

## Psikolojik Tacizin Örgütsel Sinizme Etkisi Üzerine Bir Çalışma

### Study on The Effect of Mobbing on Organisational Cynicism

Ufuk ORHAN<sup>1</sup>  
Cengiz KÜÇÜKKAYA<sup>2</sup>

#### Öz

Bu araştırmanın amacı, emek yoğun tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin, psikolojik taciz algılarının örgütsel sinizm algı düzeylerine etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini Mersin ili tekstil sektörü çalışanlarından toplam 439 işgören oluşturmaktadır. Araştırmada iki değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için t testi, ikiden fazla değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı içinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA), psikolojik taciz ölçeği ve alt boyutlarının, örgütsel sinizm ve alt boyutlarını yordama durumunu ortaya koymak amacıyla da çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada üç ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki, işgörenlerin kişisel bilgilerini elde edebilmek amacıyla hazırlanan demografik ölçektir. İkinci olarak, işgörenlerin psikolojik taciz algılarının belirlenmesi için Bağcı Kurt (2010) tarafından kullanılan beş alt boyut ve kırk beş ifadeden oluşan psikolojik taciz ölçeği kullanılmıştır. Son olarak, işgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarını belirlemeye yönelik Ayduğan vd. (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Çalışmamızın sonucu, psikolojik taciz ile örgütsel sinizm arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışmanın bulguları açısından yazına ve ilgili sektörlere katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Taciz, Örgütsel Sinizm, Tekstil Sektörü, Nicel Metod, Mersin.

#### ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effect of mobbing perceptions on organizational cynicism perception levels of workers working in the labor-intensive textile industry. A total of 439 employees were employed in the textile sector of Mersin province. In the study, t test for the significance of the difference between two variable averages, one-way analysis (ANOVA) for the significance of the difference between two variable averages, mobbing scale and multiple regression analysis were used to determine the status of sub-dimensions, organizational cynicism and sub-dimensions. Three scales were used in the research. The first is the demographic scale, which is designed to obtain the personal information of employees. Second, the mobbing scale, consisting of five sub-dimensions and forty-five expressions used by Bağcı Kurt (2010), was used to determine the mobbing perceptions of workers. Finally, organizational cynicism scale was used to determine the aimed at determining employees' perceptions of organizational cynicism. The organizational cynicism scale used by Ayduğan et. (2012) was used. The result of our study showed a positive relationship between mobbing and organizational cynicism. It is hoped that the study will contribute to the summer and related sectors in terms of its findings.

**Keywords:** Mobbing, Organizational Cynicism, Textile Industry, Quantitative Method, Mersin.

<sup>1</sup>Doç.Dr., Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, [ikizufuk@gmail.com](mailto:ikizufuk@gmail.com) (ORCID: 0000-0003-0539-2800)

<sup>2</sup>Yüksek lisans öğrencisi, Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, [cengizkucukkaya33@gmail.com](mailto:cengizkucukkaya33@gmail.com) (ORCID: 0000-0003-4367-7321)

## 1.Giriş

### Giriş

Örgütlerin temel amaçlarına ulaşabilmesi için çıktıları artırması gerektiği yönetim yazınında çokça yazılmıştır. Bu amaçlara ulaşabilmenin diğer bir yolu da örgütlerde istenmeyen davranışların engellenmesi en azından minimize edilmesidir. Yazında belki de en çok çalışılan istenmeyen davranışların başında Psikolojik Taciz gelmektedir. Diğer istenmeyen davranışlardan biri de Sinizmdir. Her iki kavramın da fiziksel ve psikolojik kaynakların eksikliğinden kaynaklandığı birçok yayında belirtilmiştir. Fiziksel kaynakların noksanlığının ötesinde özellikle moral, manevi değerler, adalet, bağlılık ve benzeri destek faaliyetlerini içeren psikolojik etmenlerin yokluğu, iki kavramı da ortaya çıkaran/artıran nedenlerin başında yer almaktadır. Optimum reçetelerin noksanlığı durumunda iki kavramın da bireysel, örgütsel ve toplumsal kayıplara yol açtığı bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı çalışanların maruz kaldığı psikolojik tacizin örgütsel sinizme etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda iki değişkene ait alt boyutların birbirine etkileri de bulgular arasında yerini bulmaktadır. Ayrıca yoğun mesai gerektiren Tekstil sektörü çalışanlarının örneklem olarak alınmasının, çalışmanın bulgularını farklılaştıracağı öngörülmektedir. Çalışmanın, elde ettiği bulgular ve bulgularına dayalı çıkarımları açısından alana ve ilgili sektörlerle katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

### 1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde psikolojik taciz ve örgütsel sinizm kavramlarına ait yazın çalışmalarına yer verilmiştir. Bu bağlamda her iki değişkene ilişkin çalışmaların yönü, bulguları ve bulgulara yönelik yorumlar değerlendirilmiştir.

#### 1.1. Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz kavramı, ilk olarak 1960 yılında bilim adamı Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan grubunun daha büyük veya yalnız olan hayvanı korkutmak için yaptığı saldırıları tanımlamak amacıyla kullanılmış olup, 1972 yılında Heinemann tarafından, okulda sınıf arkadaşlarının ders esnasında birbirlerine neler yapabilecekleri ile ilgilenmiş, grup içerisindeki çocukların genel olarak tek olan bir çocuğa yönelik yıkıcı ve zararlı olan davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Tetik, 2010, s. 81). Daha sonra Leymann tarafından 1980 yıllarının başında işyerinde, işgörenler üzerindeki duygusal ve psikolojik tacizi belirtmek üzere ortaya atılmıştır (Özkul ve Çarıkçı, 2010). Einarsen'a göre birey ya da bireylere karşı tekrarlanan, isteyerek yahut istem dışı yapılan, psikolojik açıdan etkileyen, küçük düşüren, işte alanındaki performansı engelleyen ya da olumsuz bir iş yeri ortamına neden olan davranışlara psikolojik taciz denir (Özkul ve Çarıkçı, 2010). Bu alanda çalışmalara imza atan yazarlar bu davranış türlerinin bütün halde yâda ayrı ayrı tekrar ettiğini ve hemen ardından mağdurun ruh ve psikolojik sağlığının bozulmasına neden olan istismarların meydana geldiğini ifade etmektedirler (Namie ve Namie, 2009; Yıldırım, 2007). İş yerinde psikolojik taciz hareketinin kurucusu olan Leymann, psikolojik taciz davranışını tanımlayarak beş ayrı

