak ortaya çıkan sıra ortalamaları, araştırmaya dahil edilen lisans eğitimi alan öğretmenler ile yüksek lisans eğitimi yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Rehberlik öğretmenlerinin lisans ya da lisansüstü eğitime sahip olmaları mobbinge maruz kalma düzeylerinde belirleyici değildir.

Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Mobbinge maruz kalma düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin literatürde birçok araştırma mevcutken (Ocak, 2008; Aksu ve Balcı, 2009; Çetin, 2011; Serin, 2018) farklılık yarattığına dair araştırmalarda mevcuttur (Özen, 2009; Çam, 2013; Korkmaz, 2015).

3.2.5. Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin meslekteki kıdem yılı değişkenine göre olumsuz davranışlar ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Kruskal Wallis H testi sonuçları tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 3.12. Olumsuz Davranışlar Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	KW	p
Görev	1-5 yıl	100	79,33	2,72	0,26
	6-10 yıl	44	71,86		
	11-15 yıl	7	54,50		
Sosyal ilişkiler	1-5 yıl	100	78,54	1,47	0,48
	6-10 yıl	44	72,67		
	11-15 yıl	7	60,71		
Olumsuz Davranışlar	1-5 yıl	100	79,27	2,42	0,30
	6-10 yıl	44	71,70		
	11-15 yıl	7	56,29		

Tablo 12 incelendiğinde görev alt boyutu (KW=2,72 $p>0,05$), sosyal ilişkiler (KW=1,47 $p>0,05$) alt boyutu ve olumsuz davranışlar toplam (KW=2,42 $p>0,05$) sıra ortalamalarının rehberlik öğretmenlerinin meslekteki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Sıra ortalamalarını incelediğimizde; olumsuz davranışlar alt boyutlarından görev boyutu meslekteki kıdem yılı 1-5 olan (Sıra Ort=79,33), 6-10 olan (Sıra Ort=71,86), 11-15 olan (Sıra Ort=54,50); sosyal ilişkiler boyutunda meslekteki kıdem yılı 1-5 olan (Sıra Ort=78,54), 6-10 olan (Sıra Ort=72,67) 11-15 olan (Sıra Ort=60,71) ve olumsuz davranışlar toplam puanında meslekteki kıdem yılı 1-5 olan (Sıra Ort=79,27), 6-10 olan (Sıra Ort=71,70) 11-15 olan (Sıra Ort=56,29) şeklinde ortaya çıkan sıra ortalamaları, araştırmaya dahil edilen 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Rehberlik öğretmenlerinin meslekteki çalışma sürelerinin mobbinge maruz kalma düzeylerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Mobbinge maruz kalma düzeylerinin mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin literatürde birçok araştırma mevcutken (Bayrak Kök, 2006; Acar ve Dündar, 2008; Aksu ve Balcı, 2009; Kurtbaş, 2011; Çetin, 2011; Erdoğan, 2012; Mutlu, 2013; Sürmeli, 2015) farklılık yarattığına dair araştırmalarda mevcuttur (Kaymakçı, 2008; Çomak, 2011; Emiroğlu, 2011; Bölükbaşı, 2015; Aykaç, 2016; Bayraktar, 2017).

3.3. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algıları ne düzeydedir? alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm toplam puanına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3.13. Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlara Ait Betimsel Değerler

Alt Boyutlar	N	\bar{X}	Ss
Bilişsel boyut	151	2,60	1,09
Duyuşsal boyut	151	1,97	1,11
Davranışsal boyut	151	2,61	0,93
Örgütsel sinizm	151	2,41	0,92

Tablo 13’de araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ölçeği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından elde ettikleri puanlara ilişkin değerler verilmektedir. Bilişsel alt boyutun grup ortalaması (\bar{X} =2,60, Ss=1,09) duyuşsal alt boyutun grup ortalaması (\bar{X} =1,97, Ss=1,11) ve davranışsal alt boyutun grup ortalaması (\bar{X} =2,61, Ss=0,93)’tür. Örgütsel sinizm toplam puan ortalaması ise (\bar{X} =2,41, Ss=0,92) olarak hesaplanmıştır.

Araştırma bulgularını incelediğimizde rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizmi düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin sinizmi, duyuşsal boyutta düşük düzeyde bilişsel ve davranışsal boyutta ise orta düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin kurum içerisindeki uygulamalara ilişkin olumsuz düşüncelere sahip olduğu söylenebilir. Kurum içerisinde sözlü ve yazılı paylaşımlar ile uygulamalarda tutarsızlıkların fazla olması rehberlik öğretmenlerinin bu durumu davranışlarına da yansıttıkları biçiminde değerlendirilebilir.

Balıkçioğlu (2019) Kurum içi etkin iletişim ortamı örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığı araştırmasında öğretmenlerin genel sinizm algı düzeylerine ait puan ortalamasının 2,32 bilişsel alt boyuta ilişkin puan ortalamasının 2,41 duyuşsal alt boyuta ilişkin puan ortalamasının 1,91 ve davranışsal alt boyuta ilişkin puan ortalamasının 2,64 olarak tespit edildiği görülmektedir. Öğretmenlerin sinizmi en fazla davranışsal boyutta yaşadığı daha sonra bilişsel alt boyutta en düşük ise duyuşsal alt boyutta yaşadıkları gözlenmiştir. Bu bulgu, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Polatcan (2012) Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki Karabük ili örneği araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algıları en yüksek bilişsel ve davranışsal alt boyutlarda, en düşük duyuşsal alt boyutta olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Kayaalp'in (2019) "Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi" adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütlerine ilişkin genel sinizm algılarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yetim ve Ceylan (2011) araştırmalarında çalışanların sinizmi davranışsal boyutta daha yüksek düzeyde yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Bu bulgular araştırmamızın bulgularıyla kısmen paralellik göstermektedir.

Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösteren örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğu (Kalağan, 2009; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2011; Kılıç, 2011; Helvacı ve Çetin, 2012; Kılıç, 2013; Aydın, 2017; Cansever, 2017; Yazıcıoğlu, 2019) bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm algı düzeyinin orta düzeyde

(Yüksel, 2015; Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016; Ulukuş, 2017; Yazıcıoğlu, 2019) duyuşsal sinizm algı düzeyinin düşük düzeyde olduğu (Yüksel, 2015; Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016; Ulukuş, 2017; Taştan, 2019) araştırmalar da bulunmaktadır.

