

PSİKOLOJİK ŞİDDETİN GENEL VE ÖRGÜTSEL SINIZME ETKİLERİ

Şebnem ASLAN*

Demet AKARÇAY**

ÖZ

Psikolojik şiddet, kurumlarda iş verimi ve çalışan sağlığı açısından önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlarda iş memnuniyetinin ve motivasyonun düşmesi, çalışanların sosyal izolasyon sorunu yaşaması gibi potansiyel olumsuz sonuçlara sahip olan ve çalışanların hem iş hem de sosyal hayatlarını etkileyen bu kavram, çalışma kapsamında daha fazla araştırılan konu haline gelmiştir. Bu amaçla, bu çalışmada, psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkilerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Araştırma, Konya’da altı büyük hastanedeki sağlık çalışanları arasında gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik şiddet, genel sinizm üzerinde istatistikî açıdan anlamlı bir etkiye sahip bulunmamıştır. Psikolojik şiddet, örgütsel sinizm, örgütsel sinizm-bilişsel boyut, örgütsel sinizm-duygusal boyut üzerinde anlamlı bir etkiye sahip bulunurken; örgütsel sinizm-davranışsal boyutunda istatistikî açıdan anlamlı etki tespit edilememiştir.

Anahtar Kavramlar: Psikolojik Şiddet (Mobbing), Sinizm, Sağlık Çalışanı.

THE EFFECTS OF MOBBING ON GENERAL AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

ABSTRACT

Psychological violence has confronted as a significant phenomenon in terms of work efficiency and employee health. This concept, which has negative outcomes such as decreasing of employee satisfaction and motivation, having problem of social isolation and affects work and also social lives of employees, has become an issue that further investigated. In this study, it is aimed to uncover the effects of psychological violence on related negative concepts as general and organizational cynicism

Research was executed among health staff in (six major) hospitals in Konya. As a result of the regression analysis, psychological violence has no statistically significant impact on general cynicism. While mobbing has a significant impact on organizational cynicism, organizational cynicism-cognitive dimension, organizational cynicism-emotional dimension, it could not be identified statistically significant impact of psychological violence on organizational cynicism-behavioral dimension.

Keywords: Psychological Violence (Mobbing), Cynicism, Healthcare Employee.

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü.

** Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü.

Makalenin kabul tarihi: Mart 2013.

GİRİŞ

Son yüzyılda psikolojik terimler daha fazla iş hayatına girmeye ve konuşulmaya başlanmıştır. Bunlardan biri, psikolojik şiddet (mobbing, yıldırma) iken bir diğeri, Dean vd. tarafından (1998) “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Mantere, Martinsuo, 2001: 5) olarak ifade edilen sinizm kavramıdır.

Teorik olarak, psikolojik şiddet, iş yerindeki sosyal stres kaynaklarının güçlü bir biçimi olarak karşımıza çıkmakta (Zapf vd., 1996:1-2) ve bu kaynakların temel özellikleri olarak çalışanların örgütteki sosyal ilişkileriyle bağlantılı olarak ifade edilmektedir (Einarsen vd., 2003:10). Sosyal ilişki bağlamında psikolojik şiddetin gerek bireysel ve gerekse iş hayatında pek çok olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örneğin, psikolojik şiddetin örgütsel açıdan verimliliğin, örgütsel bağlılığın azalması, paylaşım sağlayabilecek olanakların engellenerek ve kişilerin örgütten izole edilmesine yol açacak eylemlerle (Salin, 2003:1213-1214) ekip çalışmasının ve dayanışmanın zayıflaması (Stadler, 2006:2), hastalık oranlarının ve devamsızlıkların artması ve personel devrinin artması şeklinde sonuçları olabilmektedir.

Bunun yanı sıra psikolojik şiddet, bireysel açıdan ise değerini düşürme (devaluation), itibardan düşürme (discrediting), etkinlik düşüşü/kademe kaybı (degradation), profesyonel itibar kaybı ve genellikle finansal, kariyer, sağlık, psikopatolojik, psikosomatik ve davranışsal rahatsızlıklarla (Cassitto vd., 2003:16; Çöl, 2008:108) sonuçlanabilmektedir. Benzer şekilde örgütteki hedeflerden ayrılma (Duffy, Sperry, 2007:398), iş üzerindeki konsantrasyonun azalması, performansın düşmesi, iş memnuniyetinin azalması (Akar vd., 2011:188; Quine, 2001:73; Abraham, 2000:270), stres kaynaklı rahatsızlıkların artması ve işten ayrılma niyetindeki artış (Akgeyik vd., 2009:94; Akar vd., 2011:188; Quine, 2001:73), kaygı ve depresyon (Quine, 2001:73), hayal kırıklığı, endişe ve yüksek işe devamsızlık nedeniyle grup üyeleri üzerinde daha fazla yük olarak karşımıza çıkmaktadır (Stadler, 2006:3).

Bu araştırmada psikolojik şiddet davranışının olumsuz sonuçlarından biri olacağı varsayılan sinizm kavramı araştırma konusu yapılmaktadır. Birinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumları olarak tanımlanan örgütsel sinizmin varlığı hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu durum iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve dürüstlük gibi çalışma ortamındaki bilinen diğer kavramlardan farklı olarak sinizmin daha fazla incelenmesi gerektiğini göstermektedir (Eaton, 2000: 6).

