

MOBBİNG, ÖRGÜTSEL SİNİZM, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BUNLARIN ALGILANAN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ

MOBBING, ORGANIZATIONAL CYNISM, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THEIR EFFECTS ON DETERMINED WORKING PERFORMANCE

Meral ERDİRENÇELEBİ*, A. Elif YAZGAN**

* Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bankacılık Bölümü, merdirencelebi@konya.edu.tr.

** Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bankacılık Bölümü, aeyazgan@konya.edu.tr.

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışanlara yapılan mobbingin, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, Konya Sanayi Odası'na kayıtlı, gıda sektöründe faaliyet gösteren, orta ölçekli işletmelerde çalışanlar ana kütle olarak belirlenmiştir. Çalışanlara 700 anket formu dağıtılmış, 417 anket formu geçerli bulunarak değerlendirmeye alınmış ve elde edilen verilerle frekans, açıklayıcı-doğrulamalı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırma modeli bağlamında oluşturulan 7 hipotezin değerlendirilmesi için YEM'de LISREL programından faydalanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin sinizm üzerinde pozitif, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde ise negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı

Jel Kodları: D23, O15, M12, M19

ABSTRACT

The aim of this study was made to employees mobbing, cynicism is to demonstrate the impact on organizational commitment and performance. In this context, Konya Chamber of Industry registered, operating in the food sector, workers in medium-sized enterprises has been identified as population of the study. A questionnaire distributed to 700 employees, 417 valid questionnaires were included in the evaluation. The obtained data were subjected to frequency, exploratory-confirmatory factor analysis and correlation analysis. In addition, LISREL program was used in Structural Equation Modeling (SEM) to evaluate 7 hypotheses formed in the context of research model. In addition, LISREL program was used in Structural Equation Modeling (SEM) to evaluate 7 hypotheses formed in the context of research model. According to the results of the analysis, it is seen that mobbingin to the workers in the enterprises has a positive impact on cynicism, organizational commitment and negatively on performance.

Keywords: Mobbing, Cynicism, Organizational Commitment, Employee Performance

Jel Codes: D23, O15, M12, M19

GİRİŞ

Son yıllarda rekabetin yoğunlaşması örgütlerde insan kaynağına verilen değer in önemi giderek artmasına neden olmaktadır. Örgüt yönetimleri çalışanların performanslarını ve çalışma hayatının kalitesini olumsuz olarak etkileyebilecek etkenleri elimine etmeye çalışsalar da örgütlerde insan kaynaklı birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların başında da mobbing ve örgütsel sinizm gelmektedir. Mobbinge uğrayan çalışan, işyerinde yöneticileri veya diğer çalışanlar tarafından rahatsız edilmekte ve bunun neticesinde örgütsel bağlılığını azaltacak davranışlara (işe geç gelme, işten kaytarma, çok sık ve uzun süreli izin alma gibi) yönelebilmektedir (Gül ve Özcan, 2011: 108). Son yıllarda sinizm üzerine yapılan araştırmalarda da benzer bulgular ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin tüm dünyada yaygınlaştığına dikkat çekilmektedir (Kalay, vd., 2014: 128).

İşletmeler için büyük önem taşıyan nitelikli işgücünün korunması amacıyla gerek mobbing gerekse sinizmin oluşabileceği örgüt yapısından kaçınılması ve çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması zorunludur. Bu noktadan hareketle kavramlar arası ilişki araştırma konusu olarak seçilmiştir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mobbing

Mobbing kavramı, Latince kökenli olup, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamları içermektedir (<http://turkoloji.cu.edu.tr>, 2014). Mobbinge ilk kez değinen kişi olarak bilinen Leymann (1996: 165) kavramı, “birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma ve psikolojik ve sosyal mutsuzluğa neden olma” olarak tanımlamaktadır. Yine Leymann mobbingi zaman ve kişi sayısı olaraksa, 6 ay ve daha fazla süre boyunca bir veya birden fazla kişiye bir ya da daha fazla kişi tarafından yöneltilen eylemler bütünü olarak kabul etmektedir (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016: 128). Genel

olarak mobbing, kasıtlı olarak yapılan ve mağdurun işten ayrılması niyetini taşıyan söz ve hareketler bütünüdür (Sheehan, 2004: 3).

Leymann, Mobbing davranışlarını 5 alt boyutta ele almakta ve her mobbing vakasında bu davranışların tümünün bulunmasının zorunlu olmadığını savunmaktadır. Sürecin mobbing olabilmesi için, aralıksız ve kasıtlı yapılması gerektiği üzerinde duran Leymann mobbing davranışlarını aşağıdaki boyutlara ayırmaktadır (Leymann, 1997: 33-34):

1. *Kendini göstermeyi ve iletişim kurumunu engelleme*; söz kesme, yüksek sesle azarlama biçiminde ortaya çıkan davranışlar, sürekli eleştiri,
2. *Sosyal ilişkilere saldırı*; kişiye işyerinde yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi,
3. *İtibara saldırı*; aslı olmayan söylenti, güzel olmayan imalar,
4. *Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı*; nitelikli iş yerine anlamsız işler verilerek devamlı yer değiştirilmesi,
5. *Kişinin sağlığına doğrudan saldırı*; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz gibi.

Mobbing davranışları gerek bireysel ve gerekse örgütsel açıdan yukarıda belirtilen olumsuz sonuçları doğururken, belli kişilik özelliğine sahip çalışanlar mobbing kurbanı (mağduru) olmaktadır (Avcı ve Kaya, 2010: 53). Mobbing uygulanan mağdur bu süreçte, önce kendisine sonrasında da çevresine yabancılaşır. Zamanla mobbing mağduru kişi işe karşı ilgisizleşir, performansı düşer ve sonuç olarak da işten ayrılmayı tercih eder (Tınaz, 2006: 17).