grupta incelemiştir (Özler vd., 2008): Psikolojik taciz uygulayan kişi, hedef olarak belirlediği kişinin toplumsal imajına zarar vermeyi amaçlar. Asılsız söylentiler, iftiralar, kişisel yaşamla ilgili eleştiriler, fiziki görünüşle ilgili alaycı tavırlar sergiler ve hatta etnik kökene ilişkin psikolojik taciz eylemleriyle mağdurun toplumsal ortamdaki itibarına zarar verilmek istenir (Akgeyik vd., 2009). Psikolojik taciz mağdurunun itibarına yönelik iş arkadaşlarından kaynaklanan yatay psikolojik taciz olaylarında; arkasından sürekli kötü konuşulur, hakkında gereksiz söylentiler çıkar, akıl hastasıymış gibi davranılır. Dikey psikolojik taciz mağduru ise; mesleki eksiklikleri ile alay edilir, kararları daima sorgulanır, kişisel hayatı ile ilgili imalarda bulunulur, özgüvenini olumsuz etkileyen iş yapmaya zorlanır, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı küçük düşürülmeye çalışılır (Aktaş, 2018). Psikolojik tacizin en kötü ve bezdirici yöntemlerinden birisi olan sessiz iletişim eylemleriyle mağdurdan; uzaklaştırma, aşağılama mesajları, jest ve mimikler kullanılarak, kasıtlı olarak yerine getirilmeyen sözlerin verilmesi, yanlış bilgi verilmesi, davranış engelleyici iletişim ile sindirilmesi istenir. Tek gerçek, amaçlanan mağdurdan/kurbandan uzaklaşmaktır (Leymann, 2012). İş yerinde bireylerin karşılaştıkları sorunları konuşabilmesi, sorunlarına destek alması, güveneceği birilerinin desteğini hissedeceği varlığının bilinmesi sosyal destek olarak nitelendirilir. Psikolojik taciz mağdurunun sosyal ilişkileri engellendiğinde maruz kaldığı davranışları, Leymann tarafından şu şekilde ifade edilmekte; mağdurla konuşulmaz, işgörenlerle iletişim kurmaması istenir, çevreden yalnız bırakılarak, farklı bir çalışma alanı/ofis tahsis edilir. Başka işgörenlerin mağdurla konuşması yasaklanır, mağdur göz ardı edilerek yokmuş gibi davranılır ve mağdura saygı gösterilmez (Davenport vd., 2003; Leymann, 2012). Hedef haline gelen kişiyi ortamdan dışlama ve yalnızlaştırmanın amaçlandığı toplumsal ilişkileri engellemek boyutunda, kişinin iletişimini harap ederek, sosyal iletişimini parçalayıp onu sosyalleşme, sevgi ve saygı görme arzusundan yoksun bırakarak yalnızlığa terk etmek amaçlanmaktadır (Arslan, 2008). Psikolojik tacize uzun süre maruz kalan bireyin sağlığına doğrudan saldırıların gerçekleşebildiği, aynı zamanda ruhsal, duygusal ve psikolojik yönden yıpranan psikolojik taciz mağdurunda psikosomatik şikâyetlerin oluşmasıyla maddi kayıpların dışında aynı zamanda biyolojik ve fizyolojik kayıplara yol açtığı görülebilmektedir. Sağlığı iyice bozulan psikolojik taciz mağduru, ya istifa eder, ya da çalışamaz hale gelir. Kurum içinde problem kaynağına dönüşmüş olduğundan ya işine son verilip çıkarılır ya da zorunlu emekliye sevk edilir. İntihar cinayet gibi bir takım istisnai sorunlar da ortaya çıkabilir (Akgeyik vd., 2009). Psikolojik taciz mağduruna sağlık açısından uygulanan bazı eylemler şu şekilde sıralanabilir; sağlığına zararlı ve ağır işler yapmaya zorlanma, fiziksel şiddet ile zarar verme, sözlü tehditler ve cinsel taciz. (Ocak, 2008, s. 24-25). Psikolojik taciz mağdurunun mesleki durumuna ya da yaşam kariyerine karşı doğrudan veya dolaylı olarak kötü etki bırakmanın söz konusu olduğu bu boyutta en sık karşılaşılan yöntem, çok fazla iş yükü ile mağduru strese maruz bırakmaktır (Arslan, 2008, s. 25). Mağdura ciddi görevler verilmez, görevi azaltılır veya iş yükü çok fazla artırılır, işi sürekli değiştirilir, verilen görevler geri alınır, sürünmesi amacıyla alakasız işler verilir, itibarını düşürecek şekilde nitelik yetenek ve kabiliyetlerinin altında, bireyin özgüvenini etkileyecek görevler verilir. Öncelikle mağdura mali yönden yük getirecek zarar verilir (Leymann, 2012). Psikolojik tacizin bireysel etkileri arasında; kronik yorgunluk şeklindeki fiziksel belirtiler, uykusuzluk ve isteksizlik şeklindeki depresif belirtiler ve düşmanca duygular ile sinirlilik şeklindeki psikolojik belirtiler yer

almaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009). Psikolojik tacizin örgütsel etkileri arasında; performansın, iş kalitesinin ve örgüte olan bağın azalması, örgüt sağlığının bozulması, örgütsel çatışmaların artışı, örgüt imajının zarar görmesi, takım-ekip çalışmasının bozulması, iş kazaları, şikâyetlerin ve yanlış anlamaların artması yer almaktadır (Tutar, 2004). Tablo 1’de görüldüğü üzere psikolojik tacizin mağdur, aileler, örgütler ve toplum açısından trajik sonuçları mevcuttur (Davenport vd., 2003):

**Tablo 1.** Psikolojik Tacizin Sonuçları

Etki Alanı	Sonucu
Mağdur	Çok yüksek strese bağlı olarak psikolojik, fiziksel ve intihar ile sonuçlanan travma
Aileler	Mutsuz ebeveynler, artan boşanma ve çarpık(babasız) yetişen çocuklar
Örgütler	Hastalıklı örgüt kültürü, anlaşmazlık, moralsizlik ve sınırlanmış yaratıcılık
Toplum	Politik kaygı ve mutsuz bireyler

**(Kaynak: Davenport vd., 2003)**

Yazın, psikolojik taciz ile başa çıkma yolları konusunda genel olarak bireysel ve örgütsel temalara işaret etmektedir. Bireysel başa çıkma yolları arasında psikolojik tacizi iyi tanıma ve belirtilerini iyi bilmek (Aydoğan, 2012), sahip olunan hakların çok iyi bilinmesi ve hakların aranmasından kesinlikle çekinmemek (Kapıkıran ve Fiyakalı, 2006, s. 16) yer almaktadır. Örgütsel başa çıkma yolları arasında ise sağlam bir örgüt kültürü oluşturmak ve uzman psikoloğlardan destek almak, huzurlu bir iş ortamı oluşturmak, çalışanları eğitmek ve psikolojik tacize karşı cezaların net biçimde ortaya konması (Tınaz, 2006) yer almaktadır.

