

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL TACİZ YAŞAMA
DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Deniz BAYRAKTAR

İstanbul

Ekim,2016

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL TACİZ YAŞAMA
DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Deniz BAYRAKTAR

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU

İstanbul

Ekim, 2016

"Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

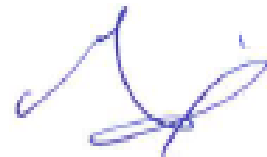
Üye Yrd. Doç. Dr. M. Yüksel ERDOĞDU (Danışman) 

Üye Yrd. Doç. Dr. Belgin PARLAKYILDIZ 

Üye Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA 

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. İbrahim GÖNEY

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu araştırmamızda, ÷lkemizdeki devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki betimlenmeye çalışılmıştır. Araştırmam boyunca fikirlerini ve rehberliğini benden esirgemeyen, çalışmalarına yön veren değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mustafa Yüksel ERDOĞDU'ya, çalışmalarım süresince manevi desteğini benden esirgemeyen aileme sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Deniz BAYRAKTAR

Ekim, 2016

ÖZET

Bu araştırmanın amacı ilkököl öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evreni İstanbul ili Avcılar ilçesindeki ilkökullarda görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içinden tesadüfi yolla seçilen 8 ilkökulda görev yapan 300 ilkökul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma tarama modeli ile yapılmış, korelasyonel bir çalışmadır. Araştırmada Duygusal Taciz ve Örgütsel Sinizm ölçekleri ile araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi toplama formu kullanılmıştır. Araştırmada iki değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için t testi, ikiden fazla değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı içinde tek yönlü varyans analizi (Anova), duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin örgütsel sinizmi yordama durumunu ortaya koymak amacıyla da çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucuna göre ilkökul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi; cinsiyet, brans, sendika üyeliği, okuldaki kıdem yılı, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; meslek sevgisi, yaş, mesleki kıdem, mezuniyet alanı, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise brans, mesleki kıdem, okuldaki kıdem, mezuniyet alanı, medeni durum ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; cinsiyet, sendika üyeliği, meslek sevgisi, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırmadan elde edilen bulgularda duygusal taciz ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki/etki korelasyon ve regresyon analizi ile tespit edilmiş olup, değişkenler arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde bir ilişki olduğu, duygusal tacizin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu, sadece yaşam kalitesi ile kişinin kendini göstermesi değişkenlerinin sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmi en çok etkileyen duygusal taciz boyutunun ise “kişinin kendisini göstermesinin engellenmesine yönelik davranışlar” boyutu olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Duygusal taciz, Örgütsel Sinizm.

THE RELATION BETWEEN MOBING EXPERIENCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS' AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relation between mobbing experience of primary school teachers and organizational cynicism. The universe of this study contains the teachers who work in all the primary schools in Avcılar, İstanbul. And the sample of the study includes 300 primary school teachers from randomly selected 8 primary schools. In the study, a data collection tool consisting of 3 parts is used. The first part is formed by the questions asked with the intention of identifying participants' individual characteristics. The second and the third parts involve the scales of emotional mobbing and organizational cynicism on the purpose of determining participants' perceptions of mobbing and their attitudes toward organizational cynicism. In the study, T-test for the meaningfulness of the difference between 2 variable averages, one way analysis of variance(Anova) for the significance of the difference between more than 2 variables, and multiple regression analysis for determining the situation of organizational cynicism's prediction of the emotional abuse scale and lower scales.

According to the result of the study, while gender, branch, union membership, years of seniority in school, level of education do not result in any significant difference on mobbing experience of primary school teachers, love of profession, age, professional seniority, department of graduation and marital status play a crucial role in this respect. The attitudes of primary school teachers toward organizational cynicism do not differentiate significantly with respect to branch, professional seniority, seniority in the school, department of graduation, marital status and level of education; nevertheless, they are significantly changed regarding gender, union membership, love of profession and age. In the findings obtained from the study, it is seen that the relation/impact between mobbing and organizational cynicism has been identified by correlation and regression analysis, and that there is a relation at a high level relation among variables in a positive way, and mobbing has an impact on organizational cynicism, and that by quality of life the variable of a person's showing him/herself is a significant predictor on cynicism. It has also been identified that the mobbing dimension that affects organizational cynicism the most is the dimension towards preventing someone's distinguishing him/herself.

Study findings indicate that the more the level of mobbing suffered by primary school teachers increases the more the level of organizational cynicism increases. Taking the necessary precautions in order to remove the mobbing in organisations ensures the elimination of negative consequences.

Keywords: Emotional Mobbing, Organizational Cynicism.



İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	I
ÖNSÖZ	II
ÖZET	III
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	IX
BÖLÜM I.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem	1
1.2.Amaç	3
1.3.Önem	3
1.4.Varsayımlar	4
1.5.Sınırlılıklar	4
1.6.Tanımlar	5
BÖLÜM II	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Duygusal Taciz Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	6
2.2. Duygusal Tacizin Nedenleri	7
2.2.1. Kişisel Nedenler.....	8
2.2.1.1. Duygusal Taciz Mağdurundan Kaynaklanan Nedenler	8
2.2.1.2.Duygusal Taciz Uygulayan Kişiden Kaynaklanan Nedenler....	9
2.2.2.Örgütsel Nedenler	10
2.3. Duygusal Taciz Türleri.....	11
2.3.1. Dikey Duygusal Taciz.....	11
2.3.1.1. Aşağıdan Yukarıya Duygusal Taciz	12
2.3.1.2. Yukarıdan Aşağıya Duygusal Taciz	12
2.3.2. Yatay Duygusal Taciz.....	13
2.4. Duygusal Taciz Sonuçları	14
2.4.1. Duygusal Taciz Bireysel Sonuçları.....	14

2.4.2. Duygusal Tacizin Örgütsel Sonuçları	15
2.5. Sinizm Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	15
2.6. Örgütsel Sinizm ve Tarihsel Gelişimi.....	17
2.7. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	19
2.7.1. Kişisel Nedenler.....	19
2.7.1.1. Yaş	19
2.7.1.2. Cinsiyet	19
2.7.1.3. Medeni Durum	20
2.7.1.4. Eğitim Düzeyi	20
2.7.1.5. Hizmet Süresi.....	20
2.7.2. Örgütsel Nedenler	21
2.8. Örgütsel Sinizmin Türleri	21
2.8.1. Kişilik Sinizmi	21
2.8.2. Toplumsal Sinizm	21
2.8.3. Çalışan Sinizmi	22
2.8.4. İş (Meslek) Sinizmi.....	23
2.8.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	24
2.9. Örgütsel Sinizm Boyutları	25
2.9.1. Bilişsel Boyut.....	25
2.9.2. Duyuşsal Boyut.....	25
2.9.3. Davranışsal Boyut.....	26
2.10. Örgütsel Sinizm Kuramları	26
2.10.1. Beklenti Kuram.....	26
2.10.2. Atfetme Kuramı	28
2.10.3. Duygusal Olaylar Kuramı	29
2.10.4. Tutum Kuramı.....	29
2.10.5. Sosyal Değişim Kuramı	29
2.10.6. Sosyal Güdülenme Kuramı	30
2.11. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	30
2.11.1. Bireysel Sonuçlar	30
2.11.2. Örgütsel Sonuçlar.....	31
2.12. İlgili Araştırmalar.....	31
2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Bazı Örgütsel Sinizm Araştırmaları	31
2.12.2. Yurt Dışında Yapılan Bazı Örgütsel Sinizm Araştırmaları	32
2.12.3. Yurt İçinde Yapılan Bazı Duygusal Taciz Araştırmaları	33

2.12.4.Yurt Dışında Yapılan Bazı Duygusal Taciz Araştırmaları	35
BÖLÜM III	38
3. YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın Modeli	38
3.2. Evren ve Örneklem.....	38
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	38
3.3.1. Duygusal Taciz Ölçeği	39
3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	39
3.4. Verilerin Toplanması.....	40
3.5. Verilerin Analizi.....	40
BÖLÜM IV.....	41
4.BULGULAR VE YORUMLAR.....	41
BÖLÜM V	56
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	56
5.1. Sonuçlar.....	56
5.2. Öneriler.....	61
KAYNAKLAR	62
EKLER.....	71
Ek-1 Kişisel Bilgi Formu.....	71
Ek-2 Duygusal Taciz Ölçeği	72
Ek-3 Örgütsel Sinizm Ölçeği	73

TABLolar LİSTESİ

Sayfa no

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Duygusal Taciz ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Betimsel İstatistikleri	41
Tablo 4.2. Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Meslek Sevgisine Göre T Testi Sonuçları	42
Tablo 4.3. Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 4.4. Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Mesleki Kıdem Yılına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 4.5. Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Mezuniyet Alanına Göre Varyans Analizi Sonuçlar	48
Tablo 4.6. Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Medeni Duruma Göre Varyans Analizi Sonuçlar	50
Tablo 4.7. Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	51
Tablo 4.8. Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Sendika Üyeliğine Göre T Testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.9 Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Meslek Sevgisine Göre T Testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.10. Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizminin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	55

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi ve bu çerçevede; araştırılan konunun kuramsal çerçevesi, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve bu araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem

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

Eğitim örgütlerinde amaçlanan hedefler uzun ve yorucu bir süreci kapsamaktadır. İnsan ilişkilerinin sürekli olduğu bu örgütlerde çalışanlar olumsuz durumlarla karşılaşabilir ve psikolojik sorunlar yaşayabilir. Eğitim örgütlerindeki ilişkilerde önemli rol oynayan, ülkemizde son yıllarda üzerinde durulan ve araştırmalar yapılan “duygusal taciz” bu olumsuz durumlardan biridir. Mikkelsen ve Einarsen (2002) duygusal tacizi; uzun süre her tür kötü muamele, suçlama, ima, kinaye, dedikodu, tehdit ve aşağılama gibi tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma olarak tanımlamaktadır. İngiltere’de Dick ve Wagner (2001)’ın, özellikle iş stresi ve duygusal taciz ile ilgili yapmış oldukları araştırmada, stres sonucu meydana gelen yorgunluğun ve özellikle fiziksel semptomlardan acı çekmenin, okulda daha fazla gün devamsızlığa neden olduğunu saptamışlardır. Çalışanların sağlığını ciddi derecede etkileyen, kurban üzerinde çok ciddi etkiler bırakabilen bu tür olumsuz davranışlar aynı zamanda, örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki performansını da etkiler. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği kurumlar olan okullarda bu tür olumsuzlukların yaşanması sadece duygusal tacizi uygulayan ya da duygusal tacizden etkilenen öğretmenleri değil öğretmenlerin ailelerini, öğrencileri, velileri; uzun vadeli süreçte düşünüldüğünde toplumu etkileyebilir. Bu nedenle duygusal tacizin bireyler üzerinde bırakacağı olumsuz etkiler göz önünde bulundurularak

yaşanacak olası olumsuzlukların değerlendirilmesi ve bu yönde çözüm üretilmesi önemlidir.

Duygusal taciz mağdurlarının yaşadığı Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) nedeniyle pek çok kişinin sağlığını kaybederek çalışamaz duruma geldikleri görülmektedir (Namie, 2000). Bu durum kurban olarak seçilen kişileri depresyona, kalp krizine veya intihara kadar sürükleyebilmektedir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002). Duygusal taciz örgüt içinde kişisel bir sorun olmasının yanında aslında buz dağının görünmeyen kısmında örgütü ciddi anlamda tehdit eden, örgüt sağlığını bozan örgütsel bir problemdir (Davenport, 2003).

Örgütler için tehdit unsurlarından biri sayılan örgütsel sinizmin son yıllarda önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Brandes (1997) örgütsel sinizmi “Çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması, örgüte karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesi, örgüte karşı birçok kişi tarafından paylaşılan şüpheler ve güvensizliktir” şeklinde tanımlamıştır. Dean, Brandes, Dharwadkar (1999)’a göre “Bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur.”. Kişinin kendisinden kaynaklanan karamsar, güvensiz, uyumsuz, sinirli, eleştirel vb. kişilik özellikleri ya da kurumlarından kaynaklanan haksız rekabet, kayırma, eşitsizlik, uzun çalışma saatleri, adaletsiz ücretlendirme, ödüllendirilmeme gibi nedenler örgütsel sinizmi doğurmaktadır (Karacaoğlan, 2014). Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların işteki verimlilikleri düşmekte, motivasyonları ve iş tatminleri azalmakta ve örgütsel bağlılıkları azalmaktadır (Görmez, 2012). Öğretmenlerin ruh sağlığını da önemli düzeyde etkileyen duygusal taciz ve örgütsel sinizm eğitim kurumlarında yüksek düzeyde görülebilmektedir. Bunun sonucu olarak eğitim kurumlarında iletişim, verimlilik ve mesleki doyum önemli ölçüde olumsuz olarak etkilenmekte ve eğitimde arzu edilen hedeflere ulaşılması zorlaşmaktadır.

Eğitim örgütleri, insanın sadece bilgi düzeyini artırmakla kalmayıp onun ahlaki değerler kazanmasına, kültürel gelişimini sağlayarak topluma nitelikleri iyileştirilmiş bireyler yetiştirmeye odaklanmıştır. Dolayısıyla sağlıklı bir toplumun oluşturulmasında eğitim sektörü çalışanlarının gayretleri ve emekleri göz ardı edilemez. Bu nedenle, diğer örgütlerde çalışanlara göre, eğitimcilerin huzurlu ortamlarda çalışmalarının önceliği olduğu söylenebilir (Ertek, 2009).

Bu araştırmanın temel problemi ilkököl öğretmenlerinin maruz kaldığı duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı; ilkököl öğretmenlerinin maruz kaldığı duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıtlar aranması bu araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

1. Duygusal taciz ve alt ölçeklerinden elde edilen puanlar cinsiyete, brana, sendika üyeliğine, meslek sevgisine göre ikili gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

2. Duygusal taciz ve alt ölçeklerinden elde edilen puanlar yaşa, mesleki kıdeme, okuldaki kıdeme, mezuniyet alanına ve medeni duruma göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

3. Örgütsel sinizm ve alt ölçeklerinden elde edilen puanlar cinsiyete, brana, sendika üyeliğine, meslek sevgisine göre ikili gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

4. Örgütsel sinizm ve alt ölçeklerinden elde edilen puanlar yaşa, mesleki kıdeme, okuldaki kıdeme, mezuniyet alanına ve medeni duruma göre ikiden fazla gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

5. Duygusal taciz ve alt ölçekleri örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Önem

Örgütsel yaşamda sıkça karşılaşılan ve uluslararası literatürde geniş yer bulan duygusal tacizin Türkiye'deki kamu kurumlarında hukuki olarak tanınması ve resmi yaptırımların açıklanması 2011 yılındaki Başbakanlık Genelgesiyle olmuştur. Bireysel, toplumsal, örgütsel ve ekonomik olarak olumsuz etkilere neden olan, çalışanların yaşadığı stres, tükenmişlik, iş tatminsizliği, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizmin nedenlerinden biri olan ve suç teşkil eden duygusal taciz, örgütlerin üzerinde durmaları gereken önemli kavramlardan biridir.

Duygusal taciz ve örgütsel sinizmin kurumda çalışanlar üzerindeki etkilerinin iyi ortaya konulması örgütlerin verimliliğini sağlamada ve artırmada önemli görülmektedir. Özellikle duygusal taciz ve sinizme uğrayanların yaşadıkları temel sorunları anlama, bu durumun onlar üzerindeki etkilerinin iyi ortaya konulması bu ve benzeri araştırmaların yapılması ile mümkündür. Bununla birlikte duygusal tacizin ve sinizmin kurumda çalışan kişilerin demografik özelliklerine göre gerçekleşip gerçekleşmediğinin iyi ortaya konulması ve bu bağlamda risk oluşturan grupların belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması açısından bu araştırmanın özel bir öneme sahip olduğu belirtilebilir.

1.4.Varsayımlar

Bu araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- 1.Araştırmanın örnekleme, evreni temsil etmektedir.
- 2.Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin anket sorularını içten ve herhangi bir etki altında kalmadan cevaplandıkları kabul edilmiştir.
- 3.Duygusal Tacizin, örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğu varsayılarak bu araştırma yapılmıştır.
4. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin duygusal taciz yaşama düzeyini ölçmek için kullanılan “Duygusal Taciz Ölçeği” ile örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için kullanılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” verileri elde etmek için yeterlidir ve bu araştırma için güvenilirliklerinin ve geçerliliklerinin olduğu varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma açısından sınırlama oluşturan bazı hususlar aşağıda sıralanmıştır.

- 1.Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından edinilen bilgiler, öğretmenlerin bu ölçeklere verdiği samimi cevaplarla ve ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
- 2.Bu araştırmadan elde edilen bulgular İstanbul ili Avcılar ilçesinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
3. Çalışma 2014-2015 eğitim ve öğretim yılı ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Duygusal Taciz (Mobbing): İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme (TDK,2011).

Örgütsel Sinizm: Çalışanın onu istihdam ettiği örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumdur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1999).



II. BÖLÜM

2.KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde Duygusal Taciz, Örgütsel Sinizm ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Duygusal Taciz Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Duygusal Taciz (mobbing) kavramı İngilizce’de “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğünün kelime anlamı kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalıktır. Sözcük Latince’de “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

Kavram terminolojisine bakıldığında, ilk kez 19.yy’da İngiliz biyologlar tarafından, yuvalarını korumak için saldırgan etrafında uçan kuşların davranışlarını açıklamak amacıyla kullanılmıştır. 1960’lı yıllarda Alman etolog Konrad Lorenz tarafından hayvanların düşmanlarını uzaklaştırmak için yaptığı davranış olarak tanımlanmıştır. İş yaşamında ise duygusal taciz kavramı ilk kez 1980’li yıllarda İsveç’te yaşayan Alman psikolog Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann’ın araştırmaları, duygusal taciz ile ilgili bütün araştırmalara temel oluşturmaktadır. Belirli bir işyerinde çalışanların birbirlerine karşı uzun süreli, düşmanca, saldırgan, kasıtlı ve benzer tipte yaptıkları davranışların tespit edilmesi sonucu bu kavramı kullanmıştır. Çalışma hayatının varoluşundan bu yana bilinen ancak açıklamaktan çekinilen, acımasız ve etik dışı bir iletişim biçimi olan duygusal tacizin isim babası konuyla ilgili tüm araştırmacılar tarafından Leymann kabul edilir (Tınaz, 2008).