1.2. Örgütsel Sinizm

Sinizm insanların açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, umutsuzluk ve hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996: 1414). Diğer bir deyişle çevre faktörlerine karşı sergilenen negatif tutumdur. Sinizm, bireysel ya da örgütsel

kökenli olabilmektedir. Bu noktadan hareketle örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Örgütsel sinizm ile ilgili Dean ve arkadaşları, (1998: 345), “örgütün bütünlük ve dürüstlükten noksan olduğu düşüncesi” ve “bireyin çalıştığı örgüte karşı negatif tutumu” olarak tarif etmektedirler (Brown ve Cregan, 2008: 667-686). Abraham ise (2000: 270), örgütsel sinizmi; bir örgütün dürüst olmadığına inanılması olarak tanımlamış ve bu inancın, olumsuz duygularla birleşmesi sonucu itibarı zedelediğini, sıkıntılı muamelelere neden olduğunu savunmuştur.

Dean ve arkadaşları. (1998: 345-346), örgütsel sinizmi üç boyutta ele almıştır:

1. *Bilişsel Boyut*: Örgüte karşı duyulan olumsuz duyguları içeren inanç
2. *Duyuşsal Boyut*: Çalışanların bilişsel boyuttaki algılamaları akabinde; sinirlenme, kızma, endişe etme gibi duygusal tepkiler,
3. *Davranışsal Boyut*: Örgüte karşı olumsuz tavır ve davranışlarda bulunma.

Klinik kişilik özellikleri, psikolojik sözleşme ihlalleri, olumsuz örgüt politikaları örgütsel sinizmi artırırken; algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, lidere güven, katılım, örgüt içi iletişim ve doğru bilgi paylaşımı örgütsel sinizmi azaltmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 88).

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi, bu amaçlara ulaşmada bireysel gayret göstermesi, örgüt üyeliğini devam ettirme isteği ve çabasıdır (Duma ve Eren, 2005: 211). Bireyin örgüte olan katkısı olarak da tanımlanan örgütsel bağlılıkta, bu katkı aşağıda yer alan üç ana unsuru kapsamalıdır (Klinsontorn, 2005: 47):

- Örgütün amaç ve değerlerine içten bağlılık,
- Örgütün çıkarları doğrultusunda gönüllü çaba sarf etme,

- Örgüte devamlılık göstermesidir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde yer alan araştırmalarda çoğunlukla Allen ve Meyer'in geliştirdikleri üçlü bağlılık modeli esas alınmıştır. Bu modelde yer alan bağlılıklar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Her bir alt boyut açıklanacak olunursa:

1. *Duygusal Bağlılık*: Çalışanın örgüte bütünleşmesi, örgütle arasında duygusal bir ilişki kurmasıdır. Çalışan kendisinin örgütün önemli bir parçası olduğunu düşünür ve örgüt onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Böylelikle işine devam eder, bundan da büyük zevk almaktadır (Allen ve Meyer, 1990).
2. *Devam Bağlılığı*: Birey için örgütten ayrılmanın maliyet yönünden anlamı vardır. Yani çalışanın örgütten ayrılması maliyetleri yükselteceği düşüncesi ile örgüt üyeliğinin sürdürülmesi söz konusudur. Bu tür bağlılıkta birey ihtiyaçları olduğundan örgüttedir. Çünkü işten ayrılması birtakım sıkıntılar ortaya çıkarmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bu boyut, çalışanın örgüte yaptığı yatırımlar neticesinde gelişen bir bağlılıktır. Öyle ki, çalışan örgütte çalıştığı süre içerisinde harcamış olduğu emek ve zaman ile elde ettiği statü, değer gibi kazanımlarını işi bırakmasıyla yitireceğini ve bunların başka örgütlerde işe yaramayacağını düşünmektedir. Örgütte kalması halinde hak edeceği emeklilik primi de etkilidir. Devam bağlılığının temelinde örgütte kalma ihtiyacı yatmaktadır (Tetik, 2012: 278).
3. *Normatif Bağlılık*: Bireyin örgütte kalmasının temelinde zorunluluk hissi söz konusudur. Bağlılıktaki zorunluluk hissi, bireyin ahlaki inanç, değer ve tutumları ile ilgilidir. Örgütün kendisinin sadakatini hak ettiğine inanmaktadır. Birey örgüte karşı yükümlülükleri olduğuna, kendisinin örgütte kalması gerektiğine inanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 4). Örgütün kendisine yapmış olduğu yatırımlar, aldığı eğitimler, iş ahlakı ve parçası olduğu toplumun temel değerleri kişinin

örgütten ayrılmasına engel teşkil etmektedir.

1.4. Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansı İlişkisi

Çalışanların örgütte birbirine yönelik zarar verici, kırıcı ve haksız davranışlarda bulunması çalışma ortamının huzurunu tehdit etmektedir. Bu süreçte uygulanan saldırgan davranışlar sonucu yaşanan bir mağduriyet söz konusudur. Mobbing son zamanlarda örgütlerde daha sık yaşanmakta ve örgüt sağlığını bozmaktadır. Çeşitli şekillerde ortaya çıkan durum mağdurda verim kaybı, performans düşüklüğü, devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgütsel verimlilik ve etkinliği negatif etkilerken diğer yandan mağdurda hem fiziksel hem de psikolojik problemlere yol açmaktadır. Gerek mobbing mağdurunun gerekse mobbing yaşamaktan korkan diğer çalışanların performansını, iş doyumunu, örgüte karşı güveni ve örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın azalması ise sinizmin gelişmesine yol açabilmektedir (Pelit ve Kılıç, 2012: 123).

Örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgüte karşı gösterdiği olumsuz tutum olarak tanımlayan çalışmalar bulunmaktadır (Reichers vd., 1994; Naus vd., 2007; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Yukarıda değinildiği üzere mobbing mağduru kişiler örgüte karşı farklı olumsuz tutumlar sergilemektedirler. Örgütsel sinizm temelde güvensizliğe ilişkin bir inançtır. Yani çalışan istihdam edildiği örgüte yönelik bir memnuniyetsizliği söz konusudur. Birey ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme örgüt tarafından ihlal edilirse bireylerde sinik tutumlar başlamaktadır. Böylece örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmakta, örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı azaltmakta, düşük iş tatminine ve yabancılaşmaya neden olmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizmin düşük performans, etik olmayan davranışlara, moral ve motivasyonda azalmaya, strese, kişiler arası çatışmaya, hırsızlık oranlarında artışa, şikayet ve devamsızlığa yol açtığı

görülmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous, vd., 2000: 133; Candan, 2014: 189; Abraham, 2000: 269-281; Kalağan, 2009: 17; Türköz vd., 2013: 290).

Tüm örgütler için kaynakların etkin kullanımı ve maliyetlerin en aza indirilmesi şüphesiz önemlidir. Örgütlerdeki diğer kaynaklarla birlikte insan kaynağının etkin kullanılmasında örgütsel bağlılık oldukça önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, sadık biçimde çalıştıkları, kendilerini örgüte adadıkları görülmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, çalışanın işletmeyle olan ilişkisini biçimlendiren psikolojik bir unsurdur ve bu sayede örgütte sinizm gibi olumsuz davranışlar azalmakta ve iş tatmini artmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanları problem üreten bireylerden, problem çözen bireylere dönüştürmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters orantı söz konusudur (Wieselsberger, 2004: 17; akt. Altınöz, vd, 2011: 288; Turner ve Valentine, 2001: 123).

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Örnekleme

Bu çalışma, çalışanlara yapılan mobbing ile örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda çalışmada oluşturulan model çerçevesinde geliştirilen hipotezler şöyledir:

H₁=İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.

H₂=İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H₃=İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing çalışan performansını negatif yönde etkilemektedir.

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Analizlerden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için iç tutarlılık göstergesi olan Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Frekans, açımlyıcı- doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Sonrasında ise araştırma modelinin doğruluk testi için

YEM'nde LISREL programından faydalanılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamındaki 417 kişinin demografik özellikleriyle ilgili bulgular Tablo 1.'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Parametreler	Frekans	%	Parametreler	Frekans	%		
Yaş	20-25	34	8,2	İşletmede Çalışılan Yıl	2-5 yıl	120	28,8
	26-30	78	18,7		6-10 yıl	105	25,2
	31-35	58	13,9		11-15 yıl	84	20,1
	36-40	98	23,5		16-20 yıl	47	11,3
	41-45	96	23,0		21-25 yıl	31	7,4
	46-üzeri	53	12,7		26 yıl ve üst	30	7,2
	Total	417	100,0		Total	417	100,0
	Cinsiyet	Erkek	391		93,8	Medeni Durumu	Evli
Kadın		26	6,2	Bekâr	83		19,9
Toplam		417	100,0	Boşanmış	9		2,2
Öğrenim Durumu	İlköğretim	143	34,3	Geliriniz	Toplam		417
	Lise	127	30,5		800-1000 TL	72	17,3
	Ön lisans	89	21,3		1001-1500 TL	207	49,6
	Lisans	37	8,9		1501-2000 TL	96	23,0
	Lisansüstü	21	5,0		2001-2500 TL	25	6,0
	Total	417	100,0		25001-3000 TL	11	2,6
					3001 ve üzeri TL	6	1,4
Total	417	100,0	Total	417	100,0		

Tablo 1'e göre cevaplayıcıların genel olarak 36-45 yaş aralığında, erkek, en çok ilköğretim mezunu, 2-5 yıl arasında çalışan, evli ve kıdem geliri 1001-1500 TL arasında olan kişilerden oluştuğu görülmektedir.

3.1. Açımlyıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler (mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı için) yapılan faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Açımlyıcı Faktör Analizi Sonuçları

Mobbing Ölçeği ($\alpha=0,919$, toplam açıklanan varyans %69, KMO=0,888)	
Kendini Geliştirmeye Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,941$, açıklanan varyans=%19)	Faktör Yüğü
B4	,810
B5	,790
B2	,790
B6	,780
B1	,748
B3	,743
B8	,717
B7	,697

C.22, S.2 Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı

Mesleğe Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,835$, açıklanan varyans=%12)	
B24	,866
B22	,785
B25	,774
B23	,679
B30	,675
Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,829$, açıklanan varyans=%11)	
B18	,789
B17	,768
B16	,739
B19	,553
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,796$, açıklanan varyans=%10)	
B10	,844
B11	,788
B9	,677
İtibara Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,784$, açıklanan varyans=%9)	
B13	,811
B14	,724
B12	,547
Sağlığa Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,712$, açıklanan varyans=%8)	
B28	,799
B29	,783
B26	,606
B27	,568
Sinizm Ölçeği ($\alpha=0,888$, toplam açıklanan varyans %73, KMO=0,888)	
Bilişsel Boyut ($\alpha=0,902$, açıklanan varyans=%29)	
C3	,880
C2	,842
C1	,835
C4	,658
C5	,657
Duygusal Boyut ($\alpha=0,857$, açıklanan varyans=%24)	
C7	,867
C8	,856
C6	,815
C9	,625
Davranışsal Boyut ($\alpha=0,834$, açıklanan varyans=%20)	
C12	,819
C13	,754
C11	,743
C10	,618
Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($\alpha=0,933$, toplam açıklanan varyans %77, KMO=0,924)	
Duygusal Bağlılık ($\alpha=0,944$, açıklanan varyans=%29)	
D3	,856
D4	,836
D2	,834
D5	,788
D6	,763
D1	,668
Devam Bağlılığı ($\alpha=0,901$, açıklanan varyans=%24)	
D10	,880
D8	,827
D11	,817
D9	,810
D12	,773
D7	,664

Normatif Bağlılık ($\alpha=0,926$, açıklanan varyans=%23)	
D14	,835
D13	,765
D16	,763
D15	,763
D17	,725
Çalışan Performansı Ölçeği ($\alpha=0,873$, toplam açıklanan varyans %64, KMO=0,801)	
E3	,875
E2	,865
E1	,809
E4	,749
E5	,738
E6	,687

Faktör analizi sonucunda mobbing ölçeği ile ilgili 6 alt faktörün toplam varyansın % 69'unu(15-20-21. maddeler ölçekten çıkartılmıştır), sinizm ölçeği ile ilgili 3 alt faktörün toplam varyansın % 73'ünü örgütsel bağlılıkla ilgili 3 alt faktörün toplam varyansı % 77'sini ve son olarak çalışan performansı ile ilgili tek faktörün toplam varyansın % 64'ünü açıkladığı görülmektedir.

