

MOBBİNG ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL SINIZMIN ROLÜ

Erol TEKİN¹

Burak ÖZDEMİR²

Atıf/©: Tekin, E., ve Özdemir, B. (2018). Mobbing örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolü, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 1924-1938. doi:10.17218/hititsosbil.442790

Özet: Araştırmanın amacı mobbing'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde kamu ve devlet üniversitelerinde görev yapan 236 doktor öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi akademisyene anket çalışması uygulanmıştır. Elde edilen veriler faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Analizler SPSS 22.0 analiz programı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda mobbing ve örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca mobbing'in örgütsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte mobbing'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde sinizmin kısmi bir aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm, Mobbing, Aracılık Rolü

The Role of Organizational Cynicism in the Relationship between Mobbing and Organizational Citizenship Behavior

Citation/©: Tekin, E. and Özdemir, B. (2018). The role of organizational cynicism in the relationship between mobbing and organizational citizenship behavior, *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 1924-1938. doi: 10.17218/hititsosbil.442790

Abstract: The purpose of this research is to reveal the mediating role of organizational cynicism in the influence of mobbing on organizational citizenship behavior. Within the scope of this aim, a questionnaire is applied to 236 assistant doctors, research assistants and lecturers working in public and state universities. The obtained data are tested by factor analysis, correlation analysis and regression analysis. Analyses are performed with the SPSS 22.0 analysis program. As a result of the analyzes made, it is seen that mobbing and organizational cynicism has a significant and negative effect on organizational citizenship behavior. It is also found that mobbing influences the organizational cynicism in positive direction. Nevertheless, it is determined that organizational cynicism has a partial mediating effect in the effect of mobbing on organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Cynicism, Mobbing, Mediator Role

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında işletmelerin ayakta kalabilmesi için küreselleşmenin yarattığı etki ile birlikte meydana gelen hızlı değişime ayak uydurmaları gerekmektedir. Bu değişime ayak uydurabilmek için yöneticilerin işletmede çalışanların gelişimini teşvik etmeleri ve çalışanların da zorlama olmadan gönüllü bir şekilde işletme lehine davranışlar göstermeleri önem arz etmektedir.

Makale Geliş Tarihi: 11.7.2018

Makale Kabul Tarihi: 25.11.2018

¹Sorumlu Yazar, Dr.Öğr.Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, etekin@kastamonu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0003-1166-7671>

² Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, bozdemir@kastamonu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-2710-4112>

Çünkü günümüzde işletmelerin en önemli sermayesi olarak insan kaynağının yetenekli, becerikli ve bilgili olması gerekli fakat yeterli değildir. Bu noktada karşımıza örgütsel vatandaşlık kavramı çıkmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) çalışanların iş sözleşmelerinin ötesinde düşünerek işletme çıkarına davranış göstermesini ifade etmektedir (Organ, 1988, s. 4). Bu düşüncede olan çalışanlar aslında işletmelerin en önemli kaynağı ve rekabet avantajı yaratmanın temel bir unsurudur. Özellikle son yirmi yıllık süreçte örgütsel davranış literatüründe ÖVD'yi etkileyen değişken üzerine yapılan araştırmaların sayısı artmaya başlamıştır.

Bununla birlikte insan psiko-sosyal bir varlık olarak düşünüldüğünde çalışanların iş arkadaşları ve üstleriyle olan ilişkileri moral ve iş performansları üzerinde de etkili olabilmektedir. Bunun aksi bir durumda işletmede yaşanabilecek bir takım sorunlar bu ilişkilere zarar verebilecektir. Bu sorunların en başında psikolojik şiddet ya da yıldırma olarak adlandırılan mobbing gelmektedir. Mobbing davranışları çeşitlilik arz eden planlı ve bilinçli bir şekilde, direkt ya da dolaylı olarak yapılan saldırgan davranışları ifade etmektedir. İşletmelerde mobbing davranışı ile karşılaşan çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları olumsuz etkilenmektedir (Notelaers ve diğerleri, 2006, 290). Bu durum iş tatmini, verimlilik, performans, işten ayrılma gibi konularda olumsuz bir etkiye neden olmaktadır. Çalışma ortamlarında olumsuz bir davranış olarak ifade edilen mobbing aynı zamanda ÖVD'yi de olumsuz yönde etkileyen bir değişkendir. Çünkü ÖVD'ye erişebilmenin psiko-sosyal yollarından bir tanesi kişilik ile çalışma yaşamı arasındaki içten gelen uyumu sağlayacak davranışları geliştirebilmektir. Mobbing esasen bu psiko-sosyal yolları tıkayan bir olgudur.

Benzer şekilde son yıllarda örgütsel davranış alanında ortaya çıkan en önemli sorunlardan bir tanesi de örgütsel sinizmdir. Oldukça eski bir kavram olmasına rağmen sinizm örgütsel davranış literatüründe yeni bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel sinizm işletmeye yönelik eleştirici, küçümseyici, olumsuz tutum ve davranışı kapsamaktadır (Davis ve Gardner, 2004, s. 439; Dean ve diğerleri, 1998, s. 345; Bateman ve diğerleri, 1992, s. 786). Literatürde yapılan araştırmalar çalışanların sinik davranışlarının yaygın bir hale geldiğini göstermektedir (Cole ve diğerleri, 2006, s. 463). Mobbing işletmelerde yaşandığında özellikle çalışanın işletmeden uzaklaşmasına, inançlarının ve güvenlerinin sarsılarak örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının artmasına neden olabilmektedir (Pelit ve Pelit, s. 2014, 116). Bu kapsamda mobbing olgusunun örgütsel vatandaşlık üzerinde yarattığı olumsuz etkide örgütsel sinizmin de bir rolünün olması beklenmektedir. Tüm bu açıklamalar çerçevesinde çalışmada mobbing'in ÖVD üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü ele alınmaktadır.