## 1.2. Sinizm

Sinizm kavramı, M.Ö. 500 yıllarda Antik Yunan felsefi düşüncesi olan sinik kavramından oluşmakta ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Güzeller ve Kalağan, 2008, s. 83). Sinizm kavramı, “kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk” kelimeleriyle eşdeğer anlamlar içermektedir (Çağ, 2011). Çağ’a göre sinizm, 2500 yıl önce kullanılan anlamıyla aynı değildir. Eskiden sinikler acımasız eleştirileriyle tanımlanırken, günümüzde karamsarlık ve güvensizliğin sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Çağ, 2011). Türk Dil Kurumu (TDK) güncel Türkçe sözlüğünde sinizm ile kinizm kelimeleri, eş anlamlı olarak ifade edilmiş ve sinizm felsefesine dayalı olarak tanımlanmıştır. Güncel Türkçe sözlüğünde sinizm; “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’ in öğretisi, kinizm” şeklinde yer almaktadır (www.tdk.gov.tr).

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanındaki yeni konulardan biri olmakla birlikte birçok araştırmacı için ilgi çekici konulardan biri olmuş ve çalışma odağı haline gelmiştir. 1980'li yılların sonu 1990'lü yılların başında gelişme gösteren örgütsel sinizm psikoloji, sosyoloji, politika ve felsefi gibi farklı disiplinlerde de kullanılmış ve kavramsallaştırılmıştır. Genel sinizme kıyasla daha yeni bir kavram olan ve 1990'larda geniş bir ivme kazanan örgütsel sinizm hakkında hala tam bir evrensel tanım yapılamamıştır. Niederhoffer tarafından 1967 yılında örgütsel sinizm konusundaki ilk araştırmaları emniyet örgütlerinde polisler üzerine yapılmıştır. Örgütsel sinizmin kavram olarak yaygınlaşması, Mirvis ve Kanter tarafından 1989 yılında gerçekleşmiştir. Sonrasında A.B.D. kamuoyu, politikacılar ve firma yöneticileri ile birlikte sinizmin etkilerini tartışmaya ve incelemeye başlamışlardır (James, 2005; Eaton, 2000). Örgütsel alaycılığın, bireylerde gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması, bu beklentilerin karşılanamaması, vaatlerdeki hayal kırıklığı ve devamındaki hayal kırıklığı nedeniyle örgütsel sinizmin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Örgütsel faktörlerden ve deneyimlerden kaynaklanan örgütsel sinizmin önlenmesi yine örgütün izleyeceği politika ve uygulamaya bağlı kalmaktır. Örgütsel sinizmi azaltmak veya ortadan kaldırmak için geliştirilen çözümler, yöneticiler ve liderler tarafından uygulanmalıdır (Kalağan, 2009; Kanter ve Mirvis, 1989). Örgütsel sinizmin teorik temelleri açısından dayandırıldığı teoriler aşağıdaki gibidir:

Beklenti kuramı, örgütsel sinizmin kişilerin beklentileriyle şekilleneceğini öngören kuramdır (Can vd., 2006: 108). Bu kurama göre çalışanlar bazı beklentilerin içinde olabilirler. Bu beklentiler, çabaya göre performans, performansa göre ücret ve ihtiyaca göre ücret ödenmesi şeklinde olabilmektedir (Aşan, 2001, s. 212). Ayrıca çalışanlar, harcadıkları çabanın performansa yansımalarını istemekte ve beklemektedir. İş görenlerin başka bir beklentisi de gösterdikleri çabanın performans değerlendirilmesi neticesinde fark edilmesidir. İşgörenler harcadıkları performansın karşılığı olan ücreti almak ve aldıkları ücretin ihtiyaçlarını karşılaması şeklinde beklentiler içine girerler (Çekmecelioğlu, 2014). Atfetme kuramı, örgütsel sinizmin çeşitlerinden örgütsel değişim sinizmiyle alakalıdır. Çalışanların değerlendirilmesi, lider durumunda bulunan kişilere yakıştırılmaktadır. Örgütlerde liderlik durumundaki kişilerin, cinsiyetleri, kültürel sermayeleri, duruşları ile gözlemlenen davranışları kişisel özellikleri, örgütsel değişim yaparken ehemmiyetlidir (James, 2005, s. 11). James (2005), örgütsel sinizmin atfetme teorisiyle açıklanabileceğini belirtmektedir. Çalışanların özellikle liderlerin davranışlarına atıfta bulunarak değişime yönelik sinik tutumlar geliştirebileceklerini belirtmektedir. Ayrıca, çalışanlar organizasyonda yanlış giden şeylerden, hayal kırıklıklarından ve organizasyonun düşük performansından sorumlu yöneticileri ve liderleri tutabilirler. Bu noktada, yönetime ve yöneticilere yapılan olumsuz referanslardan biri, yöneticilerin gerekli becerilere sahip olmadığına dair yargıdır. Sonuç olarak çalışanlar, idarenin umursamazlığı ve sadece kendi çıkarını kolladığı konusunda inançlar ve hisler geliştirebilirler (James, 2005). Olson ve Zann 1990 yılında örgütsel sinizmin özelliklerini tutum teorisi ile birlikte özellikle davranışlarla açıklamaya çalışmışlardır. Pek çok kuramcıya göre tutumlar bellekte temsil edilir ve duygusal, bilişsel ve davranışsal tutumların sonuçları olarak ayırt edilir. Örgütsel sinizmde öne çıkan duygusal, bilişsel ve davranışsal ilişkilerde tutumlar oldukça etkili olmuştur. Dolayısıyla, tutum teorisi örgütsel sinizm anlayışını anlamak için teorik bir

