

**MOBBİNGİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACI
ROLÜ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA**
**THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN EFFECT OF
MOBBING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: RESEARCH IN A PUBLIC
INSTITUTION**

Abdulkadir GÜMÜŞ¹

Fikret BAYAT²

Özet

Mobbing örgütlerin performansına verimliliğine engel teşkil eden ofis hastalığıdır. Sinizm ise çalışanların örgütlerine, örgüt sistemine, karşı geliştirdikleri olumsuz davranışlar ve yanlış tavırlardır. Örgütsel bağlılık ise çalışanların kendilerini örgütle bütünleştirmeleri örgüte gönülden duydukları sadakattir. Günümüz rekabet ortamında örgütlerin başarısı için çalışanların örgüte duydukları bu sadakat çok önemlidir. Araştırma örgütsel başarı ve performans için mobbingin örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel sinizmin rolünü tespit etmeye yönelik yapılmıştır. Çalışmada veriler, ulaştırma sektöründe hizmet veren bir kamu kurumunda görevli 229 personelden yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anket verilerinin analizi SPSS 22 programıyla yapılmıştır. Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesine yönelik kavramlar arasındaki ilişkilerin tespitinde korelasyon analizi, kavramlar arasındaki etki değerini tespit etmek için basit doğrusal regresyon analizi, çok değişkenli regresyon analizi, aracılık rolünü tespit etmek amacıyla aracılık analizi yapılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda; mobbing ve sinizm arasında pozitif anlamlı ilişki varken, sinizm ve mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizleri sonucunda ise mobbingin örgütsel bağlılığa negatif anlamlı etkisi görülürken, örgütsel sinizm ile pozitif anlamlı etkisi ortaya çıkmıştır. Çalışmamızın odak noktası olan mobbingin örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel sinizmin rolüne yönelik yapılan istatistiksel sonuçlara göre yüksek aracılık rolü olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm.

Jel Kodları: M1, M2

Abstract

Mobbing is an office illness that poses a problem to the performance and efficiency of organizations. Cynicism is the negative behaviors and wrong attitudes that employees develop against their organizations and the organizational system. Organizational commitment is the devotion of the employees to the organization and their wholehearted loyalty to the organization. In today's competitive environment, this loyalty of employees to the organization is very important for the success of organizations. This research was conducted to determine the

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, kadirgumus@yyu.edu.tr. Orcid:0000-0002-6069-8776

² Doktora öğrencisi, Erzincan Üniversitesi, fikretbayat@gmail.com, Orcid:0000-0002-1315-0118

role of organizational cynicism in the effect of mobbing on organizational commitment for organizational success and performance. In this study, the data were obtained from 229 personnel working in a public institution serving in the transportation sector by using face-to-face questionnaire method. The analysis of the survey data was made with the SPSS 22 program. Correlation analysis was used to determine the relationship between the concepts for testing the hypotheses formed in the research. Simple linear regression analysis was performed to determine the effect value between concepts. In order to determine the mediating role of variables in the study, multivariate regression analysis was performed. As a result of the analysis of the data obtained in this study; While there was a positive significant relationship between mobbing and cynicism, a negative relationship was found between cynicism and mobbing and organizational commitment. As a result of the regression analysis, it was observed that mobbing had a significant negative effect on organizational commitment. In this study, a positive significant effect emerged between mobbing and organizational cynicism. According to the statistical results of “the role of organizational cynicism in the effect of mobbing on organizational commitment”, which is the focal point of our study, it has been observed that there is a high mediating role

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Organizational Cynicism

Jel Codes:M1,M2

GİRİŞ

İş yaşamında olumsuz anlamlar içeren mobbing kelimesini tanımlamak için kavrama yönelik birçok açıklama getirilmiştir. Bu tanımlamalar “iş yerinde duygusal taciz, iş yerinde zorbalık, iş yerinde yıldırma, iş yerinde duygusal saldırı, psiko-terör, iş yerinde psikolojik şiddet” gibi tanımlamalar mevcuttur (Mansur, 2008:16). Mobbing, görev yapan personel çalışma ortamından dışlamak uzaklaştırmak maksadıyla, uzun süreli, bilinçli bir şekilde uygulanan yıldırma, taciz, huzursuzluk olarak kendini gösteren zoraki, baskıcı davranışlardan oluşan bir tutumdur (Ünal ve Karaoğul, 2013: 176). Personele yönelik küçümseyici şekilde kullanılan takma ad, küçük düşürme, hor görme, yaptığı işte yetersiz olduğunu hissettirici söylenti ve alaycı tavırlarda yine bu kavram dâhilinde incelenmektedir.

Çalışanların kurumlarının dürüstlüğüne, alınan kararların adilliğine inanmadığı zaman ortaya çıkan kavram ‘sinizm’. Literatür taraması yapıldığı zaman örgütsel sinizme ait çok fazla tanım bulunmuştur. Yaygın olan tanımlardan biri kişinin görev yaptığı organizasyona yönelik organizasyonun bütünlükten uzak olduğu düşüncesine yönelik inanç ile organizasyona karşı negatif hislerin aşağılayıcı, eleştirel yönelimlerinden oluşan olumsuz davranıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Hızla gelişen teknoloji ve sonucunda küreselleşmenin etkisiyle sınırlar ortadan kalkmış şirketler, kurumlar artık tüm dünyaya hizmet eder hale gelmiştir. Bu anlamda en gelişmiş ve gelişmeye açık olan sektörlerinden biri de ulaştırma kesimidir. Devlet eliyle yönetilen havaalanları ve özel sektör eliyle yönetilen havaalanlarında bu küresel pazarda rekabeti devam ettirebilmek için sahip olunan en

önemli unsur insan faktörüdür. Bu nedenle çalışan bireylere yüklenen iş yükü ve sorumluluk çok fazladır. Çalışanların verimini artırmak daha fazla özverili daha istekli ve etkin çalışabilmelerini sağlamak için devlet ve işverenler çalışanların aldıkları ücretin, yıllık izinlerinin, görevde yükselebilmelerinin, atamalarının adil olduğunu sağlamak zorundadır. Bu şartlar sağlanırsa örgütsel bağlılık seviyesi artar. Böylelikle bir gider unsuru olarak değil kurumun ve şirketin sermayesi gibi görülen insan unsurundan maksimum fayda elde edilir. Personelin bağlılık düzeylerini etkileyen yıldırma unsuru nedeniyle alınan verim ve bağlılık düzeyi de düşmektedir.