3.2. Korelasyon Analizi

Anket formunda kullanılan ölçeklerin alt faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmış ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırma Modelinde Kullanılan Ölçeklerin Alt Faktörlerinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1-KGYS	1,000												
2-MYS	,250	1,000											
3-YKYS	,470	,287	1,000										
4-SİYS	,458	,224	,391	1,000									
5-İYS	,501	,228	,566	,441	1,000								
6-SYS	,573	,446	,464	,504	,357	1,000							
7-Bil.Boy.	,262	,599	,216	,308	,216	,193	1,000						
8-Duy.Boy.	,339	,281	,253	,333	,304	,299	,499	1,000					
9-Dav. Boy.	,315	,547	,242	,232	,269	,154	,618	,526	1,000				
10-Duy.Bağ.	-,389	-,414	-,345	-,347	-,306	-,227	-,501	-,278	-,355	1,000			
11-Dev.Bağ.	-,686	-,083	-,380	-,197	-,408	-,178	-,040	-,036*	-,140	,326	1,000		
12-Norm.Bağ.	-,325	-,285	-,330	-,298	-,306	-,233	-,300	-,225	-,243	,731	,380	1,000	
13-Çal. Per.	-,555	-,420	-,490	-,516	-,384	-,397	-,293	-,287	-,206	,484	,477	,591	1,000

* $p<0,10$, diğerleri $p<0,05$

Tablo 3'e bakıldığında mobbing, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin her bir alt boyutunun kendi ölçekleri içinde birbirleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Ayrıca mobbing alt boyutları ile sinizm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Mobbing alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ve mobbing alt boyutları ile çalışan performansı arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu kısımda literatür taraması ve açılımlı faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yapılarının doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde χ^2 değeri önerilen modelin istatistiksel olarak uygun olup olmadığını belirleyen bir değerdir(Güleş vd., 2011: 72).

Araştırmada önerilen modelin uygunluğunu gösteren başka bir durum ise uyum iyiliği ölçüleridir. Bu ölçülerin iyi ve kabul

edilebilir uyum ölçüleri Tablo4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör Analizinde Ölçüm Modeli Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçümleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
¹ χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
¹ RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
¹ NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
¹ CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
¹ GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
¹ AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
² IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$
² RFI	$0,95 \leq RFI \leq 1$	$0,90 \leq RFI \leq 0,95$

Kaynak: ¹ Schermelleh-Engel ve diğ.(2003) ² (Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler & Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert & Peschar, 2006)

Araştırmada modelinde kullanılan ölçeklerin uyum ölçüleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Modelde Kullanılan Ölçeklerin Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçümleri	Mobbing Ölçeği	Sinizm Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Çalışan Performansı Ölçeği
χ^2/df	2,61	2,37	2,21	2,04
RMSEA	0,06	0,07	0,07	0,05
NFI	0,95	0,98	0,98	0,98
CFI	0,97	0,97	0,97	0,98
GFI	0,89	0,94	0,93	0,97
AGFI	0,86	0,88	0,89	0,92
IFI	0,97	0,97	0,97	0,98
RFI	0,95	0,96	0,97	0,96

Tablo incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin tüm boyutları için NFI, CFI, IFI ve RFI değerleri iyi uyum sınırları içerisinde iken düzeltilmiş ki kare(χ^2 /df), RMSEA, GFI,(çalışan performansı ölçeği

hariç), AGFI,(çalışan performansı ölçeği hariç) değerleri ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisindedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili t değerlerine ilişkin veriler Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Araştırma Modelinde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Mobbing Ölçeği			
Alt Boyutlar	Madde	Std. Reg. Ağırlığı	t değeri
Faktör 1 KGYS	B1	0,81	18,25
	B2	0,88	20,94
	B3	0,87	20,52
	B4	0,92	22,89
	B5	0,87	20,36
	B6	0,83	19,33
	B7	0,73	17,40
	B8	0,76	16,23
Faktör 2 MYS	B22	0,81	14,95
	B23	0,78	13,69
	B24	0,72	13,17
	B25	0,71	12,61
	B30	0,67	11,18

Faktör 3 YKYS	B16	0,78	14,73	
	B17	0,82	16,74	
	B18	0,76	14,55	
	B19	0,63	13,94	
Faktör 4 SİYS	B9	0,66	14,45	
	B10	0,75	17,35	
	B11	0,85	19,14	
Faktör 5 İYS	B12	0,81	15,66	
	B13	0,72	14,42	
	B14	0,56	12,17	
Faktör 6 SYS	B26	0,79	15,26	
	B27	0,78	14,57	
	B28	0,61	14,21	
	B29	0,58	12,18	
Sinizm Ölçeği				
Faktör 1 Bilişsel Boyut	C1	0,90	20,32	
	C2	0,89	20,01	
	C3	0,80	17,60	
	C4	0,78	16,37	
	C5	0,78	16,88	
Faktör 2 Duygusal Boyut	C6	0,78	14,99	
	C7	0,89	16,72	
	C8	0,77	13,09	
	C9	0,90	16,68	
Faktör 3 Davranışsal Boyut	C10	0,61	10,25	
	C11	0,75	16,60	
	C12	0,90	21,20	
	C13	0,82	15,50	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği				
Faktör 1 Duygusal Bağlılık	D1	0,65	14,82	
	D2	0,87	21,76	
	D3	0,89	24,02	
	D4	0,90	24,12	
	D5	0,89	24,09	
Faktör 2 Devam Bağlılığı	D6	0,88	22,45	
	D7	0,67	8,76	
	D8	0,90	12,20	
	D9	0,68	9,29	
	D10	0,80	9,92	
	D11	0,73	9,63	
Faktör 3 Normatif Bağlılık	D12	0,71	9,62	
	D13	0,70	15,94	
	D14	0,81	19,68	
	D15	0,90	24,08	
	D16	0,89	22,65	
Faktör 1 Duygusal Bağlılık	D17	0,84	20,18	
	Çalışan Performansı Ölçeği			
	Faktör 1 Duygusal Bağlılık	E1	0,80	19,03
		E2	0,89	22,64
		E3	0,87	21,75
		E4	0,78	15,37
E5		0,65	13,05	
E6		0,64	11,48	