Çalışma söz konusu amaç çerçevesinde dört bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü takip eden ikinci bölümde mobbing, sinizm ve ÖVD'ye ilişkin literatür incelemesi yapılarak araştırma modeline yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırma metodolojisi sunulmuştur. Dördüncü bölümde bulgulara yer verilerek sonuçlar değerlendirilmiş ve çalışma sonlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Leymann (1990, s. 119) İsveç, Finlandiya ve Norveç'te çalışanların fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı kalmaları adına çalışma yaşamına yönelik yasaların desteklenmesiyle beraber daha önce varlığı ve kapsamı bilinmeyen bir çalışma ortamı probleminin keşfedildiğini belirtmektedir. Esasen oldukça eski ve her kültür tarafından deneyimlenen bu fenomen mobbing olarak adlandırılmaktadır (Leymann, 1996, s. 165). Mobbing kavramı örgütsel bağlamda ortaya çıkan, saldırganlık (sözel, fiziksel, cinsel), profesyonel itibar kaybı, hor görme, izole etme gibi düşmanca eylemleri içermektedir (Cornoiu ve Gyorgy, 2013, s. 708).

Mobbing davranışının fail sayısı, niyet, şiddet, süre ve sıklık ayırt edici özellikleri bulunmaktadır. Crawshaw (2009, s. 266) mobbing davranışının grup/örgüt ile kişi arasında, grup/örgüt ile grup arasında ya da çalışan denklemleri arasında olacak şekilde gerçekleştiğini belirtmektedir. Mobbing amaç odaklı olup seçilen kişinin işyeri ortamından ya da örgütten uzaklaştırılması hedeflenmektedir (Einarsen, 1999, ss. 17-18). Mobbing davranışı, sosyal stresin şiddetli bir biçimi olup, diğer sapkın davranışlara göre kişi üzerinde daha zararlı ve yıkıcıdır (Hauge ve diğerleri, 2010, s. 426). Mobbing davranışının, günler ya da haftalar ile ifade edilebilecek biçimde geçici ya da kısa süreli değil aksine aylarca veya yıllarca sürdüğü görülmektedir (Einarsen ve diğerleri, 2011, 12). Ayrıca mobbing davranışı sıklığı açısından haftada en az bir kere karşılaşılan bir olgudur (Leymann, 1996, s. 168). Mobbing kapsamına giren davranışlar Leymann (1996, ss. 170-173)'e göre beş kategoride toplanmaktadır. Bunlar; bireyin kendini ifade etmesine ve iletişimine yönelik saldırılar, bireyin sosyal ilişkilerine saldırılar, bireyin kişisel itibarına saldırılar, bireyin mesleki durumuna saldırılar ve bireye fiziksel saldırılardır. Bu çalışmada ise Einarsen ve diğerleri (2009) belirttiği fiziksel, kişiye yönelik ve işe yönelik mobbing boyutları ele alınmaktadır.

Örgütsel sinizm çalışanın örgütüne yönelik geliştirmiş olduğu negatif bir tutum olarak belirtilmektedir (Yalçınkaya, 2014, s. 109). Örgütsel sinizm üç farklı bileşen altında toplanmıştır. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmdir. Bilişsel sinizm çalışanın örgütü doğruluk, dürüstlük ve adaletten yoksun olarak algılamasıdır. Tutumlar inançların yanı sıra duyguları da içermektedir. Bu düşünce, sinikliğin hem duygu hem de biliş yoluyla tecrübe edildiğini ima etmektedir. Dolayısıyla duyuşsal sinizm çalışanın örgütüne karşı küçümseme, öfke, tikslenme, sıkılma gibi duygularını kapsamaktadır. Davranışsal sinizm ise çalışanların örgütleri ile ilgili olarak çevreye kötümser öngörülerini aktarması ve şikayette bulunmasıdır (Dean ve diğerleri, 1998, ss. 345-346).

Örgütsel vatandaşlık davranışı İSE işyerinde iş sözleşmesinde belirtilen rol gerekliliklerinin ötesine geçen bireysel katkıları ifade etmektedir (Lo ve Ramayah, 2009, s. 48). ÖVD, Organ'ın (1988) belirttiği diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ile sivil erdem boyutlarından oluşmaktadır (Kanbur ve diğerleri, 2017, s. 129; Taşçı ve Koç, 2007, s. 374). Diğergamlık (altruizm), çalışanların iş yapmaya gönüllü olduklarını ve iş arkadaşlarına sorulmadan yardım etmelerini ifade etmektedir (Lambert, 2010, s. 362). Vicdanlılık, kurumun asgari rol gereksinimlerinin çok ötesine geçen isteğe bağlı davranışları içermektedir (MacKenzie ve diğerleri, 1993, s. 71). Nezaket, gelecekte oluşabilecek problemlerin etkisini azaltmak adına çalışanların kendi aralarında gerekli adımları atmasını ifade etmektedir (Lo ve Ramayah, 2009, s. 49). Centilmenlik, işler yolunda gitmediğinde bile olumlu bir tavır sergileyen çalışanı ve onun çalışma grubunun iyiliği için kişisel çıkarlarını fedaya etmeye istekli olmasını vurgulamaktadır (Curry, 2016, s. 35). Sivil erdem ise çalışanların örgütü etkileyen olaylar karşısında kendilerini sorumlu görerek karar ve toplantılarda gönüllü olarak yer almasıdır (Kidder, 2002, s. 637).