Son araştırmalar, örgütsel sinizmin, örgütün başarısını zayıflatmak şeklinde etkilerle (FitzGerald, 2002:5) ve çalışanlar üzerinde sıklıkla işten ayrılmayla sonuçlanan etkilerle bağlantılı olduğunu göstermektedir (Wilkerson vd., 2008: 2273). Öyle ki olumsuz insanlar (sinik), işe karşı bağlılıklarını ya da motivasyonlarını (Reichers vd., 1997:49), örgütsel vatandaşlık davranışını (Abraham, 2000:270) kaybedebilmekte, tekrarlanan hatalardan dolayı, değişimin başarılı

olması konusunda daha az oranda iyimser olmaktadır (Brown, Cregan, 2008:668).

Dolayısıyla hem psikolojik şiddet hem de sinizm davranışları örgütleri olumsuz etkileyen, istenmeyen davranışlar olarak gözükmektedir. Sebep ve sonuç bağlamında araştırılan hem psikolojik şiddet hem de sinizm kavramları, örgütsel sonuçları itibariyle örgüt başarısına olumsuz sonuçları olan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada bu iki olumsuz kavramdan psikolojik şiddetin, sinizm davranışa etkisinin olacağı varsayılmakta ve araştırma kapsamı bu çerçevede oluşturulmaktadır.

I. PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBING) KAVRAMI

“Mob” kavramı, “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamına gelmekte ve bu terim, ilk defa İsveçli Dr. Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklarda diğer çocuklara yönelik kaba davranışlarından yola çıkarak kişiler arası ilişkileri tanımlamada kullanılmıştır (Davenport vd., 2003:3; Akgeyik vd., 2009:103). Örgütsel bir kavram olarak 1980’lerin başlarında psikiyatristlerin dikkatini çekmiş (Akar vd., 2011:188) ve ilk olarak Leymann tarafından iş yerindeki kötü niyetli davranışları ifade etmek için kullanılmıştır (Duffy, Sperry, 2007:398).

Psikolojik şiddet, taciz etme, rezil etme, sosyal olarak birini dışlama (Chappell, Martino, 2006: 22) ya da birinin iş yerindeki görevlerini negatif olarak etkileyen, bu kişinin örgütten çıkarılmasını sağlamak amacıyla düşmanca ve ahlaki olmayan iletişimi içeren hareketler (Leymann, 1996:168; Duffy, Sperry, 2007:398) olarak tanımlanmıştır. Bu hareketlerin özellikleri ise belli aralıklarla ve düzenli (haftalık ya da yaklaşık altı ayda bir) şekilde, kişinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Nemie, 2003:1; Quine, 2001:74; Stadler, 2006:2; Davenport vd., 2003:15; Saam, 2009:51). Dr. Heinz Leymann, psikolojik şiddeti, kısaca “Örgütlerde çalışanlar veya üstler ile çalışanlar arasındaki çatışma yüklü iletişim” olarak tanımlamıştır (Kirel, 2008:3). Ayrıca Leymann, 45 ayrı psikolojik şiddet tanımını beş grupta toplamıştır. Bunlar kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara yönelik saldırılar, kişinin hayat kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olarak sayılmaktadır (Davenport vd., 2003:18-19). Ayrıca, iş yerinde görülen psikolojik şiddet bir ya da birkaç çalışan tarafından çeşitli kötüye kullanım biçimlerinin bir iş arkadaşına ya da astına yönelik olarak (sözlü, duygusal, psikolojik gibi) uygulanarak eziyet edilmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Faria, Jr., Salter, 2012: 720).

“Psikolojik şiddet”, ‘birine komplo kurmak’ ya da ‘psikolojik terör’ şeklinde Türkçede farklı olarak isimlendirilen bu kavramın (Leymann, 1996: 165), özellikle Avusturya, Avustralya, Danimarka, Almanya, İsveç, İngiltere ve Amerika gibi ülkelerde farklı isimlerle kullanımı artmaya başlamıştır (Chappell,

Martino, 2006: 21). Bu nedenle Carroll Brodsky'nin, bu sorunun "Salgın gibi değil, bu bir salgın." şeklindeki ifadesi konuyu anlatmaya uygun düşmektedir (Davenport vd., 2003: 9). Örgütlerde yaygınlaşmaya başlayan psikolojik şiddet davranışlarının nedenlerinin temelinde, çalışana baskı uygulayarak kişinin bu sorunla başa çıkma yeteneğini zayıflatma ve işten ayrılma sürecini hızlandırma olguları yatmaktadır (Tetik, 2010: 81).

İş hayatında görülen psikolojik şiddet hem örgüt çalışanları hem de örgüt çıktıları açısından önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. Psikolojik şiddet, açıkça gösterilip gösterilmediğine dikkat edilmeksizin, hedefini, başarısız ve verimsiz hale getirmek için hem sözlü saldırılar hem de stratejik eylemler olarak saldırganın hedefi kontrol etme arzusu şeklinde ifade edilmektedir (Namie, 2003:2). Psikolojik şiddet sonucunda, örgüt iklimi belirsiz, iletişim açısından anlaşılması güç ve saldırgan bir etkileşim ortamı haline gelebilmektedir (Cassitto vd., 2003:15). Ayrıca bu davranışlar genellikle bir çatışmadan kaynaklanarak ortaya çıkmakta, gelişmekte ve kalıcı hale gelerek hedefe profesyonel bir şekilde duygusal ve sıklıkla fiziksel olarak zarar vermeyi amaçlamaktadır (Hecker, 2007: 440).