Yapılan bu çalışmanın amacı kamu kurumunda çalışan personelin mobbing algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisine örgütsel sinizmin rolü açıklayabilmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma Van ilinde ulaşım sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda yapılmıştır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mobbing

Mobbing kelimesi Latince'den türetilmiş bir kavramdır. “Kararsız kalabalık” anlamına gelen, “mobile vulgus” kelimelerinden türetilmiştir. “Mob” kelimesinin İngilizce karşılığı “yasa dışı şiddet gösteren sistemsiz kalabalık” diğer bir ifadeyle “çete” anlamına gelmektedir. “Mobbing ” ise “Mob” kelime kökünün İngilizce fiil şeklidir anlam olarak; psikolojik baskı, taciz etme, ablukaya alma, rahatsızlık verme anlamlarını taşır (Özdemir, 2015: 6). Türk Dil Kurumu, kavramın karşılığı olarak “Bezdiri” kelimesini belirlemiş ve “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır (Tdk). Mobbing kavramı ilk olarak 1984 yılında Dr. Heinz Leymann tarafından “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu raporda ortaya atılmış ve böylece bilimsellik kazanmıştır.

Mobbing mesleki olarak kariyer ve itibarın zedelenmesi, gözden düşme, aşağılanma, belirlenen kişinin bağlı olduğu örgütten kopmasına sebebiyet vermesine ilaveten, psiko-sosyal ve sağlık yönünden etkilere yol açan, devamlı şekilde travmalara yol açıcı deneyim şeklinde izah edilebilir. Çiftler, bireyler, kariyer sorunları olanlar, aile danışmanlığı yapanlar, akut depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu yaşayanlar, işini kaybedenler çalışma ortamında mobbing olgusunun bilincinde olmalıdırlar (Duffy ve Sperry, 2007: 398).

Örgütlerde mobbingin oluşması için belli unsurlar vardır. Bu unsurları şöyle açıklayabiliriz: İş yerinde gerçekleşmelidir. Üstler tarafından uygulanabileceği gibi, astlar tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir. Sistemli şekilde yapılmalıdır. Süreklilik kazanan sıklıkla tekrar edilmelidir. Kasıtlı yapılmalıdır. Yıldırma, pasif duruma getirme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır. Bireye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar örtük ya da açık olabilir. Ancak bir olayın mobbing olarak değerlendirilmesi için, psikolojik tacizin en az 3-6 ay gibi sürelerde devam etmesi ve

sistemik olarak tekrarlanması, önemli bir kıstas olarak görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay olduğu belirtilmektedir. Buna karşın bu davranışlar ortalama 15 ay sürmekte ve sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıkışı ise 29-46 ayı bulmaktadır. (Bilge, 2019:2)

Mobbing kavramını tam olarak yansıtan herkesin hem fikir olduğu tek bir kavram bulunamamıştır. Bu alanda yapılan tanımlamalar ve terimler aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Mobbing-Farklı Araştırmacılar Tarafından Kullanılan Tanım ve Terimler (Horvat ve Milan, 2012: 160)

Terim	Tanım
Taciz (Harassment)	Bir kişiyi yıpratmak, sınırını bozmak amacıyla eziyet etmeye yönelik tekrarlanan davranışlar ve ısrarlı girişimlerdir.
Günah keçisi (Scapegoating)	Bir süre boyunca, bir veya daha fazla kişi tarafından tekrarlanan olumsuz eylemlere maruz kalmaktır.
Yıldırma (Mobbing)	Bir veya daha fazla kişi tarafından tekrarlanan ve devam eden olumsuz reaksiyonların kendi çalışma grubundaki bir veya daha fazla kişiyi hedef almasıdır.
Mobbing /Psikolojik Terör	Bir veya daha fazla kişinin, esas olarak bir hedef kişiyle sistemik bir şekilde düşmanca ve etik olmayan iletişimidir.
Küçük Zorbalık (Petty Trainy)	Liderin itibarını yükseltmek için keyfi olarak çalışanlara baskı kurması, küçümsemesi, sorun çözümlerinde güç kullanması, kasıtlı olarak cezalar vermesi ve ilgisiz tutumlarının olmasıdır.
Taciz (Harassment)	Bir veya daha fazla kişinin olumsuz eylemlerine art arda maruz kaldığı durumlardır.
Taciz (Harassment)	Kendini savunamayan kişinin ruhsal yönden acı çektilmesi amacıyla tekrarlanan faaliyetlerdir.
Zorbalık (Bullying)	Kamu ya da özel kesimde bir kişinin sürekli eleştirisi ve kişisel istismar ile aşağılanması, küçük düşürülmesidir.

Mobbing, küreselleşen dünyada rekabetin hat safhalara çıkmasıyla ortaya çıkan, ekonomik dengesizlikten, baskıdan, örgütlerdeki güç dağılımındaki adaletsizlikten ve bunun yanı sıra örgütsel düzenlemelerdeki ciddiyetsizlikten dolayı örgütlerin çoğu zaman maruz kaldığı bir durumdur (Bayrak Kök, 2006: 433).