3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI VE HİPOTEZLER

Mobbing'in genellikle dürüst, güvenilir ve örgüte karşı sadık çalışanları hedef alan bir davranış olduğu ifade edilmektedir (Leymann ve Gustaffson, 1996, ss. 251-275; Shallcross, 2003, s. 5). Çünkü bu özelliklere sahip kişilerin sergilemiş oldukları ÖVD nedeniyle mobbing'e maruz kaldıkları düşünülmektedir (Özler ve Mercan, 2009, s. 95). Bu kapsamda literatür incelendiğinde olumsuz bir eylem olarak mobbing'in ÖVD'yi negatif etkilediği ve çalışanların örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimini azalttığı sonucuna ulaşan çalışmalara rastlanmaktadır (Zapf, 1999; Zellers ve Tepper, 2002; Raver, 2004; Gadot, 2006; Cantisano ve diğerleri, 2006; Özler ve Mercan, 2009; Özcan, 2011; Poyraz ve Aksoy, 2012; Verdasca, 2015; Çınar, 2015; Ertürk, 2015; Yıldız, 2016).

Mobbing'in uygulanmasının önemli örgütsel nedenleri ise örgütsel iklim, yüksek stres ve örgütsel sorunlar olarak sıralanabilir (Zapf, 1999). Bu nedenle mobbing'in genellikle monoton ve iş yoğunluğunun olduğu örgütlerde sıklıkla görüldüğü ifade edilse de hemen hemen tüm sektörlerde ÖVD'yi olumsuz etkileyen bir davranış şeklidir. Bu kapsamda Cantisano ve diğerleri, (2006) güvenlik sektörü üzerinde, Özcan (2011) kamu sektörü üzerinde, Poyraz ve Aksoy (2012) ile Verdasca (2015) bankacılık sektörü üzerinde, Çınar (2015) hem kamuda hem de özel sektör üzerinde ve Çınar (2015) eğitim sektörü üzerinde ve Yıldız (2016) ise spor ve fiziksel etkinlik sektörü üzerinde mobbing'in örgütsel vatandaşlığı olumsuz etkilediği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Bu açıklamalar çerçevesinde araştırma kapsamında Hipotez 1 geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Mobbing örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilemektedir.

Mobbing örgütlerde hem bireysel hem de örgütsel sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle literatürde mobbing'in örgütsel bağlılık (Karcioğlu ve Çelik, 2012; Yüksel ve Tunçsiper, 2011), örgütsel güven (Naktiyok ve Durdağ, 2011) ve örgütsel adalet (Şimşek ve diğerleri, 2015; Güngör ve Potuk, 2018) gibi farklı değişkenlerle olan ilişkisi üzerinde sıklıkla durulmuştur. Fakat mobbing gibi olumsuz bir davranış ifade eden sinizm ile arasındaki ilişki ise önceleri çok üzerinde durulmamasına rağmen son zamanlarda incelenmeye başlanmıştır (Gül ve Ağıröz, 2011; Aslan ve Akarçay, 2013; Kalay ve diğerleri, 2014; Kılıçaslan ve Kaya, 2016; Gün, 2016).

Yapılan çalışmalarda mobbing ile örgütsel sinizm ve boyutları arasındaki ilişkiye yönelik farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlardan çoğu örgütsel ve sinizmi pozitif yönde etkilediğinde işaret etmektedir. Bu kapsamda Kalay (2012) yapmış olduğu çalışmada mobbing ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Benzer şekilde Ayduğan (2012) çalışmasında mobbing ile örgütsel sinizm arasında güçlü ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Gül ve Ağıröz (2011) mobbing ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulurken örgütsel sinizmin davranışsal ve bilişsel boyutu arasında ilişki bulamamıştır. Aslan ve Akarçay (2013) ise yapmış oldukları çalışmada mobbing ile örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulmuş iken davranışsal boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Bu çalışmaların aksine Balducci ve diğerleri, (2009) ise psikolojik şiddet olarak ifade edilen mobbing ile sinizm arasında bir ilişki bulamamışlardır. Bu açıklamalar çerçevesinde araştırma kapsamında Hipotez 2 geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Mobbing örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütsel sinizm de mobbing gibi olumsuz bir davranış şekli olarak ÖVD'yi, iş tatminini, örgütsel bağlılığı, çalışan motivasyonunu negatif etkileyerek azalmasına sebep olmaktadır (Özler ve diğerleri, 2010; Boyalı, 2011; Altınöz ve diğerleri, 2011; Yıldız, 2013; Kahya, 2013). Fakat gerek iş tatmininin gerekse de bağlılığın azalmasına temel nedeninin ÖVD'deki azalmadan kaynaklandığı söylenebilir (Özdemir ve Tekin, 2018, s. 133). Bu kapsamda Yetim ve Ceylan (2011) çalışmalarını 312 öğretmen üzerinde gerçekleştirmişler ve örgütsel sinizm ile ÖVD arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğuna işaret etmişlerdir. Erdoğan ve Bedük (2013) 259 sağlık personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Ertosun ve diğerleri, (2016) büyük ölçekli işletmelerde çalışan 192 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında ise örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının ÖVD arasında bir ilişkiye ulaşamamışlardır. Fakat örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun ÖVD'yi negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir ve Tekin (2018) 291 araştırma görevlisi üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin ÖVD'yi negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini bulmuşlardır. Araştırmacılar sinizmin