Leymann (2007) duygusal tacizi “Bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen) sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör” olarak tanımlamaktadır (Akt. Ocak, 2008).

Duygusal taciz uluslararası çalışmalarda ortak bir isim bulamamıştır. Bunun yanında duygusal tacizin Türkçe karşılığı konusunda da net bir tanım yoktur. Türkçeye ilk kez uluslararası literatürde olduğu gibi “mobbing” şeklinde girmiştir. Türk Dil Kurumu tarafından 2011 yılında mobbing kelimesinin Türkçe karşılığı olarak “bezdiri” kelimesi belirlenmiştir. Duygusal taciz Türkiye’de araştırmacılar tarafından “mobbing”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyeri travması”,

“zorbalık”, “işyerinde duygusal saldırı”, “işyerinde duygusal linç”, “ işyerinde psikolojik taciz” , “sindirme” anlamlarında kullanılmıştır (Çobanoğlu, 2005).

2.2. Duygusal Tacizin Nedenleri

Duygusal taciz, kültür farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ortaya çıkabilen bir olgudur (Tınaz, 2008). Bu olgu birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkabilir. Bazı bilim adamları duygusal tacizden mağdurun sorumlu olduğunu ifade etmektedirler. İş görenler de bazen bu pozisyonu paylaşırlar, ancak anlatılan birçok anekdottan da bilinmektedir ki, örgütleri terk etmeye zorlananlar failer değil de mağdurlardır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). İş görenler arasındaki kıskançlık duyguları, çalışanın yaptığı işin özeniliyor olması, örgüt içi zayıf iletişim ağı, çalışanın iş ile ilgili konularda söz hakkının bulunmaması, çözümlenemeyen çatışmalar, iş yükünün ağırlığı, zayıf liderlik anlayışı, statü, ödüller için aşırı rekabetçilik ve örgütteki daha iyi görevler ile daha yüksek maaşlar duygusal tacize neden olabilmektedir (Vartia, 1996).

Cinsiyeti, dini, dili, yaşı, ırkı veya statüsü ne olursa olsun her birey duygusal tacize kurban olarak seçilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Yapılan araştırmalarda; yaratıcılıkları yüksek olan iş görenlerin, engelli veya düşük yetenekli bireylerin, kültürel olarak farklı insanların, yabancı işçilerin, üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına daha fazla maruz kaldığını göstermektedir (Tınaz, 2008).

Duygusal Taciz davranışları tesadüfî olarak ortaya çıkmamaktadır. Leymann (1993)'a göre insanların duygusal tacize başvurmasının dört nedeni vardır (Akt. Ocak, 2008).

- Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak.
- Düşmanlıktan hoşlanmak.
- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
- Önyargıları pekiştirmek.

Leymann (1993)'a göre duygusal tacizin en sık görüldüğü örgütler, eğitim, yönetim sektörleri, üretim ve ticaret sektörleridir (Akt. Ocak, 2008). Leymann ve Gustafsson (1996), duygusal tacizin kamu, sosyal ve sağlık sektörlerinde, endüstriyel sektörlere göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Bu araştırmada duygusal taciz; kişisel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki bölümde incelenecektir.

2.2.1.Kişisel Nedenler

Kişilik; insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür.

Bireylerin, duygusal taciz uygulama ve duygusal tacize maruz kalmalarında belirleyici etken, bireylerin kişilikleridir. Bu gibi durumlarda; fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok etken rol oynamaktadır. Kişiliğin birçok yönü vardır ve bunlar kişinin duygusal tacize karşı direncini etkilemektedir (Tutar, 2004).

Kişisel nedenler; duygusal taciz mağdurundan kaynaklanan nedenler ve duygusal taciz uygulayan kişiden kaynaklanan nedenler olmak üzere ikiye ayrılır.

2.2.1.1.Duygusal Taciz Mağdurundan Kaynaklanan Nedenler

Her örgütte farklı bir örgüt kültürü vardır. Bir örgütte olumlu karşılanan, desteklenen davranış veya davranışlar başka örgütte tepkiyle karşılanabilir, örgütteki diğer çalışanlar tarafından kıskanılabilir, birey dışlanabilir. Bu yüzden duygusal taciz mağdurlarından kaynaklanan nedenler için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Duygusal Taciz mağdurları birbirinden zıt kişisel özelliklere sahip olabilir. Örgütsel yaşamda bulunan her birey için duygusal taciz mağduru olma ihtimali vardır.

Duygusal Taciz davranışına maruz kalan bireylere ait bazı özellikler şunlardır (Çobanoğlu, 2005):

Parlak bir kariyere sahip olma, farklı bir inancıya sahip olma, üstün duygusal zekaya sahip olma, farklı bir ırktan ya da kökenden geliyor olma, farklı bir dili konuşma, genç olma, göz alıcı bir güzelliğe sahip olma.

Arpacıoğlu (2003)'e göre duygusal taciz mağdurlarının özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

İşini çok iyi yapan, ilişkileri olumlu ve çevresi tarafından sevilen, çalışma ilkeleri olan ve bunlardan ödün vermeyen, dürüst, güvenilir ve çalıştığı örgüte sadık; bağımsız ve yaratıcı duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan, idealist, kendini sürekli geliştiren, azimli, başarılı, örgütün çıkarlarını koruyan, öncelik veren, bilgiyi paylaşan, onur duygusuna sahip, haksızlığa dayanamayan fakat kendi haklarını ararken sessiz kalan, mükemmelliyetçi olduğu için önce kendini sorumlu tutan, suçlandığı zaman, suçlu olmasa bile af dileyen; “Hayır” demekte zorlanan, öfkesini içine atan, yüksek

stres altında çalışmayı sürdürebilen, kendi değerini bilmeyen, sürekli daha iyi olması gerektiğini düşünen bireylerdir.

Namie'ler (2000)'e göre duygusal tacize uğrayan kişiler üç gruba ayrılmaktadır:

1.grup: Kibar ve hoş kişilerdir. Bu kişilerden bir saldırı beklenmez.

2.grup: Mazlum kişiler. Bu kişiler söz ve tutumlarıyla tehditkar olmayan bir görüntü verirler.

3.grup: Kariyeri parlak kişilerdir. Yetersizlik içinde olan duygusal tacizci onları zayıflatarak bir üstünlük kurma arayışı içindedir.

Bazı araştırmalar duygusal tacize uğrayan kişilerin istisnai kişiler olduğu için hemen fark edildiği ve duygusal tacize uğradıkları sonucunu göstermektedir (Çobanoğlu, 2005; Yumuşak, 2013; Yüçetürk, 2002). Bu kişiler başkaları tarafından yönlendirilmez, kendi kendisini yönlendirir. İşinde başarılı olan çalışan üst kademedeki kişiler tarafından tehdit olarak görüldüğü için duygusal tacize uğramaktadır.

2.2.1.2. Duygusal Taciz Uygulayan Kişiden Kaynaklanan Nedenler

Duygusal taciz uygulayan kişilerin ruhsal durumlarıyla ilgili farklı görüşler ileri sürülmektedir; Zapf'a (1999) göre, örgütlerde duygusal taciz eylemleri incelendiğinde, iyi niyetli olmayan, asabi kişilik ve kıskançlığın çoğunlukla bu duruma sebep olduğu görülmektedir. Namie (2003), tüm duygusal taciz uygulayanları psikopat olarak belirtmiştir.

İnsanların sağlıklı ruh haline sahip olmaması kişilik bozukluğuna neden olmaktadır. Farklı kişilik bozukluğuna sahip bireyler buldukları örgütte duygusal taciz uygulayabilmektedir. Yumuşak (2013) bu kişilerin ruh hallerini şöyle özetlemiştir:

Paranoid Kişilik Bozukluğu: Bu bireyler, kuşkucu, alıngan, güvensiz, kinci ve kıskanç bir kişiliğe sahiptir.

Obsesif Kişilik Bozukluğu: Titiz, mükemmeliyetçi, esnek olmayan, hep kızgın görünen, sinirli, dürüst, gergin ve işkolik özellikler taşıyan bu insanların ortak yönleri, baskıcı ve ısrarcı olmalarıdır.

Narsistik Kişilik Bozukluğu: Bu ruh haline sahip bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederler.

Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu: İsteklerini elde etmek için kural tanımazlar. Sosyal kurallara uymazlar.

İşyerinde duygusal taciz uygulayanlar (Tınaz, 2008):

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçen,
- Bir duygusal taciz ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızışması için elinden geleni yapan,
- Duygusal tacizin, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umarsamaz şekilde bilen ve kabul eden,
- Hiçbir suçluluk duygusu duymayan,
- Sadece suçsuz olduğuna inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptığını da zanneden,
- Suçu başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

Leymann'a göre saldırganlar, kendi eksikliklerini gidermek için, duygusal tacize başvururlar. Kendi adları ve konumlarını kaybetmek adına duydukları korku ve güvensizlik sonucunda, başka bireyi küçük düşürücü davranış sergilerler. Bu açıdan bakıldığında duygusal taciz, bir çeşit kompleksli kişilik sorunudur (Tınaz, 2008).

Duygusal taciz uygulayanlar yoğun şekilde olumsuz duygular hissederler. Başka birine zarar vermekten hoşlanırlar. Bu tür davranışların temelinde çocukluk döneminde yaşanan travmalar, sağlıklı ebeveyn ilişkileri, önceden yaşanan mağduriyetler yatmaktadır. Kendi yaşadıklarının kurban olarak seçtiği kişinin de yaşamasını isterler. Duygusal taciz uygulayan kişilerin kurumsal kimliklerinden başka kimlikleri olmadığı için bu gücü kaybetmek istemezler. Astı veya kendisine eşit seviyede olan çalışanların iyi performans göstermesi, çalışkan, üretken, farklı düşünen kişiler olması onlar için tehdit oluşturur (Ocak, 2008).

2.2.2. Örgütsel Nedenler

Duygusal taciz her örgütte yaşanabilir. Fakat duygusal taciz okullar, sağlık sektörü ve kar amacı taşımayan örgütlerde büyük firmalara göre daha çok yaşanmaktadır. Bu sorunun nedeni olarak; küçük ve kar amaçsız örgütlerin, büyük ve kar amaçlı örgütlerde olduğu gibi profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmemeleri gösterilebilir. Namie'nin (2000), Amerika'da yapmış olduğu araştırmaya göre özel işletmelerde %19, kamu kurumlarında %33, küçük aile işletmelerinde %13 ve kar amacı gütmeyen örgütlerde ise %35 oranında duygusal tacize rastlanmıştır. Duygusal taciz

hakkında örgüt çalışanlarının bilgisiz olmaları veya yeterli bilgiye sahip olmamaları bu sorunla mücadelede ciddi sıkıntılara neden olmaktadır.

Duygusal taciz yaşanmasında, liderlik, örgüt kültürü, iş organizasyonu, iş stresi, örgüt iklimi ve örgüt büyüklüğü gibi örgütsel faktörler etkilidir (Ertürk, 2011).

Einarsen (1999)'e göre duygusal tacizin nedenleri arasında, örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı, örgütün kötü yönetilmesi, duygusal zekadan yoksun lider ve iş arkadaşlarının olması yer almaktadır.

Duygusal taciz üzerine çalışan araştırmacıların önemli bir tespiti şudur: “Duygusal tacizi yapanların kişiliklerini değiştiremeyiz. Duygusal tacizi önlemek için aktörleri teşvik eden sistemi değiştirmek zorundayız” (ERQ, 2000).

Leymann (1993)'a göre örgütlerde duygusal tacizi ortaya çıkaran dört temel neden vardır (Akt. Ocak, 2008). Bunlar:

- İş tasarımıdaki belirsizlik
- Lider yetersizliği,
- Mağdurun sosyal açıdan yetersizliği,
- Departmandaki düşük ahlaki standartlar.

Örgütlerde; kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin duygusal taciz konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı ve artan rekabet, görevde yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, örgütlerde duygusal taciz davranışlarının olmasına neden olmaktadır.

2.3.Duygusal Taciz Türleri

Duygusal taciz, örgüt yapısı içerisinde incelendiğinde dikey duygusal taciz ve yatay duygusal taciz olmak üzere ikiye ayrılır. Dikey duygusal tacizde, üstler astlarına (yukarıdan aşağıya doğru) veya astlar üstlerine (aşağıdan yukarıya) duygusal taciz uygular. Yatay duygusal tacizde ise birbiriyle fonksiyonel ilişki içerisinde bulunan kişiler birbirlerine duygusal taciz uygular (Tutar, 2004).

2.3.1.Dikey Duygusal Taciz

Dikey duygusal taciz, aşağıdan yukarıya duygusal taciz ve yukarıdan aşağıya duygusal taciz olmak üzere ikiye ayrılır.

2.3.1.1.Aşağıdan Yukarıya Duygusal Taciz

Bir örgütte çalışan astların üstlerine karşı uyguladığı duygusal taciz türüdür. Üstün işiyle ilgili temel yeterliliklerinin ve yetkinliklerinin tartışılmaya başlandığı örgütlerde görülür. “Örneğin, aynı okulda çalışan bir veya birkaç öğretmenin, okul müdürüne veya müdür yardımcısına uyguladığı duygusal tacizdir.” (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Bu duygusal taciz türünde astların üstlerine karşı uyguladıkları davranışlar şunlardır: İşlerini sabote ederler, Üstün arkasından konuşurlar, İş yavaşlatırlar, Yaptıkları olumlu davranışları üstlerine bildirmezler, Sürekli olumsuz dönütler verirler. Mağdur üst, günden güne daha fazla dışlanır ve tükenir. Kendini haklı çıkarmak için çeşitli girişimlerde bulunsa da hiçbir sonuç alamaz. Bu duygusal taciz türü daha az karşılaşılan bir olgudur (Tınaz, 2008).

2.3.1.2.Yukarıdan Aşağıya Duygusal Taciz

Bir örgütte çalışan üstlerin astlarına karşı uyguladığı duygusal taciz türüdür. Tarhan (2004) , üst düzey yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş görenleri pasifize etmek ve onları baskı altında tutmak için bu yöntemi sıkça kullandıklarını ifade etmektedir. “Örneğin aynı okulda görev yapan bir okul müdürünün, herhangi bir nedenden dolayı bir öğretmene veya müdür yardımcısına uyguladığı duygusal tacizdir” (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Tınaz’a (2008) göre, psikolojik analizler bu davranışların temelinde çoğunlukla, çocukluk döneminde benzer davranışlara maruz kalmış saldırganın edinmiş olduğu bir kişilik bozukluğu yer almaktadır.

Türkiye’de yapılan birçok araştırmaya göre öğretmenlerin çok fazla duygusal tacize maruz kaldıkları ve bu duygusal taciz türünün yukarıdan aşağı doğru duygusal taciz olduğu saptanmıştır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

ABD’de Christine Pearson tarafından 775 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, duygusal taciz uygulayanların %60’nın hedefin üstü, 20’sinin hedefin eşiti, %20’sinin ise hedefin altında bir statüye sahiptir (Yamada, 2000). Amerika’da yapılan başka bir araştırmaya göre ise üstlerin astlarına uyguladığı duygusal taciz %85,5 iken, eşit statüde olanların birbirlerine uyguladıkları duygusal taciz oranı, % 15,7 olarak bulunmuştur. Bu sonuçların yönetici konumunda bulunanların duygusal tacizin örgütsel güçle ve pozisyon gücüyle birlikte ortaya çıktığını göstermektedir (Turan, 2006).

Yukarıdan aşağıya doğru duygusal tacizin nedenleri (Tınaz, 2006):

- Sosyal imajın tehdit edilmesi, amirinden daha fazla çalışan ve başarılı bir astın varlığı halinde meydana gelen durumdur.
- Yaş farkı, kendisinden daha genç bir astın varlığı, amir için bir tehdit nedenidir.
- Politik nedenler, astın politik görüşünün amirinkinden farklı olması.

Belli durumlarda duygusal taciz bir kişiden değil bir yönetim stratejisi olarak üst yönetimden belli bir çalışan grubun (örneğin sendikalı çalışanlara) ya da işyerindeki tüm çalışanlara yönlendirmektedir. Örgütler duygusal tacizi bir yönetim biçimine dönüştürebilmektedir. Örgüt ortamının bireyler için dayanılmaz hale getirilmesi, tehditle, agresif tutumla, azarlamalar ve bazen de kanıtlanması çok zor olan sabotajlar örgütün kullandığı yöntemlerden bazılarıdır. Bu tür uygulamalar, örgütün sosyal imajını zedelemekte ve yeni istihdam edilecek çalışanlar için örgütün çekiciliğini azaltmaktadır (Akgeyik, Güngör, Uşen ve Omay, 2010).

2.3.2.Yatay Duygusal Taciz

Aynı statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen, yani birbirleri ile fonksiyonel ilişki içerisinde olan eşitlerin, birbirlerine uyguladıkları duygusal taciz türüdür. “Örneğin aynı okulda görev yapan iki öğretmen veya iki müdür yardımcısından birinin diğerine uyguladığı duygusal tacizi ifade eder” (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Diğer duygusal taciz türleri açık bir şekilde görülürken, yatay duygusal taciz belirgin değildir. Yatay duygusal taciz uygulayanlar genellikle bu durumu kabul etmezler. Yaşanılan durumu, iş yaşamının getirdiği bir rekabet olarak görebilirler.