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüte karşı takınılan durumu anlatır. Bu durum, çalışanın örgüt ile arasında kurmuş olduğu psikolojik bağlantıdır. Çalışanın örgüt amaçlarıyla değerlerini kabullenme düzeyini, örgütsel amaçları başarabilmek için harcadığı çabayı örgütte kalma isteğini belirlemektedir (Yasmin ve Marzuki, 2015: 141). Örgütsel bağlılık, tutumlar ve davranışların bir kompozisyonudur. Örgütsel bağlılık her durum ve şartta çalışanların örgütlere sadakatle bağlılıklarını içerir. İşe yeni başlayanların bağlılık duygularının üst seviyede olduğu kabul edilir fakat zaman içerisinde kişinin olumsuz durumlar karşısında bu bağlılık hissinde zayıflama ve nihayetinde işten ayrılmaya kadar sonuçlar bırakmaktadır (Golembiewski, 2001: 347). Örgütsel bağlılığın üç önemli faktörü vardır. Bunlar; çalışanın örgütsel amaçları kabullenmesi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba sarf etmesi ve örgütteki hizmetini devam etme konusunda kararlı olunması örgütsel bağlılığın göstergesidir (Çetin, 2006: 5).

1.3. Örgütsel Sinizm

Sinizm, “şüphencilik, kuşkuculuk, inançsızlık, kötümserlik güvensizlik, olumsuzluk” kelimeleriyle aynı anlamlara gelmekle beraber günümüzde bireylerin kusur araştıran, zor beğenen ve eleştiren anlamı da çok kullanılmaktadır. Sinizm ilk yıllarda kullanıldığı anlamlarından farklıdır. Eski zamanda sinikler tanımlanırken ağır eleştirileri olanlar, günümüzde ise güvensizliğin sonucu ve karamsarlığın etkisiyle ortaya çıkmıştır (Çağ, 2011). Sinizm, doğuştan değil tamamen yaşanmışlıklar ve deneyimler sonucu ortaya çıkmaktadır. örgüt personelinin; kuruma, topluma, iş arkadaşlarına ve amirlerine karşı yaşamış oldukları tecrübeler doğrultusunda oluşan güvensizlik veya hayal kırıklığına bağlı olarak olumsuz düşüncelerin başlangıç aşamasıdır. Bu olumsuz bakış açısı daha sonra uygulamaya dönüşür. Kurumdan nefret etme ve utanma, kızma, her şeyden şüphe duyma ve her şeyi eleştirme olarak farklı şekilde kendini gösterir (<https://www.iienstitu.com/blog/sinizm-nedir-orgutsel-sinizm-nedir>) Örgütsel sinizm üç boyutta değerlendirilmektedir. Bunlar; inanç boyutu, duygu boyutu ve davranış boyutudur. Dean vd. (1998: 345), Bunlar örgüte karşı duyulan olumsuz duyguları içeren inanç (bilişsel boyut) ve daha sonra örgütte meydana gelen olumsuz durumlar karşısında ortaya çıkan duygusal tepkiler (duyuşsal boyut) olup, son boyutta ise örgüte karşı olumsuz tavır ve davranışlarda bulunma (davranışsal boyut) olarak belirtilmiştir. (Altınöz ve diğ. 2011: 289).

2.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Hipotez Geliştirme

Araştırmamızın hipotezleri belirlenirken geniş bir alan taraması yapılmış bu kavramlarla ilgili yapılan bilimsel çalışmalar göz önüne alınarak hipotezler oluşturulmuştur.

Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar:

Atıcı (2015), “Mobbing ve Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi” adlı çalışmasında mMobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karahan ve Yılmaz (2014) da “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Bir Çalışma” başlıklı makalelerinde, mobbing ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişler ve mobbingin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır.

Karcıoğlu ve Çelik (2012) ise “Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi” adlı çalışmalarında mobbinge uğrayan personelin görev yaptığı şirkete olan bağlılık düzeyinin belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma neticesinde mobbing ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ters yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Pelit ve Kılıç (2012), “Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama” başlıklı makalelerinde katılımcıların mobbing algılamalarına göre örgütsel bağlılık düzeylerini açıklamak istemişlerdir. Analizler sonucu mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki gözlemlenirken mobbing algısı azaldıkça örgütsel bağlılığın da tam tersi yönde artacağı gözlemlenmiştir.

Ergun ve arkadaşları (2008) da “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmalarında organizasyonlarda mobbing ile örgütsel bağlılık arasında iki yönlü bir bağlantı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Demirgil (2008) ise “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu tezinde personelin demografik özellikleri ile mobbing ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı olmadığını tespit etmiştir. İşletmelerde mobbinge maruz kalan çalışanların örgüte olan bağlılıklarında azalma olduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak Rehman ve arkadaşları (2015) “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin Belirlenmesi: Pakistan’da Bir Eğitim Sektörü Örneği” başlıklı çalışmalarında, Pakistan eğitim sektöründe mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı ve ters yönlü olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu çalışmaların bulgularından hareket edilerek araştırmanın ilk hipotezi oluşturulmuştur.

H1: Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki mevcuttur.

Mobbing ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar:

Taştan ve Davoudi (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin mobbing algıları arttığında onların örgütsel sinizm yaşama algılarının da arttığı bulunmuştur.

Cansever (2017) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin mobbing algıları ve örgütsel sinizm tutumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır.

H2: Mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde ilişki mevcuttur.

Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılan Çalışmalar:

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011), yaptıkları çalışmada, “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak araştırmışlardır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek kuvvette negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buradan işletmelerine bağlı olan çalışanların daha az sinizm tutumu içerisinde oldukları; sinik tutum gösterenlerinde daha az örgütsel bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Alt boyutlarda da bağlılık ile sinizm arasında ters yönde genel olarak orta kuvvette bir ilişki vardır”.