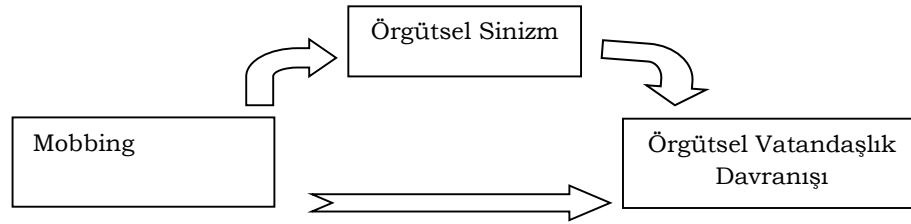
davranışsal boyutunun ÖVD'nin diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bununla birlikte duyuşsal sinizmin ÖVD'nin diğergamlık ve sivil erdem alt boyutları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Bilişsel sinizm boyutunun ise ÖVD'nin hiçbir boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Bu açıklamalar çerçevesinde araştırma kapsamında Hipotez 3 geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde mobbing'in kendisi gibi olumsuz bir davranış olan sinizmi pozitif yönde etkilediği sonucu çıkmaktadır. Olumsuz iki davranış biçimi olan mobbing ve sinizmin ise ÖVD'yi negatif yönde etkilediğine ilişkin kanıtlar söz konusudur. Fakat yazında mobbing'in ÖVD üzerindeki negatif etkisinde sinizmin rolü üzerinde durulmadığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışmada mobbing'in ÖVD üzerindeki etkisinde sinizmin aracılık rolünün olduğu beklenmektedir. Bu açıklamalar çerçevesinde araştırma kapsamında Hipotez 4 geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Mobbing'in örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde sinizmin aracılık rolü vardır.

Çalışmanın amacına uygun olarak oluşturulan araştırma modeli ise Şekil 1'de görülebilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmanın metodolojik kısmında araştırmada kullanılan örneklem, veri toplama aracı, ölçekler ve analiz yöntemine değinilmektedir.

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreninin Türkiye'de kamu ve özel üniversitelerde görev yapan Dr. Öğr. Üyesi, Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlisi unvanına sahip akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında hazırlanan soru formlarına toplam 248 katılımcı dönüş sağlamıştır. Bu soru formlarından 12 tanesinde eksiklikler tespit edilmiş ve araştırma dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın örneklemini soruların tamamını eksiksiz cevaplamış olan 236 akademisyen oluşturmaktadır. Evren belirlenirken özellikle akademik kadro ve unvan olarak daha alt kademede olan bilim insanlarının araştırmaya dahil edilme nedeni sinizm ve mobbing gibi olumsuz tutumların genellikle yukarıdan aşağıya uygulanmasıdır. Ayrıca çalışma evrenini akademi olarak benimsenmesinin nedeni ise eğitim seviyesi yüksek olan kişilerde ve özellikle bilim insanlarında sinik davranışa ve mobbinge ilişkin daha doğru ve net cevaplar alınabilme ihtimalidir. Bu kapsamda sonuçların genellenebilmesi ve daha fazla akademisyene ulaşılması adına evren Ankara, İstanbul ve İzmir dışında görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır.

Yazın incelendiğinde örneklem büyüklüğüne ilişkin olarak farklı yaklaşımların ortaya konulduğu görülmektedir. Bryman ve Cramer (2001), örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az beş katı olmak üzere on katı civarında olması gerektiğini belirtmektedirler. (Child, 2006)'a göre madde

sayısının 4 ila 5 katının yeterli olduğu ifade edilmektedir. Tavşancıl (2010)'a göre ise örneklem sayısının madde sayısının en az 5 katı olmak üzere 7 ila 10 katı arasında olması yeterlidir. Comrey ve Lee (1992), örneklem büyüklüğü için 100'ü zayıf, 200'ü orta, 300'ü iyi, 500'ü çok iyi ve 1000'i mükemmel olarak ifade etmişlerdir. Tüm bu açıklamalar çerçevesinde örneklemi oluşturan 236 katılımcı madde sayısının 5 katından fazladır ve bu sayının yeterli olduğu söylenebilir.