Yatay duygusal taciz nedenleri (Tınaz, 2008):

Çekememezlik, Kıskançlık, Kişisel hoşlanmama, Rekabet, Farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelme, Irk, inanç ve politik nedenler.

2.4. Duygusal Tacizin Sonuçları

Bu çalışmada duygusal tacizin sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan ele alınmıştır.

2.4.1. Duygusal Tacizin Bireysel Sonuçları

Duygusal tacize maruz kalan bireyler üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda daha çok psikolojik ve psikosomatik bulgulara ulaşılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütlerdeki duygusal taciz davranışlarıyla psikolojik ve psikosomatik şikayetlerin artması arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mikkelsen ve Einarsen (2002), duygusal tacize maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikayetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, duygusal tacize maruz kalanların %27'sinin psikolojik sağlık şikayetleri, %10'unun ise psikosomatik sağlık şikayetleri olduğunu saptamışlardır (Ertürk, 2005).

Türkiye'de okullarda öğretmenler ve idareciler duygusal tacize maruz kalmaktadır. Cemaloğlu ve Ertürk, 2008 yaptığı araştırmaya göre Türkiye'de okul müdürlerinin öğretmenlere göre daha fazla duygusal taciz uyguladıkları görülmüştür. İşyerinde uygulanan duygusal tacizin iş dışı ilişkileri de etkilediği ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2010).

Davenport vd. (2003) duygusal tacizin birey üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralamışlardır; Nedensiz ağlama, uyku bozukluğu, alınganlık, yüksek tansiyon, mide şikayetleri, depresyon, işe geç kalma, işe gitmek istememe, panik atak, kalp krizi, intihar girişimi

Duygusal taciz herkes için farklı sonuçlar yaratmaktadır. Bir kişi için dayanılabilir bir durum başka bir kişi için dayanılmaz olabilir. Duygusal tacize maruz kalan bireyler işini kaybetme korkusu veya idarecilerle, yöneticilerle arasının bozulacağı düşünceleriyle bu durum karşısında sessiz kalmaktadır. Uzun bir süre devam eden duygusal taciz davranışlarının zararı da ağır olmaktadır. Birey psikolojik olarak etkilenir ve belli bir süre sonra kendi davranışlarını kontrol edemez. Bu durumda psikiyatrik tedavi alması gerekir.

Duygusal taciz yaşayan çalışanlar erken emekli olma, çalıştığı süre içinde sık sık rapor alma, işe gitmede isteksizlik, özgüvenini yitirme, iş arkadaşlarından uzaklaşma, kendini sürekli suçlu bulma gibi davranışlar sergilemektedir.

2.4.2. Duygusal Tacizin Örgütsel Sonuçları

Duygusal taciz örgütlerde son derece önemli etkiler yaratır. Örgütte çalışan kişi veya kişilere uygulanan duygusal taciz sonucundan bütün örgüt etkilenir. Sadece duygusal taciz mağdurları değil durumu gözlemleyen kişilerde bir gün aynı durumu kendilerinin yaşama endişesiyle yaşarlar ve örgüte karşı güvenlerini yitirirler. Olumsuz etkiler önemsenmez ve önlemler alınmazsa örgüt bunu ağır şekilde öder.

Duygusal taciz her örgütte ortaya çıkabilir. Önemli olan süreç sırasında farkındalık yaratmaktır. Duygusal tacizi görmezden gelmek, sesini çıkarmamak, önlem almamak zamanla örgüte karşı olumsuz duygular hissedilmesine neden olur. Örgüte ilgili dışarıda sıkıntıların dile getirilmesi örgütün imajını zedeler.

Duygusal taciz sürecinde örgütün yaşadığı en büyük sorun mağdurların performansının altında çalışmasıdır. Tutar 2004, bu durumu “ Çalışanlar iş yapmak yerine mesai yapar.” şeklinde belirtmiştir.

2.5. Sinizm Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Sinizm (kinizm, sinisizm) Sofist Gorgias’ın daha sonra da Sokrates’in öğrencisi olan Antisthenes’in öğretisidir. “Sinik” kelimesinin kökeninin Yunanca “köpek” anlamına gelen “kunikos” a dayandığı düşünülmektedir. Sinizm’in tarihsel geçmişi M.Ö. 4. yy’daki sinik okula dayanmaktadır. Bilinen ilk “sinik(kinik)” M.Ö. 444-365 yılları arasında yaşamış olan Sokrates’in öğrencisi Antisthenes’dir (Arslan, 2012).

Antik Yunan’da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm, Büyük İskender’in düşüncelerinden ilham alan Sinoplu Diyojen’e dayanmaktadır. Amaçlarının seçkin ve güçlü hale getirilmesinde ironi siniklerin gözde silahlarıdır. Diyojen’e neden günün aydınlığında elinde bir fenerle dolaştığı sorulduğunda , “dürüst bir insan arıyorum” cevabını vermiştir. Bu sözle, insanların gerçekte dürüst olmadığına inanış “ironik” olarak belirtilmiştir. Sinik insanlar ihtiyaçların en aza indirilerek karşılanması gerektiğini savunmuşlardır. Rivayete göre çeşme başında eliyle su içen bir çocuğu gören Diyojen “Bu çocuk bana fazladan eşyam olduğunu öğretti.” diyerek elindeki su kabını atmıştır.

Sinizm başlangıçtan itibaren bir hayat biçimi olduğu kadar aynı zamanda bir felsefedir. Sinikler, geleneklerin doğal olmadığına ve mümkün olduğunca bunlardan kaçılması gerektiğine inanırlar. Örneğin; Diyojen bir ev yerine fiçıda yaşamıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1999).

Sinizm'e göre yaşamın tek amacı vardır: Erdemli olmak. Bilgi insanı erdemli yaptığı için bilgiye değer verilir ama bunun dışındaki her şey gereksiz görülür. Bilge kişi kendine yetendir. İnsanın ihtiyaçları ne kadar azsa, o kadar mutludur. Büyük İskender "Dile benden ne dilersen" sözüne "Gölge etme başka ihsan istemem" cevabı beklentilerinin ne kadar az olduğunu göstergesidir.

Antik çağdaki tanımıyla sinik kişiye pozitif anlam yüklenmiştir. "Sinik" erdemli, bilge ve belirli bir hayat felsefesi olan kişidir.

Oxford İngilizce sözlükte sinik "İnsanın niyet ve faaliyetlerinin iyilik ve samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi" şeklinde tanımlanmaktadır.

Siniklerin bazı temel özellikleri şunlardır (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008:54):

- Sinikler, yalan söyleme, yapmacık davranma ve başkalarını istismar etmeyi insanın temel karakteristikleri olarak görürler,
- Sinikler, insanın seçimlerini yaparken bencil davrandıklarını, insan davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanın güvenilmez olduğunu düşünürler,
- Sinikler genellikle eylemlerinin arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar,
- Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ilişkin bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilirler,
- Sinikler, psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına dair net ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler,
- Sinikler, psikolojik objeyle ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Sinizm çok boyutlu bir kavram olup felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı disiplinlerin konusu olmuştur (Kalağan,2009). Sinizm, "kuşkuculuk", "şüphecilik", "güvensizlik", "inançsızlık", "kötümserlik" "olumsuzluk" sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, iş görenlerin ya da bireylerin "kusur bulan, zor beğenen, eleştiren" anlamı daha baskındır. Sinizm hakkındaki temel inanç; dürüstlük, doğruluk ve içtenlik gibi ilkelerin daha fazla bireysel çıkar için kurban edilmesidir (Turan, 2011).

Sinizmin; askeri sinizm, devlet sinizmi, cinsel hegemonya, tıbbi sinizm, dini sinizm ve bilgi sinizmi gibi çeşitleri vardır. Bu araştırmada örgütsel sinizm incelenmiştir.

2.6.Örgütsel Sinizm ve Tarihsel Gelişimi

Sinizmin felsefi açıdan tarihi oldukça eskilere dayanmasına rağmen örgütlerde yaşanan sinizm araştırmaları yenidir ve 1990'lı yıllarda hız kazanmıştır. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için yapılan bir çalışma ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar içeren negatif tutumdur. Bu tutum deneyimler sonucu ortaya çıkar. Örgütsel sinik, işyerindeki problemlerin en azından tespit edilebilir olduğuna ancak sistemin doğasında var olan eksiklikler nedeniyle değişim ve düzeltme(geliştirme) çabalarının boşuna olduğuna inanan kişidir (McClough, Rogelberg, Fisher, Bachiochi, 1998). Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özellikler; sürekli şikayet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilmiştir (Abraham, 2000). Örgütlerde kurumsal başarıyı yakalamak, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirmek büyük ölçüde iş görenlerin örgüte ilişkin tutumlarına bağlıdır (Helvacı, 2010).

Literatürde örgütsel sinizme ait çok fazla tanım vardır. En çok kullanılan tanımlardan biri: “Bir kişinin istihdam edildiği organizasyona karşı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygulanım ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, beklentilerin karşılanmadığı, hayal kırıklığı ile simgelenen genel veya özel tutumlar olarak tanımlanmıştır (Andersson, 1996). Abraham (2000) örgütsel sinizmi; bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç olarak tanımlamış ve bu inancın ve düşüncenin, güçlü bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde bireyin itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açtığını ifade etmiştir. Naus ve arkadaşları (2007) örgütsel

sinizmi, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki kötü düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumu olarak tanımlamıştır ve örgütsel sinizmin iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabileceğini belirtmiştir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm kısaca “bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu” olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin eğitim örgütlerinde çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır. Eğitim sistemi girdisi ve çıktısı insan olan ve hizmet üreten bir sistemdir. Bu sistemin başarısı, onu işletecek insanların niteliğine bağlıdır. Hiçbir eğitim sistemi, onun içinde görev alan insanların niteliklerinin üstünde bir hizmet ve ürün üretmez. Bu nedenle eğitim sistemi içinde görev alan insan kaynaklarının özellikle de öğretmenlerin niteliği, üretilecek hizmet, ürün ve sonuçların niteliği yönünden son derece önemlidir (Şişman ve Taşdemir, 2008).

Son dönemde, özellikle ABD’de kamuoyu, örgüt yöneticileri ve politikacılar, sinizmin etkilerini tartışmaya ve incelemeye başlamışlardır (James, 2005). Şirket skandalları, sinizm kavramını dergi, gazete ve internet ortamına taşımıştır. Popüler medyada bu konu ilgi görmüş, örneğin karikatürist Scott Adams “Dilbert” karakteriyle ABD’deki örgütlerin yönetimini sinik bakış açısıyla “gülünç yönetim”, “mutsuz çalışanlar” imgeleriyle tasvir etmiştir (Eaton, 2000). Adams’ın “Dilbert İlkesi” şeklinde 1996’da kitaplaştırdığı, işyerlerindeki uygulamaları mizahi bir gözle yorumlayan bakış açısı, 1957 yılında C. N. Parkinson’un “Parkinson Kanunu” ve 1971 yılında L.J. Peter’in “Peter İlkesi” isimli kitaplarının devamı niteliğindedir (Akın, 2001). Günümüzün akademisyenleri de sinizmin örgütleri derinden etkileme gücüne sahip olduğunu anlamaya ve giderek yaygınlaştığını kabul etmeye başlamışlardır (James, 2005).

Sinizm ile ilgili araştırmalarda sinizmin birey ve örgüt için önemi ortaya konmaya çalışılmıştır. Dean ve diğerleri (1998) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin avantajlı yönlerini şu şekilde belirtmişlerdir:

- Sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görülmektedir.
- Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir.
- İnanç, duygu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir.

- Nesnel olarak geçerli ya da doğruluğu kanıtlanmış olabilir ya da olmayabilir, fakat öznel olarak sinik bireyler için geçerlidir. Burada, sinizmin bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği belirtilmektedir.
- Sinik bireyler, başkaları tarafından daha az kullanılmaktadır.
- Sinik bireyler, kişisel çıkarlara ve hileye karşı eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmektedirler.

Örgüt, beklentileri karşılamakta başarısız olursa hayal kırıklığı, hüsrana ve hassaslaşmaya neden olur. Böylece, sinizm meydana gelir. Yöneticilerin bu olumsuz tutumları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmaları büyük önem taşımaktadır.

2.7.Örgütsel Sinizmin Nedenleri

2.7.1.Kişisel Nedenler

Başlıca bireysel nedenler aşağıdaki gibidir:

2.7.1.1.Yaş

İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri, işlerine karşı istek, beklenti, algı ve tutumlarını etkilemektedir. İşe başlanılan dönemde yaşananlar, bunlara karşı verilen tepkiler, hissedilenler ile yaş ilerledikçe yaşananlar, yaşanan olaylara verilen tepkiler ve hissedilenler değişebilmektedir.

Yapılan araştırmalara göre yaş ile örgütsel sinizm arasında kesin bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Anderson ve Bateman (1997), James (2005) gibi uluslararası çalışmalarla Erdost vd. (2007), Efilti vd. (2008), Güzeller ve Kalağan (2008) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) gibi yurtiçi çalışmalarda yaş ile sinizm arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

2.7.1.2.Cinsiyet

Yapılan araştırmaların çoğunda cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır (Anderson ve Bateman 1997; James 2005; Erdost vd., 2007; Efilti vd., 2008;Güzeller ve Kalağan, 2008;Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Ancak Mirvis ve Kanter (1991) erkeklerin kadınlara göre daha sinik oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Lambert (1991), kadınların çalışma yaşamı ve işe bakışlarının daha çok ilişki odaklı, erkeklerinse başarı odaklı olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmaya göre kadın ve erkeklerin işleriyle ilgili tutumlarının farklı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

2.7.1.3.Medeni Durum

Medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik olarak farklı araştırma bulgularına ulaşılmıştır. Kanter ve Mirvis (1989) ayrı ya da boşanmış kişilerin, evli ve bekarlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Efilti vd. (2008) ile Erdost vd. (2007) ise medeni durum ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişkiye ulaşamamıştır.

2.7.1.4.Eğitim Düzeyi

Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel sinizm arasında farklı sonuçlar elde edilmiştir. Tokgöz ve Yılmaz (2008) ile Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kanter ve Mirvis (1991) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim düzeyi düşük olanların, yüksek olanlara göre daha fazla sinik oldukları tespit edilmiştir. Kimi araştırmalarda ise örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Anderson ve Bateman,1997; James, 2005; Efilti vd. 2008).

2.7.1.5.Hizmet Süresi

Hizmet süresinin örgütsel sinizmi etkilediği belirtilmektedir. Aynı pozisyonda uzun bir süre mesleki deneyimi olan birey, daha az mesleki deneyime sahip bireye göre daha siniktir. Hizmet süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm tutumlarının düşük düzeyde olduğu bulunmuştur (Brandes,1997:6).

James (2005) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş, 10 yıldan daha fazla süre hizmeti olanların daha az sinik özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. Efilti vd.(2008) ve Erdost vd.(2007) tarafından yapılan benzeri bir araştırmada herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

2.7.2.Örgütsel Nedenler

Yönetim becerilerinde yetersizlik; Başarısız değişim teşebbüslerinin yaşanmışlığı; Küçülme, işten çıkarma ve yeniden yapılanma; Psikolojik sözleşme ihlali; Karar alma süreçlerine samimi katılımı eksiklik ve yönetimin gerçek desteğinin olmaması; Saygı ve ciddiyetle davranmama bunun yanı sıra dikkate alınmama hissi; Kurumsallaşmış örgütsel ikiyüzlülük; Doğruluk ve dürüstlük yerine kendine çıkarlarına hizmet eden davranışların içinde yer aldığı örgütsel politikaların benimsenmesi; Örgütsel Adaletsizlik (Abraham,2000; Anderson ve Bateman,1997; Özgener vd.,2008)

2.8. Örgütsel Sinizm Türleri

Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi beş başlık altında sınıflandırmıştır. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve meslek sinizmi

2.8.1.Kişilik Sinizmi

İnsan davranışlarının olumsuz olarak algılandığı, değişmez özellik gösteren, doğuştan gelen ve kararlılıkla sergilenen sinizm çeşididir.

Kişilik sinizminde dünyanın dürüst olmayan, umursamaz, bencil ve sosyal ilişkilerinde başarılı olamayan, sahtekar insanlarla dolu olduğu genellemesine inanılır. Bu nedenle sinik kişi başkalarına derin bir güvensizlik duyar. Bu tutum açık bir agresiflik gösterimi olmasa da kırgınlık, öfke, acı, saldırganlık, acımasızlık, gücenme ve hile yoluyla kendini gösterir (Abraham, 2000).

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde; kişilik sinizminin bireyin kişiliğinden kaynaklandığı, örgütsel sinizmin ise bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olduğu görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.8.2.Toplumsal (Kurumsal) Sinizm

Toplumsal sinizm, bireylerin hayal kırıklığına uğraması olarak tanımlanmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989). Bir başka tanıma göre: Toplumsal Sinizm vatandaşların ülkelerine ve kurumlarına duyduğu güvensizliktir.

Toplumsal Sinizm birey ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkar (Kanter ve Mirvis, 1991).

Toplumsal sinizme verilen en yaygın örneklerden biri Amerikan rüyasıdır. Amerikan rüyasında, bireylerin iş güvenliği, barınma, refah, eğitim ve buna bağlı olarak

çocuklar için gelişmiş ekonomik şartlar için söz verilir (Abraham, 2000). Fakat bu sözleşme ihlal edilmiştir.