Açıkgöz (2016) tarafından yapılan araştırma kapsamında ise, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri katılımcıların bireysel özellikleri ve otel işletmelerinin özellikleri açısından karşılaştırıldığında bazı değişkenler için anlamlı farklılıklar arz ederken bir kısmı için anlamlı farklılık bulunamamıştır. Örneğin yaş açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken, medeni durumları açısından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutlarının birbirleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan korelasyon analizine göre ise, yine aynı şekilde beş alt boyut arasında pozitif yönde ilişki bulunurken, geri kalan diğer gruplar için (dört alt boyut arasında) negatif yönde ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak Çelikten ve Çanak (2014) yaptıkları çalışmada, okul yöneticilerinin buldukları yönetim kademesine göre örgütsel bağlılıklarında; anlamlı bir farklılığın olmadığını görmüşlerdir; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre ise gruplar arasında anlamlı farklılaşmaların olduğu bulunmuştur. Bu bulgular bağlamında üçüncü hipotez oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur.

Araştırma Konusuyla İlgili Benzer Çalışmalar:

Dirençelebi ve Yazgan (2017) tarafından yapılan çalışmanın amacı, çalışanlara yapılan mobbingin, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Analiz sonuçlarına göre işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin sinizm üzerinde pozitif, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde ise negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

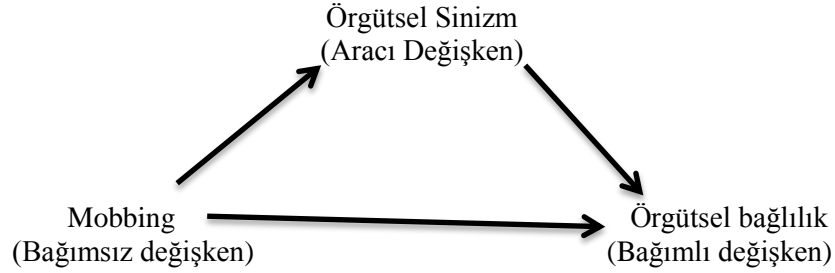
Tekin ve Özdemir (2018) tarafından yapılan çalışmanın amacı ise mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü ortaya koymaktır. Yapılan analizler sonucunda mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca mobbingin örgütsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Son olarak dördüncü hipotez oluşturulmuştur:

H4: Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel sinizmin rolü vardır.

2.2 Yöntem ve Araştırma Modeli

Araştırmamızın konusu “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü”, etrafında şekillendirilmiştir. Yapılan araştırmada; Mobbing ve Örgütsel sinizm bağımsız değişken,

Örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Hipotezlerimiz de bu doğrultuda oluşturulmuştur. Oluşturduğumuz hipotezler kapsamında araştırma modelimiz:



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.3.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmamızın amacı, mobbing ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı (mediatör) rolünün incelenmesidir. Günümüz işletmelerinin, çalışma hayatında çalışanların maruz kaldığı mobbing algısı ve kurum içerisinde yaşanan adaletsiz tutumlara karşı oluşan sinizmin çalışanların örgüte bağlılığını ne derece etki ettiği merak konusudur. Bu doğrultuda yola çıktığımız araştırmamızda bahsedilen kavramlarla ilgili geniş bir yazın olmasına karşın, Örgütsel bağlılık üzerinde mobbing etkisi ve bu etki durumunda örgütsel sinizmin aracı rolüne ilişkin araştırma sayısının yeterli olmadığı görülmüştür. İlgili yazında bu üç kavramı birlikte inceleyen araştırma sayısı çok azdır. Bu amaç doğrultusunda yaptığımız araştırmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca pratik uygulamalarda örgütlerin çalışanlarına karşı pozitif yeni davranışlar, tutumlar sergilemelerine de neden olacağı düşünülmektedir.

2.4.Araştırmanın Uygulama Alanı ve Sınırlılıkları

Araştırmamız, Van ili sınırları dâhilinde faaliyet gösteren, bir kamu kuruluşunda aktif olarak görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Verileri toplama sürecinde, birebir anket yöntemi kullanılmıştır. İlgili kurumda personel sayısı (evren) 384 kişidir. Çalışma kapsamında 229 kurum çalışanına ulaşılmış ve toplam 229 anket analize tabi tutulmuştur. Anketin tümü ilgili personel tarafından eksiksiz başarıyla doldurulmuştur. Bunun yanında araştırmanın sadece bir ilde ve tek bir kurumunda çalışan personel (384 kişi) üzerinde yapılması bir sınırlılık oluşturmaktadır.

2.5.Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Çalışmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; demografik değişkenler, ikinci bölümde; mobbing algısı, üçüncü bölümde; örgütsel sinizm, dördüncü bölümde ise örgütsel bağlılık algısını ölçmeye yönelik ifadeler yer olmaktadır.

Ankette mobbing ölçeği, Aiello vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlik-güvenirlilik araştırmasının (Laleoğlu ve Özmete, 2013) yaptığı ölçekten faydalanılmıştır. 38 madde ve beş alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel sinizm, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen 13 ifaden oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ise Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

3. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Ankete katılım gösteren personelin; cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş, çalışma süresi, kurumdaki görevleri gibi demografik özellikleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	Oran	Medeni Durum	Frekans	Oran
Erkek	172	75,1	Evli	128	55,9
Kadın	57	24,9	Bekâr	101	44,1
Toplam	229	100,0	Toplam	229	100,0
Eğitim Durumu	Frekans	Oran	Yaş	Frekans	Oran
Lise	34	14,8	18-25	41	17,9
Ön lisans	92	40,2	25-30	100	43,7
Lisans	92	40,2	31-35	37	16,2
Yüksek Lisans	11	4,8	36-40+	51	22,3
Toplam	229	100,0	Toplam	229	100,0
Çalışma Süreleri	Frekans	Oran	Kurumdaki Görevleri	Frekans	Oran
1-5	61	26,6	Güvenlik Görevlisi	81	35,4
6-10	55	24	Arff Memuru	67	29,3
11-15	67	29,3	Teknik Personel	35	15,3
16-20	46	20,1	Kule Operatörü-	46	20,1
Toplam	229	100,0	Toplam	229	100,0