4.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler e-posta ve sosyal medya aracılığı ile elde edilmiştir. Sosyal medya ve e-posta ile elde edilen anketler için Google formlar kullanılarak oluşturulan ankete ait link araştırma görevlilerine ulaştırılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcılara ilişkin demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ÖVD'yi ölçmeye yönelik sorular, üçüncü bölümde mobbing düzeyini ölçmeye yönelik sorular, dördüncü ve son bölümde ise katılımcıların sinizm düzeyini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırma kapsamında katılımcıların ÖVD, mobbing ve sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik olarak bazı ölçeklerden yararlanılmıştır. ÖVD'yi ölçmek için, Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilerek Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 19 maddelik ÖVD ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes (1997) tarafından hazırlanan ölçek yazarlar tarafından örnekleme uygun bir şekilde Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçekte 14 ifade yer almaktadır. Mobbing düzeyini ölçmek için ise Einarsen ve diğerleri, (2009) tarafından geliştirilen 22 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Mobbing ölçeği de yazarlar tarafından araştırma örnekleme uygun olarak düzenlenmiş ve uygulanmıştır. Ölçeklerde yer alan sorular 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmada veriler analiz edilirken faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Hipotezler test edilirken kullanılan regresyon analizleri sırasında aracı etki için Baron ve Kenny (1986)'nin modelden yararlanılmıştır. Bu aracılık modeline göre bağımsız değişkenin bağımlı ve aracı değişken üzerinde etkisinin olması gerekmektedir. Ayrıca aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde de bir etkisi olmalıdır. Bununla birlikte bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi aracı değişken modele katıldığında kalmalıdır. Bu etkinin ortadan kalkması tam aracı etkiye, etkinin azalması ise kısmi aracı etkiye işaret etmektedir.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma bulguları sunulurken ilk olarak tanımlayıcı bulgular, ardından normallik varsayımlarına ilişkin bulgular sunulmuştur. Sonrasında faktör analizlerine ilişkin bulgulara değinilmiştir. Son olarak korelasyon ve regresyon analizlerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

5.1. Tanımlayıcı Bulgular

Tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bulgular Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	102	43,2
	Kadın	134	56,8
Medeni Durum	Evli	138	58,5
	Bekâr	98	41,5
Deneyim	1 yıldan az	20	8,5
	2-4 yıl	75	31,8
	5-7 yıl	59	25,0
	8-10 yıl	55	23,3
	11 yıl ve üzeri	27	11,4
	Dr. Öğr. Üyesi	90	38,1
Unvan	Arş. Gör.	75	31,8
	Öğr. Gör.	71	30,1

Çalışmada ele alınan akademisyenlerin % 43.2'si erkek, % 56.8'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Bu bulgu akademisyenlik mesleğinin erkek ya da kadın ayrımı gütmeyen tüm cinsler için tercih edilen ve kariyer yolu oluşturan bir meslek olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Katılımcıların % 58,5'i evli iken % 41,5'i bekârdır. Deneyim açısından bakıldığında çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin % 8,5'i 1 yıldan az süredir kurumlarında çalışmaktadırlar. % 31.8'i 2 ila 4 yıldır, % 25,0'i ise 5 ila 7 yıldır kurumlarında faaliyette bulunmaktadırlar. Katılımcıların % 21,3'ü 8 ila 10 yıl arasında, % 11,4'lük kısmı ise 11 yıl ve daha fazla süredir kurumlarında çalıştıkları görülmüştür. Kadro türleri açısından incelendiğinde katılımcıların % 38,1'i Dr. Öğr. Üyesi, % 31.8'i Arş. Gör. ve 30.1'i ise Öğr. Gör. kadrosunda bulunmaktadırlar. Söz konusu tanımlayıcı istatistiklerin tamamında gruplar içerisinde yeterli sayıda akademisyen olduğu ve bu dağılımın birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum sonuçların genelleştirilebilmesi ve doğru sonuçlar vermesi açısından örneklemin başarılı bir şekilde seçildiğini ve verilerin elde edildiğini göstermesi açısından önemlidir.

5.2. Normallik Varsayımları

Normallik testleri ölçeklere verilen cevapların normal dağılıp dağılmadığını göstermektedir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda normallik testlerinden ziyade değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak verilerin normal bir dağılım sergileyip sergilemediğine bakmak daha doğru olacaktır. George ve Mallery (2010)'e göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -2 ile +2 aralığında yer alması değişkenlerin normal dağıldığına işaret etmektedir. Yapılan analizler sonucunda çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabule dileyebilir aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Böylelikle çalışma kapsamında yapılması planlanan faktör analizleri, korelasyon ve regresyon analizlerine geçilmiştir.

5.3. Faktör Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ÖVD, mobbing ve örgütsel sinizm ölçeklerinde yer alan sorulara ilişkin faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2'de görülebilmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde ÖVD ölçeği literatürle uyumlu bir şekilde 5 faktöre ayrılmaktadır. Ölçeğin toplam soru sayısı 19 'dur. Ölçeğin KMO değeri 0,830, Bartlett test değeri ise ($p < 0,05$) anlamlıdır. Ölçeğin toplam açıkladığı varyans oranı ise % 70,52 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliğine bakıldığında Cronbach Alpha değer 0,877 ile yüksek seviyelerdedir. Örgütsel sinizm ölçeği de

benzer şekilde literatürle uyumludur ve toplam 14 sorudan oluşan ölçek 3 faktör altında toplanmıştır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,915, Bartlett test değeri ise ($p < 0,05$) anlamlıdır. Ölçeğin açıkladığı varyans oranı % 81,49'dur. Güvenirliği ise 0,914 ile oldukça yüksek düzeydedir. Mobbing ölçeğine bakıldığında ise 22 soruluk ölçeğin 3 faktöre ayrıldığı görülmektedir. Bu bulgu da literatürle uyumludur. KMO değeri 0,956, Bartlett test değeri ise ($p < 0,05$) anlamlıdır. Açılan varyans oranı % 74,95 olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik değerine bakıldığında ise Cronbach Alpha değerinin 0,969 ile oldukça yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde tüm ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduklarını söylemek doğru olacaktır. Ayrıca literatür incelendiğinde ölçekler alt boyutlarla birlikte kullanılabildiği gibi genel olarak da kullanılmaktadır (Alkan, 2011; Kalay ve diğerleri, 2014; Ertosun ve diğerleri, 2016; Arıkan, 2017). Bu çalışmada da alt boyutlar itibarıyla çok sayıda hipotez oluşturmak yerine genel hipotezler oluşturulmuş ve tüm ölçekler alt boyutlara ayrılmadan genel olarak kullanılmıştır.