Tasarruf ve kredi kurumları ve dünyaca ünlü iş simgelerinin başarısızlıkları, iflasları, fabrikalarda çalışanların 'kalitesiz ürün' ürettiklerine dair dönütleri toplumsal sinizmi daha da güçlendirmiştir (Kanter ve Mirvis, 1991).

Yapılan araştırmalara sonucunda, kişisel sinizm ile toplumsal sinizm arasında doğrudan bir ilişkinin olabileceği belirlenmiştir (Stanley, 1998; James, 2005). Çünkü toplumsal sinizm, birey ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkar. Topluma karşı güvensizlik hissedenden bireylerin sosyal kurumlara karşı yabancılaşma ve sosyal işleyişe muhalif olmaları kaçınılmazdır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.8.3. Çalışan Sinizmi

Uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkisiz ve yetkisiz liderlik ve yönetim, örgütteki istenmedik yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu kadar ortadan kaldırılması sonucunda oluşan işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright ve Holmes, 2006).

Çalışan sinizmi, çalışan ve işveren arasında güven, inanç ve eşitliğe dayalı sözleşmenin bozulması olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanıma göre, bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile beraber hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutumdur (Andersson, 1996).

Çalışan üst yönetime, çalışma arkadaşlarına ve çevresindeki diğer kişilere karşı güvensizlik hisseder. İş yerindeki adil olmayan davranışlar sonucunda çalışanda sinik duygular oluşur. Ayrıca çalışanın kurumda kendini gerçekleştirememesi, engellendiğine inanmasının çalışan sinizmini arttırdığı ve çalışanın kurumuna karşı mesafeli olduğu da belirtilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Çalışan sinizmi hemen hemen bütün kurumlarda karşılaşılan ve gittikçe artan bir sinizm çeşitidir. Çalışan sinizminin önlenmesinde kurum yöneticisi veya liderlere büyük iş düşmektedir. Yönetici veya liderler, çalışanların işlerine ve çevrelerine karşı tutumlarını izleyerek olumsuz bir durum olup olmadığını tespit etmelidir ve buna göre gerekenleri yapmalıdırlar. Kanter ve Mirvis (1989) sinizmin; çalışma saatlerinde,

çalışma koşullarında, iletişimdeki eşitlik sağlamakla engellenebileceğini önermektedir (Abraham, 2000).

Çalışan sinizminin iş performansı ve örgütsel bağlılığa, örgütsel vatandaşlığa olumsuz etkileri bulunmaktadır (Kim, Bateman, Gilbreath ve Andersson, 2009). Çalışan, sinizimle birlikte yönetime öfke duyar, çalıştığı işi sahiplenmez ve uzaklaşır. Hayatını sürdürmek için zorunlu olarak işini yapar.

Kanter ve Mirvis (1989) yaptıkları araştırmada, Amerikalı iş görenlerin % 43'ünün iş gören sinizmini yaşadıklarını tespit etmişlerdir. 1991 yılında yaptıkları araştırmalarında ise bu oran %48 çıkmıştır. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre ise Akdeniz Üniversitesinde çalışan 48 sekreterin orta düzeyde çalışan sinizmi yaşadıkları saptanmıştır (Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008).

2.8.4.İş (Meslek) Sinizmi

Mesleki sinizmde, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum vardır (Andersson, 1996). Mesleğe karşı duygusal duygusuzluk, umursamazlık, vurdumduymazlık ve baştan savma da vardır (Abraham, 2000).

Çalışan öncelikli olarak örgüt içerisinde çalışanlara karşı sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Çalışanlar, kendi yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişlemektedir (Naus, 2007).

Mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasında belirgin bir fark vardır; mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır.

Mesleki sinizmin oluşmasında iki neden bulunmaktadır :

Kiş-i-Rol Çatışması: Çalışanın değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak tanımlanmaktadır. Fatura toplama, çocuk bakıcılığı, sosyal hizmet çalışanı, polislik, hosteslik ve sekreterlik gibi mesleklerde çalışanlar gerçek duygularından uzaklaşabilirler (Abraham, 2000).

Rol Belirsizliği: İşle ilgili kararlara katılmama duygusuyla ilgilidir ve hizmet çalışanları ile ilişkilendirilmektedir (Delken, 2004:16). Hizmet sektöründe çalışanlar sürekli olarak müşterilerle etkileşimdedir. Bu durum zamanla strese neden olmaktadır.

Müşterilerle stresli etkileşimler, duygusal olarak zorlanmaya ve fiziksel tükenmeye neden olabilir. Bunun sonucunda işten ayrılmalar olabilir.

Hakaret, başarısızlık, reddedilme gibi iş deneyimleri, sosyal yetenekleri engellemekte ve çalışanı tükenmişlikle karşı karşıya bırakmaktadır (Abraham, 2000; Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008).

2.8.5.Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi; örgütlerin başarıya ulaşmak için yaptıkları değişim sonucu verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalar hakkındaki olumsuz düşünceler olarak tanımlanmıştır (Wanous vd., 2000:132). Yapılan bir başka tanıma göre ise, örgütte, değişimi gerçekleştiren lidere olan güven kaybı ve iş görenler tarafından başarılı bulunmayan ve tam olarak başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki olduğu ileri sürülmektedir (Reichers vd., 1997:49). Örgütsel değişim sinizmi kurum için atılan yenilikçi adımlara karşı hissedilen umutsuzluk ile daha da artmaktadır. Yapılan değişikliklerden istenilen sonucun alınmamasıyla çalışanlar duygusal olarak kendini aldatılmış hisseder ve hayal kırıklığına uğralar. Daha sonraki süreçlerde kurumda yapılması planlanan değişikliklere karşı çalışanlar tarafından güvensizlik hissedilir. Performans düşüklüğüne yol açan bu durum sonucunda kurumun istenilen başarıyı elde edememesi beklenen sonudur.

Stanley, (2005), “değişim odaklı sinizm” kavramını geliştirmişlerdir. Değişim odaklı sinizmi, belirli bir örgütsel değişime karşı olan olumsuz tutum olarak tanımlamışlardır. Bu olumsuz tutumların üç boyutu vardır:

1.boyut: Belirli bir örgütsel değişim için yönetimin belirlediği ve ifade ettiği isteklere yönelik inançsızlık

2.boyut: Değişim çabaları hakkında karamsarlık

3.boyut: Hayal kırıklığı duygusu ve belirli bir örgütsel değişime karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimi

Örgütsel değişim sinizmi yaşayan çalışanların kurumlarına karşı sadakatleri, güdülenmeleri azalır ya da kaybolur. Yönetici ya da liderlerinin yeteneksizliği, tembelliği, başarısızlığı bu durumu artırmaktadır.

2.9. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizm 3 boyutta incelenmektedir. Bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyuttur.

2.9.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutuyla açıklanmak istenen; gözlemler, sezgiler ve deneyimlerle bir bilgi kazanan ve düşüncelerini ona göre biçimlendiren, düşünen ve uygulayan çalışanların sinizmidir (Naus, 2007). Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerde sinik tutuma sahip bireylerin şu inançlara sahip olduğu görülmektedir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998):

- Örgütlerdeki uygulamalar ilkelere dayalı değildir.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanlar iş görenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilir niteliktedir.
- Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece iş görenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir

2.9.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duyuşsal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000:269). Bu boyutta sinizmin düşünüldüğü kadar hissedildiği vurgulanmaktadır.

Andersson (1996), “çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın olan bir nesneye ya da birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu” olarak tanımladığı örgütsel sinizm kavramıyla, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki öğeleri vurgulamıştır. Bu öğeleri birleştirerek alan yazına önemli katkılar sağlamış ve örgütsel sinizm kavramını genişletmiştir (James, 2005).

Duyuşsal sinizm psikolojik sözleşme ihlalleri ve duyuşsal tükenmişlikle ilişkidir (Johnson; O’leary-Kelly, 2003).

Duygu bileşenleri kavramsallaştırılırken genel olarak Izard’ın çalışmasına dayanılır. Izard, 1977 yılında hem güçlü hem hafif hissedilebilen dokuz duygu

belirtmiştir bunlar; ilgi-heyecan, neşe-zevk, şaşırma-afallama, sıkıntı-eza, öfke-hiddet, tiksinti-kaçınma, küçük görme-hor görme, korku-dehşet, utanç-küçük düşme.

Sonuç olarak bu boyutta saygısızlık, küçümseme, öfke ,kırgınlık, sıkıntı duyma, utanç hissetme, nefret etme, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına uğrama ve güvensizlik duygularının yer aldığı belirtilebilir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998).

2.9.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin diğer bir boyutu olan davranışsal boyut ise; çalışanların örgütle ilgili izlenimlerini çevrelerine olumsuz olarak aktarmaları, şikayet etmeleri ve eleştiride bulunmalarını ifade etmektedir (Dean vd., 1998).

Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. Çalışanlar birbirleriyle anlamlı bir şekilde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Brandes, 2007). Çalışanlar, sinik davranışları ifade edebilmek için alaycı şekilde mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd., 1998). Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler.

2.10. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmi oluşturan kuramlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramıdır.

2.10.1.Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı (expectancy theory) güdülenme kuramlarından biri olup, genelde her bir iş görenin göstermesi gereken çaba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığıdır. Beklenti kuramında üç temel değişken yer almaktadır (Robbins, 2000).

Bunlar;

Çekicilik: İş gören, işinde gösterdiği başarı sonucunda ödüller arzulamakta ve aldığı ödüller iş gören için bir değer teşkil etmektedir. Değerin yüksek olması iş görenin işinde daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır.

Performans-ödül ilişkisi: İş gören, işinde gösterdiği çaba sonucunda kendisine bazı ödüller kazandıracağına inanmaktadır.

Performans-çaba ilişkisi: İş görenin işini yaparken gösterdiği çaba, performansını etkilemektedir.

Beklenti kuramı dört temel aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, işin olumlu ve olumsuz sonuçlarının bireye ne getireceği üzerinde durulmuştur. Buna göre işin sonuçları olumlu ise; ücret, güvenlik, arkadaşlık ilişkisi, güven, yetenek ya da beceri kullanma şansı ve uyumlu iş ilişkisi kazandırabilir. İşin sonuçlarının olumsuz olması durumunda; yorgunluk, sıkıntı, hayal kırıklığı, endişe, sert bir denetim, tehlike ve işten kovulma gibi sonuçlar gözlenebilir. Bu sonuçlar, bireyin algılamaları sonucunda oluşmaktadır (Robbins, 2000).

İkinci aşamada, iş görenlerin iş sonuçlarını ne kadar ilgi çekici buldukları üzerinde yoğunlaşmıştır. Bireyin kişisel özelliğine, tutumlarına ve gereksinimlerine göre, iş görenler iş sonuçlarını olumlu, olumsuz ya da anlamsız olarak ikinci aşamada ,iş görenlerin iş sonuçlarını ne kadar ilgi çekici buldukları üzerinde yoğunlaşmıştır. Bireyin kişisel özelliğine, tutumlarına ve gereksinimlerine göre, iş görenler iş sonuçlarını olumlu, olumsuz ya da anlamsız olarak değerlendirebilir. Birey için sonuçlarını ilgi çekici bulursa bunlara ulaşmayı, olumsuz algılırsa ulaşmamayı tercih eder. Üçüncü aşamada , “İş görenler, işin sonuçlarına ulaşmak için ne tür davranışlar sergilemelidir?” sorusunun yanıtı aranmıştır. Dördüncü aşamada, iş görenin kişisel yeteneği dikkate alınarak ne kadar başarılı olacağı tahmin edilmektedir (Robbins, 2000).

Sonuç olarak beklenti kuramı, iş görenin bireysel beklentileri ile ilişkilidir. İş görenlerin performans beklentileri, ödül ve amaç doyumu, gösterdikleri çabaların düzeyini belirlemektedir. Beklenti kuramında, iş görenden beklenen davranışlar vurgulanmaktadır. Örgütte, iş görenin kendisinden beklenen davranışları ve bunun karşılığında göreceği değeri bilip bilmediği sorusunun yanıtı aranmaktadır. Ödüller ve ödemelerde vurgulanmaktadır. İş görenler ödüllerin çekiciliği ile ilgilenmektedir.

Beklenti kuramı, kişisel çıkarıcılığa (bencillğe) dayanmaktadır (Robbins, 2000). Bu anlamda örgütsel sinizm kavramında yer alan bencillik (Barefoot ve diğerleri, 1989; Mirvis ve Kanter, 1991; Brandes, 1997) ifadesiyle ilişkili olduğu söylenebilir. Beklenti kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki bir diğer ilişkide örgütsel değişim için gösterilen çabanın gelecekte başarısız olacağı inancının vurgulanmasıdır (Brandes, 1997; Brandes,

Dharwarkar ve Dean, 1999). Beklenti kuramı, tutumların ve davranışların önemini belirlemek amacıyla çevresel faktörleri göz önünde bulundurmakta; böylece iş gören sinizminin doğasını ve gelişmesini açıklamaktadır. Ayrıca, örgütsel değişim sinizmi hakkında çalışmalar yapan yazarlar sinik tutumların, örgütün gelecek tutumuna ilişkin olumsuz beklentilerinin bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir. Böylece beklenti kuramı ile ilişkisini kurmuşlardır (James, 2005)

2.10.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı (attribution theory), insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama isteğini vurgulayan bir kavramdır. Bir bireyin davranışı, ya o kişiye ait özelliklerden ya da o bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. Kişisel özellikler sonucu oluşan davranışlar kişisel özelliğe dayalı yüklem süreçlerini, çevre koşulları sonucu oluşan davranışlar da çevresel koşullara dayalı yüklem süreçlerini ortaya çıkarmaktadır

(www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/EHSM//1024/unite12.pdf).

Atfetme kuramı, örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmi ile ilişkilidir. Bu kuram, örgütlerde bir iş görenin değerlendirilmesini anlamak için örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir. İş görenlerin değerlendirilmesi, liderlik statüsünde bulunan bireylere atfedilmektedir. Örgütlerde liderlik statüsünde bulunan bireylerin ırkları, cinsiyetleri, kültürel birikimleri, görünüşleri ve gözlenen davranışları gibi kişisel özellikleri, örgütsel değişiklik yaparken önemlidir (James, 2005).

Atfetme kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, Weiner'in sosyal güdülenme kuramı ile de açıklanmaya çalışılmıştır. Atfetme kuramı özellikle örgütsel sinizmin durumsal yönlerini vurgulamaya çalışmıştır. Weiner'a göre insanlar, olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar, öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Bu duygular, ya toplum yanlısı davranışa ya da antisosyal davranışlara neden olmaktadır. Weiner'in modelinde, örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuna ilişkin bir algılamaya yol açan yorumlar, örgütü suçlayan bireylerle sonuçlanmaktadır (Eaton, 2000).

Örgütsel sinizme yönelik durumsal yaklaşımlarda sayıltı, örgütün iş gören sinizminin gelişiminde önemli bir yeri olduğudur. Bu kuramda, örgütün iş gören sinizminin gelişiminde önemli bir yeri olduğudur. Bu kuramda örgütün olumsuz

olaylarla suçlandığı fikri egemendir. Birey, örgütü suçlamazsa, örgüte karşı sinik olmayacaktır (Eaton, 2000).

2.10.3. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramına göre örgütsel sinizm; bireylerin geçmişte yaşadıklarıyla, olumlu veya olumsuz sonuçlar doğuran tecrübeleriyle açıklanabilir (Özdevecioğlu, 2003). İşte yaşanan olayların, iş tutumları üzerinde özellikle duygusal durumlar (hayal kırıklığı, hüsrân gibi) üzerinde bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir (Brown ve Cregan, 2008).

2.10.4. Tutum Kuramı

Örgütsel sinizmin; bireylerin algılarında ve davranışlarında meydana gelen değişiklikler sonucunda geliştirilen tutumlar ile açıklanmasını ifade etmektedir (James, 2005). Olson ve Zanna (1990)'a göre, tutum kuramı (attitude theory) ile birlikte, örgütsel sinizmin özellikleri tutumlar (özellikle davranışlar) ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çoğu kuramcıya göre değerlendirme, tutumların en önemli kısmını oluşturmaktadır; tutumlar zihinde temsil edilmekte ve tutumların zihinsel duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları ayırt edilmektedir. Tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal ilişkileri, örgütsel sinizm kavramı hakkındaki araştırmalarda en başından beri etkili olmuştur. Bu konuda özellikle Dean ve diğerlerinin (1998) yaptığı örgütsel sinizm kavramı ön plana çıkmaktadır. Böylece bu kuramın, örgütsel sinizmi anlamada kuramsal çerçeve kurmaya yardımcı olduğu için önemli olduğu düşünülmektedir (James, 2005).

2.10.5. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı (social exchange theory), 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiş olup, istihdam ilişkilerini anlamının temelini oluşturmakta ve sosyal bilimler disiplininde oldukça yaygın kullanılan temel kuramlardan biri kabul edilmektedir. Örgütsel sinizmin örgüt içerisindeki sosyalleşme ile açıklanabileceğini savunan kuramdır. Blau (1964)'ya göre; bu kuramın temelinde hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin gereksinimlerini karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. James (2005)'e göre; bireyin örgütün diğer elemanları ile geliştirdiği sosyal ilişkilerin ve bu ilişkilere yönelik beklentilerine neden olabilir. Sosyal değişim kuramı, bireylerin yapması gereken işleri doğru bir şekilde yerine getirmek için diğer bireylere güven duyulması gerektiğini

savunmaktadır. Gouldner (1960)'a göre; bir iş gören örgüt içerisinde kendisine iyi davranıldığını algılayarsa, kendisini de örgüte iyi davranmak, örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder. Bu durumda örgütsel sinizmin örgüt üzerindeki olumsuz etkileri de gözlenmeyebilir.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) örgütsel sinizm kavramının kuramsal desteğinin sosyal değişim kuramı ile açıklandığını belirtmişlerdir. Böylece, örgütsel sinizm, iş görenin örgütündeki istihdamı ile ilgili sosyal değişim ihlalinin bir tepkisi olarak açıklanmıştır. Örgütlerde sinizm, iş görene verilen belirli bir sözün(yemin) ve genelleştirilmiş beklentilerin yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır.