Anket çalışmamıza katılan çalışanların, %75,1’i erkek, %24,9’unu kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %55,9’u evli, %44,1 ise bekârdır. Katılımcıların genel eğitim seviyesine baktığımızda çoğunluğun ön lisans ve lisans mezunu olduğu görülmektedir. Kurumdaki ortalama çalışma sürelerine bakıldığında ise; 11-15 yıl arası çalışanların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Çalışanların görev dağılımına baktığımızda ise; %35,4’ü güvenlik görevlisi, %29,3’ü Arff memuru, %15,3’ü teknik

personel, %20,1'i kule operatörü-olarak çalışmaktadır. Kurumda çalışanların en büyük çoğunluğunu güvenlik görevlilerinin oluşturduğu anlaşılmaktadır

Tablo 5. Mobbing Ölçeği Cronbach's Alpha Değerleri

Mobbing Envanteri	Cronbach's Alpha ,962	Değişken Sayısı 38
İş Arkadaşları İlişkileri	,960	16
Tehdit ve Taciz	,773	9
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	,911	9
Özel Yaşama Müdahale	,685	2
İşe Bağlılık	,962	2

Mobbing ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu, ,962 ile yüksek derecede güvenilir bir sonuç elde edilmiştir. Mobbing algısının alt boyutlarından en yüksek güvenilirlik sonucunu, ,962 ile “işe bağlılık” alırken en düşük güvenilirlik katsayı sonucunu, ,685 ile “özel yaşama müdahale” boyutu almıştır.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Cronbach's Alpha Değerleri

Örgütsel Sinizm Envanteri	Cronbach's Alpha ,943	Değişken Sayısı 13
Bilişsel Boyut	,866	5
Duyuşsal Boyut	,903	4
Davranışsal Boyut	,881	4

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu, ,943 ile yüksek derecede güvenilir bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alpha Değerleri

Örgütsel Bağlılık Envanteri	Cronbach's Alpha ,869	Değişken Sayısı 18
Duygusal Bağlılık	,960	6
Devam Bağlılığı	,658	6
Normatif Bağlılık	,542	6

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu, ,869 ile oldukça güvenilir bir sonuç elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından en yüksek güvenilirlik sonucunu, 960 ile “duygusal bağlılık” alırken en düşük güvenilirlik analizi sonucunu, 542 ile “normatif bağlılığı ”boyutu almıştır.

Mobbing ve alt boyutları, sinizm ile alt boyutları ve örgütsel bağlılık ile alt boyutları arasındaki ilişki ortaya konulmak amacıyla korelasyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 8: Mobbing ve Sinizm Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2	2.1	2.2	2.3
1-Mobbing Algısı	1									
1.1-İşe Bağlılık	,948**	1								
1.2-Özel Yaşama Müdahale	,805**	,650**	1							
1.3-İş ve Kariyer İle ilgili Engellemeler	,830**	,651**	,725**	1						
1.4-Tehdit ve Taciz	,711**	,630**	,516**	,640**	1					
1.5-İş Arkadaşları İle İlişkiler	,513**	,506**	,285**	,219**	,355**	1				
2-Sinizm	,600**	,359**	,693**	,815**	,467**	,236**	1			
2.1-Davranışsal Boyut	,497**	,282**	,536**	,724**	,342**	,254**	,938**	1		
2.2-Duyuşsal Boyut	,625**	,413**	,720**	,807**	,416**	,168**	,861**	,691**	1	
2.3-Bilişsel Boyut	,566**	,331**	,701**	,748**	,543**	,215**	,953**	,843**	,769**	1

* p<0.01 ; **p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8’de yer alan bulgular incelendiğinde mobbing ve örgütsel sinizm arasında ($r=,600^{**}$; $p<0,01$) pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Mobbing ve sinizmin alt boyutlarından olan davranışsal boyut arasında ($r=,497^{**}$; $p<0,01$) pozitif anlamlı bir ilişki, mobbing ve duyuşsal boyut arasında ($r=,625^{**}$; $p<0,01$) pozitif anlamlı bir ilişki bulunurken aynı zamanda mobbing ve bilişsel boyut arasında da ($r=,566^{**}$; $p<0,01$) pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Mobbingin alt boyutlarından sinizm ile ilişki bakımından en yüksek değeri iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ($r=,815^{**}$; $p<0,01$) pozitif anlamlı bir ilişki alırken, en düşük değeri; iş arkadaşları ile ilişkiler boyutu ($r=,236^{**}$; $p<0,01$) pozitif anlamlı ilişki olarak almıştır. Mobbing alt boyutları ve sinizm alt boyutları arasındaki ilişki düzeyinde en yüksek değer, mobbing alt boyutlarından iş ve kariyer ile ilgili

engellemeler boyutu ile sinizm alt boyutlarından duyuşsal boyut arasında ($r=,807^{**}$; $p<0,01$) pozitif yönde kuvvetli ilişki bulunmuştur. Elde edilen verilerden yola çıkarak mobbing ve sinizm ilişkisinde pozitif yönde anlamlı kuvvetli ilişki vardır sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 9: Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2	2.1	2.2	2.3
1-Mobbing Algısı	1									
1.1-İşe Bağlılık	,948**	1								
1.2-Özel Yaşama Müdahale	,805**	,650**	1							
1.3-İş ve Kariyer İle ilgili Engellemeler	,830**	,651**	,725**	1						
1.4-Tehtid ve Taciz	,711**	,630**	,516**	,640**	1					
1.5-İş Arkadaşları İle İlişkiler	,513**	,506**	,285**	,219**	,355**	1				
2-Örgütsel Bağlılık	-,433**	-,300**	-,445**	-,492**	-,455**	-,248**	1			
2.1-Normatif	-,455**	-,360**	-,432**	-,486**	-,504**	-,143**	,892**	1		
2.2-Devam	-,523**	-,317**	-,587**	-,639**	-,573**	-,336**	,879**	,784**	1	
2.3-Duygusal	,093	-,049	-,098	-1,05	-,046	-,169*	,708**	,375**	,420**	1