Psikolojik şiddetin yoğun olarak görüldüğü sektörler karşılaştırıldığında; iletişim, ticaret gibi sektörlerde, inşaat ve tarım sektöründe nadiren görüldüğü (Stadler, 2006:2), buna karşılık, yönetim, eğitim ve finansal alanda (Stadler, 2006:2) ve sağlık sektöründe (Chappell, Martino, 2006: 58) daha sık görüldüğü anlaşılmaktadır. Öyle ki iş sağlığı ve güvenliği açısından, tespit edilmesi zor olan psikolojik şiddet eylemleri, mağdurun iş mahkemesi süreçlerinin uzun sürmesinden dolayı mağduru olumsuz etkilemekte ve bu nedenle, örgütlerde psikolojik şiddet gibi problemlerle başa çıkmak için kapsamlı bir sağlık yönetimine de ihtiyaç bulunmaktadır (Zapf, 2002:5). Öyle ki Quine tarafından yapılan araştırmada diğer çalışan gruplarıyla kıyaslandığında hemşirelerin %44'ü, geçen 12 ayda bir ya da daha fazla psikolojik taciz biçimini yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Quine, 2001: 73). Ayrıca, Dikmetaş vd. (2011: 11) tarafından hastanelerde asistanlar üzerinde yapılan çalışmada psikolojik şiddet ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı gibi faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve araştırma sonuçlarında asistanların tükenmişlik düzeylerinin azaltılabilmesi için hastanedeki psikolojik şiddet uygulamalarının da azaltılması gerektiği vurgulanmıştır. Dolayısıyla sağlık sektöründe hiç de azımsanamayacak boyutta psikolojik şiddet görülmektedir. Bu sebeple psikolojik şiddet olumsuz sonuçları itibarıyla araştırmalara konu olmaktadır. Bu olumsuz sonuçlardan biri de sinizmdir.

II. SİNİZM KAVRAMI

Antisthenes ve Diogenes'in, ilk savunucuları olduğu ifade edilen sinizm kavramı (Qian, 2007:34), bir ekol düşüncesi olarak 4. ve 5. yüzyılda Antik Yunandaki filozofların tanımlarına kadar uzanmakta ve terimin kendisi Yunanca

kelime “Cynosarges” adında Siniklerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir kasabadan gelmektedir (Dean vd., 1998:342). Dean ve vd. (1998) sinizmi, arzu edilen ile gözlenen örgütsel kimlik arasında bir açıklık/boşluk olduğu inancı; örgüte ya da örgütsel değişime (stratejiye) karşı negatif bir etki; bu inançlar ve etkilerle uyumlu, örgüte karşı aşağılayıcı ve/veya eleştirel davranış eğilimleri olarak tanımlamaktadır (Mantere vd., 2001:5). Sinizm, hüsrana ve hayal kırıklığı ile şekillenen genel ve özel bir tavır kadar, bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal sözleşmeye ya da kuruma karşı olan güvensizlik ve olumsuz duygular olarak da tanımlanabilmektedir (Andersson, Bateman, 1997: 450).

Modern örgüt yapılarında karşımıza çıkan sinik anlayışına göre, sinik bir kişi, örneğin, ahlaki değerleri ve idealleri reddeden, dürüstlük ve samimiyet gibi davranış modellerini sorgulayan ve hatta reddeden ve en masum ve iyi niyetli insan eylemlerine karşı bile kuşkucu ve alaycı tepki veren bir yapıda bulunmaktadır (Navia, 1996: 1).

Sinizm kavramı literatürde genel sinizm ve örgütsel sinizm şeklinde ayrı ayrı tanımlanmaktadır. Genel sinizm, özel olarak bir nesneye/konuya karşı olmayan ancak bir bireyin hayatının çeşitli açılarına genellenen sinizm şeklinde tanımlanabilmektedir (Eaton, 2000: 7). Wrightsman’a (1992) göre genel sinizm, insan doğası ve diğerlerinin ne güvenilir ne de samimi olduklarına dair bir inanç hakkındaki tavırlarını yansıtmaktadır (Scott, Zweig, 2008: 100). Örgütsel sinizm ise, birinin çalıştığı örgüte karşı negatif tavırları olarak ifade edilmekte ve örgüte karşı asabiyet, hayal kırıklığı ve olumsuz duyguları bünyesinde barındırmaktadır (Brown, Cregan, 2008:669; Naus, 2007:2).

Örgütsel sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak üç temel boyutu içermektedir (Özler, Atalay, 2011: 28). Bilişsel boyut, örgütlerdeki uygulamaların doğruluk, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliği ortaya koyduklarının düşünülmesi gibi inançlardır (Dean vd., 1998:346; Johnson, Kelly, 2003:641; Özler, Atalay, 2011:28; İnce, Turan, 2011:106). Bu durum çalışanların işverene karşı sinik tavırlar göstermesine neden olmaktadır (Johnson, Kelly, 2003:641). Duygusal boyuttaki sinizm, örgüt hakkında objektif kararlar olmamakta ve güçlü duygusal tepkilerin yarattığı etki şeklinde görülmektedir. Davranışsal boyut ise negatif ve sıklıkla küçümseyici davranışlara karşı eğilimler şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Dean vd., 1998:346; Özler, Atalay, 2011:28; İnce, Turan, 2011:105-106).