çerçeve oluşturmaya yardımcı olan önemli bir çalışma olarak görülmektedir (Kalağan, 2009, s. 51). Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilen kuram, duygu ve modların kişi üzerindeki davranış şekillerini incelemektedir. Bu kuram; kişilerin daha önceden yaşamış oldukları ve yaşamdan etkilendikleri duygusal tecrübelerin, bugün örgütsel sinizm davranışlarına etkisini incelemektedir. Buna göre işteki hayal kırıklığı, hüznün ve güvensizlik duygularının çalışanların iş tutumlarına etki ettiğini belirtmektedir. Buna paralel olarak; hayal kırıklığı, güvensizlik, inançsızlık gibi duygulara dayanan örgütsel sinizm kavramının bilişsel ve duyuşsal boyutunda çalışanların alaycı tutumlar sergilemesi mümkündür (Özdevecioğlu, 2004). Son olarak Johnson ve O "Leary-Kelly, örgütsel sinizm kavramının temellerini sosyal değişim teorisine dayandırmaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizm, işgörenin örgütteki istihdamına ilişkin sosyal değişimin ihlaline bir cevap olarak açıklanmaktadır. Örgütlerdeki sinizm, işgörene belirli bir vaadi ve beklentileri yerine getirmemekten kaynaklanmaktadır. İşgörene verilen vaatler, örgüte karşı sinik duyguları yerine getirme düzeyini/derecesini belirleyecektir (Kalağan, 2009). Örgütsel Sinizmin üç boyutu mevcuttur. İlk boyut olan bilişsel (inanç) boyut örgütteki uygulamaların adalet, dürüstlük ve içtenliğin yoksunluğuna olan inancı ifade etmektedir. Bu boyut öfke ve kınama gibi olumsuz duygular ile ortaya çıkar. Bu bakımdan sinizm, insanları yönlendiren motivasyon ve eylemlerde samimiyet ve iyiliğe inançsızlık hali olarak açıklanmaktadır. Sinik kişiler, genellikle davranışların ardında gizli nedenler olduğuna inanır. Dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin bulunmamasından dolayı örgütlerinin, kendi uygulamalarına "ihamet ettiklerini" düşünürler (Dean vd., 1998). Kişinin çevresindeki bireyler, olay ve nesne ile alakalı bilgileri tecrübe içinde tutmaktadırlar. Fikirlerin varlığı belirli niteliklerinin varlığına yapılan öznel eleştirilerdir. Kişisel inançlar, kişinin sosyal doğruları nasıl ifade ettiğini belirtmesinin yanı sıra kişisel özelliklerin ve değerlerin bir sentezidir. Ayrıca davranışların sürekliliği, inançların sürekliliğine bağlı olarak değişmektedir. Tutum yeterli düzeyde tekrarlanıyorsa, inanç davranışın belirtisi haline geliyor demektir (Delken, 2004; Altun ve İnceoğlu, 2006). İkinci boyut olan duyuşsal boyut, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç gibi güçlü duygusal tepkileri kapsar. Sinik bireyler, örgütlerini küçümseyebilir, örgütlerine kızgınlık hissedebilir veya örgütlerini düşündüklerinde acı, iğrenme hatta utanç duygusu içine girebilirler. Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duygu ile ilişkilidir (Abraham, 2000: 269). Örgütsel siniklerin birçok olumsuz duyguları vardır. Örneğin, sinikler örgütlerini hatırlayabilir ve örgüte kızabilirler. Örgütlerini düşündüklerinde öfke, sıkıntı, kınama, iğrenme, nefret etme, kendine zarar verme, saygısızlık, hüsrana, güvensizlik ve hatta utanç hissedebilirler. İronik olarak, sinikler kendi standartlarına göre yargılanacak organizasyonlara karşı üstünlüklerinden zevk alırlar. Hayal kırıklığı ve çaresizlik, kurumsal alaycılıkta görülen diğer olumsuz duygularındandır (Mantere ve Mantinsuo, 2001). Kuruluşun bütünlükten yoksun olduğu inancını ifade ederler. Örgütsel sinikler, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliğini örgüt uygulamalarından ortaya çıktığına inanmaktadırlar. Sinikler bu ilkeleri örgütlerin genellikle göz ardı edildiğine ahlaksız davranışın norm haline geldiğine ve insanların davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanırlar. Sinikler genellikle davranışların arkasında saklı sebepler olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle samimiyetten daha fazla aldatma ile karşı karşıya kalacaklarını düşünürler ve örgütsel kararlar için nominal değerlerin resmi gerekçelerini kabul etmeleri olağandışı görülmektedir. Kurum içinde alınan kararlarda kişisel çıkarlar ön plana çıkmaktadır

(Güzel vd., 2010). Sonuç olarak, saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, can sıkıntısı, utanç hissi, nefret, kendine zarar verme, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik duyguları duygusal boyutta ifade edilebilir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998). Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz ve alçaltıcı davranış eğilimidir. Literatürdeki genel dürtü, kendine özgü davranışların bir kısmını, bazı davranış tiplerine karşı eğilimleri kapsar. Tarihsel siniklerden günümüze gelince sinik davranış eğiliminin en belirgin eğilimi, kuruma getirilen güçlü eleştirinin ifadesidir. Bu çeşitli şekillerde olabilir, bunların çoğu samimiyet gibi organizasyonun dürüstlüğüne duyulan ihtiyacın tam ifadesidir. Aynı zamanda, çalışanlar sinik tutumları tanımlamak için her şeyi, özellikle keskin neşeyi kullanabilirler. Örgütün bölümlerinde dürüstlüğe ihtiyaç duyan organizasyon olaylarının yorumlanması, örgütsel sinikler iyi karakterize eden davranışsal eğilimler olabilir. Örneğin, işgören, şirketin çevresel faktörlerle uğraşmasının tek sebebinin halkla iyi ilişkiler kurmak olduğunu söylüyor. Örgütsel sinikler, örgütteki faaliyetin son aşaması hakkında karamsar tahminlerde bulunmaya eğilimli olabilir. Örneğin, öncelikli kalitenin pahalılaşmaya başlar başlamaz anlamsız olacağını tahmin ederler. En sonunda mutlak sözel olmayan davranış türlerine yönelik eğilimler sinik tutumlara yol açmakta uygun olabilir. Bu siniklerin bildiği hakaretleri örtmenin yanı sıra, meraklı bakışları ve sınırlı gözleri de kapsar (Boyalı, 2011). Turner ve Valentine sinizmin davranışsal boyutunun, işgörenlerin örgütü küçük düşürme ve küçümseme gibi örgütsel eleştirilerini içerdiğini belirtir. Öyle ki işgörenler örgütle bağlarını koparabilirler (O' Brien vd., 2004). Örgütle ilgili sinik tutumlar arasında en savunmasız örgütü hedef alan güçlü eleştirel söylemlerdir. Her ne kadar bu söylemler çeşitli biçimlerde ortaya çıksa da, en belirgin ifade biçimi, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna ve eski Yunan siniklerine paralel olarak kullanılan alaycı mizah inancının ifade edilmesidir. Yani, alaycı ve küçümseyen bir tutum sergileyerek örgüt hakkında yorum yapılabilir (Kutaniş ve Çetinel, 2010, s. 189). Örgütsel sinizmin nedenleri arasında; beklentilerin yüksek olması, beklentilerin gerçekleşmemesi sonucunda yaşanan hayal kırıklıkları, kuşkular ve şüpheler yer almaktadır (Özgener vd., 2008). Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları arasında; depresyon, duygusal tükenmişlik, bireysel öfke, hayal kırıklığı, gerginlik, uyku bozuklukları, sinir veya duygusal bozukluklar ve şiddet içeren davranışların ve duygusal bozukluklar ve kalp-damar hastalıkları (Kalağan, 2009, s. 80) yer almaktadır. Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları arasında; olumsuz örgütsel iklim, psikolojik sözleşme ihlalleri, rekabetçi ücret sistemleri, rol belirsizliği arasındaki gücün dağılımında adaletsizliğin öncüllerini temsil eden beklenti ve inançlar (rol çatışması, aşırı iş yükü, uzun çalışma süresi, iş güvencesizliği, küçülme, yönetim pozisyonlarının azaltılması vb.), çalışanların samimiyet, dürüstlük ve adaletin temel beklentilerinin ihlal edildiğinin algılanmasının bir sonucu olarak çalışanların örgütsel bütünlük eksikliği hissetmeleri nedeniyle moral, motivasyon, memnuniyet ve performansın azalması; stres, tükenmişlik, yabancılaşma, çatışmalar, devamsızlık ve işten çıkarmaların artması (Abraham, 2000; Dean vd, 1998) yer almaktadır. Örgütsel sinizmle başa çıkma yolları arasında; kurumsal sinizm düzeyini belirlemek ve önleyici politikalar oluşturarak stratejiler geliştirmek (Özgener vd., 2008, s. 65), çalışanların karar ve fikirlerini uygulama, istek ve beklentilerini dikkate alarak bu yönde politika ve stratejiler geliştirme, örgütlerde sağlıklı işgören ve yönetici iletişim ağının kurulması (Aydoğan vd., 2012, s. 299; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 127) yer almaktadır.