* $p<0,01$; ** $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9'da yer alan bulgular incelendiğinde mobbing ve örgütsel bağlılık arasında ($r=-,433^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Mobbing ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık boyutu arasında ($r=-,455^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı bir ilişki, mobbing ve devam bağlılığı boyutu arasında ($r=-,523^{**}$; $p<0,01$) negatif yönde anlamlı ilişki bulunurken; mobbing ve duygusal bağlılık boyutu arasında ($r=-,093$; $p<0,01$) negatif bir ilişki bulunmuştur. Mobbingin alt boyutlarından örgütsel bağlılık ile ilişki bakımından en yüksek değeri iş

ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ($r=-,492^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı bir ilişki alırken, en düşük değeri; iş arkadaşları ile ilişkiler boyutu ($r=-,248^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı ilişki olarak almıştır. Mobbing alt boyutları ve sinizm alt boyutları arasındaki ilişki düzeyinde en yüksek değer, mobbing alt boyutlarından iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı boyutu arasında ($r=-,639^{**}$; $p<0,01$) negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Elde edilen verilerden yola çıkarak mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisinde negatif anlamlı bir ilişki vardır. Yani mobbing arttığında örgütsel bağlılık azalırken mobbing azaldığında örgütsel bağlılık artmaktadır.

Tablo 10: Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	2.3
1-Sinizm	1							
1.1-Davranışsal	,938**	1						
1.2-Duyuşsal	,861**	,691**	1					
1.3-Bilişsel	,953**	,843**	,769**	1				
2-Örgütsel Bağlılık	-,565**	-,503**	-,564**	-,515**	1			
2.1-Normatif	-,384**	-,297**	-,483**	-,329**	,892**	1		
2.2-Devam	-,734**	-,624**	-,691**	-,730**	,879**	,784**	1	
2.3-Duygusal	-,339**	-,383**	-,251**	-,281**	,708**	,375**	,420**	1

* $p<0,01$; ** $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10'da yer alan bulgular incelendiğinde sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif ($r=-,565^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık boyutu arasında ($r=-,384^{**}$; $p<0,01$) negatif bir ilişki, sinizm ve devam bağlılığı boyutu arasında ($r=-,734^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı ilişki bulunurken; sinizm ve duygusal bağlılık boyutu arasında ($r=-,339^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı ilişki bulunmuştur. Sinizmin alt boyutlarından örgütsel bağlılık ile ilişki bakımından en yüksek değeri duyuşsal boyut ($r=-,564^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı bir ilişki alırken, en düşük değeri; davranışsal boyut ($r=-,503^{**}$; $p<0,01$) negatif anlamlı ilişki olarak almıştır. Sinizm alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki düzeyinde en yüksek değer, sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı boyutu arasında ($r=-,730^{**}$; $p<0,01$) negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Elde edilen veriler sonucu sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisinde negatif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel sinizm davranışı arttığında örgütsel bağlılık düzeyi azalırken örgütsel sinizm azaldığında örgütsel bağlılık artmaktadır.

Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisinde sinizmin aracılık rolünü ortaya koymak, aralarındaki etki değerini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Çoklu Regresyon Değerleri

Modelin (analizin) özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ² (açıklanan varyans)	Standart tahmin hatası
1	,576 ^a	,332	,317	,42828

ANOVA^b

Model 1	Kareler Toplamı	S.D	Kareler ortalaması	F	Anlamlılık P
Regresyon	20,296	5	4,059	22,130	,000 ^a
Kalan	40,903	223	,183		
Toplam	61,198	228			

Coefficients^a

Model	Standartlaştırılmamış katsayılar (BETA)		Standartlaştırılmış katsayılar (BETA)		
	B	S. Hata	Beta	t	P
Sabit (kesim noktası)	5,134	,093	55,177	-7,235	,000
Mobbing	-,297	,041	-,433		,000
M1 İşe Bağlılık	,160	,045	,318	3,540	,000
M2 Özel Yaşama Müdahale	-,204	,075	-,229	-2,708	,007
M3 İş Kariyer Engellemeleri	-,191	,055	-,322	-3,492	,001
M4 Tehdit ve Taciz	-,206	,059	-,269	-3,476	,001
M5 İş Arkadaşları İlişkiler	-,068	,025	-,178	-2,739	,007

a. bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık Algısı

Tablo 11'deki bulgular incelendiğinde; çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=22,130$; $p<0.01$) ve mobbingin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık değişkeninin %33,2'sini (düz.R2=%31,7) açıkladığı görülmektedir. Ayrıca mobbingin ($\beta=-,433$ $p<0.01$) örgütsel bağlılık üzerinde negatif anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Mobbing kavramının tüm alt boyutlarının örgütsel bağlılık ile negatif yönde anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre araştırmamızın birinci hipotezi (H1) desteklenmektedir.

Tablo 12: Mobbing ve Sinizm Çoklu Regresyon Değerleri

Modelin (analizin) özeti.