2.10.6.Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı, 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre, ilk olarak bir olayın sonucunun nedenleri araştırılmakta; sonra bazı nedensel boyutlarda değerlendirilmektedir. Değerlendirmeler doğrultusunda, olay için sorumluluk kararları verilmekte ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki davranışları etkileyecek olan belirli duygulara (öfke ve sempati gibi) yol açmaktadır. Gelecek olaylarda nasıl davranılması gerektiğini belirlemek için nedensel yorumlar yapılmaktadır (Eaton, 2000).

2.11.Örgütsel Sinizm Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçlarını, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölümde incelenir.

2.11.1.Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Bireysel açıdan örgütsel sinizmin psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçları vardır.

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı; depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca psikosomatik ve somatik şikayetlere de neden olmaktadır (Costa vd., 1986). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar, sinirlenme, hiddetlenme, gerilim ve endişe gibi duygusal tepkiler verebilir.

Sinik çalışanlarda, kalp hastalığı, kalp krizi, çarpıntılar ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklar görülmekte ve bu hastalıklar sinik çalışanların yaşam süresini

etkileyebilmektedir (Smith vd., 1988). Örgütsel sinizmin davranışsal sonucuna; alkol alma, sigara kullanma ve ortalamanın üstünde bir kiloya sahip olma örnek verilebilir.

2.11.2.Örgütsel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü performansının azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşmanın artması, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda artış, itaatsizlik, örgüte şüphe duymada artış, örgüte güvensizlikte artış, duygusal tükenmişlikte artış, olumsuz tutumlarda artış, motivasyonun azalması, çalışanların özgüveninde azalma, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, örgütteki lider ya da yöneticiye olan güvenirliliğin azalması, moralin düşmesi, kendini bilgisiz hissetme, yöneticinin gösterdiği iletişim, örgütü aşağılamada artış, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik gibi çok geniş alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edilebilir. Bu sonuçlar örgütte maddi ve manevi kayıplara neden olur.

2.12. İlgili Araştırmalar

2.12.1 Yurt İçinde Yapılan Bazı Örgütsel Sinizm Araştırmaları

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) genel sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerini bir tekstil firmasında test ederek alan yazına tanıtmışlardır. Alan yazınında örgütsel sinizmi araştırmak için çalışanların kendi firmalarına değerlendirmelerine yönelik anket ve hayali bir firmayı değerlendirmeye yönelik senaryo olmak üzere iki farklı araştırma tekniği kullanmışlardır. Araştırmada destek bölümlerinde çalışanların üretim bölümüne ve yönetici olmayanların da yöneticilere göre daha sinik bir ortalamaya sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durum kişilerin konum ve saygın olma durumuyla ilişkilendirilmiştir. Araştırmada ayrıca eğitim düzeyi meslek yüksek okulu olanların, lisans düzeylilerden daha sinik davranış gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Güzeller ve Kalağan (2008) “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi” adlı çalışmalarında; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, yalnız örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Efiliti, Gönen ve Öztürk (2008), Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterlerin örgütsel sinizmi yaşama durumlarını ortaya koymak için yaptıkları araştırma sonucunda, sekreterlerin “örgütsel sinizm” ve “genel sinizm” eğilimleri arasında pozitif bir ilişki bulunamamıştır. Yönetici sekreterlerin örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel boyutlarında yüksek, davranışsal boyutunda ise düşük düzeyde sinik bakış açılarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz’ın (2008) araştırmasında otel çalışanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyeleriyle demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen temel bulgular, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında kısmen bir ilişki olduğudur. Ayrıca, eğitim düzeyi yükseldikçe sinizm seviyesinin arttığı, kıyı otel işletmelerinde çalışanların, şehir otel işletmelerinde çalışanlara göre daha sinik olduğu ve mevsimlik çalışanların kadrolu çalışanlar göre genel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tükeltürk, Perçin ve Güzel’in (2009) araştırmasında psikolojik kontrat ihlallerinin örgütsel sinizm üzerine etkileri incelenmiştir. Örgütsel sinizm ile otel çalışanlarının eğitim düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur. Araştırmada, psikolojik kontrat ihlal algıları ile sinik tutumların (çalışanların eğitim düzeyleri haricinde) demografik değişkenlerle ilişkili olmadığı belirlenmiştir.

Kalağan ve Güzeller’in (2010) İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı belirlenmiştir.

2.12.2 Yurtdışında Yapılan Bazı Örgütsel Sinizm Araştırmaları

1940’larda Minesota Üniversitesi’nde kişilik karakteristikleriyle ilgili yapılan tarihi çalışmada geliştirilen “Minesota Çok Ölçekli Kişilik Envanteri” ilk sinizm ölçekleri için temel teşkil etmiştir ve bu çalışma örgütsel sinizmle ilgili ilk modern çalışma olarak kabul edilmektedir (Delken, 2004).

İş hayatında sinizmle ilgili ilk araştırmaların çoğu polis yönetimi alanında yapılmıştır (O’Connell vd., 1986; Brandes vd.,1999). O’Connell vd. (1986) araştırmalarında polis sinizmini iki temel boyutta tanımlamışlardır ve polis

memurlarının sadece işlerine karşı değil çalıştıkları örgüte karşı da sinik olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu araştırma sinizm konusunda örgütü hedef alan ve örgütsel sinizmi, sinizmden farklılaştıran ilk referanstır (Brandes vd., 1999). Bu yönüyle çalışma örgütsel sinizm alanında önemlidir.

O'Connell vd. (1986) görev süresi ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir; dokuz yıldan az veya on beş yıldan fazla süreyle görev yapanların örgütlerine karşı daha az sinik olduklarını tespit etmişlerdir.

Örgütsel sinizm, genellikle örgütsel değişim alanında ele alınmış ve örgütsel davranış ile ilgili yapılan çalışmalar çoğunlukla bu konu üzerinde yapılmıştır (Stanley vd., 2005).

Örgütsel sinizmle ilgili çalışılan diğer bir konu da liderliktir. Araştırmalarda liderlik-sinizm ilişkisi çeşitli boyutlarıyla ele alınmıştır (Davis ve Gardner, 2004; Ferres ve Connel, 2004).

2.12.3.Yurt İçinde Yapılan Bazı Duygusal Taciz Araştırmaları

Cemaloğlu ve Ertürk (2007), “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” adlı araştırmasında, 16 ilköğretim okulunda 347 öğretmen ve yöneticiye uyguladığı anketler sonucunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok duygusal tacize maruz kaldığını saptamıştır. Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu, duygusal taciz davranışlarının daha çok erkekler tarafından uygulandığıdır. Erkekler kadınlara daha fazla duygusal taciz uygularken, kadınlarda kendi cinsiyet grubuna daha çok duygusal taciz davranışı uygulama eğiliminde olduğu görülmüştür.

Cemaloğlu (2007), “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında, resmi 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan 500 öğretmenden elde ettiği verilerle şu bulgulara ulaşmıştır: Okul yöneticilerinin laissez-faire (serbest bırakıcı) liderlik stili hariç, tüm alt boyutlarıyla duygusal taciz arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Okul yöneticileri dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterdiğinde duygusal taciz davranışlarının yaşanma düzeyinde düşüş olurken, tersi durumlarda duygusal taciz yaşanma düzeyinde artış yaşanmaktadır. Telkinle güdüleme ve laissez-faire liderliğin duygusal taciz üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşıdığı belirlenmiştir.

Ertürk (2005), “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıрма Eylemleri” adlı araştırmasında Ankara ilinin dört ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 347 öğretmen ve yöneticiden elde ettiği verilerden şu bulgulara ulaşmıştır: Duygusal taciz eylemlerinde gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenlerin; cinsiyet, görev ve yaş olduğu saptanmıştır. Erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre, 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları saptanmıştır.

Gökçe (2006), “ İş yerinde Yıldıрма: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir: Hem resmi hem de devlet okulunda görev yapan öğretmenler ve yöneticiler zaman zaman duygusal taciz yaşamaktadır. Duygusal taciz davranışları okul türüne göre farklılık göstermemektedir. Hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin en sık rastladıkları duygusal taciz davranışları , “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” dir. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler, sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik; erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik duygusal tacizci davranışlarla karşılaşmaktadır. Hem öğretmenler hem de yöneticiler en fazla yöneticiler tarafından duygusal tacize uğramaktadır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin duygusal tacize uğramasında mağdurun yol açtığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin branşı duygusal taciz yaşamada önemli bir etkiye sahip değildir. Duygusal taciz yaşama da en sık kullanılan stratejinin “bağlılık”, en az stratejinin “göz ardı etme” olduğu belirlenmiştir.

Aktop (2006), “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirmesi” adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir: Öğretim elemanlarının yaşlarının, fakülte içindeki davranışların sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı niteliğinde olduğunu algılamaları üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca, unvan değişkeni de öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeyini anlamlı ölçüde etkilemektedir.

Tutar (2005), “İşyerinde Psikolojik Şiddet” adlı araştırmasında duygusal taciz, duygusal taciz türleri, duygusal taciz ile başa çıkma yolları ve duygusal taciz mağdurunun kişilik özelliklerini ele almıştır.

Ceylan (2005), yaptığı araştırmada sosyo-ekonomik düzeyi düşük algılayan orta öğretim öğretmenlerinin ve 40-50 yaşlarındaki öğretmenlerin kendilerini yenileyememeleri sebebiyle daha çok duygusal tacize uğradıkları belirtilmiştir.

Sağlam (2008), ilköğretim öğretmenlerinin karşılaştığı duygusal bezdirme eylemleri ile uygulanan duygusal bezdirme davranışları konusunu içeren çalışmasında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamlı bulmuştur. İlköğretim öğretmenlerinin en çok karşılaştıkları bezdirme davranışlarını “Konuşmanın kesilmesi”, “Bağırılma ve azarlanma” ve “Başarının olduğundan az gösterilmesi” belirlemiştir.

Karakale (2011), duygusal bezdirme ve mücadele yöntemleri ile ilgili araştırmasında, duygusal bezdirmenin çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik etkiler oluşturduğu ve mağdurların duygusal bezdirmeyle mücadele etmeyi tercih etmediklerini saptamıştır.

Bulut (2011)’de Türkiye Büyük Millet Meclisinde, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Mobbing Alt Komisyonuna, duygusal tacizin insan psikolojisi üzerine etkilerini anlatan bir sunu yapmıştır. TBMM’nin duygusal taciz raporu daha sonra başbakanlık duygusal taciz genelgesine temel olmuştur.

2.12.4. Yurtdışında Yapılan Bazı Duygusal Taciz Araştırmaları

İş yerinde duygusal taciz ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında; iş yerinde duygusal taciz kavramının ilk kez 80’li yılların başında Leymann tarafından, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda kullanıldığı görülmektedir (Tınaz ve diğerleri, 2008).

Matthiesen, Raknes ve Rokkum (1989), tarafından Norveç’te psikiyatri bölümlerinde çalışan hemşire ve hemşire asistanı üzerine yapılan araştırmada %10’unun duygusal taciz ve zorbalığa maruz kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca bu araştırma duygusal taciz ve zorbalığın; tükenmişlik, psikolojik şikayetler ve psikosomatik rahatsızlıklarla yakından ilgili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Vartia (1991), Finlandiya’daki sağlık birimlerinden yararlanan 984 kişiyle yaptığı araştırmasında 6 tip zorbalık tespit etmiştir:

- Bir kişi hakkında iftira ve dedikodu yayılması,
- Çalışanın kapasitesinin altında görev ve sorumlulukların verilmesi,
- Çalışanın yaptığı her işin sürekli olarak eleştirilmesi,

- Fiziksel saldırı veya tehdit,
- Çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığı hakkında ima ve iftiralar,
- Sosyal ihraç ve bireyin izole edilmesi.

Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994), işyerinde duygusal taciz ve zorbalığa maruz kalan 137 Norveçli mağdur üzerinde yaptıkları araştırmada olumsuz davranışları; sosyal izolasyon, ihraç, kişinin iş ve çabalarının küçümsenmesi, baskı ve eziyete maruz kalma, aşağılanma, küçümsenme az da olsa istenmeyen cinsel taciz ve uyarılar olarak belirlenmiştir. Bu olumsuz davranışların ortaya çıkmasında, iş duygusal taciz yükünün fazla olmasının getirdiği düşük doyum, örgütün sosyal iklimi, liderlik tarzları, rol çatışması ve rol belirsizliğinin ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Leymann (1996), “zor kişiler” olarak bilinen kişileri araştırdığı çalışmada, bunların başlangıçta “zor” olmadığını belirlemiştir. Zor kişilerin davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını ortaya çıkarmıştır. İşyeri yapısı ve kültürünün, bu insanları “zor” sıfatıyla damgalandıkları ortamı yarattığını belirleyerek, bu kişilerin bir kez “zor” olarak tanımlandıklarında, duygusal tacize maruz kaldıklarını belirlemiştir. Leymann bunu duygusal taciz (mobbing) olarak tanımlamıştır.

Dick ve Wagner (2001), İngiltere’deki öğretmenlik mesleğinde yaşanan iş stresi ve duygusal duygusal taciz davranışları konusunu kapsayan araştırmalarında, İş stresi ve duygusal duygusal tacize maruz kalma arasındaki ilişkiyi anlamlı bulmuştur. Özellikle stres sonucu meydana gelen yorgunluk ve acı çekmenin okulda daha fazla devamsızlığa neden olduğunu belirlemiştir. Ayrıca; öğretmenlerin okuldaki yöneticiler tarafından kendileri sanki orada yokmuş gibi davranıldığını, haksızca eleştirilerek duygusal tacize uğradıklarını, meslektaşları tarafından dedikoduya maruz kaldıkları, sosyal etkinlik ve toplantılardan dışlandıklarını belirtmişlerdir.

Hubert ve Veldhoven’in (2001), duygusal tacizin en çok hangi iş alanlarında görüldüğünü inceledikleri araştırmalarında, endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda yaşandığını belirlemişlerdir. Ayrıca; yöneticiler ve çalışanlar arasında duygusal tacize neden olan davranışların yaşandığını belirlemişler ve duygusal tacizin %37,5’ünün eğitim sektöründe çalışanlar arasında yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır.

Verdugo ve Vere (2003), öğretmenlerin karşılaştıkları tehlikeler ve uğradıkları saldırılar konusunu içeren araştırmalarında, 1995 ve 1999 yılları arasında yaptıkları araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mağdur olduğu 1.708.000 öldürücü olmayan olayın gerçekteşmiş olduğunu belirterek bunların; 1.073.000'in hırsızlık ve 635.000'inin şiddet içeren olaylar (cinsel taciz, tecavüz, soygun, saldırı) olduklarını belirtmişlerdir.



III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölüm de araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve teknikleri, verilerin toplanması ve verilerin analizi oluşmaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın temel amacı, İlkokul öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu sebeple bu araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Avcılar ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreni Avcılar ilçesinde bulunan devlet okullarında görev yapan 650 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde evreni oluşturan her ögenin evrene girme şansı eşittir. Örnekleme alınacak birey sayısı örnekleme hesap tablosundan hata payı 0.05 kabul edilerek 270 olarak saptanmıştır. Bu araştırmada ilkokulda görev yapan 300 öğretmene ulaşılmıştır. Bu sayı çalışma evreninin % 46.15'ine karşılık gelmektedir.

3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada örneklem kapsamına alınan ilkokul öğretmenlerine araştırmanın amacı doğrultusunda bilgi toplamak üzere anketler dağıtılmıştır. Bu araştırmamızda kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan ve 10 sorudan oluşan (Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki kıdem, branş, mezuniyet alanı, medeni durum, eğitim düzeyi, sendika üyeliği, meslek sevgisi) demografik bilgiler anketi yer almaktadır (bkz.Ek.1). İkinci bölümde öğretmenlerin duygusal taciz yaşama düzeylerini ölçmek için; Ocak (2008) tarafından geliştirilen “Duygusal Taciz Ölçeği” kullanılmıştır (bkz.Ek.2).Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1.Duygusal Taciz Ölçeği

Duygusal taciz yaşama düzeyini ölçmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilerek kullanılan ve NAQ-Negative Acts Questionnaire ölçeğinden yararlanılarak Ocak (2008) tarafından geliştirilen duygusal taciz ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin; Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engellenen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi, Kişiyeye Yönelik Şiddet, Kişinin İletişim Kurmasını Engellenen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar olmak üzere 7 alt boyutu vardır. 10,12-19,37. maddeler Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar; 21,22,24-28. maddeler Sosyal İlişkileri Engellenen Davranışlar;11,20,23,30,31,32,34,36. maddeler Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar; 1,2,3,4,5,9. Maddeler Kişinin Kendini Göstermesini Engellenmesi; 29,38,39. maddeler Kişiyeye Yönelik Şiddet;6,7,8. Maddeler Kişinin İletişim Kurmasını Engellenen Davranışlar; 33,35 Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar alt boyutunu ölçmektedir. Beşli derecelendirme yapılarak geliştirilen bu ölçekteki dereceleri 1=hiçbir zaman, 2= çok seyrek,3=zaman zaman, 4=sık sık, 5=her zaman oluşturmaktadır. Testten alınabilecek en yüksek puan 195,en düşük puan 39'dur. Alınan puan yükseldikçe duygusal taciz yaşama düzeyi artar. Ocak (2008) tarafından ölçeğin alt boyutları itibariyle hesaplanan güvenirlik analizlerinde Cronbach Alpha Katsayıları yüksek düzeyde olup 0.792 ile 0.914 arasında değişmektedir.