p <0,01

Tablo 6 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğu görülmüştür.

3.4. Yapısal Eşitlik Modelinin Değerlendirilmesi

Doğrulanması için test edilen ve uyum iyiliği değerleri istenilen sınırlar içinde olan ölçme modeli ile yapısal modelin yol analizi testine geçilmiştir. Anlamlı ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla t değerleri (%5 anlamlılık düzeyinde, kritik değer 1,96) incelenmiştir ($t > 1,96$). Araştırma modeli asıl gizil değişkenler arası ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma modeli bağlamında hipotezlerin değerlendirilmesi Tablo 7'de sunulmuştur ve sonuçlar çoğunlukla literatürdeki bulgularla örtüşmektedir.

Tablo 7: Araştırma Modeli Bağlamında Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Tahmin	SH	t	P	Sonuç
H ₁ =İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.	0,32	0,03	12,714	0,00	Kabul
H ₂ =İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.	-0,45	0,7	-10,397	0,00	Kabul
H ₃ =İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing çalışan performansını negatif yönde etkilemektedir.	-0,46	0,7	-7,849	0,00	Kabul
H ₄ =İşletmelerde sinizm çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.	-0,33	0,3	-6,122	0,00	Kabul
H ₅ =İşletmelerde sinizm çalışanların performansını negatif yönde etkilemektedir.	-0,32	0,05	-4,418	0,00	Kabul
H ₆ =İşletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları performansını pozitif yönde etkilemektedir.	0,47	0,04	10,910	0,00	Kabul
H ₇ = İşletmelerde mobbingin sinizm aracılığıyla çalışan performansı üzerinde negatif etkisi vardır.	-0,22	0,06	-8,471	0,00	Kabul

$p < 0,01$

Çalışmada ele alınan ilk hipotez işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel sinizmi olumlu etkilediği yönündedir ($\beta = 0,32$ ve $p = 0,00$). Bu durumda çalışanların maruz kaldığı mobbing arttıkça bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu da artacaktır. Bu sonuç literatürdeki başka araştırmalarla da örtüşmektedir. Gün (2016), araştırmasında çalışanlara yapılan mobbingin düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki ($F = 55,927$; $\beta = 0,398$; $R^2 = 0,233$, $p = 0,00$) olduğu sonucuna; Gül ve Ağıröz (2011), çalışmalarında mobbing davranışları ile duygusal sinizm arasında pozitif bir ilişki ($F = 24,671$; $\beta = 0,653$; $R^2 = 0,435$; $p < 0,01$) olduğu sonucuna; Aslan ve Akarçay (2013), araştırmalarında psikolojik şiddet arttıkça, örgütsel sinizmin de arttığı ($F =$

$9,4691$; $\beta = 0,199$; $R^2 = 0,040$; $p < 0,01$) sonucuna; Kalay ve arkadaşları (2014), araştırmalarında mobbingin örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde etkisi ($F = 32,516$; $\beta = 1,238$; $R^2 = 0,117$; $p < 0,01$) olduğu sonucuna; Cemaloğlu ve arkadaşları ise (2014), mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($F = 61,95$; $\beta = 0,594$; $R^2 = 0,35$; $p < 0,05$) sonucuna ulaşmışlardır.

İkinci olarak ele alınan hipotez işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği yönündedir ($\beta = -0,45$ ve $p = 0,00$). Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan diğer çalışmaları desteklediği görülmektedir. Pelit ve Kılıç (2012), araştırmalarında çalışanlara yapılan mobbingin ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki ($r = -0,765$ ve $p < 0,05$) olduğu

sonucuna; Bedük ve Yıldız (2016), çalışmalarında işletmelerde mobbinge yönelik davranışların örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ($r = -0.305$ ve $p < 0.05$); Karahan ve Yılmaz (2014), araştırmalarında iş yerinde mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ($r = -0,284$ ve $p < 0,05$) olduğu sonucuna; Karcioğlu ve Çelik ise (2012), çalışmalarında mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ($r = -0,588$ ve $p < 0,01$) olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Üçüncü olarak ele alınan hipotez işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin çalışan performansını negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin çalışan performansını negatif yönde etkilediği yönündedir ($\beta = -0,46$ ve $p = 0,00$). Elde edilen sonuç sonuç literatürdeki başka araştırmalarla da örtüşmektedir. Demir ve Çavuş (2009), araştırmalarında bütün mobbing boyutlarının amirden kaynaklanan iş stresini artırarak çalışma performansı olumsuz etkilediği ($\beta = -0,270$; $R^2 = 0,019$; $F = 1,49$; $p < 0,05$) sonucuna; Çalış Duman ve Akdemir (2016), araştırmalarında mobbing ile performans arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna; Şahin ve Türk (2010), araştırmalarında mobbing algılarından duygusal şiddet algısının çalışma performansını negatif etkilediği ($\beta = -0,611$), sonucuna ulaşmışlardır.