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ² (açıklanan varyans)	Standart tahmin hatası
1	,899 ^a	,809	,804	,40431

ANOVA^b

Model 1	Kareler Toplamı	S.D	Kareler ortalaması	F	Anlamlılık P
Regresyon	154,153	5	30,831	188,601	,000 ^a
Kalan	36,454	223	,163		
Toplam	190,607	228			

Coefficients^a

Model	Standartlaştırılmamış katsayılar (BETA)		Standartlaştırılmış katsayılar (BETA)		P
	B	S.hata	Beta	t	
Sabit(kesim noktası)	,076	,088		,868	,386
Mobbing	,727	,064	,600	11,299	,000
M1 İşe Bağlılık	-,487	,043	-,548	-11,408	,000
M2 Özel Yaşama Müdahale	,567	,071	,362	7,991	,007
M3 İş Kariyer Engellemeleri	,907	,052	,864	17,518	,001
M4 Tehdit ve Taciz	-,008	,056	-,006	-,140	,889
M5 İş Arkadaşları iliş	,152	,024	,224	6,438	,007

a. Bağımlı değişken: Sinizm Algısı

Tablo 12'deki veriler incelendiğinde; çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=188,601$; $p<0.01$) ve mobbingin bağımlı değişken olan sinizmin değişkeninin %80,9'unu (düz.R2=%80,4)

açıkladığı görülmektedir. Mobbingin ($\beta=,600$, $p<0.01$) örgütsel bağlılık üzerinde pozitif anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre araştırmamızın ikinci hipotezi (H2) desteklenmektedir.

Tablo 13: Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Çoklu Regresyon Değerleri

Modelin (analizin) özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart tahmin hatası
1	,586 ^a	,343	,335	,42258

ANOVA^b

Model 1	Kareler toplamı	s.d	Kareler ortalaması	F	p
Regresyon	21,020	3	7,007	39,237	,000 ^a
Kalan	40,179	225	,179		
Toplam	61,198	228			

Coefficients^a

Model	Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar		
	B	S.hata	Beta	t	p
Sabit	4,966	,073		68,403	,000
Sinizm	-,320	,031	-,565	-10,324	,000
S1 Davranışsal Boyut	-,092	,052	-,179	-1,773	,078
S2 Duyuşsal Boyut	-,254	,055	-,393	-4,610	,000
S3 Bilişsel Boyut	-,028	,052	-,062	-,541	,589

a. Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık Algısı

Tablo 13'deki veriler incelendiğinde; çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=39,237$; $p<0.01$) ve sinizmin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık değişkeninin %34,3'ünü (düz.R2=%33,5) açıkladığı görülmektedir. Sinizmin ($\beta=-,565$, $p<0.01$) örgütsel bağlılık üzerinde negatif anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra sinizmin alt boyutlarının da örgütsel bağlılık üzerinde negatif anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre araştırmamızın üçüncü hipotezi (H3) desteklenmektedir.

Tablo 13: Mobbing, Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Çoklu Regresyon Değerleri

Modelin (analizin) özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart tahmin hatası
1	,577 ^a	,333	,327	,42491

ANOVA^b

Model 1	Kareler toplamı	s.d	Kareler ortalaması	F	p
Regresyon	20,394	2	10,197	56,479	,000 ^a
Kalan	40,804	226	,181		
Toplam	61,198	228			

Coefficients^a

	Standartlaştırılmamış katsayılar		Standartlaştırılmış katsayılar		
Model	B	S.hata	Beta	t	p.
(sabit)	5,025	,081		62,090	,000
Sinizm Algısı	-,271	,038	-,477	-7,032	,000
Mobbing Algısı	-,101	,047	-,146	-2,157	,032

a. Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık Algısı

Tablo 14'deki veriler incelendiğinde; çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=56,479; p<0.01) Mobbing ve sinizm bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık değişkenininin %33,3'ünü (düz.R2=%32,7) açıkladığı görülmektedir. Sinizmin aracılık rolü ($\beta=-,477$, p<0.01) ve mobbing ($\beta=-,146$, p<0.01) örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Günümüzde örgütlerin, hızlı değişen çevresel koşullara uyum sağlaması, ayakta kalabilmesi ve yaşamlarını sürdürebilir kılması çalışanların performansına bağlıdır. Örgütler çalışanların performanslarını ve verimliliklerini artırabilmek amacı ile örgüt içi birçok farklı uygulama ve yöntemlere başvurmaktadır. Adaletli bir ücret sistemi, performansa göre ödüllendirme, motivasyon uygulamaları gibi olumlu yöntemler kullanarak çalışanların örgüte bağlılıkları artırılabilir yollarını denemektedirler. Bunun aksine örgüt içi çalışanlara yönelik olumsuz tutumlar, haksız muameleler, yıldırma faaliyetleri, çatışma ortamı ise çalışanların örgütsel bağlılık duygusu azaltabilir. Böyle bir durumda örgütsel performans, bağlılık, üretkenlik verimlilik kavramlarından söz edilmesi zor ve günümüz rekabet ortamında örgütlerin hiç istemediği bir durumdur. Bu araştırmada örgüt performansı