3.3.2.Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin; Biliş, Duyuşsal tepki ve Davranış olmak üzere 3 alt boyutu vardır. 1-4. Maddeler Biliş; 5-10.maddeler Duyuşsal Tepki; 11-13.maddeler davranış alt boyutuyla ilgilidir. Beşli derecelendirme yapılarak geliştirilen bu ölçekteki dereceleri 1=hiçbir zaman, 2= çok seyrek,3=zaman zaman, 4=sık sık, 5=her zaman oluşturmaktadır. Testten alınabilecek en yüksek puan 65,en düşük puan 13'tür. Alınan puan yükseldikçe örgütsel sinizm artar. Brandes (1997) tarafından ölçeğin alt boyutları itibariyle hesaplanan güvenirlik analizlerinde Cronbach Alpha Katsayıları yüksek düzeyde olup 0.719 ile 0.912 arasında değişmektedir.

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırma için ölçekler örneklemdaki öğretmen sayısı kadar çoğaltılmıştır. Araştırma için evreni temsil edeceği düşünülen ve örneklemini oluşturan öğretmenler gönüllülük esasına göre seçilerek uygulanmıştır. Sorulara samimi cevaplar verilmesi özellikle rica edilmiştir. Doldurdukları ölçeklerle ilgili bilgilerin kimseye verilmeyeceği sadece araştırma sonucu için kullanılacağı belirtilmiştir.

Ölçekler 300 öğretmene uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerde istenilen ve araştırmanın bulgularını etkileyen bilgileri doldurmamayan öğretmenler değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınamayan öğretmen sayısı 30 olup geri kalan 270 öğretmenin bilgileri değerlendirmeye alınmıştır.

Ölçekler uygulanırken zaman sınırlaması yapılmamıştır. Ölçekler öğretmenlere bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Öğretmenler tereddüt ettikleri konularda sorular sormuşlar ve bu sorular araştırmacı tarafından bizzat cevaplanmıştır. Araştırma verileri; Ocak-Şubat 2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Öğretmenlere (Kişisel Bilgiler, Duygusal Taciz Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği) uygulanmıştır. Bu ölçekler bilgisayarda istatistik işlemlerin yapılabilmesi için ayrı ayrı puanlanarak düzenlenmiştir.

3.5.Verilerin Analizi

Veri toplama ölçekleri ile elde edilen veriler bilgisayar ortamına sayısal ifade olarak girilmiş ve bu veriler Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (SPSS) kullanılarak istatistiksel sonuçlara dönüştürülmüştür.

Analiz sonuçlarında, anlamlılık düzeyleri en az $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Sonuçlar, SPSS programının hesapladığı değer 0.05'den küçükse anlamlıdır, 0.05'den büyükse anlamsızdır ilkesine göre değerlendirilmiştir.

İkiden fazla bağımsız değişkenler arasındaki farkın anlamlılığı için Tek Yönlü Varyans analizi, iki değişken arasındaki ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığı için de ilişkisiz t test kullanılmıştır.

Duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin sinizmi yordama durumu ortaya koymak amacıyla da çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4.BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, öğretmenlerden anket aracılığı ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 4.1.Öğretmenlerin Duygusal Taciz ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Betimsel İstatistikleri

Ölçekler	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maksimum
Duygusal Taciz	45.29	10.51	39	102
Örgütsel Sinizm	25.31	12.21	13	65

Tablo 1’de görüldüğü gibi Duygusal taciz ölçeğinden elde edilen puanların ortalaması ($\bar{X}=45.29$), Örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen puanların ortalaması ($\bar{X}=25.31$). Duygusal taciz ölçeğinin maksimum puanı ($\bar{X}=102$), Örgütsel sinizm ölçeğinin maksimum puanı ($\bar{X}=65$) olarak gerçekleşmiştir. Duygusal taciz ölçeğinin minimum puanı ($\bar{X}=39$), Örgütsel sinizm ölçeğinin minimum puanı ($\bar{X}=13$) olarak gerçekleşmiştir. Duygusal taciz ölçeğinin standart sapması ($\bar{X}=39$), Örgütsel sinizm ölçeğinin standart sapması ($\bar{X}=13$) olarak görülmektedir. En güvenilir sonuç standart sapması en yüksek olan örgütsel sinizm Ölçümde gerçekleşmiştir.

Tablo 4.2.Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Meslek Sevgisine Göre t Testi Sonuçları

Alt ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X}\pm S$	sd	t	p
Yaşam kalitesi ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet	162	12.25±4.05	268	3.04	.003
	Hayır	108	15.38±6.27			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet	162	7.88±2.35	268	1.58	.115
	Hayır	108	8.83±3.80			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet	162	8.50±1.59	268	2.83	.005
	Hayır	108	9.72±3.39			
Kişinin kendini göstermesinin engellenmesi	Evet	162	3.06±0.35	268	3.17	.002
	Hayır	108	3.38±0.97			
Kişiye yönelik şiddet	Evet	162	7.97±2.83	268	2.94	.004
	Hayır	108	10.11±4.65			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet	162	3.72±1.33	268	3.04	.003
	Hayır	108	4.77±2.26			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet	162	2.11±0.49	268	2.77	.006
	Hayır	108	2.50±1.20			
Duygusal taciz	Evet	162	45.46±10.63	268	2.69	.007
	Hayır	108	52.66±14.82			

p <.05

Tablo 4.5’de görüldüğü gibi Duygusal Taciz alt ölçeklerinden Yaşam kalitesi ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t(268)=3,04 p<.05]. Mesleğini sevmediğini ifade edenlerin “Yaşam kalitesi ve mesleki itibarı etkileyen davranışları” aritmetik ortalaması (\bar{x} =15.38) sevdiğini ifade edenlerden (\bar{x} =12.25) daha yüksektir. Daha açık bir ifadeyle mesleği sevmediğini ifade eden öğretmenler mesleki itibarlarını düşük algılamaktadırlar.

Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t(268)=2.83 p<.05]. Mesleğini sevmediğini ifade edenlerin “Kişisel itibarı zedeleyici davranışları” aritmetik ortalaması (\bar{x} =9.72)

sevdiğini ifade edenlerden ($\bar{x}=8.50$) daha yüksektir. Daha açık bir ifadeyle mesleği sevmediğini ifade eden öğretmenlerin kişisel itibarları zedelenmektedir.

Kişinin kendini göstermesinin engellenmesi ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [$t(268)=3.17$ $p<.05$]. Mesleğini sevmediğini ifade edenlerin “Kişinin kendini göstermesinin engellenmesi” aritmetik ortalaması ($\bar{x}=3.38$) sevdiğini ifade edenlerden ($\bar{x}=3.06$) daha yüksektir. Daha açık bir ifadeyle mesleğini sevmediğini ifade eden öğretmenlerin kendini göstermeleri engellenmektedir.

Kişiyeye yönelik şiddet ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [$t(268)=2.94$ $p<.05$]. Mesleğini sevmediğini ifade edenlerin “Kişiyeye yönelik şiddet” aritmetik ortalaması ($\bar{x}=10.11$) sevdiğini ifade edenlerden ($\bar{x}=7.97$) daha yüksektir. Daha açık bir ifadeyle mesleğini sevmediğini ifade eden öğretmenler şiddet görmektedir.

Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [$t(268)=3.04$ $p<.05$]. Mesleğini sevmediğini ifade edenlerin “Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar” aritmetik ortalaması ($\bar{x}=4.77$) sevdiğini ifade edenlerden ($\bar{x}=3.72$) daha yüksektir. Daha açık bir ifadeyle mesleğini sevmediğini ifade eden öğretmenlerin iletişim kurmasını engellenmektedir.

Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [$t(268)=2.77$ $p<.05$]. Mesleğini sevmediğini ifade edenlerin “Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar” aritmetik ortalaması ($\bar{x}=2.50$) sevdiğini ifade edenlerden ($\bar{x}=2.11$) daha yüksektir. Daha açık bir ifadeyle mesleğini sevmediğini ifade eden öğretmenlerin özel hayatına müdahale edilmektedir.

Tablo 4.3. Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Varyans Analizi

Alt Ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kare. ort.	f	P
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	20-29	63	12.84±4.60	Gruplararası	25.10	3	8.37	.45	.71
	30-39	106	12.42±4.31	Gruplariçi	4935.94	266			
	40-49	72	12.04±3.97	Toplam	4961.05				
	50 ve üstü	29	12.79±4.41						
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	20-29	63	8.17±3.56	Gruplararası	56.27	3	18.75	3.1	.02
	30-39	106	7.61±1.58	Gruplariçi	1591.89	266			
	40-49	72	7.76±2.01	Toplam	1648.16				
	50 ve üstü	29	9.10±3.00						
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	20-29	63	8.58±1.92	Gruplararası	36.30	3	12.10	3.93	.00
	30-39	106	8.39±0.95	Gruplariçi	819.23	266			
	40-49	72	8.44±1.63	Toplam	855.54				
	50 ve üstü	29	9.62±3.29						
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	20-29	63	8.34±3.36	Gruplararası	14.97	3	4.99	.543	.65
	30-39	106	8.00±3.04	Gruplariçi	2444.46	266			
	40-49	72	7.88±2.24	Toplam	2459.44				
	50 ve üstü	29	8.58±3.83						
Kişiye Yönelik Şiddet	20-29	63	3.11±0.57	Gruplararası	0.643	3	.214	1.17	.31
	30-39	106	3.04±0.21	Gruplariçi	48.39	266			
	40-49	72	3.06±0.30	Toplam	49.04				
	50 ve üstü	29	3.20±0.77						
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyici Davranışlar	20-29	63	3.69±1.39	Gruplararası	22.81	3	7.60	3.79	.01
	30-39	106	3.60±1.23	Gruplariçi	532.98	266			
	40-49	72	3.84±1.26	Toplam	555.796				
	50 ve üstü	29	4.58±2.22						
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	20-29	63	2.19±0.75	Gruplararası	1.01	3	.337	1.03	.37
	30-39	106	2.08±0.34	Gruplariçi	86.354	266			
	40-49	72	2.13±0.53	Toplam	87.367				
	50 ve üstü	29	2.27±0.79						
Duygusal taciz	20-29	63	46.30±11.5	Gruplararası	646.112	3	215.37	1.77	.15
	30-39	106	45.05±9.68	Gruplariçi	2352.05	266			
	40-49	72	45.23±10.3	Toplam	32998.1				
	50 ve üstü	29	50.17±15.3		67				

p > .05

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar” alt ölçeği yaşa bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(3-266)=3.10$ $p<.05$]. Elde edilen bulgulara göre Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar ölçeği puanları sırayla 30 ve üstü yıl ($\bar{x}=10.35$), 10-19 yıl ($\bar{x}=8.56$), 1-9 yıl ($\bar{x}=8.42$), 20-29 yıl ($\bar{x}=8.33$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş 30 ve üstü yaş ile diğer yaş grupları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Buna göre yaş arttıkça Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar karşılaşma olasılığı artmaktadır.

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” alt ölçeği yaşa bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(3-266)=3.93$ $p<.05$]. Elde edilen bulgulara göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar ölçeği puanları sırayla 30 ve üstü yıl ($\bar{x}=10.35$), 10-19 yıl ($\bar{x}=8.56$), 1-9 yıl ($\bar{x}=8.42$), 20-29 yıl ($\bar{x}=8.33$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş 30 ve üstü yaş ile diğer yaş grupları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Buna göre yaş arttıkça kişisel itibarı zedeleyici davranışla karşılaşma olasılığı artmaktadır.

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyici Davranışlar” alt ölçeği yaşa bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(3-266)=3.79$ $p<.05$]. Elde edilen bulgulara göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyici davranışlar ölçeği puanları sırayla 30 ve üstü yaş ($\bar{x}=5.05$), 10-19 yaş ($\bar{x}=3.82$), 20-29 yaş ($\bar{x}=3.76$), 1-9 yaş ($\bar{x}=3.57$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş 30 ve üstü yaş ile diğer yaş grupları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Buna göre mesleki kıdem arttıkça kişinin iletişim kurması güçleşmektedir.

Duygusal Taciz ve diğer Alt Ölçeklerinin yaşa göre gözlenen gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.4. Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Mesleki Kıdem Yılına göre Varyans Analizi

Alt Ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	f	P
Yaşam Kalitesi	1-9	104	12.50±4.51	Gruplararası	21.155	3	7.05	.38	.76
Mesleki İtibarı	10-19	107	12.54±4.04	Gruplariçi	4939.897	266			
Etkileyen Davranışlar	20-29	42	11.88±4.09	Toplam	4961.052				
	30 ve üstü	17	13.05±5.08						
Sosyal İlişkileri	1-9	104	7.93±2.96	Gruplararası	44.419	3	14.80	2.4	.06
Engelleyen Davranışlar	10-19	107	7.68±1.48	Gruplariçi	1603.748	266			
	20-29	42	8.04±2.51	Toplam	1648.167				
	30 ve üstü	17	9.41±3.55						
Kişisel İtibarı	1-9	104	8.42±1.54	Gruplararası	58.585	3	19.52	6.51	.00
Zedeleyici Davranışlar	10-19	107	8.56±1.23	Gruplariçi	796.955	266			
	20-29	42	8.33±1.77	Toplam	855.541				
	30 ve üstü	17	10.35±4.01						
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	1-9	104	8.06±3.08	Gruplararası	20.116	3	6.70	.73	.53
	10-19	107	8.19±2.93	Gruplariçi	2439.325	266			
	20-29	42	7.69±2.45	Toplam	2459.441				
	30 ve üstü	17	8.94±4.32						
Kişiyeye Yönelik Şiddet	1-9	104	3.07±0.45	Gruplararası	0.844	3	.281	1.55	.20
	10-19	107	3.05±0.23	Gruplariçi	48.197	266			
	20-29	42	3.09±0.37	Toplam	49.041				
	30 ve üstü	17	3.29±0.98						
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleme Davranışlar	1-9	104	3.57±1.25	Gruplararası	32.225	3	10.742	5.45	.00
	10-19	107	3.82±1.30	Gruplariçi	523.571	266			
	20-29	42	3.76±1.22	Toplam	555.796				
	30 ve üstü	17	5.05±2.72						
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	1-9	104	2.11±0.59	Gruplararası	0.518	3	.173	.529	.66
	10-19	107	2.15±0.47	Gruplariçi	86.849	266			
	20-29	42	2.11±0.63	Toplam	787.367				
	30 ve üstü	17	2.24±0.77						
Duygusal taciz	1-9	104	45.29±10.5	Gruplararası	797.840	3	265.94	2.19	.08
	10-19	107	45.94±9.75	Gruplariçi	32200.32	266			
	20-29	42	44.92±11.2	Toplam	32998.16				
	30 ve üstü	17	52.41±18.5						

p > .05

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” alt ölçeği mesleki kıdeme bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [f(3-266)=6.51 p<.05]. Elde edilen bulgulara göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar ölçeği puanları sırayla 30 ve üstü yıl (\bar{x} =10.35), 10-19 yıl (\bar{x} =8.56), 1-9 yıl (\bar{x} =8.42) , 20-29 yıl (\bar{x} =8.33) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş 30 ve üstü yaş ile diğer yaş grupları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Buna göre mesleki kıdem arttıkça kişisel itibarı zedeleyici davranışla karşılaşma olasılığı artmaktadır.

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyici Davranışlar” alt ölçeği mesleki kıdeme bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [f(3-266)=5.45 p<.05]. Elde edilen bulgulara göre Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyici davranışlar ölçeği puanları sırayla 30 ve üstü yaş (\bar{x} =5.05) 10-19 yaş (\bar{x} =3.82), 20-29 yaş (\bar{x} =3.76) , 1-9 yaş(\bar{x} =3.57) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş 30 ve üstü yaş ile diğer yaş grupları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Buna göre mesleki kıdem arttıkça kişinin iletişim kurması güçleşmektedir.

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden Yaşam Kalitesi Mesleki İtibarını Etkileyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi, Kişiyeye Yönelik Şiddet, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ve Duygusal taciz ölçeklerinden elde edilen puanların mesleki kıdeme göre farklılaşmasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.5.Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Mezuniyet Alanına Göre Varyans Analizi

Alt Ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kar. Ort.	f	P
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Eğitim Y.O	63	12.84±4.60	Gruplararası	25.10	3	14.99	.812	.48
	Eğitim Enst.	10	12.42±4.31	Gruplariçi	4935.94	266			
	Eğitim Fak.	6	12.04±3.97	Toplam	4961.05				
	Alan Dışı	72	12.79±4.41						
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Eğitim Y.O	63	8.17±3.56	Gruplararası	56.27	3	6.136	1.00	.39
	Eğitim Enst.	10	7.61±1.58	Gruplariçi	1591.89	266			
	Eğitim Fak.	6	7.76±2.01	Toplam	1648.16				
	Alan Dışı	72	9.10±3.00						
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Eğitim Y.O	63	8.58±1.92	Gruplararası	36.30	3	8.462	2.71	.04
	Eğitim Enst.	10	8.39±0.95	Gruplariçi	819.23	266			
	Eğitim Fak.	6	8.44±1.63	Toplam	855.54				
	Alan Dışı	72	9.62±3.29						
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Eğitim Y.O	63	8.34±3.36	Gruplararası	14.97	3	1.887	.205	.89
	Eğitim Enst.	10	8.00±3.04	Gruplariçi	2444.46	266			
	Eğitim Fak.	6	7.88±2.24	Toplam	2459.44				
	Alan Dışı	72	8.58±3.83						
Kişiye Yönelik Şiddet	Eğitim Y.O	63	3.11±0.57	Gruplararası	0.643	3	.521	2.92	.03
	Eğitim Ens.	10	3.04±0.21	Gruplariçi	48.39	266			
	Eğitim Fak.	6	3.06±0.30	Toplam	49.04				
	Alan Dışı	72	3.20±0.77						
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleme Davranışlar	Eğitim Y.O	63	3.69±1.39	Gruplararası	22.81	3	2.817	1.36	.25
	Eğitim Ens.	10	3.60±1.23	Gruplariçi	532.98	266			
	Eğitim Fak.	6	3.84±1.26	Toplam	555.796				
	Alan Dışı	72	4.58±2.22						
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Eğitim Y.O	63	2.19±0.75	Gruplararası	1.01	3	.293	.900	.44
	Eğitim Ens.	10	2.08±0.34	Gruplariçi	86.354	266			
	Eğitim Fak.	6	2.13±0.53	Toplam	87.367				
	Alan Dışı	72	2.27±0.79						
Duygusal taciz	Eğitim Y.O	63	46.30±11.5	Gruplararası	646.112	3	106.1	.864	.46
	Eğitim Enst.	10	45.05±9.68	Gruplariçi	2352.05	266			
	Eğitim Fak.	6	45.23±10.3	Toplam	32998.16				
	Alan Dışı	72	50.17±15.3						

p > .05

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” alt ölçeği mezuniyet alanına bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [f(3-266)=2.71 p<.05]. Elde edilen bulgulara göre Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar ölçeği puanları sırayla Alan Dışı (\bar{x} =9.62) Eğitim Y.O. (\bar{x} =8.58), Eğitim Fakültesi (\bar{x} =8.44), Eğitim Enstitüsü (\bar{x} =8.39) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş farklı alanlardan mezun olup öğretmenlik yapanlar daha yüksek düzeyde duygusal taciz yaşamaktadır.