### 1.3. Psikolojik Taciz ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar

İki değişken arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

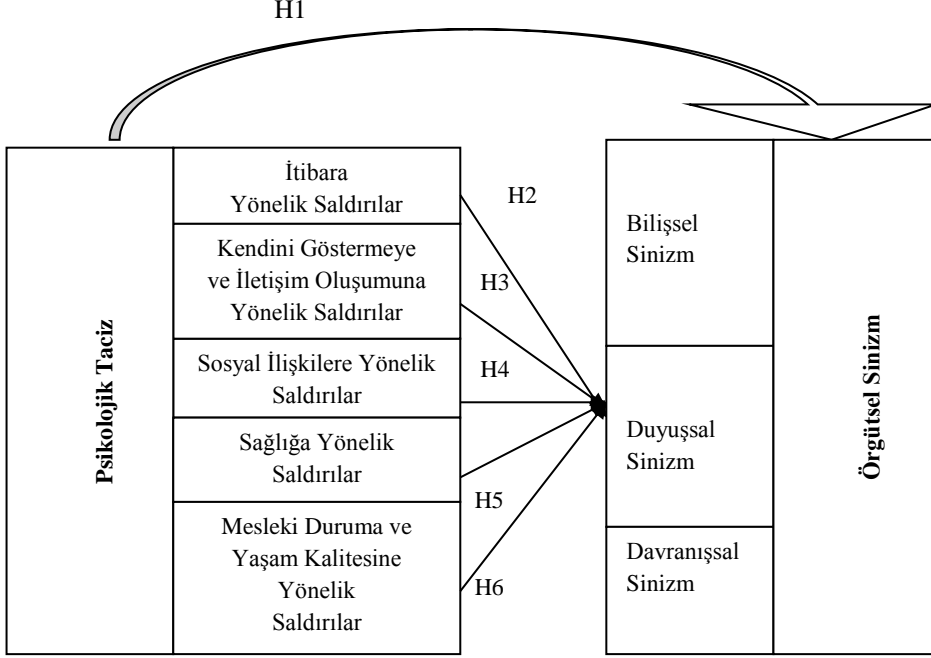
Gül ve Ağıröz (2011) Karaman Devlet Hastanelerinde çalışan hemşirelerin psikolojik tacize maruz kalıp kalmama durumu ve psikolojik tacize maruz kalanların örgütsel sinizmi olup olmadığı incelenmiş ve 103 hemşirenin verilerinin değerlendirildiği çalışmada, hemşirelerin psikolojik taciz algısının yoğun düzeyde olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel sinizm boyutlarının psikolojik taciz algısını açıklayıcı düzeyini tespit edebilmek amacıyla yapılan inceleme sonucunda duygusal örgütsel sinizm ile psikolojik taciz arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Psikolojik taciz mağduriyeti olan hemşirelerin % 65.3 oranında duygusal örgütsel sinizm düzeylerini açıkladığı bulunmuştur. Aydoğan (2012) Psikolojik taciz ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, farklı sektörlerde çalışan bireylerin söz konusu değişkenlerinin incelendiği görülmektedir. Bir diğer çalışmada, psikolojik tacizin örgütsel sinizme etkisinin beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlarda analizi yapılmıştır. 936 kişilik örneklem ile yapılan çalışmada iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve psikolojik tacizin örgütsel sinizmi etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Aslan ve Akarçay (2013), Konya ili altı büyük hastanede 237 sağlık çalışanı ile psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkisi incelenmiş, yapılan korelasyon analizi sonucu istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Basit regresyon analizi örgütsel sinizm bilişsel ve duyuşsal boyutu hipotezi kabul edilmiştir. Kalay vd. (2014), psikolojik taciz, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiş olup, istatistiksel olarak bu araştırma bulgularına göre psikolojik taciz ile örgütsel sessizlik, psikolojik taciz ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bayraktar vd. (2016) İstanbul ili Avcılar ilçesinde ilköğretim öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada, Araştırma sonucuna göre ilköğretim öğretmenlerinin duygusal taciz yaşama düzeyi; cinsiyet, branş, sendika üyeliği, okuldaki kıdem yılı, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; meslek sevgisi, yaş, mesleki kıdem, mezuniyet alanı, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise branş, mesleki kıdem, okuldaki kıdem, mezuniyet alanı, medeni durum ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; cinsiyet, sendika üyeliği, meslek sevgisi, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Gün (2016) tarafından yapılan çalışmada psikolojik taciz ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkisi Bitlis ilinde otel çalışanları üzerinde incelenmiştir. Çalışma 99 örneklem kapsamında yapılmış ve psikolojik taciz ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik tacize maruz kalma ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algılar çalışanların demografik niteliklerine göre farklılık göstermektedir. Sonuç olarak psikolojik taciz ve örgütsel sinizm algısının işgörenlerin oteldeki görev basamaklarına ve öğrenim durumlarına göre farklılık gösterdiği; örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algısının işgörenlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ulukuş (2017) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik taciz ile örgütsel sinizmin boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik taciz düzeylerinin Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerini artırdığı



görülmektedir. Psikolojik tacizin cinsiyet, yaş, okul türü ve mesleki kıdem yılı açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel sinizmin ise mesleki yılına göre davranışsal boyutu dışındaki tüm boyutlarla arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Okul türü değişkenine göre ise davranışsal boyutu dışındaki tüm boyutlarla arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Cansever (2017) Öğretmenlerin psikolojik taciz algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin psikolojik taciz algıları ile örgütsel sinizm tutumunun bilişsel boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunurken, örgütsel sinizmi tutumunun duyuşsal boyutu ve davranışsal boyutu arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Kılıçaslan ve Kaya (2017) tarafından yapılan çalışmada psikolojik tacizin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin hemşireler üzerinde yapılan bir uygulama aracılığıyla belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 117 hemşire katılmıştır. Araştırmada algılanan en yüksek psikolojik tacizin kendini oluşturma ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda da yine psikolojik taciz algısının ortaya çıktığı görülmüştür. Örgütsel sinizmin ortaya çıkışında ise yine kendini oluşturma ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda etkisi görülmüştür. Taştan ve Davoudi (2019) okul öncesi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, Öğretmenlerin örgütsel sinizmi en fazla bilişsel boyutta, en az duyuşsal boyutta yaşarken; psikolojik tacizi en fazla sosyal ilişkiler boyutunda yaşamakta oldukları, öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik taciz algıları ile sinizm algıları arasında anlamlı, pozitif ve düşük yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin psikolojik taciz algıları arttığında onların örgütsel sinizm yaşama algılarının da arttığı bulunmuştur.