3.4. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem yılı) göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir? alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

3.4.1. Yaş Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann-Whitney U testi sonuçları tablo14’de gösterilmiştir.

Tablo 3.14. Örgütsel Sinizm Ölçeği PuanlarınınYaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Bilişsel Sinizm	20-30 arası	121	75,95	9190,50	1809,50	0,98
	31 ve üzeri	30	76,18	2285,50		
Duyuşsal Sinizm	20-30 arası	121	76,99	9316,00	1695,00	0,56
	31 ve üzeri	30	72,00	2160,00		
Davranışsal Sinizm	20-30 arası	121	78,00	9437,50	1573,50	0,26
	31 ve üzeri	30	67,95	2038,50		
Örgütsel Sinizm	20-30 arası	121	77,00	9317,50	1693,50	0,57
	31 ve üzeri	30	71,95	2158,50		

Tablo 14 incelendiğinde, bilişsel (U=1809,50 p>0,05), duyuşsal (U=1695,00 p>0,05) ve davranışsal (U=1573,50 p>0,05) alt boyut ve örgütsel sinizm toplam (U=1693,50 p>0,05) sıra ortalamalarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak

anlamli bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. 20-30 ve 31+ yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin benzer olduğu gözlenmiştir.

20-30 yaş grubunun bilişsel (Sıra Ort=75,95), duyuşsal (Sıra Ort=76,99), davranışsal (Sıra Ort=78,00) ve genel örgütsel sinizm sıra ortalamalarına (Sıra Ort=77,00); 31+ yaş grubunun ise bilişsel (Sıra Ort=76,18), duyuşsal (Sıra Ort=72,00), davranışsal (Sıra Ort=67,95) örgütsel sinizm (Sıra Ort=71,95) sıra ortalamalarına sahip olduğu gözlenmiştir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde rehberlik öğretmenlerinin yaşlarının örgütsel sinizm algı düzeylerinde belirleyici olmadığı görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Örgütsel sinizm algı düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin literatürde birçok araştırma mevcutken (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan, 2009; Güzeller ve Kalağan, 2010; Şirin, 2011; Turan, 2011; Özcan, 2014; Yıldırım, 2015; Koç, 2015; Demirçelik, 2017; Uludağ, 2018; Bulut, 2018) farklılık yarattığına dair araştırmalarda mevcuttur (Polatcan, 2012; Güneş, 2017; Yazıcıoğlu, 2019).

3.4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo3.15. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	69	85,39	5892,00	2181,50	0,02
	Erkek	82	68,10	5584,00		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	69	83,93	5791,50	2281,50	0,03
	Erkek	82	69,32	5684,50		
Davranışsal Sinizm	Kadın	69	84,67	5842,50	2230,50	0,03
	Erkek	82	68,70	5633,50		
Örgütsel Sinizm	Kadın	69	85,29	5885,00	2188,00	0,02
	Erkek	82	68,18	5591,00		

Tablo 15 incelendiğinde bilişsel ($U=2181,50$ $p<0,05$), duyuşsal ($U=2281,50$ $p<0,05$), davranışsal alt boyut ($U=2230,50$ $p<0,05$) ve örgütsel sinizm toplam ($U=2188,00$ $p<0,05$) sıra ortalamalarının rehberlik öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaştığı görülmektedir.

Sıra ortalamaları incelendiğinde kadın öğretmenlerin bilişsel (Sıra Ort=85,39), duyuşsal (Sıra Ort=83,93), davranışsal (Sıra Ort=84,67) ve genel örgütsel sinizm (Sıra Ort= (85,29) sıra ortalamaları, erkek öğretmenlerin bilişsel (Sıra Ort=68,10), duyuşsal (Sıra Ort=69,32), davranışsal (Sıra Ort=68,70) ve genel örgütsel sinizm (Sıra Ort=68,18) sıra ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Rehberlik öğretmenlerinin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel sinizm algılarında belirleyicidir. Diğer bir değişle kadın rehberlik öğretmenleri sinizmi genel ve tüm boyutlarıyla erkek öğretmenlerden daha fazla yaşamaktadırlar. Bu bulgu, kadın öğretmenlerin örgüt içerisinde söylenenlerin ve uygulamaların birbirinden farklı olmasına ilişkin olumsuz düşünce içerisinde oldukları, bu durumu da davranışları yansıttıkları söylenebilir. Örgüt içerisindeki uygulamalara kızgınlık, öfke duyabildikleri ve işleyişe yönelik eleştirilerini başka öğretmenlerle paylaştığı söylenebilir.

Ergen araştırmasında (2015) kadın öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm alt boyutlarında sinizmi erkek öğretmenlerden daha fazla yaşadıklarını ortaya koymuştur. Balıkçioğlu (2013) örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine Antalya ilinde yaptığı araştırmasında çalışanların örgütsel sinizm algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kadın çalışanların bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlar ile genel örgütsel sinizm algıları erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular, araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

Araştırmaya ait örgütsel sinizm algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığına yönelik bu bulgunun aksine araştırmalar mevcutken (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2010; Sur, 2010; Kılıç, 2013; Özcan, 2014; Aydın, 2017; Demirçelik, 2017; Demirok, 2018) kadın öğretmenlerin örgütsel sinizmi bilişsel alt boyutta erkek öğretmenlerden daha fazla yaşadıklarını ortaya koyan,

kısmende olsa anlamlı farklılık yarattığına dair araştırmalar da mevcuttur (Yıldırım, 2015; Bayraktar, 2016).

3.4.3 Medeni Durum Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann Whitney U testi sonuçları tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 3.16. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Bilişsel Sinizm	Evli	73	80,63	5886,00	2181,00	0,02
	Bekar & Boşanmış	78	71,67	5590,00		
Duyuşsal Sinizm	Evli	73	76,64	5595,00	2281,50	0,03
	Bekar & Boşanmış	78	75,40	5881,00		
Davranışsal Sinizm	Evli	73	78,59	5737,00	2230,50	0,03
	Bekar & Boşanmış	78	73,58	5739,00		
Örgütsel Sinizm	Evli	73	79,03	5769,50	2188,00	0,02
	Bekar & Boşanmış	78	73,16	5706,50		

Tablo 16 incelendiğinde bilişsel ($U=2181,00$ $p<0,05$), duyuşsal ($U=2281,50$ $p<0,05$), davranışsal ($U=2230,50$ $p<0,05$) alt boyut ve örgütsel sinizm toplam ($U=2188,00$ $p<0,05$) sıra ortalamaları rehberlik öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermektedir.