Tablo 2: Faktör Analiz Sonuçları

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach (α)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	ÖVD	19		70,521	0,877
	Diğergamlık	5	0,750-0,903	20,382	0,913
	Centilmenlik	4	0,779-0,856	16,288	0,883
	Sivil Erdem	4	0,680-0,783	13,243	0,797
	Vicdanlılık	3	0,690-0,851	10,749	0,757
	Nezaket	3	0,724-0,803	9,860	0,695
<i>KMO: 0,830; Barlett: 2453,697; df=171; p=0.000</i>					
Örgütsel Sinizm	ÖSİN	14		81,496	0,949
	Bilişsel	5	0,772 -0,892	29,698	0,936
	Duygusal	4	0,816 -0,867	26,420	0,966
	Davranışsal	5	0,648 -0,899	25,377	0,905
<i>KMO: 0,915 Barlett: 3516,696; df=91; p=0.000</i>					
Mobbing	MOB	22		74,951	0,969
	Fiziksel	3	0,791-0,867	36,958	0,883
	İşe Yönelik	6	0,710-0,807	23,085	0,926
	Kişiyeye Yönelik	13	0,553-0,836	14,908	0,968
<i>KMO değeri: 0,956 Barlett: 5158,501; df=231; p=0.000</i>					

5.4. Korelasyon Analizleri

Araştırmada ele alınan değişkenlerin birbirleriyle ilişkisine yönelik yapılan korelasyon analiz sonuçları Tablo 3'te görülebilmektedir.

Tablo 3'e bakıldığında tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler söz konusudur. Mobbing ile sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki var iken mobbing ve sinizmin ÖVD ile arasında beklenildiği gibi negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. En yüksek ilişkinin 0,570 ile mobbing ile sinizm arasında olduğu da görülebilmektedir.

Tablo 3: Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2
1- Örgütsel Sinizm	3,21	1,0050		
2- Örgütsel Vatandaşlık	3,71	0,5701	-0,372**	
3- Mobbing	2,70	0,9920	0,576**	-0,348**

5.5. Regresyon Analizleri

Araştırma hipotezlerini test etmek üzere regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Hipotez Test Sonuçları

Model ve Hipotezler	Model Özeti			Katsayılar			
	Düz.R ²	F	p	B	t	β	p
Model 1	Bağımlı Değişken: ÖVD						
Bağımsız Değişken: MOB	0,118	32,297	0,000	-0,200	-5,683	-0,348	0,000
Model 2	Bağımlı Değişken: ÖSİN						
Bağımsız Değişken: MOB	0,340	122,134	0,000		11,051	0,586	0,000
Model 3	Bağımlı Değişken: ÖVD						
Bağımsız Değişken: ÖSİN	0,135	37,529	0,000		-6,126	-0,372	0,000
Model 4*	Bağımlı Değişken: ÖVD						
Bağımsız Değişken: ÖSİN					-3,457	-0,255	0,000
Aracı Değişken: MOB	0,157	22,879	0,000		-2,689	-0,199	0,000

*: Sobel Test $z = -5,402$ $p = 0,000$

Tablo 4'e bakıldığında Baron ve Kenny (1986) modeli çerçevesinde gerçekleştirilen analizler çerçevesinde öncelikle bağımsız değişken olarak mobbing'in ÖVD üzerindeki etkisini ele alan Hipotez 1 incelenmiştir. Analiz sonucunda oluşturulan modelin anlamlı olduğu ve düzeltilmiş R² değerinin 0,118 olduğu bulunmuştur. Hipoteze ilişkin katsayılar incelendiğinde ise hipotezin kabul edildiği ($p = 0,00 < 0,05$) görülmektedir. Beta değeri (β) ise -0,348 çıkmıştır. Bu bulgu mobbing'in ÖVD'yi olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Sonrasında bağımsız değişken mobbing'in aracı değişken olan örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ele alan Hipotez 2 incelenmiştir. Analizler ortaya konulan modelin anlamlı olduğunu ve düzeltilmiş R² değerinin 0,340 olduğunu göstermektedir. Hipotez testine ilişkin katsayılar

bakıldığında ise hipotezin kabul edildiği ($p=0,00<0,05$) görülmektedir. Beta değeri (β) ise 0,586 çıkmıştır. Bu bulgu mobbing'in kendisi gibi olumsuz bir örgütsel davranış konusu olan örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediğini yani arttırdığını göstermektedir.

Daha sonra aracı değişken olarak örgütsel sinizm'in ÖVD üzerindeki etkisine yönelik geliştirilen hipotez 3 analiz edilmiştir. Analizler sonucunda mobbing'te olduğu gibi örgütsel sinizmde ÖVD'yi etkilediğine ilişkin model anlamlı çıkmış ve düzeltilmiş R2 değerinin 0,135 olduğu tespit edilmiştir. Hipotez testine ilişkin katsayılara bakıldığında ise hipotezin kabul edildiği ($p=0,00<0,05$) görülmektedir. Beta değeri (β) ise -0,372 çıkmıştır. Bu bulgu mobbing gibi örgütsel sinizm'in de ÖVD'yi olumsuz yönde etkilediğine kanıt sağlamaktadır.