## 2. Yöntem

Yukarıda belirtilen çalışmaların bulguları aşağıdaki modelin kurgulanmasına neden olmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3. Yöntem

Çalışmada modelden de anlaşılacağı üzere psikolojik taciz algılarının, örgütsel sinizm algılarına etkisi araştırılacaktır. Bu nedenden dolayı araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibidir.

**H1:** Çalışanların psikolojik taciz algıları, örgütsel sinizm algılarını etkilemektedir.

**H2:** İtibara yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkilemektedir.

**H3:** Kendini göstermeye ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkilemektedir.

**H4:** Sosyal ilişkilere saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkilemektedir.

**H5:** Sağlığa yönelik saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkilemektedir.

**H6:** Mesleki duruma ve yaşam kalitesine saldırılar örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkilemektedir.

#### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi ve Kısıtları

Araştırmanın amacı çalışanlarının psikolojik taciz algılarının örgütsel sinizm algılarına etkisinin olup olmadığını ölçmektir. Araştırma, maliyet ve zaman kısıtlarından dolayı Mersin ilinde faaliyet gösteren bir tekstil firması çalışanlarını kapsamaktadır.

## 2.2. Araştırmanın Güvenirliği

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach's Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde değişkenlerin ve ilgili alt boyutların güvenilirlik katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Değişkenlerin ve İlgili Alt Boyutların Güvenirlik Katsayıları

Değişkenler ve Alt Boyutları	C. Alpha
İtibara Yönelik Saldırıları	0,922
Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	0,936
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,914
Sağlığa Yönelik Saldırıları	0,899
Mesleki Duruma Ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,955
<b>Psikolojik Taciz Genel</b>	<b>0,949</b>
Bilişsel Sinizm	0,888
Duyuşsal Sinizm	0,924
Davranışsal Sinizm	0,905
<b>Örgütsel Sinizm Genel</b>	<b>0,917</b>

Tablo 2'de yer alan tüm faktörlerin Cronbach Alpha cinsinden güvenilirlik değeri 0.60'nın üzerinde olduğundan anketin yüksek seviyede güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

## 2.3. Araştırmanın Örnekleme

Mersin Serbest Bölge Kurucusu ve İşleticisi A.Ş. (MESBAŞ) tekstil sektöründe toplam 83 firma ve 10.000'den fazla işgören sayısının olması evreni ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, araştırmaya ilişkin veri toplamadaki değişkenlerin nicel karakter taşıma ve evrenin içerdiği birim sayısının 10.000'den fazla olması göz önüne alındığında, araştırmada örnekleme işleminde  $(n = a^2 \cdot Z_a^2 / H^2)$  formülü kullanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2011). Bu bilgiler doğrultusunda  $(n = 1^2 \cdot 1,96 / 0,1^2 = 384)$  bu formül uygulamaya konulduğunda 384 (işgören) sayısına ulaşılması zaruri görülmüştür. Bu bağlamda toplam 439 anket değerlendirmeye alınmıştır. Yine çalışmamızda amaçlı örnekleme yöntemine gidilmiştir. Bunun önemli bir nedeni şimdiye kadar iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalarda genel olarak eğitim ve sağlık sektörlerine odaklanılmıştır. Yoğun mesai gerektiren tekstil sektöründe iki değişkenin ilişkisinin ne derecede olacağını öngörmek açısından çalışmamızın örnekleme yönteminin, araştırmanın bilimselliğini artıracakı düşünülmemektedir.

## 2.4. Veri Toplama Araçları

Birinci bölümde, işgörenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sekiz kapalı uçlu soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde işgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin

algılarını belirlemeye yönelik Dean ve arkadaşları tarafından 1998 yılında geliştirilen ve Ayduğan vd. (2012) tarafından kullanılmış olan üç boyut (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut) ve on dört ifadeden oluşan ölçek tercih edilmiştir. Son bölümde, işgörenlerin psikolojik taciz algılarını belirlemek için Leyman'ın 1990 yılında ortaya koyduğu psikolojik taciz tipolojisindeki beş boyut (kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kişinin itibarına yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesine ve meslek durumuna yönelik saldırılar ve kişinin sağlığına yönelik saldırılar) ve kırk beş sorudan oluşan Psikolojik Terör envanterinin (LIPT), Bağcı Kurt (2010) yılında Türkçeye uyarlanan biçiminden faydalanmıştır. İlgili ölçek 5'li Likert ölçeği doğrultusunda derecelendirilmiştir. Derecelendirme, 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4= Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır.

## 2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin normal dağılım testi uygulanmıştır. Veri analizi öncesinde parametrik test yöntemlerine uygunluğu sınama amacıyla normallik sınaması yapılmıştır. Parametrik test koşullarından biri olan "her grup düzeyinde ana kütlelerin" normal dağılımı koşulunun sınanması amacıyla Kolmogorov Smirnov Z testi uygulanmıştır. Analizde istatistiksel hipotez "puanların dağılımı normal dağılımdan anlamlı farklılık göstermez" şeklinde kurulduğu için hesaplanan p değerinin 0,05'ten büyük çıkması, bu anlamlılık düzeyinde puanların normal dağılımdan anlamlı sapma göstermediği, uygun olduğu şeklinde yorumlanır (Büyüköztürk, 2011, s. 42). Buna göre normal dağılım tablosu aşağıdaki gibidir:

**Tablo 3.** Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testi

<b>Değişkenler ve Alt Boyutları</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov H7Z/ P</b>
İtibara Yönelik Saldırıları	1,042/0,228
Kendini Gösterme Ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	0,998/0,272
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	1,004/0,266
Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,995/0,28
Mesleki Duruma Ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,855/0,369
<b>Psikolojik Taciz Genel</b>	<b>1,3/0,668</b>
Bilişsel Sinizm	0,999/0,271
Duyuşsal Sinizm	1,228/0,086
Davranışsal Sinizm	1,256/0,08
<b>Örgütsel Sinizm Genel</b>	<b>1,118/0,093</b>

Araştırma değişkenleri normal dağılım gösterdiği saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Araştırmada parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Buna göre bulgular aşağıdaki gibidir:

### 3. Bulgular

Bu bölümde, toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara yönelik açıklamalar yer almaktadır. Demografik sonuçlara göre işgörenlerin 214'ü (% 48,7) kadın, 225'i (% 51,3) erkek; 81'i (% 18,5) 18-22 yaş, 99'u (% 22,6) 23-27 yaş, 107'si (% 24,4) 28-32 yaş, 79'u (% 18,0) 33-37 yaş ve 73'ü (% 16,6) 38 ve üzeri olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin 185'i (% 42,1) bekâr, 254'ü (% 57,9) evli; 135'i (% 30,8) ilköğretim, 269'u (% 61,3) ortaöğretim, 35'i (% 8) önlisans ve lisans olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin 181'i (%4 1,2) dikimhane, 83'ü (% 18,9) kesimhane, 87'si (% 19,8) ütüleme, 48'i (% 10,9) paketleme, 25'i (% 5,7) satış-pazarlama ve 15'i (% 3,4) diğer olarak dağılmaktadır (Diğer seçeneğini işaretleyenlerin; 2'si şef, 3'ü kalite kontrolcü, 5'i muhasebeci, 5'i temizlikçi olduğunu belirtmiştir). İşgörenlerin 53'ü (% 12,1) 1 yıl veya daha az, 130'u (% 29,6) 2-4 yıl, 102'si (% 23,2) 5-7 yıl, 69'u (% 15,7) 8-10 yıl, 85'i (% 19,4) 11 yıl ve üzeri deneyimli olarak dağılmaktadır. İşgörenlerin bu işletmede çalışma süresine göre 101'i (% 23,0) 1 yıl veya daha az, 164'ü (% 37,4) 2-4 yıl, 110'u (% 25,1) 5-7 yıl, 64'ü (% 14,6) 8 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Son olarak gelir olarak işgörenler; 107'si (% 24,4) 2019 TL ve altı, 302'si (% 68,8) 2020-2999 TL, 30'u (% 6,8) 3000 TL ve üzeri olarak dağılmaktadır.

**Tablo 4.** Psikolojik Taciz ve Örgütsel Sinizm Puan Ortalamaları

Değişkenler ve Alt Boyutları	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İtibara Yönelik Saldırıları	439	2,185	0,705	1	4,45
Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	439	1,937	0,65	1	4,6
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	439	2,048	0,823	1	4,8
Sağlığa Yönelik Saldırıları	439	1,971	0,682	1	5
Mesleki Duruma ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	439	1,659	0,626	1	5
<b>Psikolojik Taciz Genel</b>	<b>439</b>	<b>2,011</b>	<b>0,576</b>	<b>1</b>	<b>4,18</b>
Bilişsel Sinizm	439	2,866	1,044	1	5
Duyuşsal Sinizm	439	2,651	1,024	1	5
Davranışsal Sinizm	439	3,162	1,081	1	5
<b>Örgütsel Sinizm Genel</b>	<b>439</b>	<b>2,874</b>	<b>0,892</b>	<b>1</b>	<b>4,71</b>

İşgörenlerin kişinin yaşam kalitesine yönelik saldırılar ortalaması çok zayıf, diğer psikolojik taciz alt boyutları zayıf ve psikolojik taciz genel ortalaması zayıf olarak saptanmıştır. İşgörenlerin tüm sinizm alt boyutları ve genel ortalamaları orta olarak saptanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan regresyon testi sonucu aşağıdaki gibidir:

**Tablo 5.** Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Örgütsel Sinizm Genel	Sabit	1,687	11,767	0,000	74,192	0,000	0,143
	Psikolojik Taciz Genel	0,590	8,613	0,000			
	Sabit	1,919	12,294	0,000	20,061	0,000	0,179
	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırılar	0,238	3,207	0,001			
	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırılar	0,304	-3,832	0,000			
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	0,365	5,363	0,000			
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırılar	0,140	1,701	0,090	6,800	0,000	0,062
Mesleki Duruma ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırılar	0,001	0,012	0,990				
Sabit	2,296	11,763	0,000				
Bilişsel Sinizm	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırılar	0,265	2,854	0,005	28,455	0,000	0,239
	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırılar	0,292	-2,941	0,003			
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	0,294	3,458	0,001			
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırılar	0,021	-0,208	0,835			
	Mesleki Duruma ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırılar	0,002	-0,022	0,983			
Duyuşsal Sinizm	Sabit	1,284	7,446	0,000	28,455	0,000	0,239
	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırılar	0,202	2,466	0,014			
	Kendini Gösterme ve İletişim	0,317	-3,618	0,000			

Oluşumuna Yönelik Saldırıları							
Davranışsal Sinizm	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,481	6,406	0,000			
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,214	2,354	0,019			
	Mesleki Duruma ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,081	1,038	0,300			
	Sabit	2,243	11,468	0,000			
	Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları	0,249	2,682	0,008			
	Kendini Gösterme ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları	0,303	-3,050	0,002			
	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	0,308	3,611	0,000	13,107	0,000	0,121
	Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları	0,249	2,417	0,016			
	Mesleki Duruma ve Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları	0,096	-1,081	0,280			

Tabloya göre, psikolojik taciz genel düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir. Alt boyutları bazında baktığımızda ise; itibara, kendini gösterme ve iletişim oluşumuna ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, sinizmin alt boyutlarını etkilemektedir. Sağlığa yönelik saldırılar sinizmin alt boyutlarını kısmen etkilemektedir. Son olarak, mesleki duruma ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar sinizmin alt boyutlarını etkilememektedir.

#### 4. Sonuç Ve Tartışma

Çalışmanın sonuçlarına göre, altıncı hipotez reddedilmiş, beşinci hipotez kısmen kabul edilmiştir. Diğer tüm hipotezler kabul edilmiştir. Çalışmanın bulguları ile örtüşen araştırmalar arasında; Gül ve Ağıröz (2011), Ayduğan vd. (2012), Kalay vd. (2012), Karcıoğlu ve Çelik (2012), Aslan ve Akarçay (2013), Bayraktar vd. (2016), Ulukuş (2017), Cansever (2017) ve Taştan ve Davoudi (2019) yer almaktadır. Bunun yanı sıra Kılıçaslan ve Kaya (2017), çalışmalarında, işgörenlerin sinizm algılarının sosyal hayata ve itibara yönelik saldırılardan etkilenmediğini bulgulamışlardır. Hipotezlerin desteklenmesi ve reddedilmesi haricinde çalışmamızı yukarıda yapılan çalışmalarla sektör ve örneklem açısından kıyasladığımızda, 936 örnekleme Ayduğan'ın (2012) çalışmasından sonra en çok örneklemin çalışmamızda olduğunu vurgulamak isteriz. Ayrıca yukarıdaki çalışmaların en çok eğitim, sağlık ve hizmet (otel) işletmelerine odaklanmış olması da çalışmamızı (tekstil) sektör açısından farklı kılmaktadır. Son olarak örnekleme yöntemi açısından bakıldığında yukarıdaki birçok çalışmada örnekleme yöntemine yer verilmemiştir ya da basit tesadüfi yöntemler tercih edilmiştir. Amaçlı