Sıra ortalamalarını incelediğimizde; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyutta evlilerde (Sıra Ort=80,63), bekar & boşanmışlarda (Sıra Ort=71,67); duyuşsal boyutunda evlilerde (Sıra Ort=76,64), bekar & boşanmışlarda (Sıra Ort=75,40); davranışsal boyutta evlilerde (Sıra Ort=78,59), bekar & boşanmışlarda (Sıra Ort=73,58) ve örgütsel sinizm toplam evlilerde (Sıra Ort=79,03), bekar & boşanmışlarda (Sıra Ort=73,16) şeklinde ortaya çıkan sonuç, evlilerin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel sinizmi algılama düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Rehberlik öğretmenlerinin

evli ya da bekar & boşanmış olmaları örgütsel sinizm algı düzeyinde belirleyicidir. Diğer bir değişle evli rehberlik öğretmenleri sinizmi genel ve tüm boyutlarda bekar & boşanmış rehberlik öğretmenlerinden daha fazla yaşamaktadırlar. Evli öğretmenlerin kurum içerisinde yapılan planlamalarla ve uygulamalar arasındaki tutarsızlıklar konusunda daha hassas algıya sahip oldukları söylenebilir.

Şirin (2011) “İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki İstanbul ili Esenyurt ilçesi örneği” adlı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonucunda evli öğretmenlerin bilişsel sinizm algı düzeyi bekar öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Kalağan (2009) Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutunda sözlü/nişanlı/evli araştırma görevlileri bekar araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşamaktadırlar. Bu bulgular araştırma bulgularını kısmen de olsa desteklemektedir.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm algı düzeyinin medeni durum değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin araştırmalar da söz konusudur (Sur, 2010; Koç, 2015; Yıldırım, 2015; Demirok, 2018).

3.4.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin eğitim durumuna göre örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 3.17. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Bilişsel Sinizm	Lisans	140	74,85	10478,50	608,50	0,25
	Lisansüstü	11	90,68	997,50		

Duyuşsal Sinizm	Lisans	140	75,20	10528,50	658,50	0,41
	Lisansüstü	11	86,14	947,50		
Davranışsal Sinizm	Lisans	140	77,24	10814,00	596,00	0,21
	Lisansüstü	11	60,18	662,00		
Örgütsel Sinizm	Lisans	140	75,68	10595,00	725,00	0,75
	Lisansüstü	11	80,09	881,00		

Tablo 17 incelediğinde bilişsel ($U=608,50$ $p>0,05$), duyuşsal ($U=658,50$ $p>0,05$), davranışsal alt boyut ($U=596,00$ $p>0,05$) ve örgütsel sinizm toplam sıra ortalamaları ($U=725,00$ $p>0,05$) rehberlik öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir.

Sıra ortalamalarına bakıldığında; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyutun lisans düzeyinde (Sıra Ort=74,85), lisans üstü düzeyde (Sıra Ort=90,68), duyuşsal boyutun lisans düzeyinde (Sıra Ort=75,20), lisans üstü düzeyde (Sıra Ort=86,14), davranışsal boyutun lisans düzeyinde (Sıra Ort=77,24), lisans üstü düzeyinde (Sıra Ort=60,18) ve örgütsel sinizm toplam lisans düzeyinde (Sıra Ort=75,68), lisans üstü düzeyde (Sıra Ort=80,09) ortaya çıkan sıra ortalamaları, araştırmaya dahil edilen lisans eğitimi alan öğretmenler ile yüksek lisans yapan rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Rehberlik öğretmenlerinin lisans ya da lisansüstü eğitime sahip olmaları örgütsel sinizm algı düzeyinde belirleyici değildir.

Alanyazın incelendiğinde benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Örgütsel sinizm algı düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılık yaratmadığına ilişkin literatürde birçok araştırma mevcutken (Şirin, 2011; Turan, 2011; Yüksel, 2015; Uludağ, 2018; Demirok, 2018) farklılık yarattığına dair araştırmalarda mevcuttur (Kılıç, 2011; Gün, 2016; Purtul, 2018).

3.4.5. Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan rehberlik öğretmenlerinin meslekteki kıdem yılı değişkenine göre örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sıra ortalamaları ve Kruskal Wallis H testi sonuçları tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 3.18. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	KW	p
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	100	80,36	5,10	0,08
	6-10 yıl	44	63,89		
	11-15 yıl	7	89,86		
Duyuşsal Sinizm	1-5 yıl	100	80,76	5,54	0,06
	6-10 yıl	44	63,58		
	11-15 yıl	7	86,07		
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	100	83,21	10,01	0,01
	6-10 yıl	44	58,51		
	11-15 yıl	7	82,93		
Örgütsel Sinizm	1-5 yıl	100	82,15	8,86	0,01
	6-10 yıl	44	59,72		
	11-15 yıl	7	90,50		

Tablo 18 incelendiğinde, bilişsel (KW=5,10 $p>0,05$) ve duyuşsal (KW=5,54 $p>0,05$) alt boyut sıra ortalamalarının meslekteki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, davranışsal boyut (KW=10,01 $p<0,05$) ve örgütsel sinizm toplam (KW=8,86 $p<0,05$) sıra ortalamalarının ise mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanarak ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.18, 3.19 ve 3.20’de gösterilmiştir.

Tablo 3.19. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemi 1-5 ve 6-10 Yıl Olan Katılımcılara Göre Karşılaştırılması ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Mesleki Kıdem (yıl)	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	100	79,65	7964,50	1485,50	0,00
	6-10 yıl	44	56,26	2475,50		
Örgütsel Sinizm	1-5 yıl	100	79,02	7901,50	1548,50	0,01
	6-10 yıl	44	57,69	2538,50		

Tablo 19 incelendiğinde davranışsal ($U=1485,50$ $p<0,05$) alt boyut ve örgütsel sinizm toplam ($U=1548,50$ $p<0,05$) sıra ortalamaları rehberlik öğretmenlerinin mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermektedir.

Sıra ortalamalarını incelediğimizde; davranışsal boyutta 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=79,65), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=56,26) ve örgütsel sinizm toplam 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=79,02), 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=57,69) şeklinde ortaya çıkan sıra ortalamaları, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre davranışsal alt boyut ve genel sinizm algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Rehberlik öğretmenlerinin kurumda çalışma süreleri sinizmin davranışsal boyut ve genel sinizm algı düzeyinde belirleyici olduğu söylenebilir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin göreve başladıklarında beklentileri, idealleri ve çalışma istekleri kurum politika ve amaçlarına uygun bir şekilde yüksek olabilmektedir. Bu beklentilerin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde karşılanmaması ya da beklentileri ile kazanımları arasında önemli farklılıkların olması daha fazla sinizm yaşamalarına neden olabilir.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu farkın mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile meslekteki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında olduğunu ve sonucun mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları lehine olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgu araştırma bulgumuzla örtüşmektedir.