Sinizm ile ilişkisi olan pek çok faktör bulunmaktadır. Örneğin, iş memnuniyeti, örgütsel farklılıklar, eğitim seviyesi, gelir seviyesi, iş fonksiyonları ve çalışmaya katılanların yönetsel karar alma sürecindeki güven seviyeleri sinizmin göstergeleri olmaktadır (Fero, 2005:8-9). Ayrıca ırk, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler ile hizmet süresi gibi örgütsel faktörler sinizm seviyesinin önemli birer belirleyicisi olarak ifade edilmektedir (Hickman vd., 2004:9). Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları bir araştırmada genç, fakir, düşük eğitim seviyesine sahip mavi yakalı işçilerin, yaşlı ve ekonomik durumu daha

iyi, daha eğitilmiş beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek sinizm seviyesine sahip olduklarını tespit etmişlerdir.

Bu araştırmada ise sinizmin belirleyicisi olarak psikolojik şiddet ele alınmıştır. Psikolojik şiddet ile genel sinizm ilişkisine ilişkin literatürde sınırlı araştırma bulunmaktadır. Bunlardan biri, Izquierdo ve arkadaşları (2006) tarafından yürütülen çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçları, literatürdeki araştırmalar kapsamında beklendiği üzere, psikolojik şiddet ile çalışmada kullanılan tükenmişlik ve sinizm pozitif, iş memnuniyeti ve psikolojik iyilik gibi değişkenlerle negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir (Izquierdo vd., 2006:381). Bu yaklaşımlara dayalı olarak, Psikolojik şiddetin sinizme etkisi olabileceği varsayımı altında Hipotez 1 geliştirilmiştir:

Hipotez 1. *Psikolojik şiddet, genel sinizmi pozitif yönde etkiler.*

Bunun yanında Johnson ve Kelly (2003) tarafından yapılan araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizmin bir belirleyicisi olarak ortaya koyulmuştur. Bu çalışma paralelinde psikolojik şiddet ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde bir etki beklenmiş ve Hipotez 2 geliştirilmiştir:

Hipotez 2. *Psikolojik şiddet, örgütsel sinizmi pozitif yönde etkiler.*

Benzer şekilde psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm-bilişsel boyuta pozitif yönde etkisi beklenmektedir. Zira örgütsel sinizm-bilişsel boyut, örgütte doğruluk, dürüstlük ve samimiyetin eksikliğine olan inancı açıklamaktadır (Dean vd., 1998:346). Psikolojik şiddete maruz kalan insanlarda, kaygı, depresyon, hayal kırıklığı ve endişe gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Quine, 2001:73; Stadler, 2006:3). Psikolojik şiddete maruz kalan yani böyle bir ruh hali içinde olan bireylerin, örgütlerinin doğruluk, dürüstlük ve samimiyetleri konusunda yetersiz olacağına inanmaları beklenebilir. Çünkü psikolojik şiddete maruz kalan insanlar, yönetimin değişim çabalarına güvensiz ve negatif bir reaksiyon verebilmekte ve bütünlüğü sorgulamaya daha yatkın olabilmektedirler (Nair, Kamalanabhan, 2010:156). Bu yaklaşıma dayalı olarak, psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm-bilişsel boyuta pozitif yönde etki edeceği beklenmiş ve Hipotez 3 geliştirilmiştir:

Hipotez 3. *Psikolojik şiddet, örgütsel sinizm-bilişsel boyutu pozitif yönde etkiler.*

Yine benzer şekilde psikolojik şiddet sonucunda mağdur, kendini bulunduğu ortama yabancılaşmış ve yalnız hissedebilmektedir (Kırel, 2008:69). Buna dayalı olarak işine yabancılaşmış ve sosyal ilişkilerden dışlanmış çalışanlar ise, sinik davranış gösterebilmektedir (Abraham, 2000:270). Dolayısıyla bu görüş paralelinde psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm-duygusal boyutu pozitif yönde etkileyeceği beklenmiş ve Hipotez 4 geliştirilmiştir:

Hipotez 4. *Psikolojik şiddet, örgütsel sinizm-duygusal boyutu pozitif yönde etkiler.*

Diğer yandan psikolojik şiddet sonucunda mağdur olan kişi, örgüte karşı negatif duygular besleyebilmektedir (Salin, 2003:1217). Bu çalışmaya dayalı olarak psikolojik şiddetin, sinizm-davranışsal boyuta pozitif etkisi olacağı varsayılmış ve Hipotez 5 geliştirilmiştir:

***Hipotez 5.** Psikolojik şiddet, örgütsel sinizm-davranışsal boyutu pozitif yönde etkiler.*

III. YÖNTEM

A. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Araştırmada psikolojik şiddet ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği ve çalışanların genel sinizm ölçeği olmak üzere üç ölçekten yararlanılmıştır.

Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeği: Araştırmada psikolojik şiddet ölçeği, Grunau (2007) çalışmasından alınmıştır. Kaynağın esası ise Björkqvist vd. (1992) araştırmasından alınmış, 24 sorudan oluşan ölçektir. Psikolojik şiddet ölçeği (Work Harassment Scale: WHS) güvenilirliği Björkqviste vd.'nin (1992) çalışmasında (Cronbach Alpha: .95) yüksek bulunmuştur. Björkqviste vd.'nin çalışmasında ölçeğin iç tutarlılığı, depresyonla $\alpha = .86$ ve anksiyete ile $\alpha = .73$ iç tutarlılık göstermiş bir ölçektir (Björkqviste vd., 1994:176–177). Ölçek, beş basamaklı Likert ölçeğine göre düzenlenerek, sağlık çalışanlarının ifadeleri “asla”, “çok nadir”, “ara sıra”, “sıklıkla” ve “daima” şeklinde derecelendirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Türkçe’ye geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle güvenilirliği ise CR ve AVE katsayısıyla araştırılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes’in (1997) çalışmasından alınmıştır. Örgütsel Sinizm, üç alt boyuttan oluşmaktadır. Buna göre: Bilişsel boyut 5 sorudan, duygusal boyut 4 sorudan, davranışsal boyut 5 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 14 madde bulunmaktadır. Brandes’in geliştirdiği ölçeğin maddeleri de aslına uygun olarak beş basamaklı Likert ölçeğine göre düzenlenerek, sağlık çalışanlarının ifadeleri “asla”, “çok nadir”, “ara sıra”, “sıklıkla” ve “daima” şeklinde derecelendirerek yanıtlamaları istenmiştir. Türkiye’ye uyarlaması Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmış, güvenilirliği (Cronbach Alpha: .91) yüksek bulunmuş ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle güvenilirliği ise CR ve AVE katsayısıyla araştırılmıştır.

Genel Sinizm Ölçeği: Sağlık çalışanlarının genel sinizmini belirlemek amacıyla Wrightsman (1992) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek kullanılmıştır. Wrightsman’ın ifadeleri beş basamaklı Likert ölçeğine göre düzenlenerek, sağlık çalışanlarından ifadeleri “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Türkiye’ye uyarlaması Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmış, güvenilirliği (Cronbach Alpha: .81) yüksek bulunmuş ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle güvenilirliği ise CR ve AVE katsayısıyla araştırılmıştır.

B. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma, Konya ilinde yer alan altı büyük hastanedeki 237 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu, evli (%57), önlisans (%42) ve lisans (%23.2) düzeyinde eğitim almış, hemşire (%42.2) ve idari personel (%36.3) ve kadın (%63.7) çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların ortalama 31 yaşında, 9 yıl meslekte çalışma yılına, 6 yıl kurumda çalışma yılına sahip olduğu ve aylık ortalama 1518.99 TL gelir düzeyinde oldukları anlaşılmıştır.

IV. BULGULAR

Araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiziyle geçerlik ve CR ve AVE katsayılarıyla da güvenilirlikleri araştırılmıştır. Tablo 1'de sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	(CFA)*	Madde geçerliliği	t-Değer	CR	AVE	Arit. Ort.	Std Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
Psikolojik Şiddet*	Faktör Yüğü			.88	.64	1.98	.97	
12.	.75	.56	12.97			1.97	1.23	.828**
13.	.79	.62	13.74			1.89	.99	.781**
14.	.84	.71	15.12			1.92	.94	.831**
23.	.82	.67	14.66			1.91	.97	.856**
Genel Sinizm**				.84	.57	3.57	.95	
4	.71	.50	11.73			3.34	1.13	.757**
6	.78	.61	13.12			3.59	1.05	.792**
7	.84	.71	14.54			3.48	1.12	.823**
8	.69	.48	11.17			3.27	1.13	.766**
Örgütsel Sinizm***				.87	.69	3.04	.88	
Bilişsel Boyut						2.91	1.16	
1	.88	.70	16.19			2.97	1.36	.890**
2	.90	.81	16.54			2.87	1.25	.900**
5	.70	.49	11.82			2.89	1.26	.817**
Duygusal Boyut				.82	.60	2.98	1.10	
7	.66	.44	10.67			2.50	1.21	.783**
8	.87	.76	14.82			3.20	1.27	.875**
9	.78	.61	12.91			3.13	1.26	.828**
Davranışsal Boyut				.72	.56	3.27	1.11	
10	.83	.69	7.77			2.85	1.23	.850**
13	.66	.44	7.04			3.25	1.19	.864**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings.

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi^2/df = 3.10/2 = 1.55$, NNFI = .99, CFI = 1.00, AGFI = .97, GFI = .99, IFI = 1.00, RMSEA = .04

Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi^2/df = 4.40/2 = 2.2$, NNFI = .98, CFI = .99, AGFI = .95, GFI = .99, IFI = .99, RMSEA = .07

Goodness-of-Fit Statistics: *** $\chi^2/df = 15.46/17 = 0.9$, NNFI = 1.00, CFI = 1.00, AGFI = .97, GFI = .98, IFI = 1.00, RMSEA = .00

^a Construct reliability = $(\sum \text{Standardized loadings}^2) / (\sum \text{Standardized loadings}^2 + \sum \epsilon_j)$

^b Average variance extracted (AVE) = $\sum (\text{Standardized loadings}^2) / (\sum (\text{standardized loadings}^2) + \sum \epsilon_j)$, where ϵ_j is the measurement error.

Ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi CFA “confirmatory factor analysis” uygulanmıştır. Ölçeklerin uyum iyiliği araştırılmıştır.

Psikolojik şiddet ölçeğinin başlangıç versiyonunda iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1624.40/252=6.44$, NNFI=.69, CFI=.72, AGFI=.57, GFI=.64, IFI=.72, RMSEA=.152). İkinci aşamada düzeltme indeksi gösteren 1., 4., 7., 9., 10., 20. ve 22. sorular çıkarılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 766.40/119=6.44$, NNFI=.75, CFI=.78, AGFI=.64, GFI=.72, IFI=.78, RMSEA=.152). Üçüncü aşamada düzeltme indeksi gösteren 2.,3., 5., 6., 8., 11. ve 15. sorular çıkarılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 172.17/35=4.91$, NNFI=.89, CFI=.92, AGFI=.80, GFI=.87, IFI=.92, RMSEA=.129). Son aşamada düzeltme indeksi gösteren 16., 17., 18., 19., 21. ve 24. sorular çıkarılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 3.10/2=1.55$, NNFI=.99, CFI=1.00, AGFI=.97, GFI=.99, IFI=1.00, RMSEA=.04). Türkiye’de geçerliliği ve güvenilirliği yüksek 4 maddeden oluşan yeni bir psikolojik şiddet ölçeğine ulaşılmıştır.

Genel sinizm ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 191.21/35 = 5.46$, NNFI = .82, CFI = .86, AGFI = .78, GFI = .86, IFI = .86, RMSEA = .138) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. .30’un altında faktör yüküne sahip 3. soru ve düzeltme indeksi gösteren 1., 2., 5., 9. ve 10. Sorular ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 4.40/2=2.2$, NNFI=.98, CFI=.99, AGFI=.95, GFI=.99, IFI=.99, RMSEA=.07). Dolayısıyla 4 maddelik Türkiye’de geçerliliği ve güvenilirliği yüksek yeni bir genel sinizm ölçeği elde edilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin başlangıç versiyonunda, iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 212.27.74/17 = 2.86$, NNFI = .88, CFI = .90, AGFI = .84, GFI = .89, IFI = .91, RMSEA = .089). Bilişsel boyutta .30’un altında faktör yüküne sahip olan 3. Soru ve düzeltme indeksi veren 4. soru ölçekten çıkartılmıştır. Benzer şekilde duygusal boyutta düzeltme indeksi gösteren 6. soru ve davranışsal boyutta düzeltme indeksi gösteren 11., 12. ve 14. soru ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden analize tabi tutulmuştur. Buna göre yeni ulaşılan ölçekte iyi uyum değerleri sağlanmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 15.46/17 = 0.9$, NNFI = 1.00, CFI = 1.00, AGFI = .97, GFI = .98, IFI = 1.00, RMSEA = .00). Sonuç olarak Türkiye’de geçerliliği ve güvenilirliği yüksek 3 boyuttan 8 sorudan oluşan yeni bir örgütsel sinizm ölçeğine ulaşılmıştır.

Analizler sonucunda uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde geçerliliği yüksek ölçek elde edilmiştir. Bu değerlendirmede χ^2/df oranı 5 ve daha küçük olması durumunda model veri uyumunun çok iyi olduğu kabul edilmektedir.

RMSEA değerinin 0 ve 0.05'den küçük olması model veri uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir. GFI, IFI ve NFI'nin 0.90 üzerinde olması (Şimşek, 2007:14), CFI ve NNFI'nin .95'in üzerinde olması ve AGFI'nin .85'in üzerinde olması modelin iyiliğini göstermektedir (Schermele, Moosbrugger, 2003:43).

Ölçeklerin madde güvenilirliği (Item reliability), .50'nin altında olması (Nusair & Hua, 2010:315) ve t değerinin de anlamlı olması gerekmektedir (Hui, 2003). Tablo 1'de görüldüğü üzere, madde güvenilirlikleri ve t değerleri anlamlı bulunmuştur. Ölçeklerin yapısal güvenilirlik değerleri (CR: construct reliability) katsayısıyla araştırılmıştır. CR katsayıları 0.70'in üzerinde yer almaktadır. Dolayısıyla ölçeklerin yapısal güvenilirlikleri bulunmaktadır. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini (convergent validity) ölçmek için (AVE: The average variance extracted) katsayısı kullanılmıştır. AVE katsayısı 0.50 sınırının üzerinde yer almaktadır. Buna göre ölçekler, yapısal geçerlilik (construct validity) sağlamaktadır (<http://zencaroline.blogspot.com/2007/06/compositereliability.html>. Accessed:03.09.2010).