örnekleme yönteminin tercih edilmesinin, çalışmamızın bilimselliğini artırdığı kanaatindeyiz. Çalışmanın bulgularından hareketle aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

İş görenlere yönelik, İnsan Kaynakları Yönetimi bağlamında işverenler ya da eğitimci tarafından psikolojik taciz hakkında düzenli olarak bilgilendirici seminerler verilmeli ve psikolojik tacize maruz kalan bireylerin nasıl bir yol izleyebileceğini bildiren yazıların örgütün birçok yerinde asılması sağlanmalıdır. Psikolojik taciz ve örgütsel sinizm sözcüğü olan örgütlerde, bireylere psikolojik destek verilmeli, değerlendirilmeler objektif ve adil yapılmalı, değerlendirmeler için mümkün olduğunca fazla kişinin görüşünün alınması sağlanmalıdır. Esnek mesai uygulaması ve optimum iş yükü ile işgörenlerin daha verimli şekilde çalışmaları sağlanabilir. Çalışanların örgüte karşı ön yargılarının önüne geçmek için huzurlu ve demokratik çalışma ortamları yaratılmalıdır. Örgüt yönetimi ile işgörenler arasındaki iletişim, hiyerarşik düzen haricinde tüm iletişim kanallarını açık tutarak geliştirilmelidir. Psikolojik taciz nedenlerinden olan kıskançlığın önlenmesi için örgütlerin terfi, yetki, ücret gibi çatışma yaratacak konularda adil davranmaları gerekmektedir. İşgörenlerin beklenti ve ihtiyaçları göz ardı edilmemelidir. Bu sayede sinizmin önüne geçilebilir. İşgörenlerinin psikolojik taciz ve örgütsel sinizm algıları ile ilgili daha detaylı veriler toplayabilmek adına, çalışılan departman ve örneklem seçimi eşit sayıda yapılabilir. Bu çalışma Mersin ili tekstil sektörü ile sınırlıdır. Diğer illerde farklılık gösterip gösterilmediğine yönelik araştırmalar yapılabilir. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmaların daha fazla değişken ve örneklem ile yürütülmesi önerilmektedir. Nitel desenler ile yapılacak çalışmalarda psikolojik taciz ve sinizm detayları ile ele alınabilir. Araştırmanın bulguları açısından hem ilgili sektörlerle hem de yazına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Akgeyik, T., Delen, G., M. , Uşen, Ş. ve Omay, U. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 92-150
- Aktaş, S. (2018). *Türkiye’de medyanın kadına biçtiği rol ve bununla mücadele için önerileri*. DM Siyez, Ö. Belkıs, Y. Soylu (Eds.), 2, 1456-1464.
- Altun, S. Ve Inceoğlu, M. (2006). Tatil amaçlı konaklama tesislerinde zamana bağlı değişim. *İtü Dergisi/a*, 5 (2),92-96.
- Arslan, A. (2008). Türkiye’de ekonomik büyüme ve turizm ilişkisi üzerine ekonometrik analiz. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (24), 1-12.
- Aslan, Ş. ve Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 25-44.



- Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon, Yönetim ve Organizasyon*, (Ed. Salih Güney), Nobel Yayınları, Ankara, 247, 225-255.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Ayduğan, N., Pelit, E. ve Doğan, İ. (2012). *Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bazı Değişkenlerin CHAID Analizi İle İncelenmesi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama*, II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı, (12-15 Nisan), Antalya, 1068-1084.
- Bağcı Kurt, N. (2010). *Mobbing ve psikosomatik belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kuruluşu örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bayraktar, V., Güven, G. ve Temel, Z. F. (2016). Okul öncesi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin aile katılım çalışmalarına yönelik tutumlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (2), 755-770.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Cincinnati, Ohio.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Deneyisel desenler: öntest-sontest kontrol grubu, desen ve veri analizi*. Pegem Akademi. Ankara.
- Can, H. ve Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*, Arıkan Yayıncılık, İstanbul.
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerinde bir uygulama*, T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 21-34.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. and Eliot, G. P. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz* (O. C. Öner toy çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dean, W. J., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.

- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*, (Dissertation of Master), University of Maastricht, Maastricht.
- Eaton, A. J. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism* (Master of Arts), York University, Toronto.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF 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.
- Güzel, B., Perçin, Ş. N. ve Tükeltürk, A.Ş. (2010). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizmle İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Çukurova Üniversitesi, Adana, 912-920.
- Güzeller, C. ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi*, 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-95.
- James, S. L. M. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. (2014). *Örgütsel Sessizlik, Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama*, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, İzmir, (24 - 26 Mayıs), 492-496.
- Kanter, D. L. and Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in An Age of Discontent and Disillusion*, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Kapıkıran, N. A. and Fiyakalı, C. (2006). Peer pressure and problem-solving in high school students. *Journal of Pamukkale University Education Sciences*, 18.
- Karcioğlu, F. ve Çelik, Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 59-75.
- Kılıçaslan, S. ve Aslan, A. (2017). Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (25), 9-25.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). *Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 693-699.

- Leymann, H. (2012). The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (Erişim Tarihi: 06.03.2012).
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). *Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent*, 17th EGOS – European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, Lyon, France.
- Namie, G. and Namie, R. (2000). *The Bully at Work. What You Can Do To Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity On The Job*, Naperville, IL Illinois: Source Books Inc.
- O'Brien, Erin K., D'Alencon, Claudia, Bonde, Gregory, Li, Wei, Schoenebeck, Jeff, Allende Connelly, Miguel, Gelb, Bruce D., Yelon, Deborah, Eisen, Judith S., Cornell and Robert A. (2004). Transcription factor Ap-2 $\alpha$  is necessary for development of embryonic melanophores, autonomic neurons and pharyngeal skeleton in zebrafish. *Developmental biology*, 265 (1), 246-261.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (3), 181-202.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*, Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, içinde (53-72), Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkul, A. G. B. ve Çarıkçı, I. H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 481-499.
- Özler, E. D., Atalay, G. C. ve Şahin, D. M. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Poussard M. J. ve Çamuroğlu, İ. M. (2009). *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Taştan, S. B. ve Davoudi, S. M. M. (2019). Sosyal sorumluluk sahibi liderlik ve örgütsel etik iklim arasındaki ilişki: liderin ilişkisel şeffaflığının rolünü araştırmak. *Uluslararası İşletme Yönetimi ve Etik Dergisi*, 13 (3), 275-299.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010 (1), 81-89.

- Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: Barış Kitap Basım Yayın.
- Türk Dil Kurumu. <http://tdkterim.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 17.12.2019).
- Ulukuş, D. (2017). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Algıları*, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Ural, A. ve Kılıç, O. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, (3. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara üniversitesi sbf dergisi*, 62 (1), 253-278.