Amasralı (2016) meslekteki kıdemi az olan matematik öğretmenlerinin sinizm algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Mesleki kıdem yılı artan bireylerin sinizm algı düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmektedir. Demirok (2018) örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişki araştırmasında mesleki kıdem yılı değişkeninin sinizmin bilişsel ve davranışsal alt boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturduğunu duyuşsal alt boyutta ise oluşturmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, araştırmanın bulgusunu kısmende olsa desteklemektedir.

Güzeller ve Kalağan (2010) ve Kılıç (2011) da araştırmalarında mesleki kıdem yılı arttıkça örgütsel sinizm algı düzeyinin daha düşük düzeyde olduğu sonucuna

ulaşmışlardır. Bu bulgu araştırmanın bulgusuyla paralellik göstermektedir. Kılıç (2013) öğretmenlere yönelik araştırmasında mesleki kıdem yılı değişkeninin sinizmin davranışsal alt boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Mesleki kıdem yılı 1-10 yıl olanların 11-20 ve 21 ve üstü yılında olanlara göre örgütsel sinizm algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Tablo 3.20. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemi 1-5 ve 11-15 Yıl Olan Katılımcılara Göre Karşılaştırılması ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Mesleki Kıdem (yıl)	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	100	54,07	5406,50	343,50	0,93
	11-15 yıl	7	53,07	371,50		
Örgütsel Sinizm	1-5 yıl	100	53,64	5363,50	313,50	0,65
	11-15 yıl	7	59,21	414,50		

Tablo 20 incelendiğinde davranışsal ($U=343,50$ $p>0,05$) alt boyut ve örgütsel sinizm toplam ($U=313,50$ $p>0,05$) sıra ortalamaları mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir.

Sıra ortalamalarını incelediğimizde; davranışsal boyutta 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=54,07), 11-15yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=53,07) ve örgütsel sinizm toplam 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=53,64), 11-15yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=59,21) şeklinde ortaya çıkan sıra ortalamaları, 1-5 ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin davranışsal ve genel sinizm algı düzeylerinin benzer olduğunu göstermiştir. Rehberlik öğretmenlerinin kurumda çalışma sürelerinin sinizmin davranışsal boyut ve genel sinizm algı düzeyinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde araştırmanın bu bulgusu bazı araştırmacılarca (Şirin, 2011; Polatcan, 2012; Arslan, 2016) da desteklenmektedir. Bulut (2018) öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki araştırmasında mesleki kıdem yılı değişkeninin örgütsel sinizm ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir. Tayfun ve Çatır (2014) ise araştırmanın bulgusunun aksine araştırmalarında hemşirelerin

meslekteki kıdem yılı arttıkça daha fazla örgütsel sinizm davranışında bulduklarını ortaya koymuşlardır. Yani mesleki kıdem yılı arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin artmakta olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3.21. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemi 6-10 ve 11-15 Yıl Olan Katılımcılara Göre Karşılaştırılması ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Mesleki Kıdem (yıl)	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Davranışsal Sinizm	6-10 yıl	44	24,75	1089,00	99,00	0,14
	11-15 yıl	7	33,86	237,00		
Örgütsel Sinizm	6-10 yıl	44	24,52	1079,00	89,00	0,08
	11-15 yıl	7	35,29	247,00		

Tablo 21 incelendiğinde davranışsal ($U=99,00$ $p>0,05$) alt boyut ve örgütsel sinizm toplam ($U=89,00$ $p>0,05$) sıra ortalamaları mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir.

Sıra ortalamalarını incelediğimizde; örgütsel sinizm alt boyutlarından davranışsal boyutta 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=24,75), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=33,86) ve örgütsel sinizm toplam 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=24,52), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda (Sıra Ort=35,29) şeklinde ortaya çıkan sıra ortalamaları, 6-10 ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin davranışsal ve genel sinizm algı düzeylerinin benzer olduğunu göstermiştir. Rehberlik öğretmenlerinin kurumda çalışma sürelerinin sinizmin davranışsal boyut ve genel sinizm algı düzeyinde belirleyici olmadığı söylenebilir.

Altınöz vd. (2011) örgütsel sinizm ve mesleki kıdem yılı arasında anlamlı bir farklılık saptamışlardır. En fazla sinik tutum 11-15 yıl arasında çalışanlarda görülmektedir. Bu durumu, mesleki kıdem yılı arttıkça monotonluğun verdiği bıkkınlık ve meydana gelen tükenmişlik duygusuna bağlamaktadırlar. Bu bulgu araştırmanın bulgusuyla örtüşmemektedir. Ada ve Yarım (2017) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları Erzurum ili örneği adlı araştırmalarında mesleki kıdem yılı 10 yıldan aşağı ve 21 yıldan yukarı olanların örgütsel sinizmin üç boyutunda da ortalamaları kıdem yılı 10 ile 20 yıl arasında olan öğretmenlerden yüksek olduğunu

tespit etmiştir. Araştırma sonucuna göre; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ve meslekte emekliliğe yakın olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde bir sinik tutum içerisinde oldukları görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde mesleki kıdem yılının sinizm üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ortaya koyan araştırmalar mevcutken (Nartgün ve Kartal, 2013; Bayraktar, 2016; Ulukuş, 2017) farklılık yarattığına dair araştırmalarda mevcuttur (Kılıç, 2011; Helvacı ve Çetin, 2012; Tayfun ve Çatır, 2014; Koç, 2015).

3.5. REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL SINİZME YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri (görev ve sosyal ilişkiler alt boyutu) ile örgütsel sinizme (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyut) yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığına yönelik gerçekleştirilen Spearman Korelasyon Katsayısı'na ait bulgular sunulmuştur.

Araştırmanın amacına uygun olarak öğretmenlerin olumsuz davranışlar ve örgütsel sinizm puanları arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Korelasyon analizi ile iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve gücü belirlenmektedir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen 0 ile ± 0.29 arasındaki korelasyon değerleri düşük, ± 0.30 ile ± 0.69 arasındaki korelasyon değerleri orta ve ± 0.70 ile ± 1 arasındaki korelasyon değerleri ise yüksek düzey ilişkiyi ifade etmektedir (Çokluk vd., 2012). Bu bilgiler ışığında hesaplanan korelasyon katsayıları yorumlanmıştır.