Yapılan uygulama sonunda maddelerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Tablo 1'de gösterilmiştir. Aritmetik ortalama değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Her maddenin genel ölçek puanıyla ilişkisine madde-toplam korelasyonuna bakılmıştır. Bilindiği gibi ölçekte bulunan bir maddeden alınan puanın, testin bütününden alınan puanla korelasyonunun yükseklik derecesi o maddenin ölçülmek istenen değişkeni ne kadar iyi ölçtüğünün bir göstergesidir ve madde geçerliliğini gösterir. Literatürde ölçeğin toplanabilirlik özelliğinin bozulmaması için madde ile toplam arasındaki korelasyon katsayılarının negatif olmaması ve 0.25 değerinden büyük olması gerekmektedir (Kalaycı, 2006:405). Uygulama sonuçlarına göre maddelerin hepsinin ayırt edicilikleri, düzeltme gerektirmeyecek sınır kabul edilen 0.25'in üzerindedir. Buna göre ölçeklerin iyi bir iç tutarlılığa (internal consistency) sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analiziyle araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	Art. Ort.	Std. Hata	1	2	3	4	5
1. Psikolojik Şiddet	1.98	.97					
2. Genel Sinizm	3.57	.95	.061				
3. Örgütsel Sinizm-Bilişsel Boyut	2.91	1.16	.263**	.290**			
4. Örgütsel Sinizm-Duygusal Boyut	2.98	1.10	.150*	.028	.430**		
5. Örgütsel Sinizm-Davranışsal Boyut	3.27	1.11	.020	.363**	.258**	.210**	
6. Örgütsel Sinizm	3.04	.88	.199**	.350**	.726**	.694**	.658**

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tablo 2’de görüldüğü üzere, değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, psikolojik şiddetle genel sinizm arasında istatistikî anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p < .05$). Psikolojik şiddetle, örgütsel sinizm ($r = .199$), örgütsel sinizm-duygusal boyut ($r = .150$) ve örgütsel sinizm-bilişsel boyut ($r = .263$) arasında pozitif yönde ilişki bulunurken; örgütsel sinizm-davranışsal boyut ile istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p < .01$).

İlişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla değişkenler arasında basit regresyon analizi uygulanmıştır. Psikolojik şiddetin genel sinizme etkisini araştırmak amacıyla Tablo 3’de basit regresyon analizi verilmektedir.

Tablo 3: Basit Regresyon Analizi: Genel Sinizm

Bağımsız Değişken	R ²	B	Std hata	t	p	β	F
Psikolojik Şiddet	0.004	0.005	0.064	24.454	0.350	0.238	0.875

Bağımlı Değişken: Genel sinizm, $p < .05$ (tek taraflı) N=237.

Tablo 3’de görüldüğü üzere, psikolojik şiddetin genel sinizme etkisini değerlendirmek üzere basit regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Buna göre Hipotez 1 reddedilmiştir.

Psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapılan basit regresyon analizi Tablo 4’te verilmektedir.

Tablo 4: Basit Regresyon Analizi: Örgütsel Sinizm

Bağımsız Değişken	R ²	B	Std hata	t	p	β	F
Psikolojik Şiddet	0.040	0.181	0.058	3.113	0.002	0.199	9.691

Bağımlı Değişken: Örgütsel sinizm, $p < .05$ (tek taraflı) N = 237.

Tablo 4’de görüldüğü gibi, psikolojik şiddet [$R^2 = .040$, $\beta = .199$, $F = 9.4691$, $p < .01$] arttıkça, örgütsel sinizm yükselmektedir. Örgütsel sinizmdeki değişimin %19.9’u psikolojik şiddet tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, Hipotez 2, kabul edilmiştir.

Psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm-bilişsel boyut üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapılan basit regresyon analizi Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 5:Basit Regresyon Analizi: Örgütsel Sinizm-Bilişsel Boyut

Bağımsız Değişken	R^2	B	Std hata	t	P	β	F
Psikolojik Şiddet	.069	.314	.075	4.178	.000	.263	17.455

Bağımlı Değişken: Örgütsel sinizm-bilişsel boyut, $p < .05$ (tek taraflı) $N=237$.

Tablo 5’de görüldüğü gibi, psikolojik şiddet [$R^2 = .069$, $\beta = .263$, $F = 17.455$, $p < .01$] arttıkça, örgütsel sinizm-bilişsel boyutu yükselmektedir. Örgütsel sinizm-bilişsel boyuttaki değişimin %26’sı psikolojik şiddet tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, Hipotez 3, kabul edilmiştir.

Psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm-duygusal boyut üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapılan basit regresyon analizi Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6: Basit Regresyon Analizi: Örgütsel Sinizm-Duygusal Boyut

Bağımsız Değişken	R^2	B	Std hata	t	p	β	F
Psikolojik Şiddet	.023	.171	.073	2.330	.021	.150	5.428

Bağımlı Değişken: Örgütsel sinizm-duygusal boyut, $p < .05$ (tek taraflı) $N=237$.

Tablo 6’da görüldüğü gibi, psikolojik şiddet [$R^2 = .023$, $\beta = .150$, $F = 5.428$, $p < .01$] arttıkça, örgütsel sinizm-duygusal boyutu yükselmektedir. Örgütsel sinizm-duygusal boyuttaki değişimin %15’i psikolojik şiddet tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, Hipotez 4, kabul edilmiştir.

Psikolojik şiddetin, örgütsel sinizm-davranışsal boyut üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapılan basit regresyon analizi Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7: Basit Regresyon Analizi: Örgütsel Sinizm-Davranışsal Boyut

Bağımsız Değişken	R^2	B	Std hata	t	p	β	F
Psikolojik Şiddet	.000	.002	.074	.307	.759	.020	.094

Bağımlı Değişken: Örgütsel sinizm-davranışsal boyut, $p < .05$ (tek taraflı) $N=237$.