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişiyeye Yönelik Şiddet” alt ölçeği mezuniyet alanına bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [f(3-266)=2.92 p<.05]. Elde edilen bulgulara göre Kişiyeye Yönelik Şiddet ölçeği puanları sırayla Alan Dışı (\bar{x} =3.20) Eğitim Y.O. (\bar{x} =3.11), Eğitim Fakültesi (\bar{x} =3.06) , Eğitim Enstitüsü (\bar{x} =3.04) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş Eğitim Fakültesi(\bar{x} =3.06) ile Eğitim Enstitüsü (\bar{x} =3.04) arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Buna göre Eğitim Fakültesi mezunları duygusal tacizi şiddet boyutunda daha yüksek düzeyde yaşamaktadır.

Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibarını Etkileyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engellleyen Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi, Kişiyeye Yönelik Şiddet, Kişinin İletişim Kurmasını Engellleyen Davranışlar, Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar, Duygusal taciz alt ölçeklerinin mezuniyet alanlarına göre gruplar arasında gözlenen farklar anlamlı değildir.

Tablo 4.6.Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinin Medeni Duruma göre Varyans Analizi

Alt Ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X} \pm S$	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ort.	f	P
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibarı Etk. Dav.	Evli	202	12.40±4.18	Gruplararası	3.661	2	1.83	.099	.90
	Bekar	61	12.67±4.78	Gruplariçi	4957.391	267			
	Boşanmış	7	12.28±3.09	Toplam	4961.05				
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Evli	202	7.78±2.08	Gruplararası	56.27	3	12.56	2.06	.12
	Bekar	61	8.34±3.37	Gruplariçi	1591.89	266			
	Boşanmış	7	9.14±3.33	Toplam	1648.16				
Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar	Evli	202	8.46±1.18	Gruplararası	36.30	3	6.473	2.05	1.3
	Bekar	61	8.98±3.02	Gruplariçi	819.23	266			
	Boşanmış	7	8.71±1.49	Toplam	855.54				
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi	Evli	202	8.14±2.86	Gruplararası	14.97	3	5.683	.620	.53
	Bekar	61	8.14±3.53	Gruplariçi	2444.46	266			
	Boşanmış	7	6.85±2.67	Toplam	2459.44				
Kişiyeye Yönelik Şiddet	Evli	202	3.04±0.23	Gruplararası	0.643	3	.653	3.65	.02
	Bekar	61	3.21±0.77	Gruplariçi	48.39	266			
	Boşanmış	7	3.00±0.00	Toplam	49.04				
Kişinin İletişim Kurmasını Eng. Dav.	Evli	202	3.71±1.25	Gruplararası	22.81	3	4.30	2.09	.12
	Bekar	61	3.95±1.79	Gruplariçi	532.98	266			
	Boşanmış	7	4.71±2.56	Toplam	555.796				
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Dav.	Evli	202	2.08±0.35	Gruplararası	1.01	3	1.50	4.74	.00
	Bekar	61	2.31±0.97	Gruplariçi	86.354	266			
	Boşanmış	7	2.42±0.53	Toplam	87.367				
Duygusal taciz	Evli	202	45.59±9.83	Gruplararası	646.112	3	47.969	.389	.67
	Bekar	61	46.95±14.6	Gruplariçi	2352.05	266			
	Boşanmış	7	47.14±9.54	Toplam	32998.16				

p > .05

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişiyeye Yönelik Şiddet” alt ölçeği medeni duruma bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(3-266)=3.65$ $p<.05$]. Elde edilen bulgulara göre Kişiyeye Yönelik Şiddet ölçeği puanları sırayla Bekar ($\bar{x}=3.21$) Evli ($\bar{x}=3.04$), Boşanmış ($\bar{x}=3.00$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş evli ve bekarlar arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Buna göre bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde duygusal taciz yaşamaktadır.

Duygusal Taciz alt ölçeklerinden “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar” alt ölçeği medeni duruma bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(3-266)=4.74$ $p<.05$]. Elde edilen bulgulara göre Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar ölçeği puanları sırayla Boşanmış ($\bar{x}=2.42$), Bekar ($\bar{x}=2.31$),

Evli ($\bar{x}=2.08$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş evli ve bekarlar arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Buna göre bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde duygusal taciz yaşamaktadır.

Duygusal Taciz ve Alt Ölçeklerinden; Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar, Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar, Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar, Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi, Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen davranışlar, Duygusal Taciz ölçekleri puanlarının medeni duruma göre gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.7.Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Cinsiyete Göre t testi Sonuçları

Alt ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X}\pm S$	sd	t	p
Bilişsel Davranışlar	Kadın	162	8.47± 4.16	268	2.25	.025
	Erkek	108	7.32 ± 4.02			
Duyuşsal Davranışlar	Kadın	162	9.86± 5.04	268	1.65	.099
	Erkek	108	8.84 ± 4.87			
Psikomotor Davranışlar	Kadın	162	6.56 ± 2.91	268	.69	.487
	Erkek	108	6.29 ± 3.29			
Örgütsel Sinizm	Kadın	162	24.86± 10.88	268	1.77	.078
	Erkek	108	22.46 ± 10.98			

p > .05

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi Örgütsel Sinizm alt ölçeklerinden Bilişsel Davranışlar alt ölçeği cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir [t(268)=2.25 p<.05]. Bilişsel Davranış boyutunda örgütsel sinizm yaşayanlardan kadın öğretmenlerin aritmetik ortalaması ($\bar{x}=8.47$), erkek öğretmenlerin aritmetik ortalamasından ($\bar{x}=7.32$) yüksektir. Daha açık bir ifadeyle kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre bilişsel davranış alt boyutunda daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşamaktadır.

Örgütsel Sinizmin ölçeklerinden, Duyuşsal davranışlar, Psikomotor davranışlar ve toplam puanların cinsiyete göre farklılaşma durumu anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.8. Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Sendika Üyeliğine Göre t Testi Sonuçları

Alt ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X}\pm S$	sd	t	p
Bilişsel Davranışlar	Evet	162	8.19 ±4.21	268	.92	.356
	Hayır	108	7.71±4.01			
Duyuşsal Davranışlar	Evet	162	9.75 ±5.13	268	1.24	.214
	Hayır	108	8.97±4.71			
Psikomotor Davranışlar	Evet	162	6.76 ±3.13	268	2.12	.035
	Hayır	108	5.95±2.90			
Örgütsel Sinizm	Evet	162	24.67±11.21	268	1.48	.140
	Hayır	108	22.63±10.47			

p >.05

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi örgütsel sinizm alt ölçeklerinden Psikomotor Davranışlar alt ölçeği sendika üyeliği durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermektedir [t(268)=2.12 p<.05]. Sendika üyeliği olanların Psikometri Davranışlar aritmetik ortalaması (\bar{x} =24.67) sendika üyeliği olmayanların Psikomotor Davranışlar aritmetik ortalaması (\bar{x} =22.63). Daha açık bir ifadeyle sendika üyeliği olanlar Psikomotor davranışlar boyutunda örgütsel sinizm yaşamaktadır.

Örgütsel Sinizmin ölçeklerinden, Bilişsel davranışlar, Duyuşsal davranışlar ve toplam puanların sendika üyelik durumuna göre farklılaşma durumu anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.9.Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Meslek Sevgisine Göre t Testi Sonuçları

Alt ölçekler	Değişkenler	N	$\bar{X}\pm S$	sd	t	p
Bilişsel Davranışlar	Evet	252	7.86 ±4.03	268	2.24	.026
	Hayır	18	10.11±5.08			
Duyuşsal Davranışlar	Evet	252	9.18±4.71	268	3.43	.001
	Hayır	18	13.27±6.98			
Psikomotor Davranışlar	Evet	252	6.34±2.98	268	2.22	.027
	Hayır	18	8.00±3.80			
Örgütsel Sinizm	Evet	252	23.36±10.50	268	3.04	.003
	Hayır	18	31.38±14.47			

p <.05

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi Örgütsel sinizmin toplam puanı meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [t(268)=3.04 p<.05]. Mesleğini sevmeyen öğretmenler (\bar{x} =31,38) sevenlere göre (\bar{x} =23,36) daha çok örgütsel sinizm yaşamaktadırlar.

Bilişsel davranışlar alt ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [t(268)=2,26 p<.05]. Bilişsel davranışlar alt ölçeğinde mesleğini sevmeyen öğretmenlerin aritmetik ortalaması (\bar{x} =10.11) mesleğini seven öğretmenlerin aritmetik ortalaması (\bar{x} =7.86)’dır. Mesleğini sevmeyen öğretmenler mesleğini seven öğretmenlere göre bilişsel davranışlar boyutunda daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşamaktadır.

Duyuşsal davranışlar alt ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [t(268)=3,43 p<.05]. Duyuşsal davranışlar alt ölçeğine göre mesleğini sevmeyen öğretmenlerin aritmetik ortalaması (\bar{x} =13.27), mesleğini seven öğretmenlerin aritmetik ortalaması (\bar{x} =9.18)’dir. Mesleğini sevmeyen öğretmenler mesleğini seven öğretmenlere göre duyuşsal davranışlar boyutunda daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşamaktadır.

Psikomotor davranışlar alt ölçeği puanları meslek sevgisine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. [t(268)=2,22 p<.05]. Psikomotor davranışlar alt ölçeğine göre mesleğini sevmeyen öğretmenlerin aritmetik ortalaması (\bar{x} =8.00) mesleğini seven öğretmenlerin aritmetik ortalaması (\bar{x} =6.34)’dir. Mesleğini sevmeyen öğretmenler mesleğini seven öğretmenlere göre psikomotor davranışlar boyutunda daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşamaktadır.

Tablo 4.10.Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Varyans Analizi

Alt Ölçekler	Değişken	N	$\bar{X} \pm S$	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kar. Ort.	f	P
Bilişsel Davranışlar	20-29	63	8.84±4.59	Gruplararası	73.493	3	24.498	1.43	.233
	30-39	106	7.87±4.37	Gruplariçi	4536.448	266			
	40-49	72	7.40±3.40						
	50 ve üstü	29	8.24±3.78	Toplam	4609.941				
Duyuşsal Davranışlar	20-29	63	10.95±5.8	Gruplararası	290.636	3	96.879	4.02	.008
	30-39	106	9.58±5.21	Gruplariçi	6406.331	266			
	40-49	72	8.02±3.12						
	50 ve üstü	29	9.27±5.09	Toplam	6696.967				
Psikomotor Davranışlar	20-29	63	7.01±3.26	Gruplararası	28.115	3	9.372	.996	.395
	30-39	106	6.38±3.07	Gruplariçi	2502.852	266			
	40-49	72	6.19±3.15						
	50 ve üstü	29	6.13±2.24	Toplam	2530.967				
Örgütsel Sinizm	20-29	63	26.80±12.40	Gruplararası	935.770	3	311.92	2.64	.050
	30-39	106	23.84±11.72	Gruplariçi	31407.72	266			
	40-49	72	21.54±8.35						
	50 ve üstü	29	23.65±9.41	Toplam	32343.49				

p >.05

Örgütsel Sinizm alt ölçeklerinden “Duyuşsal Davranışlar” alt ölçeği yaşa bağlı olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir [$f(3-266)=4.02$ $p<.05$]. Elde edilen bulgulara göre Duyuşsal Davranışlar alt ölçeği puanları sırayla 20-29 yaş ($\bar{x}=10.95$), 30-39 yaş ($\bar{x}=9.58$), 50 ve üstü ($\bar{x}=9.27$), 40-49 yaş ($\bar{x}=8.02$) şeklinde sıralanmaktadır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı Scheffe testi ile test edilmiş ve 20-29 ve 40-49 yaş arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Buna yaş arttıkça örgüte karşı hissedilen sinik duygular Duyuşsal Davranışlar boyutunda azalmaktadır.

Örgütsel Sinizmin ölçeklerinden, Bilişsel davranışlar, Psikomotor davranışlar ve toplam puanların yaş durumuna göre farklılaşması anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.11.Öğretmenlerin Örgütsel Sinizminin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	10.73	3.89		2.76	.006		
Yaşam kalitesi	.95	.18	.37	5.19	.000	.59	.31
Sosyal ilişki	-.34	.34	-.08	1.01	.311	.36	.06
Kişisel itibar	.51	.54	.09	.94	.347	.35	.05
Göstermek	1.41	.26	.39	5.52	.000	.59	.32
Kişisel şiddet	-4.40	1.97	.17	2.24	.025	.22	.13
İletişim	.29	.61	.04	.48	.633	.46	.04
Özel hayat	.37	1.27	.20	.29	.773	.22	.02

Yaşam kalitesi, sosyal ilişki, kişisel itibar, göstermek, kişisel şiddet, iletişim, özel hayat birlikte öğretmenlerin sinizmi anlamlı bir şekilde yordayıcısı mıdır? Bu soruya yanıt vermek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizinin kullanılmasında çoklu bağıntının araştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda bağımsız değişkenler (Yaşam kalitesi, sosyal ilişki, kişisel itibar, göstermek, kişisel şiddet, iletişim, özel hayat) arasındaki ilişkiler .70'den küçük, VIF (varyans büyütme faktörü) değerleri 10'dan küçük olduğundan değişkenler arasında çoklu bağlantı gözlenmektedir. Bağımsız değişkenlerin eş varyanslılık durumları dikkate alındığında verilerin normale yakın dağılım gösterdikleri gözlenmektedir. Sonuç olarak elde edilen istatistik verileri araştırmanın değişkenleri için çoklu regresyon analizinin kullanılabilirliğini göstermektedir.

Yaşam kalitesi, sosyal ilişki, kişisel itibar, göstermek, kişisel şiddet, iletişim, özel hayat birlikte öğretmenlerin sinizm ile anlamlı ilişkiler göstermektedir ($R=0.65$, $R^2=0.44$, $p<0.001$). Adı geçen yedi değişken birlikte sinizmde ki varyansın % 44' ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin sinizm üzerindeki görelî önem sırası; göstermek, yaşam kalitesi, özel hayat, kişisel şiddet, kişisel itibar, sosyal ilişki ve iletişimdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise sadece yaşam kalitesi ile göstermek değişkeninin sinizm üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1.Sonuçlar

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Cinsiyetin farklı olması duygusal taciz yaşama düzeyini etkilememiştir. Bunun nedeni duygusal tacizi uygulayan kişilerin cinsiyet ayrımı gözetmemesi veya duygusal taciz mağdurlarının duygusal tacizden aynı oranda etkilenmesi olabilir. Çivilidağ'ın (2011), Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerini incelediği araştırmasında; öğretim elemanlarının, mobbingin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Zorgül'ün (2014) ilköğretim öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki adlı araştırmasında, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla yıldırma uğradığı sonucu bulgulanmıştır. Mercan (2007) araştırmasında ise kadın çalışanların erkeklerden daha fazla duygusal tacize maruz kaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile branş arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Branşın farklı olması duygusal taciz yaşama düzeyini etkilememiştir. Bunun nedeni duygusal tacizi uygulayan kişilerin branş ayrımı gözetmemesi veya duygusal taciz mağdurlarının duygusal tacizden aynı oranda etkilenmesi olabilir. Bir başka neden branşı farklı olan ilköğretim öğretmenlerinin aynı ortamda bulunuyor olması olabilir. Gökçe (2006) resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin duygusal taciz yaşama durumlarını araştırdığı çalışmasında branşın duygusal taciz de önemli bir etken olmadığını saptamıştır. Aksu ve Balcı (2009) İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırma algıları ve psikolojik yıldırma ile baş etme yolları üzerine yaptığı araştırmada öğretmenlerin duygusal taciz düzeyine ilişkin algılarının branşa göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu sonuçlar yapılan araştırmayla paralellik göstermektedir. Ertürk (2005) sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre duygusal taciz davranışlarına daha fazla maruz kaldığını tespit etmiştir. Bu sonuç araştırma bulgusuyla örtüşmemektedir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile sendika üyeliği arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunun nedeni; duygusal taciz uygulayan kişilerin, mağdurların hangi sendikaya üye olduğuna önem vermemesi olabilir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile meslek sevgisi arasında “Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar” boyutu dışında tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre mesleğini sevmeyen öğretmenler sosyal ilişkilerini engelleyici duygusal taciz davranışına maruz kalmamaktadır. Diğer boyutlarda duygusal taciz yaşanması öğretmenlerin sosyal ilişkilerini etkilememektedir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile yaş arasında “Kişisel itibarı Zedeleyici Davranışlar” ve “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyici Davranışlar” alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş arttıkça kişinin bu boyutlarda duygusal taciz yaşama düzeyi de artmaktadır. Ertürk (2005) ilköğretim okulunda görevli öğretmen ve yönetici üzerinde yaptığı araştırmada yaş arttıkça duygusal taciz algısının da arttığını belirtmiştir. Turan (2006) İstanbul’da hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada yaş ile duygusal taciz yaşama düzeyinde anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Tanoğlu (2006) bir yüksek öğrenim kurumunda akademik personel üzerinde yaptığı araştırmasında yaşı genç olanların duygusal tacizi daha fazla yaşadıklarını belirtmiştir. Araştırmalardaki farklılıklar yaşlara göre maruz kalınan davranışlardan kaynaklanabilir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin her yaşta duygusal tacize maruz kalabileceği söylenebilir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile mesleki kıdem arasında “Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar” ve “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyici Davranışlar” alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenler daha zor iletişim kurmakta ya da iletişim kurmaları engellenmektedir. Bunun nedeni eğitim örgütlerindeki ve eğitim sistemindeki hızlı değişimlere ayak uyduramama, direnme olabilir. Ertürk (2005) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, okulda maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin düzeyi, özellikleri ve kimler tarafından uygulandığını belirlemek üzere bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucuna göre yıldırma eylemlerine başvurma sıklığı kıdemle doğru orantılıdır. Bu sonuç araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir.