Tablo 3.22. Rehberlik Öğretmenlerinin Olumsuz Davranışlar Ölçeğinden Aldıkları Puanlar ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Spearman Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Görev	1						
2. Sosyal ilişkiler	,75**	1					
3. Olumsuz davranışlar	,90**	,95**	1				
4. Bilişsel sinizm	,62**	,63**	,68**	1			
5. Duyuşsal sinizm	,54**	,60**	,61**	,74**	1		
6. Davranışsal sinizm	,41**	,51**	,51**	,64**	,59**	1	
7. Örgütsel sinizm	,61**	,65**	,68**	,93**	,87**	,82**	1

**p<0,01; N=151

Tablo 22'ye bakıldığında rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalmalarıyla örgütsel sinizm yaşamaları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo incelendiğinde, olumsuz davranışlar ölçeği görev alt boyutu puanları ile örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyut arasındaki ilişki ($r=0,62$; $p<0,01$), duyuşsal boyutla arasındaki ilişki ($r=0,54$; $p<0,01$), davranışsal boyutla arasındaki ilişki ($r=0,41$; $p<0,01$) olarak ortaya çıkmıştır. Bu korelasyon katsayıları orta ve yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin görev ile ilgili olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algı düzeyleri de artış göstermiştir.

Olumsuz davranışlar ölçeği sosyal ilişkiler alt boyutu puanları ile örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyut arasındaki ilişki ($r=0,63$; $p<0,01$), duyuşsal boyut arasındaki ilişki ($r=0,60$; $p<0,01$), davranışsal boyut arasındaki ilişki ($r=0,51$; $p<0,01$) olarak ortaya çıkmıştır. Bu korelasyon katsayıları orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin sosyal ilişkiler ile ilgili olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algı düzeyleri de artış göstermiştir.

Olumsuz davranışlar ölçeği puanları ile örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyut arasındaki ilişki ($r=0,68$; $p<0,01$), duyuşsal alt boyut arasındaki ilişki ($r=0,61$; $p<0,01$), davranışsal alt boyut arasındaki ilişki ($r=0,51$; $p<0,01$) olarak ortaya çıkmıştır. Bu korelasyon katsayıları orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin

bulunduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algı düzeyleri de artış göstermiştir. Bu bulgular, çalıştığı kurumda mobbinge maruz kalan rehberlik öğretmenlerinin görüş ve önerilerinin dikkate alınmadığını, sosyal aktivitelerden uzak olduklarını gösterebilir. Bunun da kurumlarına yönelik güvensizlik duymalarına, kurumun uygulamalarında kendilerine karşı adil ve dürüst olunmadığına inanmalarına; öfke, karamsarlık, hayal kırıklığı gibi duygular yaşamalarına, kuruma yönelik eleştirileriyle davranışsal tepkiler göstermeleri şeklinde sinik tutumlar da bulunmalarına neden olduğu söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde araştırmanın bulgularına benzer bulgulara rastlanmıştır. Ulukuş (2017) “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları” isimli araştırmasında öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile sinizmin genel örgütsel sinizm ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri arttıkça örgütsel sinizme yönelik algı düzeylerinin de arttığı ifade edilmiştir. Kalay, Oğrak ve Nişancı (2012) kamu üniversitesinde görevli akademik ve idari personel üzerine yaptıkları araştırmalarında; mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Ayduğan (2012) mobbingin örgütsel sinizme etkisini araştırdığı otel çalışanlarına yönelik araştırmasında; mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Aslan ve Akarçay (2013) da mobbing ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu gösteren bulgulara ulaşmışlardır. Bu bulgu da araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

Cansever (2017) araştırmasında, mobbing ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında yüksek düzeyde ilişkinin sinizmin bilişsel alt boyutunda olduğunu, davranışsal ve duyuşsal alt boyutunda da orta düzeyde bir ilişkinin var olduğunu belirtmektedir. Bu bulgu, araştırmanın bulgusunu kısmen de olsa desteklemektedir. Bayraktar (2016) ilkökul öğretmenlerine ilişkin araştırmasında mobbingin yaşam kalitesi, sosyal ilişki, kişisel itibar, göstermek, kişisel şiddet, iletişim, özel hayat alt boyutlarıyla öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu saptamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar gözönünde bulundurularak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

4.1. SONUÇLAR

Araştırmada şu temel sonuçlara ulaşılmıştır.

4.1.1. Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle İlgili Sonuçlar

1. Rehberlik öğretmenlerinin olumsuz davranışlar görev ve sosyal ilişkiler alt boyutunda mobbinge maruz kalmaları çok düşük düzeydedir.
2. Rehberlik öğretmenlerinin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri genel olarak çok düşük düzeydedir.
3. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
4. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
5. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
6. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
7. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.1.2. Rehberlik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Alguları İle İlgili Sonuçlar

1. Rehberlik öğretmenleri düşük düzeyde örgütsel sinizme sahiptir.
2. Rehberlik öğretmenleri duyuşsal boyutta düşük düzeyde sinizm algısına sahiptir.

3. Rehberlik öğretmenleri bilişsel ve davranışsal alt boyutta orta düzeyde sinizm algısına sahiptir.
4. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır.
5. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır.
6. Kadın rehberlik öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyut ve genel örgütsel sinizm algı düzeyleri erkek öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel örgütsel sinizm algı düzeylerinden daha yüksektir.
7. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır.
8. Evli rehberlik öğretmenlerinin bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyut ve genel örgütsel sinizm algı düzeyleri bekar & boşanmış öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal, genel örgütsel sinizm algı düzeylerinden daha yüksektir.
9. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır.
10. Rehberlik öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem yılı değişkenine göre bilişsel ve duyuşsal boyutta anlamlı düzeyde bir farklılık göstermezken; davranışsal boyut ve genel örgütsel sinizm algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermiştir.
11. 1-5 yıl mesleki kıdemi olan rehberlik öğretmenleri 6-10 yıl mesleki kıdemde olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algı düzeyine sahiptir.
12. 1-5 yıl mesleki kıdemi olan rehberlik öğretmenleri ile 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algı düzeyleri birbirine benzerdir.
13. 6-10 yıl mesleki kıdemi olan rehberlik öğretmenleri ile 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin davranışsal sinizm ve genel örgütsel sinizm algı düzeyleri birbirine benzerdir.

4.1.3. Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

1. Rehberlik öğretmenlerinin görev alt boyutunda mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında orta ve yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
2. Rehberlik öğretmenlerinin sosyal ilişkiler alt boyutunda mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında orta ve yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
3. Rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında orta ve yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

4.2. ÖNERİLER

Bitlis ilinde çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonucuna bağlı olarak bazı öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler iki başlık altında sunulmuştur.