Dördüncü olarak ele alınan hipotez işletmelerde örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği yönündedir ($\beta = -0,33$ ve $p = 0,00$). Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan önceki çalışmaları desteklediği görülmektedir. Yıldız (2013), araştırmalarında ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki ($r = -0,79$ ve $p < 0,01$) olduğu sonucuna; Altınöz ve arkadaşları (2011), çalışmalarında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm tutumu arasında negatif yönde bir

ilişki ($r = -0,661$ ve $p = 0,000$) olduğu sonucuna; Işık (2015), araştırmasında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki ($r = -0,919$ ve $p < 0,05$) olduğu sonucuna; Türköz ve arkadaşları (2013), çalışmalarında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ($\beta = -0,82$ ve $p < 0,01$) sonucuna; Turner ve Valentine (2001), araştırmalarında örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği ($\beta = -0,118$ ve $p < 0,05$) sonucuna; Özgan ve arkadaşları (2012), çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ($p = 0,000$ ve $r = -0,526$) olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Beşinci olarak ele alınan hipotez işletmelerde sinizmin çalışan performansını negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde sinizmin çalışan performansını negatif yönde etkilediği yönündedir ($\beta = -0,32$ ve $p = 0,00$). Bu sonuç literatürdeki başka araştırmalarla da örtüşmektedir. Nafei (2015), araştırmasında örgütsel sinizm ile çalışan performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($r = -0,473$ ve $p < 0,01$) olduğu sonucuna; Kahya (2013), araştırmasında örgütsel sinizmi temsil eden değişkenlerden sadece duyuşsal sinizmin, iş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye ($\beta = -0,314$; $p < 0,01$) sahip olduğu sonucuna; Uysal ve Yıldız (2014), çalışmalarında örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarının çalışan performansını negatif yönde etkilediği (Bilişsel boyut $\beta = -0,610$ ve $p < 0,05$; duyuşsal boyut $\beta = -0,436$ ve $p < 0,05$; davranışsal boyut $\beta = -0,549$ ve $p = 0,00$) sonucuna; Şantaş ve arkadaşları ise (2016), çalışmalarında katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesinin iş performanslarını istatistiksel olarak azalttığı ($t = -6,317$; $p < 0,001$) sonucuna ulaşmışlardır.

Altıncı olarak ele alınan hipotez işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları çalışan performansını pozitif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları çalışan performansını pozitif yönde etkilediği yönündedir ($\beta =$

0,47 ve $p= 0,00$). Elde edilen sonuç literatürü destekler biçimdedir. Qaisar ve arkadaşları (2012), çalışmalarında örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki ($r= 0.471$ ve $p < 0.01$) olduğu sonucuna; Uygur (2007), araştırmalarında işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında pozitif bir ilişki ($r= 0.145$ ve $p < 0.05$) olduğu sonucuna; Kesen ve Sipahi (2016), çalışmalarında işgörenin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğu, normatif bağlılığın ise çalışan performansını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ($R^2= 0,279$; $F= 15,478$; $\beta= 0,316$; $p < 0,01$) sonucuna; İraz ve Akgün (2011), çalışmalarında çalışan performansı ile örgütsel bağlılık normatif alt boyutu ($p < 0,05$ ve $r= 0,400$) ve rasyonel alt boyutu ($p < 0,05$ ve $r= 0,822$) arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna; Çınar ve Yeşil (2016), araştırmalarında örgütsel bağlılığın çalışan performansını olumlu etkilediği ($\beta=0,42$ ve $p < 0,05$) sonucuna; Syauta ve arkadaşları (2012), araştırmalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının çalışma performansını pozitif yönde etkilediği ($\beta= 0,417$ ve $p= 0,00$) sonucuna; Meyer ve arkadaşları ise (1989), çalışmalarında işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında orta seviyede pozitif bir ilişki olduğu ($r= 0.51$ ve $p < 0.01$) sonucuna ulaşımlardır.

Son olarak ele alınan hipotez ise işletmelerde mobbingin sinizm aracılığıyla çalışan performansını üzerinde negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde mobbingin sinizm aracılığıyla çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkilediği yönündedir ($\beta= -0,22$ ve $p= 0,00$). Literatürde bu üç başlığı bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüt, ortak bir amacı yerine getirmek için bir arada bulunan kişilerin oluşturduğu birliktir. Dolayısıyla birden fazla kişinin bir araya gelerek iletişim kurduğu bir süreçtir. Bu süreçte örgüt yönetimleri çalışanların performanslarını ve çalışma hayatının kalitesini olumsuz olarak etkileyebilecek etkenleri elimine etmeye çalışsalar da örgütlerde insan kaynaklı birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Başlangıçta küçük çatışmalarla başlayan ve zamanla derecesini arttırarak kişisel saldırılara varan sorunların temelini oluşturmaktadır. Bu sorunların başında da mobbing ve örgütsel sinizm gelmektedir.

Örgütteki çalışanların niteliklerini gösterebildikleri uygun iş ortamının sağlanması örgüt başarısında büyük öneme sahiptir. Çalışanların fikir ve görüşlerinin dinlenmesi ve değerli olduğunu hissetmesi örgüte bağlılığı ve çalışma performansını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanın örgütsel bağlılığı arttırdığında, örgüte verilen çaba ve fedakârlık da artacaktır (Ericksson, 2007: 24). Ayrıca etkin iletişim örgütsel bağlılığın sağlanmasında büyük öneme sahiptir. Andersson (1996) da çalışmasında, örgüt içi yetersiz iletişimin ve çalışanlara özensiz davranmanın örgütsel sinizme sebep olduğunu ortaya koymuştur.

Mobbing, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramlarının birbirleriyle ilişkisi, gerek örgüt bütünlüğü gerekse çalışanlar üzerindeki etkisi ve baskısı düşünüldüğünde, yönetim tarafından iyi bilinmeli ve bu tür davranışların iyi biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Öte yandan mobbingin azaltılması yönünde davaların açılmasıyla toplumda bir bilinç oluşturularak, işletme yönetiminden kaynaklı keyfi davranışlar da sınırlandırılmalıdır. Bu araştırma sonuçları da literatürde yer alan önceki araştırmaları destekler biçimde çıkmıştır.