için olumsuz kavramlardan biri olan mobbingin çalışanların örgütsel bağlılık üzerinde sinizmin rolü araştırılmak istenmiştir. Araştırma ulaştırma sektöründe hizmet veren kamu kurumu çalışanlarıyla yapılmıştır. Veriler SPSS 22.0 programıyla analiz edilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen verilerin istatistiksel analizi sunucunda mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (H1 kabul). Mobbing ile örgütsel sinizm arasında ilişkiye yönelik sonuçlara baktığımızda ise aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (H2 kabul). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik veri sonuçlarında ise örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır (H3 kabul). Çalışmamızın bir diğer hipotezi olan “mobbingin örgütsel bağlılığa etkisinde sinizmin aracılık rolü” vardır yapılan veri analizleri sonucuna göre sinizm ve mobbing ile birlikte örgütsel bağlılığa negatif yönde etki ettiği aracılık rolü olduğu da görülmüştür. Bu doğrultuda literatüre katkı sağlayarak bundan sonraki çalışmalara kaynak niteliği taşıyacaktır. Yapılan çalışma evren ve örneklem itibariyle belirli bir alan ve tarihle yapıldığından dolayı kısıtlıdır. Farklı örneklem, farklı kurumlar ve farklı statüdeki çalışanlarla yapılacak başka bir araştırma farklı sonuçlar doğurabilir. Mobbingin ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini sinizmin aracılık rolü yerine örgütsel sessizlik, örgütsel adaletsizlik, nepotizm gibi farklı örgütsel davranış kavramları ile yapılacak yeni araştırmalar literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, S. (2016). *Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul Otelcilik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Akman, G., ve Söyük, S. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alkan, N. (2007). *Beş faktör kişilik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Yayınlanmamış Araştırma,(Gümüş, Ö.D.(2009) dan Alıntı), Ankara.
- Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). “*Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Aankara’daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*”. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(21), 285-316.
- Arslan, E. (2017). *Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TC. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Atıcı, T. (2015). *Mobbing Ve Mobbing in Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, İ. (2019). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İşe Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrak Kök, S. (2006). “*İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Ve Nedenleri*”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(16), 433-448.
- Bayraktar Uysal, S. (2019). *Kişilik Özellikleri, Turizm Mesleğine Yönelme Faktörleri ile Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi; Turizm Eğitimi Alan Önlisans ve Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Behrem, Ü. (2017). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beşoğlu, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbing e Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli Üniversitesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Bilge A. T. (2019). *Mobbing nedir* <https://vonahukuk.com/mobbing-nedir/> erişim 21.01 2020
- Cansever, S. (2017). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Gebze deki Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. (2006). “*Justice and Personality: Using Integrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects*”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110-127.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çelikten, M., & Çanak, M. (2014). “*Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizimleri Arasındaki İlişki*”. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 45-78.
- Çetin, G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Dean, W. J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). “*Organizational Cynicism*”. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dirençelebi, M., & Yazgan, A. E. (2017). "Mobbing , Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık Ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 267-284.
- Doğan, T. (2012). "Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş.". Doğu Üniversitesi Dergisi 14.1, 56-64.
- Duffy, M., & Sperry, M. (2007). "Mobbing : Individual and Family Health Consequences". Counseling and Therapy For Couples and Families, 4(4), 398-404.
- Ergun, Özler, D., Giderler, Atalay, C., & Dil, Şahin, M. (2008). "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22, 37-60.
- Goldberg, L. R. (1981). "Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons." Review of personality and social psychology 2.1, 141-165.
- Golembiewski, R. T. (2001). *Handbook Of Organizational Behavior: Second Edition*. New York: Revised And Expanded, Marcel Dekker.
- Horvat, B. K., & Milan, M. (2012). "Attitudes Toward Orkplace Mobbing İn Slovenian Research Organizations". Organizacija/Research Papers, 15(4), 159-173.
- Jannah, H. F., Putrawan, I. M., & Matin. (2018). "Mediating Role of Distributive Justice Between Personality and Teachers Affective Organizational Commitment". International Journal of Scientific and Research Publications, 8(1), 135-143.
- John, O., Eileen , M., & Robert, L. (1991). *The big five inventory—versions 4a and 54*. California: Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Kaleli, B. (2019). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş değerleri İlişkisinin Kuşaklar Kapsamında Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Kaplan, C. (2019). *Örgütsel Adalet Algısının Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisi:Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). "Mobbing Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma". Journal of Yaşar University, 9(33), 0-5715.
- Karcioğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). "Mobbing (Yıldırma) Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(1), 59-75.

- Kartal, M. (2019). *İş Hayatındaki Kronizm Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Adalet Algularına ve Kurum İtibarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Kılıçaslan, S., & Kaya, A. (2017). “*Mobbing in Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma*”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(1), 9-25.
- Koç, E. (2012). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri 4.Baskı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Lafawe, W. R. (2004). *Search and seizure: a treatise on the Fourth Amendment*. West Group Publishing.
- Laleoğlu, A., & Özmete, E. (2013). “*Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*”. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 7(31), 3-9.
- Mansur, F. (2008). “*İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*”. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi , (3),69-84.
- Mckay, R., Arnold, D., Thomas, R., & Fratzl, J. (2008). “*Workplace Bullying in Academia: A Canadian Study*”. Employee Responsibilities and Rights Journal, 20(2), 77-100.
- Onurlucan, A. (2015). *Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özavşarlıoğlu, S., & Örucü, E. (2017). “*Örgütsel Adalet ile Örgütsel Güven İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü ve Bir Alan Araştırması*”. International Journal of Academic Value Studies, 3(16), 214-236.
- Özdemir, D. (2015). *İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Pelit, E., & Kılıç, İ. (2012). “*Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama*”. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4(2), 122-140.
- Rehman, F., Javed, F., Khan, A., Nawaz, T., & Hyder, S. (2015). “*Determining the effects of Mobbing on organizational commitment: A case of educational sector in Pakistan*”. Journal of Education and Practice, 6(22), 101-105.
- Şahverdioğlu, H. (2019). *Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki:İsparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Şimşek, G. (2019). *Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerlerinin İncelenmesi (Beykent Üniversitesi Öğrencileri Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

<http://www.tdk.gov.tr>, adresinden alındı, Erişim Tarihi:15.07.2019

Taştan, S. B., & Davoudi, S. 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.

Tekin, E., & Özdemir, B. (2018). “*Mobbing Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü*”. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(3), 1923-1938.

Temiz, B. A., (2019) mobbing nedir <https://vonahukuk.com/mobbing-nedir/> erişim 21.01 2020

Tengilimoğlu, D., & Akdemir, F. (2009). “*İşletmelerde Uygulanan Mobbing in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*”. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1(3), 69-84.

Ünal, F., & Karaoğlu, Z. (2013). “*Psikolojik şiddetin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Büro Sekreterleri Üzerine Bir Araştırma*”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 175-192.

Yasmin, K., & Marzuki, N. A. (2015). “*Organizational Commitment And Job Burnout Among Psychaitric Nurses In Punjab Pakistan*”. *Journal of Sociological Research*, 6(2), 138-149.

Yılmaz, G. (2019). *Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

----- (<https://www.iienstitu.com/blog/sinizm-nedir-orgutsel-sinizm-nedir>) erişim.17.01.2020