4.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin sinizm yaşamalarında önemli bir etken olan mobbing konusunda bilgilendirme çalışmalarının yapılması önerilmektedir.
- Rehberlik öğretmenlerinin sinizm yaşama durumlarını azaltmak için diğer öğretmenler, okul yöneticileri, veliler vb. diğer paydaşları ile arasındaki iletişim daha çok geliştirilmeli, etkileşimi güçlendirici sosyal faaliyetler gerçekleştirilebilir.
- Sinizm konusunda öğretmenlerin farkındalığını arttırıcı eğitim ve seminerler yapılabilir.
- Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarına ilişkin olum tutum geliştirebilmeleri için kurumlarının politika, amaç ve uygulamalarının birbirleriyle uyumlu olması, kurum içi uygulamalar da adil, dürüst ve güvenilir olunmasına dikkat edilmesi önerilmektedir.

4.2.2. Araştırmacılara Öneriler

- Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için Türkiye'nin farklı bölgelerinden birer il seçilerek çok daha geniş rehberlik öğretmenleri grubu üzerinde bir çalışmanın yapılması önerilmektedir.
- Benzer bir çalışmada, özel okullar ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan rehberlik öğretmenlerinin çalışmaya dahil edilmesi önerilmektedir.
- Özel okullarda ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan rehberlik öğretmenleri ile kamu eğitim kurumlarında çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak incelenebilir.
- RAM'larda, farklı okul tür, kademelerde çalışan rehberlik öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye yönelik karşılaştırmalı bir çalışmanın yapılması önerilmektedir..

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). "İş Yerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 111-120.
- Acar, E. (2013). *Duygusal Taciz ve İlkokul-Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonlarına Etkisine Yönelik Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ada, Ş ve Yarım, M. A. (2017). "İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları: Erzurum İli Örneği". *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 66-98.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akova, O. ve Kılıç, T. (2015). "Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi". *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 6 (12), 117-136.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). "İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldıрма ve Psikolojik Yıldırmayla Baş Etme". *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4 (4), 1367-1380.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine

Bir Araştırma''. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-316.

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

Anderson, L. (1996). "Employee Cynicism: An examination Using a Contract Violation Framework''. *Human Relations*, 49, 1395-1418.

Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. <https://mobbing.org.tr/gulcan-arpacioglu-ve-mobbing/> Erişim Tarihi: 16.11.2019

Arpacıoğlu, G. (2008). Mobbing Türk İş Dünyasında Ne Kadar Yaygın ve Ne Kadar Biliniyor? <https://mobbingyardim.wordpress.com/2008/10/30/hello-world/> Erişim Tarihi: 24.12.2019

Arslan, E. T. (2012). "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi''. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.

Arslan, Ö. (2016). *Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak: Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aslan, Ş. Ve Akarçay, D. (2013). "Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri''. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41, 25-44.

Aşık, B. (2016). *Ortaokul Branş Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Küçükçekmece İlçesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atmaca, T. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Avanoğlu, A. E. ve Yılmaz, B. (2017). *Niğde İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin Araştırılması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, Ş., Şahin, N. ve Uzun, D. (2007). “Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi”. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 61-74.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). “İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 169-186.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Y. T. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, Özen İyi Oluş Ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Balay, R. Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (2), 123-144.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baş, N. ve Oral, E. T. (2012). “Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri İlişkisi”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 11-24.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Kök Bayrak, S. (2006). “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri” [Bildiri]. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirimi*, 25-27 Mayıs, 2006.
- Bayraktar, D. (2016). *İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, S. (2006). *Örgütsel Stres Faktörleri ve Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Boz, A. (2018). “Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki”. *Atlas International Referred Journal on Social Sciences*, 14 (14), 1393-1406.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Güngören, İstanbul Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*, Lexington, M. A.: D. C. Heath and Company.
- Bulut, B. U. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi.
- Bursalıoğlu, Z. (2016). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama (13. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (24. Basım)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Gebze'deki Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). "The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism". *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199-208.
- Cayvarlı, P. E. (2013). *Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırma İlişkin Algularının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cemaloğlu, N.ve Ertürk, A. (2007). "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 345-362.
- Cemaloğlu, N. (2007). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007c). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki". *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). "Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü". *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 46, 67-86.
- Covie, H., Naylor, P., Rivers, L., Smith, P. K. And Pereira, B. (2002). "Measuring Workplace Bullying". *Agression and Violent Behavior*, 1 (7), 35-51.
- Cüceloğlu, D. (1997). *İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, B. (2006) *İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi .

- Çam, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıdırma Eylemleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları İle Öğretmenlere Yönelik Yıdırma Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çevik, S. K. (2011). *Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıdırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, E. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri İle Yıdırma Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, O. ve Akpunar, E. N. (2017). “Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (37), 41-58.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıdırma Durumları*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). “Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği”. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3), 11-22.
- Çivilidağ, A. (2012). “Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 129-144.

- Davenport, N., Schwartz, R. D. Ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*. (Çev.: Osman Cem ÖNERTOY). Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Davenport, N., Eliot, G.T. and Schwart, D.R. (2014). *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*. (Çev.: Osman Cem ÖNERTOY). İstanbul: Ray Yayıncılık .
- Dean Jr. J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). “Organizational Cynicism”. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). “*Organizational Cynicism: A study among call centers*”. Dissertation of master of economics. Faculty of Economics and Business Administration University of Maastricht , Maastricht.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirok, A. (2018). *Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır’da Alışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, Z. Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). “Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22 (2), 193-216.
- Dick, R. and Wagner, U. (2001). “Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach”. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Dikmen, A. A. (1995). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3 (50), 115-140.
- Dökmen, Ü. (2004). *Küçük Şeyler*. İstanbul: Sistem Yayıncılık .
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”. *Ç.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 343-360.
- Eginli, A.T. ve Bitirim, S. (2010). “Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldırma (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları)”. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 24, 45-66.

- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996). "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Eken, M. (2014). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kilis: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elfıti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması" [Bildiri]. Serap Ovalı (Ed.). *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 22-24 Ekim, 2008.
- Erdoğan, G. (2009). "Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz)". *TBB Dergisi*, 83, 318-352.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algularına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erturgut, R. (2000). *Örgütsel Değişimde Dönüştürücü Liderlik Davranışları Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Toplum Bilimleri Enstitüsü.
- Esemen, D. Ö. (2015). *Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbing Uygulamaları İle İlgili Alguları (Özel ve Devlet Okullarının Karşılaştırılması)*. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gökdağ, Y. (2017). *Ortaokul ve Liselerde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları (Mersin İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2009). "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma". *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8 (6), 515-520.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 27-47.
- Gül, G. (2016). "Otel İşletmelerinde Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bitlis İlinde Bir Çalışma". *The Journal of Academic Social Science Studies*, 52, 201-219.
- Güzeller, C. ve Kalağan, G. (2008). "Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi" (Bildiri). *Antalya, 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (ss. 87-95), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Güneş, İ. (2017). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: İstanbul Bahçelievler Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngör, M. (2008). *Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Helvacı, M. (2010). *Örgütsel Sinizm, Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)". *Turkish Studies*, 7 (3), 1475-1497.

- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M. Ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma : Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İnceoğlu, M. (2000). *Tutum-Algı İletişim* (3.Baskı). Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahya, T. (2019). *Örgütsel Sinizmin Neden ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Araştırma: Hizmet Sektöründe Faaliyet Gösteren Uluslararası Firma Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G., Güzeller, C.O. (2010).“Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Bal, V. Nişancı, Z. N. (2014). “Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 127-143.
- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kart, M. E. (2015).*Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) Ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karavardar, G. (2010). “Psikolojik Yıldırma İle Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki”. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5 (3), 212-233.
- Kaya, K. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Beden Eğitimi ve Bazı Branş Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kütahya İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü .
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaymakçı, H. A. (2008). *Çalışma Hayatında Mobbing: Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kepçeoğlu, M. (1997). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Kişisel Yayın.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıçaslan, S. ve Kaya, A. (2016). “Mobbingin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (3), 9-25.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009). “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi”. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64 – 80.

- Koç, M. (2015). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sinizm Arasındaki İlişki (Ağrı İli, Patnos İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Konaklı, T. (2011). *Üniversitelerde Yıldırma ve Kültürel Değerlerin Yıldırma İle Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi*. (Doktora Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Alguları (Bolu İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Korkmaz, C. İ. (2011). *Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (26), 186-195.
- Küçükaya, C. (2019). *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Mersin İli Tekstil Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leyman, H. (1996). "The content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Mansur, F. A. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Matthiesen, S. B. and Einarsen, S. (2001). "Psychiatric Distress and Symptoms of Ptsd Among Victims of Bullying at Work". *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3).

- Matthiesen S. B., Raknes, B. I. and Rokkum, O. (1989). “Mobbing pa Arbeidsplassen (Mobbing at Work Places)”. *Tidskrift for Norsk Psykologforening*, 26, 761-774.
- Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği. (2017). *T. C. Resmi Gazete*, 30236, 10 Kasım 2017.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldırmannın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal, V. (2013).“ Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri”. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 47-67.
- Naus, A. J. A. M. (2007). “*Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*”. Unpublished doctoral thesis, Universiteit Maastricht.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldıрма Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Otrar, M. ve Özen, B. (2009). “Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıрма Davranışları”. *İş Ahlakı Dergisi*, 2 (3), 97-120.

- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler) 2*. Ankara: Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. (2004). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 77-96.
- Özen, S. (2007). “İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 1-24.
- Özen, B. (2009). *Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıрма Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgan, H. Çetin, B. ve Külekçi, E. (2011). “İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2, 47-57.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar (ss. 53-72)* Ankara: İlke Yayınevi.
- Özışık, Z. (2014). *Ortaokul ve Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Hatay İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri.
- Özler, D.E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanseri Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori- Süreç ve Örgütlere Yansımaları)*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Pişkin, M. (2006). “Türkiye’ de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını”. M. Hesapçioğlu, A. Durmuş (Ed.), *Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi* (ss. 457-501). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Poussard, J. M. Ve Çamuroğlu, M. İ. (2015). *Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim*. Ankara: Akılçelen Kitaplar.
- Purtul, A. N. (2018). *Örgütsel Sinizmin Çalışan Performansına Etkisi (Bir Belediye Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. and Austin, J. T. (1997). “Understanding and managing cynicism about organizational change”. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Serin, S. (2018). *İlkokul Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevinçkok, L. (2016). “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 5, 1-18.
- Sürmeli, N. C. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Eylemlerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Taştan, S. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizme Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tayfun, A. ve Çatır, O.(2014). “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 347-365.
- Tetik, S. (2010). “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”. *KMÜ Sosyal ve Ekonmik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006).“İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”.*Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları
- Tınaz, P. (2011).*İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305.
- Turan, F. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Yıldıрма Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*. Ankara: Detay Yayıncılık .
- TDK (Türk Dil Kurumu Sözlüğü). Erişim: 22.12.2020. sözlük.gov.tr
- Uludağ, T. (2018). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi İstanbul Zaim Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programı.
- Ulukuş, D. (2016). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizm Algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vartia, M. (2001). "Consequences of Workplace Bullying with Respect to The Well-Being of Its Targets and the Observers of Bullying". *Scand J Work Environ Health*, 27 (1), 63-69.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). "İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1136-1151.
- Yeşilyaprak, B. (2009). "Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Geleceği: Yeni Açılımlar ve Öngörüler". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42 (1), 193-213.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma Ve Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*

(*Tokal İl Örneği*). (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yüksel, H. (2015). *Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yüksel, H. Y. (2017). *Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları, Tükenmişlik Düzeyleri ve Psikolojik Danışmadaki Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zorgül, G. G. (2014). *İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki (İstanbul İli Avcılar İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

EKLER**Ek-1. OLUMSUZ DAVRANIŞLAR (NAQ) VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ****ANKET FORMU****Sayın Meslektaşım,**

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu eğitim kurumlarında görevli Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki'yi incelemektir. Elde edilen veriler bilimsel bir çalışmada, bilimsel amaçla ve topluca değerlendirilecek; bu araştırma kapsamı dışında hiç bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Elde edilen veriler toplu olarak değerlendirileceğinden ankete isim yazmayınız. Lütfen kişisel bilgilerinizi doldurduktan sonra soruları dikkatlice okuyup size uygun olan seçeneğin bulunduğu parantezin içerisine (X) işareti koyunuz ve hiçbir soru maddesini boş bırakmayınız. **Sorulara içten, eksiksiz cevap vermeniz araştırmanın geçerliliği açısından oldukça önemlidir.**

Değerli vaktinizi ayırarak, sağladığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Kenan DENİZ
Rehber Öğretmen

BÖLÜM I**Rehber Öğretmen Kişisel Bilgi Formu**

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz.

- | | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. Cinsiyetiniz | 2. Medeni Durumunuz | 3. Yaşınız | 4. Eğitim Durumunuz |
| <input type="checkbox"/> Kadın | <input type="checkbox"/> Evli | <input type="checkbox"/> 20-30 | <input type="checkbox"/> Ön Lisans |
| <input type="checkbox"/> Erkek | <input type="checkbox"/> Bekar | <input type="checkbox"/> 31-40 | <input type="checkbox"/> Lisans |
| | <input type="checkbox"/> Boşanmış/Dul | <input type="checkbox"/> 41-50 | <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans |
| | | <input type="checkbox"/> 51 ve üzeri | <input type="checkbox"/> Doktora |
| 5. Meslekteki Kıdem Yılıınız | | | |
| <input type="checkbox"/> 1-5 | <input type="checkbox"/> 6-10 | <input type="checkbox"/> 11-15 | <input type="checkbox"/> 16-20 |
| | | | <input type="checkbox"/> 21 yıl ve üstü |

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)

BÖLÜM II

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)

Açıklama: Aşağıda maddeler halinde sıralanmış olan davranışlar, iş yerinde karşılaşılan olumsuz davranış örnekleridir. Son 6 ayda, çalıştığınız kurumda bu davranışlarla ne sıklıkta karşılaştığınızı çarpı işareti (X) ile belirtiniz. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.		Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
ÇALIŞTIĞINIZ KURUMDA;						
1.	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması					
2.	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3.	Uсталık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4.	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5.	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6.	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7.	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8.	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9.	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10.	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11.	Yanlı ş ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12.	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/ yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13.	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14.	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15.	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması					
16.	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17.	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18.	İşinizin aşırı denetlenmesi					
19.	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20.	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak					
21.	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

Örgütsel Sinizm Ölçeği

BÖLÜM III ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: 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	Kisimen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım.					
11.	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

* Örgütsel Sinizm ; bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur.

Ek-2. ÖLÇEK İZİNLERİ

Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin (NAQ) Kullanım İzni

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)-Ölçek Kullanma İzni



Kenan DENİZ <kydeniz13@gmail.com>

28 Ağu 2019
Çar 10:50

Alıcı: necaticemaloglu

Saygıdeğer Hocam,

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. "Rehber Öğretmenlerin Mobbing ve Örgütsel Sinizm Algıları (Bitlis İl Örneği) " başlıklı tez çalışmamda, tarafınızdan Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve geliştirilmiş "Olumsuz Davranışlar Ölçeğini (NAQ) " kullanmak istiyorum.

Gerekli iznin tarafınızdan verilmesini rica ederim.



necati cemaloglu <necaticemaloglu@hotmail.com>

30 Ağu 2019
Cum 23:27

Alıcı: ben

Sayın Kenan deniz

Olumsuz Davranışlar ölçeğini tezinizde kullanmanızda bir sakınca yoktur. başarılar dilerim. ..

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı
Telefon: 05334173168
İş: 0(312) 202 16 88
Twitter: @Necati1965

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Gazi University, Gazi Faculty of Education
Department of Educational Administration
Work phone: +90312 2021688
Telephone: 05334173168
Twitter: @Necati1965

Gönderen: Kenan DENİZ <kydeniz13@gmail.com>

Gönderildi: 28 Ağustos 2019 Çarşamba 07:50

Kime: necaticemaloglu@hotmail.com <necaticemaloglu@hotmail.com>

Konu: Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)-Ölçek Kullanma İzni

Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni**Kenan DENİZ** <kydeniz13@gmail.com>28 Ağu 2019
Çar 10:50

Alıcı: gamzekasalak

Saygıdeğer Hocam,

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında " Rehber Öğretmenlerin Mobbing ve Örgütsel Sinizm Algıları (Bitlis İl Örneği) " başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda tarafınızdan Türkçe'ye uyarlanmış olan "Örgütsel Sinizm Ölçeğini" kullanmak istiyorum.

Gerekli iznin tarafınızdan verilmesini rica ederim.

**Gamze Kasalak** <gamzekasalak@gmail.com>28 Ağu 2019
Çar 11:01

Alıcı: ben

Sayın Deniz,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim

28 Ağu 2019 Çar 10:50 tarihinde Kenan DENİZ <kydeniz13@gmail.com> şunu yazdı:

EK-3. VALİLİK İZİNLERİ



T.C.
BİTLİS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 67429907-44-E.20273768
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı Anket

17/10/2019

VALİLİK MAKAMINA

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Kenan DENİZ'in yürütmekte olduğu "Rehberlik Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki (Bitlis İli Örneği)" adlı Ölçek çalışmasını İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı Merkez ve İlçe okullarında görev yapan tüm rehber öğretmenlere uygulayabilmesi istenmektedir.

Söz konusu anket çalışmasını İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı Merkez ve İlçe okullarında görev yapan tüm rehber öğretmenlerle anket yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Emin KORKMAZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/10/2019

Kemal KARAHAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Hüseyinpaşa Mah.Yeni Hükümet Konagi Kat: 3 BİTLİS
Elektronik Ağ: bilis.meb.gov.tr
e-posta: strateji@gelistirme13@meb.gov.tr

Bilgi için:
Tel: 0 () _____
Faks: 0 (434) 280 13 59

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c001-6360-3d9d-b7af-84ed kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
BİTLİS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 67429907-44-E.20309665
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı Anket

18.10.2019

SIİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi :08.10.2019 tarih ve 5052 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilimdalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Kenan DENİZ'in anket izni ile ilgili Valilik Makamının 17.10.2019 tarih ve 20273768 sayılı oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğinin ekteki olur doğrultusunda yapılmasını rica ederim.

Mehmet Emin KORKMAZ
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Valilik Makamı Oluru (1 Sayfa)

Adres: Hüsrevpaşa Mah.Yeni Hükümet Konagi Kat: 3 BİTLİS
Elektronik Ağ: bitlis.meb.gov.tr
e-posta: stratejigelistirme154@meb.gov.tr

Bilgi için:
Tel: 0 (____) _____
Faks: 0 (434) 280 13 59

Bu evrak güvenli elektronik ortamda imzalanmıştır. http://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 1ef9-e1f5-37d8-9fff-4e0f kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Kenan DENİZ
Doğum Yeri ve Tarihi	Mutki- BİTLİS / 10.06.1980
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi- Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü-2003
Yüksek Lisans Öğrenimi	Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetler	Memduhoğlu, H. B. ve Deniz, K. (2019). Bilim ve Sanat Merkezine Öğrenci Seçme Sürecinin İncelenmesi (Bitlis İl Örneği). <i>Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Kongresi (ISPEC-2019)</i> , 10-12 Haziran 2019/ Siirt Üniversitesi Ana Kampüsü, Ziraat Fakültesi - Siirt.
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	MEB
İletişim	
E-Posta Adresi	ky_deniz@hotmail.com
Tarih	Temmuz- 2020