Bu araştırmanın bulgularından hareketle aşağıda yer alan önerilerde bulunulabilir:

- ✓ Gerek mobbing gerekse örgütsel sinizmi engellemek amacıyla örgüt içi etkin iletişim sağlanmalıdır.
 - ✓ Çalışanın değerli olduğunu hissettiği, örgütün vizyon-misyonunun çalışanlar ile rahatlıkla paylaşıldığı şeffaf bir örgüt yapısı oluşturulmalıdır.
 - ✓ Mobbingin örgütte etik dışı ve illegal bir muamele olarak kabullenilmesi ve suç olarak tanımlanabilmesi için, hukuki alt yapının ve örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir.
 - ✓ Mobbingin engellenmesi, farkındalığın artırılması amacıyla örgütte gerekli eğitimlerin ve seminerlerin düzenlenmesi gerekmektedir.
 - ✓ Çalışanların düşüncelerini rahatlıkla dile getirebilecekleri ve itimat edebilecekleri bir örgüt kültürü meydana getirilmelidir.
 - ✓ Örgüt içerisinde ödül, ikramiye, terfi vb. uygulamalarda adil bir şekilde davranılması, politika ve stratejilerin belirlenmesinde işgören katılımının sağlanması ile çalışmada örgüte karşı güven geliştirilmelidir.
- Bu çalışmanın sınırlılığı olarak, uygulama kısmının Konya İli ile sınırlı olması diğer illerle mukayese imkânı vermemiştir. Bundan sonraki çalışmalarda çalışma alanı genişletilerek ya da farklı sektörlerde çalışma yapılarak literatüre önemli katkılar sağlanabilir. Bundan sonra yapılacak çalışmaların farklı özel sektörlerde ya da kamu kurumlarında yapılması daha farklı bakış açıları ortaya çıkarabilecektir. Çünkü özel sektör iş koşulları ile kamu sektörü iş koşulları arasındaki farklılıklar ve kamu kurumlarının birbirinden farklı özelliklerinden dolayı yapılacak çalışmalarda sonuçlar daha farklı çıkabilecektir.

KAYNAKÇA

1. ABRAHAM R. (2000), "Organizational Cynicism: Bases And Consequences", *Generic, Social, And General Psychology Monographs*, Vol: 126 (3), 269-292.
2. ALLEN N.J. ve MEYER J.P. (1990), "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
3. ALTINÖZ M., ÇÖP S. ve SİĞİNDİ T. (2011), "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", *S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 21, 285-315.
4. ANDERSSON, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*", 49(11), 1395-418.
5. ANDERSSON L, M. ve BATEMAN T. S. (1997), "Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects", *Journal Of Organizational Behavior*, A.S.A. Vol: 18, Issue: 5, 449-469.
6. ASLAN Ş. ve AKARÇAY D. (2013), "Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 41, Ocak-Haziran, 25-44.
7. AVCI U. ve KAYA U. (2010), "Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, (C.XI, S.1, 2010), 51-79.

8. BAUMGARTNER, H., & HOMBURG, C. (1996). "Applications Of Structural Equation Modeling İn Marketing And Consumer Research: A Review". *International Journal Of Research İn Marketing*, 13(2), 139-161.
9. BEDÜK A. ve YILDIZ E. (2016), "Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (31), 77-87.
10. BENTLER, P.M. (1980). "Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling". *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
11. BENTLER, P.M., & BONET, D.G. (1980). "Significance Tests And Goodness Of Fit İn The Analysis Of Covariance Structures". *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
12. BRANDES P., DHARWADKAR R. ve DEAN J. W. (1999), "Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes", *Eastern Academy Of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award*, 150-153.
13. BROWN M. ve CREGAN C. (2008), "Organizational Change Cynicism: The Role Of Employee Involvement", *Human Resource Management*, Vol: 47, Issue: 4, 667-686.
14. CANDAN, H. (2014), "Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3: 181-194.
15. CEMALOĞLU N., KALKAN F., DAĞLI E. ve ÇİLEK A. (2014), "Examining the Relation between Humor Acts of School Principals and Teachers' Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers", *International Journal Of Teaching And Education*, Vol. II (No. 1), 1-17.
16. ÇALIŞ DUMAN M. ve AKDEMİR B. (2016), "Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Kış 2016 Cilt: 7 Sayı:2, 29-52.
17. ÇINAR Ö ve YEŞİL S. (2016), "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Online, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ijsser/>, 2 (1), 349-369.
18. DEAN J. W., BRANDES P. ve DHARWADKAR R. (1998), "Organizational Cynicism", *Academy Of Management Review*, Vol: 23, No: 2, 341-352.
19. DEMİR Y. ve ÇAVUŞ M. F. (2009), "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Haziran, Cilt:2, Sayı: 1, 13-23.
20. DURNA, U. ve EREN, V. (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
21. ERDİRENÇELEBİ M. ve FİLİZÖZ B. (2016), "Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 35, 127-139.
22. ERDOĞAN E. (2011), "Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
23. ERICKSON, R. A. (2007), "Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment", Ph. D. Thesis, Northwestern University.