Saraç (2011) araştırmasında mesleki deneyim arttıkça duygusal tacize maruz kalma oranlarının arttığı sonucunu tespit etmiştir. Bunun nedeni; Türk toplumunun kültürüne yerleşmiş olan kendinden yaşça ve kıdemce büyük olana gösterilen saygı olabilir. Bunun yanı sıra rekabet ortamında kıdemi fazla olan işgören doğal olarak yaşça da büyük ve kıdemi az olan işgören de deneyimsiz olduğundan rakip olarak görülmeyebilir. Sonuç olarak 6- 10 yıl kıdeme sahip olan işgören belli bir deneyime ve başarılı olma isteğine sahip olacağından, duygusal taciz davranışlarına maruz kalma riskinin daha fazla olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile okuldaki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun nedeni olarak duygusal tacizin kısa sürede fark edilmesi ve okulda bulunulan sürede devam etmesi olabilir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile medeni durum arasında “Kişiyeye Yönelik Şiddet” ve “Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar” alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre daha çok duygusal taciz yaşamaktadır. Tanoğlu (2006) bir yükseköğrenim kurumunda 316 akademik personel üzerinde yaptığı araştırmasında medeni durum ile duygusal taciz yaşama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ertürk (2005) Ankara’da 16 ilköğretim okulundan 312 öğretmen ve 35 yönetici üzerinde yaptığı araştırmada bekarların evlilere göre daha çok duygusal taciz yaşadığını belirlemiştir. Demirçivi (2008) Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İşgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirmesi adlı araştırmasında bekar işgörene evli işgörene kıyasla daha çok duygusal taciz uygulandığı sonucunu tespit etmiştir. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Yapılan araştırmalar arasındaki farklılık araştırmanın yapıldığı il’in sosyal ve demografik yapısından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz yaşama düzeyi ile eğitim düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Turan (2006) İstanbul’da 152 hastane çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Aksu ve Balcı (2009) İzmir’deki 25 ilköğretim okulundan 373 öğretmenle psikolojik yıldırma algıları ve psikolojik yıldırma ile baş etme yolları üzerine yaptığı araştırmada öğretmenlerin duygusal taciz yaşama düzeyi ile eğitim

düzeyleleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlar, işte sadece mesleki eğitim, bilgi ve becerinin yeterli olmadığı, aynı zamanda bir iş etiği ve örgütsel davranış konusu üzerinde durmanın örgütsel verimlilik ve etkinlik açısından bir gereklilik olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre bilişsel boyutta sinizmi yaşama düzeyleri yüksek bulunmuştur. Erdost ve diğerleri (2007); Güzeller ve Kalağan (2008); Efilti ve diğerleri (2008); Tokgöz ve Yılmaz (2008); Sur (2010); Şirin (2011) ise yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizmin alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışlardır. Kanter ve Mirvis'in (1991) yaptıkları araştırma sonucuna göre ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre sinizmi yaşama düzeyi yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kalağan ve Güzeller (2010) ile Şirin (2011) yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizm ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş arttıkça öğretmenlerin duyuşsal boyutta örgütsel sinizm yaşama düzeyleri artmaktadır. Erdost vd. (2007), Efilti vd. (2008), Güzeller ve Kalağan (2008) çalışmalarında yaş ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olmadığı sonucunu tespit etmişlerdir. Mirvis ve Kanter (1991) araştırmalarında gençlerin yaşlılara oranla daha sinik olduklarını tespit etmişlerdir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Efilti vd.(2008) ve Erdost vd.(2007) araştırmalarında medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışlardır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Mirvis ve Kanter (1989) araştırmalarında boşanmış kişilerin, evli ve bekarlara göre örgütsel sinizm düzeylerini yüksek bulmuşlardır. Şirin (2011) araştırmasında örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Farklılık evli olanlar lehine gerçekleşmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Anderson Bateman (1997), Efilti vd. (2008), Şirin (2011) araştırmalarında örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki bulunamamışlardır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Tokgöz ve Yılmaz (2008), Güzeller ve Kalağan (2010), araştırmalarında eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinin de yükseldiğini tespit etmişlerdir. Kanter ve Mirvis (1991) ise araştırmalarında eğitim düzeyi düştükçe örgütsel sinizm düzeyinin yükseldiğini tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Erdost vd. (2007), Efilti vd. (2008), Şirin (2011) araştırmalarında örgütsel sinizm ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışlardır. Bu sonuçlar araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. James (2005) ile Güzeller ve Kalağan (2010) araştırmalarında örgütsel sinizm ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Mesleki kıdem arttıkça gösterilen sinik davranışların azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu konuda farklı sonuçların bulgulanması, öğretmenlerin maruz kaldığı duygusal taciz düzeyi ile yaş değişkeni arasında ortak bir kanıya ulaşılamadığını göstermektedir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm ile okuldaki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun nedeni okuldaki olumsuz atmosferin kısa sürede fark edilmesi olabilir.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizmin psikomotor davranışlar alt boyutu ile sendika üyeliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kılıç (2011) araştırmasında örgütsel sinizm ile sendika üyeliği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarıyla meslek sevgisi arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. “Mesleğinizi seviyor musunuz?” sorusuna “hayır” cevabı verenlerin “evet” cevabı verenlere göre sinizm düzeyleri daha yüksektir. Mesleğini sevmeyen kişilerin çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri olumsuz duygu düzeyinin yüksek olması beklenen bir durumdur. Özkan (2011), Kılıç (2011) araştırmalarında meslek sevgisi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir

farklılık bulmuşlardır. “Hayır” diyenler “evet” diyenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşamaktadır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre duygusal taciz ile cinsiyet, branş, sendika üyeliği, okuldaki kıdem, eğitim düzeyi; örgütsel sinizm ile branş, mezuniyet alanı, medeni durum, eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun nedeni örneklem grubunda yeterince kişinin olmaması, ankete cevap veren kişilerin konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması veya yaşadıkları olumsuz durumları kabullenmemeleri olabilir.

5.2. Öneriler

Burada araştırma sonuçlarına dönük önerilere yer verilmiştir.

Araştırma bulgularına göre örgütsel sinizme neden olan faktörlerin %44’ünü duygusal taciz oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmi ciddi oranlarda etkileyen duygusal taciz konusunda örgütte çalışanların bilgili olması yaşanacak olumsuzlukları engelleyebilir. Bunun için öncelikli olarak eğitim örgütlerinde idari kadronun duygusal taciz konusunda bilgili olması, çalışanların bu konu hakkında bilgilendirilmesi, yaşanacak olumsuz durumlarda zaman kaybetmeden bu olumsuzluğun ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçların genellenebilmesi için benzeri araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Usen, Ş. ve Omay, U. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, İstanbul Üniversitesi, 56, 91-150.
- Akın, H.B. (2001). Günümüz İş Dünyasında Örgütsel İlişkilere Mizahi Bir Bakış: Dilbert İlkesi ve OAS Yönetim Modeli. *Active Dergisi*, 17, 1-17.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1367-1380.
- Aktop, N.G. (2006). Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri, İletişim Bölümleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Andersson, L.M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- Andersson, L.M., Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Armenakis, A. A., Bernerth, J. B., Field, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism and Commitment, A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Arpacıoğlu, G. (2003). <http://www.elemanara.com/isyerinde-duygusal-taciz-mobbing-nedir.html> adresinden 5 Şubat 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Arslan, E. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.

Aylan, S. (2012). Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York:Wiley.

Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences, Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Cincinnati, Ohio.

Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. (1999). Does employee cynicism matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes, *Eastern Academy of Management Proceedings*, Philadelphia.

Bulut, H., (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing), Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

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.

Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.

Ceylan, L. (2005). Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. ve Williams. R.B. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale, *Psychosomatic Medicine*, Vol. 48, 3(4). 283-285.

Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri, Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları, İstanbul.

Davenport, N., Schwart, D.R. and Eliot, G.T. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (Çev. Osman Cem ÖNERTOY), Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*, Master's Thesis, University of Maastricht.

Demirçivi, M. B. (2008). *Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Dick, R. and Wagner, U. (2001). *Stres and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach British Journal of Educational Psychology*, 71, 243- 259.

Eaton, J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.

Einarsen, S. (1999). *The Nature and Causes of Bullying at Work, International Journal of Manpower*, 20, 1-2.

Efilti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Erdost, H. , Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ile İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 514-524.

Ertek, S. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ertürk, A. (2011). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi, Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Fero, H. (2005). Flow and Cynicism in The Workplace, Dissertation of Doctor of Philosophy, Claremont Graduate University, California.

Gökçe, A. T. (2006), İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Görmez, M. (2012). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Güzeller, C. ve Kalağan, G., (2008), *Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi*, 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.

Güzeller, O. C. ve Kalağan, G. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

Helvacı, M. (2010). *Örgütsel Sinizm, Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, Pegem Akademi, 1.Baskı, Ankara, 384-396.

Izard, C. E. (1977). *Human Emotions*. New York:Plenum Press.

James, M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, The Florida State University, Doctoral Dissertation, Florida.

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Antalya.

Kalağan, G., Güzeller, C. O. (2010) Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in An Age of Discontent and Disillusion*, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Kanter, D.L. ve Mirvis, P.H. (1991). Beyond demography: A Psychographic Profile of Work, *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Karacaoğlan, F. (2014). Otel İşletmelerinde Görülen Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakale, B., (2011). Mobbing Ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Keçecioğlu, T. (1998). *Liderlik ve Liderler*. Kal-Der Yayınları, İstanbul.
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5, 165-184
- Leymann, H. Ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and Development at Post Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Mccolough, A. C., Rogelberg, S. G., Fisher, G. G., Bachiochi, P. D. (1998). Cynicism and the Quality of an Individual's Contribution to an Organizational Diagnostic Survey, *Organizational Development Journal*, 16(2), 31-42.
- Mercan, N. (2007). Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Mikkelsen, E. and Einarsen, S. (2002). Relationships Between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy.

Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözcüşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Namie, G. and Namie, R. (2000). *The Bully at Work*. Illinois: Sourcebooks Inc.

Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journals*, 68(2), 1-6.

Naus, F., Iterson, V. A. ve Roe, R. A. (2007). Value Incongruence, Job Autonomy, and Organization Based Self-Esteem: A Self-Based Perspective on Organizational Cynicism, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195-219.

Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Özdemir, (2010). İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 21, 77-96.

Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*, İlke Yayınevi, Ankara, 53-72.

Özkan, G. V. (2011). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Robbins, S. P. (2000). *Essentials of Organizational Behaviour*, New Jersey:Prentice Hall.

Saraç, E. (2011). İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışan Üzerinde Etkileri, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*. 1.baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

- Smith, T.W., Pope, M.K., Sanders, J.D., Allred, K.D., and O'Keefe, J.L., (1988). Cynical Hostility at Home and at Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains, *Journal of Research in Personality*, 22, 525-548.
- Stanley, D. (2005). Employee Cynicism and Resistance To Organizational Change, *Journal Of Business and Psychology*, 19(4), 429-458.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şirin, E. (2011). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. ve Taşdemir, M. (2008). 8. *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Pegem Akademi Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006), İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tarhan, N. (2004). *Psikolojik Savaş – Gri Propaganda*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz*. Beta Basım Yayın: İstanbul.
- Tınaz, P., Ergin, H. Bayram, F. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Turan, F. (2006). İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, 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, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

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

Tükeltürk, Ş.A., Perçin N.Ş., Güzel B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 686-690.

Vartia, M. (1991). Workplace Bullying- A Study on the Work Enviroment Well Being and Health, *People and Work Research Reports*, 56.

Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.

Vartia, M. (2003). Workplace Bullying - A Study on The Work Environment, Well-being and Health, Doctoral Dissertation, *People and Work Research Reports* 56, Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Yamada, 2000. The Phenomenon of “Workplace Bullying” and The Need for Statusblind Hostile Work Environment Protection, *Georgetown Law Journal*, 1, 475.

Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (psikolojik şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

Yıldırım, T. (2008). İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri, *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 30(2), 559-570.

Yumuşak, H. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing) Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yüçetürk, E. (2006). *Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?* <http://www.ikademi.com/archive/index.php/t-512.html> adresinden 14 Mayıs 2014 tarihinde edinilmiştir.

Zapf, D. (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, 1, 70-85.

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



EKLER
EK 1:KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu anket İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz Yaşama Düzeyi ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi incelemek amacıyla yürütülen bir yüksek lisans tezinin veri toplama aracıdır. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak ve gizli kalacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, vereceğiniz samimi cevaplara bağlıdır.

Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden isim yazmayınız.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Deniz BAYRAKTAR

T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. M. Yüksel ERDOĞDU

T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Tez Danışmanı

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2.Yaşınız

20-29 30-39 40-49 50 ve üstü

3.Meslekteki Kıdem Yılıınız

1-9 10-19 20-29 30 ve üstü

4.Okulunuzdaki Kıdem Yılıınız

1-5 6-10 11-15 15 ve üstü

5.Branşınız

Sınıf Öğrt. Branş Öğrt.

6.Mezuniyet Alanınız

Eğitim Yüksek Okulu Eğitim Enstitüsü Eğitim Fakültesi Alan Dışı

7.Medeni Durumunuz

Evli Bekâr Boşanmış\Dul

8.Eğitim Düzeyiniz

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

9. Sendika üyeliğiniz var mı?

Evet Hayır

10.Mesleğinizi seviyor musunuz?

Evet Hayır

EK 2: DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

Duygusal taciz, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarda bulunmasıdır. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş tehdit altında, dışlanmış, incitilmiş ve yaralanmış hissetmektedir, kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalmaktadır (Arpacıoğlu, 2004). Duygusal taciz tüm örgütlerde görülmektedir, ancak kamu örgütlerinde, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında daha yaygın olarak görülmektedir. Duygusal taciz'in en fazla görüldüğü çalışma ortamının eğitim örgütleri olması nedeniyle bu çalışmanın, bu tür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Siz, aşağıda sıralanmış bu olumsuz davranışlarla, hangi sıklıkla karşılaştınız? Sizin durumunuzu en iyi yansıttığını düşündüğünüz kutucuğa "X" işareti koyunuz.

MADDELER	1 Hiçbir zaman	2 Çok seyrek	3 Zaman zaman	4 Sık sık	5 Her zaman
1. İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.					
2. Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.					
3. Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.					
4. Sözlü olarak tehdit ediliyorum					
5. Yüksek sesle azarlanıyorum.					
6. İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.					
7. Sözüm sürekli kesiliyor.					
8. İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.					
9. Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.					
10. Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.					
11. Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.					
12. Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.					
13. Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.					
14. Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.					
15. Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.					
16. Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.					
17. Bana, önemsiz ve hoş gitmeyecek görevler veriliyor.					
18. Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.					
19. Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.					
20. Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.					
21. Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.					
22. Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.					
23. Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.					

24. Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.					
25. İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.					
26. Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.					
27. İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.					
28. İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.					
29. Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.					
30. Ağır şakalara maruz kalıyorum.					
31. Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.					
32. Alaya maruz kalıyorum.					
33. Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.					
34. Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.					
35. Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.					
36. Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.					
37. Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.					
38. Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor					
39. Fiziksel zarar veriliyor.					

EK 3: ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ

Aşağıda okulunuza ait örgütsel sinizm düzeyinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen düşüncenize en uygun kutucuğa “X” işareti koyarak belirtiniz.

MADDELER	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1.Çalıştığım okulun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2.Çalıştığım okulun yapacağını vaat ettiği şeylerle, sonrasında yaptığı şeyler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
3.Çalıştığım okul bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda şüphe duyarım.					
4.Çalıştığım okulun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta var.					
5.Çalıştığım okulu düşündüğümde bir endişe hissedirim.					
6.Çalıştığım okulu düşündüğümde gerilim yaşıyorum.					
7.Çalıştığım okulun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.					
8.Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlenirim.					
9.Okulum beni kızdırır.					
10.Okul dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.					
11.Çalıştığım okulda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
12.Diğer çalışanlarla birlikte çalıştığım okulun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.					
13.Çalıştığım okulla ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde çalışma arkadaşlarımız arasında anlamlı bakışmalar yaşanır.					