Son olarak bağımsız değişken mobbing ile birlikte aracı değişken olan örgütsel sinizm analize birlikte konulduğunda bağımlı değişken olan ÖVD de meydana gelecek olan değişimi inceleyen hipotez 4 analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda modelin anlamlı olduğu ve düzeltilmiş R2 değerinin 0,157 olduğu görülmektedir. Hipotez testine ilişkin sonuçlara bakıldığında ise mobbing'in ÖVD üzerindeki etkisinin ($\beta= -0,348$) aracı değişken örgütsel sinizm modele girdiğinde ortadan kalkmadığı fakat azaldığı ($\beta=-0,199$) tespit edilmiştir.

Ortaya çıkan bulgular çerçevesinde ancak Sobel test hesaplandığında söz konusu etkilerin anlamlılığından bahsetmek mümkün olacaktır. Bu kapsamda Hipotez 4 için hesaplanan Sobel test değeri $Z= -5,402$ $p= 0,000$ çıkmıştır. Bulgular mobbing'in ÖVD üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm'in kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda H1 H2, H3 ve H4 kabul edilmiştir.

6. SONUÇ

Günümüz rekabet ortamında işletmelerin en önemli kaynağının insan kaynağı olduğunu söylemek doğru olacaktır. Çünkü günümüz rekabet ortamında yenilikler ortaya koyarak fark yaratmak ve bir adım öne geçebilmek kaliteli insan kaynağı ile mümkündür. Sosyal bir varlık olan insanın bu kadar önemli hale gelmesiyle çalışanlar arası işbirliği ve çalışanların gönüllülük esası faaliyetler sergilemesini ve sadakatini temel alan ÖVD'nin de gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden insan kaynağının örgüt yararına faaliyet sergilemesi, kurumuna sadakat göstererek ekstra rol davranışlarında bulunması örgütü diğerlerinden öne çıkaracaktır. Fakat yoğun rekabetin getirdiği söz konusu çalışma ortamlarında rekabet örgüt düzeyinden çalışan düzeyine kadar inmiş ve çalışanlar için bazı olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kapsamda mobbing ve sinizm kavramları hem toplum hem de örgütler için oldukça önemli olan insan kaynağı için büyük bir tehdit olarak ifade edilebilir. Bu tehditlerin çalışanın örgüte olan olumlu bakış açılarını olumsuzla çevirdiğini söylemek yerinde olacaktır. Bu noktada çalışmada ve ÖVD'ye etkisinde sinizmin aracı rolü ele alınmıştır.

Araştırma sonucuna bakıldığında ve ÖVD'yi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu sonuç literatürdeki birçok çalışma ile (aver, 2004; Gadot, 2006; Cantisano ve diğerleri, 2006; Özler ve Mercan, 2009; Özcan, 2011; Poyraz ve Aksoy, 2012; Verdasca, 2015; Yıldız, 2016) benzerlik göstermektedir. Özellikle görev ve yetkinin bir bayrak yarışı olarak nitelendirildiği akademisyenlik mesleği açısından bakıldığında böyle bir sonucun ortaya çıkması mobbing olgusunun örgüt açısından ne denli büyük bir sorun teşkil ettiğini ortaya koymaktadır.

Ve kendisi gibi benzer şekilde olumsuz bir kavram olan sinizmi olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle psikolojik yıldırmanın sinik davranış sergilenmesine neden olduğu görülmektedir. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik taşımaktadır (örneğin, Gül ve

Ağıröz, 2011; Aslan ve Akarçay, 2013; Kalay ve diğerleri, 2014; Kılıçaslan ve Kaya, 2016; Gün, 2016).

Bununla birlikte araştırma sonucunda ve ÖVD'ye olan olumsuz etkisinde sinizmin kısmi aracı rolünün olduğu da tespit edilmiştir. Söz konusu bu sonuç hem ve hem de sinizmin çalışanların örgüt yararına faaliyetlerinin engellediğini göstermesi açısından önemlidir.

Sonuç olarak sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmak başarının elde edilmesinde tüm örgütler için bağlayıcıdır. Bu durum sadece belli sektörler için söz konusu değildir. Özellikle insan kaynağını hem bir girdi hem de çıktı olarak kullanan üniversiteler gibi eğitim kurumları için elzemdir. Öyle ki, başarılı bir üniversite olarak dünyanın sayılı üniversiteleri arasında gösterilmek kuşkusuz tüm üniversitelerin en büyük hayalleri arsında yer almaktadır. Bu bağlamda sahip olunan insan kaynağının sergilediği her türlü olumlu örgütsel davranış başarı kapılarının açılmasında birer anahtar görevi üstlenecektir. Aksine her türlü olumsuz örgütsel davranış ise kapıların açılmamasının sorumlusu olacaktır. Bu anahtarlardan bir tanesi olan ÖVD'yi destekleyen olumlu unsurların yaratılması önem arz etmektedir. Bu kapsamda örgüt içerisinde kişiler arası kaliteli iletişimi temel alan örgüt kültürünün oluşturulması, örgütsel adalet algısının pekiştirilerek (Tekin, 2018) karar alma süreçlerine diğer akademik personelin dahil edilmesi ve kendilerine değer verildiğinin hissettirilmesi oldukça önemlidir. Bununla birlikte ÖVD'yi olumsuz etkileyen örgütsel sinizm ve ya mobbing'in ise engellenmesine yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, örgüt içerisinde farkındalık oluşturulması, örgütün psikolojik sermayesinin güçlendirilmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilerek örgütsel güven ortamının yaratılması faydalı olacaktır. Dolayısıyla bu üçlü arasındaki etkileşimin anlaşılmasını sağlaması nedeniyle bu çalışma literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Arıkan, Ö. U. (2017). *Sağlık sektörü çalışanlarında; dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolü üzerine bir araştırma: mersin ili örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin: Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, Ş. ve Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 25-44.
- Aydoğan, N. (2012). *Mobbing'in Örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Balducci, C., Alfano, V. ve Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and mmpı-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior, *Violence and Victims*, 24(1), 52-67.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.

- Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, Me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership, *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences*, (Doctoral Dissertation), USA: Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.
- Cantisano G. T., Dominguez J. F. M. ve Galan J. A. G. (2006). Mobbing: its relationships with organizational culture and personal outcomes, *Psicothema*, 18(4), 766-771.
- Cole, M.S., Brunch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (2013). *A First course in factor analysis*, Psychology Press.
- Cornoiu, T. S. ve Gyorgy, M. (2012). Mobbing in organizations. benefits of identifying the phenomenon, *Social and Behavioral Sciences*, 78, 708-712.
- Crawshaw, I. (2009). Workplace bullying? mobbing? harassment? distraction by a thousand definitions, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 263-267.
- Curry, C. D. (2016). *Exploring vertical and horizontal dimensions of individualism and collectivism as predictors of organizational citizenship behavior*, (Doctoral Dissertation), USA: Barry University.
- Çınar, O. (2015). The relationships between mobbing, organizational citizenship behavior and turnover intention: a survey study in Erzurum/Turkey, *Journal of Global Strategic Management*, 9(1): 87-98.
- Davis, W. D., ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader-member exchange perspective, *The Leadership Quarterly*, 15(4): 439-465.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Note Organizational cynicism, *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, (1/2), 16-27.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. (2003). *The concept of bullying at work: The European Tradition*. (Ed.) S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper, Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice (pp. 3-32), London, Taylor ve Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H. ve Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised, *Work ve Stress*, 23(1), 24-44.

- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6), 17-36.
- Ertosun, A., Genç, N. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2016). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43-53.
- Ertürk, A. (2015). Organizational citizenship and mobbing behavior of secondary school teachers, *Anthropologist*, 22(1), 113-124.
- Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77-93.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gün, G. (2016). Otel işletmelerinde mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: bitlis ilinde bir çalışma, *International Journal of Social Science*, 52, 201-219.
- Hauge, L. J., Skogstad, A. Ve Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 426-433.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? iş tatmininin aracılık etkisi, *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 127-143.
- Kanbur E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kılıçaslan, S. ve Kaya, A. (2016). Mobbing'in örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama, *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year*, 3(25), 9-25.
- Kıranlı Güngör, S. ve Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 723-742.
- Kidder, D. L. (2002). The Influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors, *Journal of Management*, 28(5), 629-648.
- Lambert, E. G. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff, *Criminal Justice Studies*, 23(4), 361-380.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
-

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Lo, M. C., ve Ramayah, T. (2009). Dimensionality of organizational citizenship behavior (OCB) in a multicultural society: the case of malaysia, *International Business Research*, 2(1), 48-55.
- Naktiyok, A. ve Durdağ, M. (2011). Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., ve Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: the validity and advantages of the latent class cluster approach, *Work ve Stress*, 20(4), 289-302.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*, Lexington: Lexington Books.
- Özcan, N. (2011). *Mobbing'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: karaman il özel idaresinde bir uygulama*, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Özdemir, B. ve Tekin, E. (2018). Örgütsel sinizm'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 129-150.
- Özler, D. E., ve Mercan, N. (2009). *Yönetmel açıdan psikolojik terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010), Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pelit, N., ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Poyraz, K. ve Aksoy, E. (2012). Mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve kütahya il merkezi özel banka işletmelerinde uygulama, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(32), 183-202.
- Raver, J.L. (2004). *Behaviour outcomes of interpersonal aggression at work: a mediated and moderated model, (doctoral dissertation)*, Maryland: The University of Maryland.
- Shallcross, L. Z. (2003). *The Pecking Order: Workplace Mobbing in The Public Sector*, (Doctoral Dissertation), Griffith University.
- Şimşek, Ş. M., Emhan, A., Demirtaş, Ö. ve Topuz, G. (2015). Mobbing, algılanan örgütsel adalet ve tükenmişlik ilişkileri üzerine bir alan araştırması, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(11), 199-214.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekin E. (2018). Lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü, *BMIJ*, 6(1): 291-314.
- Verdasca, A. T. (2015). Organizational changes, workplace bullying and organizational citizenship behaviour, *International Journal on Working Conditions*, 9, 82-98.
-

- Vey, M. A., ve Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: which are we measuring?, *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Williams, S., ve Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: the effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions, *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- Yalçinkaya, A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 106-130.
- Yetim, S. A., ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma, *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, S. M. (2016). İşyerinde mobbing davranışlarının spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi, *Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 165-180.
- Yüksel, M. ve Tunçsiper, B. (2011). The Relationship between mobbing and organizational commitment in workplace, *International Review of Management and Marketing*, 1 (3), 54-64.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.