24. GÜL H. ve ÖZCAN N. “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”, http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/images/images/files/7_uni_0.pdf.
25. GÜL H. ve AĞIRÖZ A. (2011), “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, C:XIII, S:II, 27-47.
26. GÜLEÇ, H.K., AKGEMİCİ, T., ve TÜRKMEN, M. (2011), “Stratejik Üretim İşletme Performansı İlişkisi: Yapısal Eşitlik Modellemesi Üzerine Bir Analiz”, Ekonometri ve İstatistik, Sayı 13, 62-79.
27. GÜN G. (2016), “Otel İşletmelerinde Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bitlis İlinde Bir Çalışma”, International Journal of Social Science, Number: 52, 201-219.
28. IŞIK GÜLLÜOĞLU, Ö. (2015), “A Research on the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Cynicism”, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı: 40, Bahar, 77-97.
29. İBİCİOĞLU H., ÇİFTÇİ M. ve DERYA S. (2009), “Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 25-38.
30. KÂHYA C. (2013), “Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi”, Global Journal of Economics and Business Studies Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Bahar, Yıl: 2 Sayı: 3, 34-46.
31. KALAĞAN, G. (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
32. KALAĞAN, G. ve GÜZELLER, C.O. (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı- 27, 83-97.
33. KALAY F., OĞRAK A., NİŞANCI Z. N. (2014), “Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama”, Kastamonu University Journal Of Economics & Administrative Sciences Faculty, Jun2014, Vol. 4 Issue 2, 127-143.
34. KARACAOĞLU K. ve İNCE F. (2012), “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, Business And Economics Research Journal, Vol: 3, No: 3, 77 –92.
35. KARADAĞ E., KILIÇOĞLU G. ve YILMAZ D. (2014), “Örgütsel Sinizm, Okul Kültürü ve Okul Başarısı: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14(1), 84-113.
36. KARAHAN A.ve YILMAZ H. (2014), “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma”, Journal of Yasar University, 9(33), 5692-5715.
37. KARCIOĞLU F. ve ÇELİK Ü. H. (2012), “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 1, 59-75.
38. KESEN, M ve SİPAHİ G. A. (2016), “ÖRGÜTSEL İMAJIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞGÖREN PERFORMANSINA ETKİSİ”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 43, 1927-1934.
39. KLINSONTORN, S. (2005), The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and

- Employee Performances, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
40. LEYMAN H. (1996), "The Content And Development Of Mobbing At Work", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol: 5, Issue: 2, 165-184.
41. LEYMAN, H. (1997), "Explanation of the operation of the LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror)", Translated from the Original German by Zimmermann, H., Griffith University.
42. MARSH, H.W., HAU, K.T., ARTEL, C., BAUMERT, J., & PESCHAR, J.L. (2006), "OECD's Brief Self-Report Measure Of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural", *Psychometric Comparisons Across 25 Countries. International Journal Of Testing*, 6(4), 311-360.
43. MEYER, J. P., PAUNONEN S. V., GELLATLY I. R., GOFFIN R. D. & JACKSON D. N., (1989), "Organizational Commitment and Job Performance It's the Nature of the Commitment That Counts", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 1, 152-156.
44. NAFEI W. (2015), "The Effects of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A Study on Sadat City University", *International Journal of Business Administration*, Vol. 6, No. 1, 8-25.
45. NAUS F., ITERSAN A. Van ve ROE R. (2007), "Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model Of Employees' Responses To Adverse Conditions In The Workplace", *Human Relations*, Vol: 60, No: 5, 683-718.
46. ÖZDEMİR H. ve YAYLI A. (2014), "Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(1), 48-58.
47. ÖZGAN H., KÜLEKÇİ E. ve ÖZKAN M. (2012), "Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff", *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
48. ÖZLER E.D., ATALAY G. C. ve ŞAHİN D.M. (2008), "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 22, Aralık, 1-28.
49. ÖZUTKU H. (2008), "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt/Vol:37, Sayı/No:2, 79-97.
50. QAISAR M. U., REHMAN M. S., SUFFYAN M. (2011), "Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, March, Vol: 3, No:11, 249-255.
51. PELİT E. ve KILIÇ İ. (2012), "Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4/2, 122-140.
52. REICHERS, A. E., WANOUS, J. P., AUSTIN, J. T. (1997), "Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change". *Academy Of Management Executive*, 11(1), 48-59.
53. SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. V. (2013), *Örgütsel Davranış*. Bursa: Aktüel Yay.
54. SCHERMELLEH-Engel, K., & MOOSBRUGGER, H. (2003), "Evaluating The Fit Of Structural Equation Models: Tests Of Significance And Descriptive

- Goodness-Of-Fit Measures”. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
55. SHEEHAN M. (2004), “Workplace Mobbing: A Proactive Response”, Paper Presented At The Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia, www.limdas.internetbasedfamily.com/f/mobms.pdf, 1-11.
56. SYAUTA J. H. TROENA E. A., SETIAWAN M., SOLIMUN, (2012), “The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 1, Issue 1, December, 69-76.
57. ŞAHİN S. ve TÜRK M. (2010), “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, Aralık, 1-9.
58. ŞANTAŞ F., UĞURLUOĞLU Ö., KANDEMİR A., ÇELİK Y. (2016), “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18/3, 867-886.
59. ŞENERKAL R. ve ÇORBACIOĞLU S. (2015), “Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik Ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17/1, 107-135.
60. TAYFUN A. ve ÇATIR O. (2013), “Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5/3, 114-134.
61. TETİK S. (2012), “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 275-286.
62. TURNER J. H. & VALENTINE S. R. (2001), “Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development”, *Journal Of Business Ethics*, Vol: 34, Issue: 2, 123-136.
63. TÜRKÖZ T., POLAT M. ve COŞAR S. (2013), “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 20, Sayı: 2, 285-302.
64. UYGUR A. (2007), “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* Yıl: 2007 Sayı: 1, 71-85.
65. UYSAL H.T., YILDIZ M.S.(2014), İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi, 7(29), 835-849.
66. WANOUS J. P., REICHERS A. E. & AUSTIN J. T. (2000), “Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent And Correlates”, *Group & Organizational Management*, Vol: 25, No: 2, 132-153.
67. WIESELSBERGER, K. (2004), “The Psychological Contract Is Dead, Long Live The Psychological Contract: Issues Of Talent Management And Retention In The Context Of The New Employment Relationship”, *London School Of Economics*, August.
68. YILDIZ K. (2013), “Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki”, *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Vol:8/6, Spring, 853-879.
69. <http://turkoloji.cu.edu.tr>.