Tablo 7’de görüldüğü üzere, psikolojik şiddetin örgütsel sinizm-davranışsal boyutu üzerindeki etkisini değerlendirmek için yapılan basit regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Buna göre hipotez 5 reddedilmiştir.

SONUÇ

Son yıllarda, iş yerinde sıklıkla görülen psikolojik şiddet çalışanlarda yarattığı olumsuz psikolojik etkilerden dolayı (Ogungbamila, 2012: 4975) hem davranışsal hem de yasal zeminde konuşulmaya başlanan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık sektörü özellikle yüz yüze iletişimin yoğun olduğu, uzun süreli bakım veren ve 24 saat hizmet sunan yönleriyle hem çalışanların birbirlerinden hem de çalışanların hastalardan dolayı psikolojik şiddete uğrama riskine en fazla sahip olan kurumlar görünümündedir. Bu sebeple araştırmamızda hastanelerde psikolojik şiddet ve bununla ilgili olduğunu düşündüğümüz “bireyin örgüte ve örgüt faaliyetlerine yönelik olumsuz tutumu” anlamına gelen sinizm yaklaşımı (Wanous vd., 2000:133) araştırılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik şiddetin, genel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir sonuç, genel sinizm üzerinde yani hayata olumsuz bakışta farklı psiko sosyal ve çevresel değişkenlerin etkisi olabileceği varsayımına yönelmektedir. Psikolojik şiddetin, örgütsel sinizme, örgütsel sinizm-bilişsel boyuta, örgütsel sinizm-duygusal boyuta anlamlı bir etkisi bulunurken; psikolojik şiddet ile örgütsel sinizm-davranışsal boyutla anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Böyle bir sonuç manidardır. Şöyle ki psikolojik şiddet algılaması hisseden sağlık çalışanları örgütlerine karşı düşünce ve duygusal olarak olumsuzluk yaşamakta ancak bunu davranışlarına yansıtılmamaktadır. Ancak, Yıldırım vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalan kurbanların sıklıkla sosyal izolasyon ve dışlanma, işlerine değer vermeme, başkalarının önünde kendilerinin hakkında onur kırıcı bir yolla konuşulması gibi olumsuz davranışları tecrübe ettikleri ve bu şekilde sonuçlara katlandıkları görülmüştür. Yoğun stres (Jex vd., 1991:339, Richardsen, Burke, 1993:811; Van Wiljk, 1997:707) ve tükenmişlik (Maslach ve Leiter, 1997:38) yaşayan sağlık sektörü çalışanları için bu tür olumsuz davranışların duygu ve düşünceye etkisi çok daha önemli olacaktır. Benzer şekilde literatürde stres ile ilgili yapılan çalışmalar tükenmişlik düzeyi ile sinizm arasında yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Maslach, Schaufelli, 1993:1). Bu açıdan bakıldığında, bireyin psikolojik şiddetle başa çıkabilmesi ve bu olgunun psikolojik açıdan en aza indirilebilmesi noktasında çalışma ortamının düzenlenmesi ve çalışanları duygusal olarak olumsuz etkileyen faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir (Tınaz, 2006: 13). Ayrıca, psikolojik şiddete maruz kalan bazı çalışanlar örgütsel çözümler ya da politikalar ve arzu edilen ancak kavramın içeriği nedeniyle uygulama alanı bulması zor olan yasal düzenlemelerden bahsetmektedirler (Szigety, 2012: 421). Yıldırım ve Uysaloğlu (2012)

tarafından yapılan çalışmada, psikolojik şiddetin nedenlerinin ya da çalışanın psikolojik şiddete yönelik algısının cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, hizmet alanı ya da iş pozisyonu gibi faktörlere bağlı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, psikolojik şiddet faktörleriyle başa çıkmak ve iş yerinde yarattığı olumsuz sonuçların etkisini en aza indirmek için örgütsel boyuttaki faktörlerin göz önüne alınarak bunların örgüt kültürüne yansıtılması gerekmektedir.

Genel olarak, hemşireler, sadece ülkemizde değil aynı zamanda dünya genelinde, çalışma ortamlarında ortaya çıkan durumlardan dolayı fiziksel, duygusal ve sözlü şiddet kurbanı olmaktadır (Yıldırım vd., 2007:456). Literatürde benzer çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır. Örneğin, Karaman ilinde hemşireler üzerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre, psikolojik şiddet ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak psikolojik şiddet ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır (Gül, Ağıröz, 2011: 45). Benzer şekilde bir başka çalışmada, psikolojik şiddet, depresyon, kötümserlik, güven, sinizm gibi boyutlarla ölçülmüş ve psikolojik şiddetin olumsuz örgütsel davranışlara yol açacağı sonucuna ulaşılmıştır (Adoric, Kvartuc, 2007:268). Ayrıca, Hubert ve Veldhoven (2001) tarafından yapılan çalışmada ise sağlık sektöründe çalışanlarda görülen psikolojik şiddete bağlı memnuniyetsiz davranışlar diğer sektörlerde göre ortalamadan daha yüksek görülmüştür (Hubert, Veldhoven, 2001: 422). Bu çalışmadan farklı olarak bir diğer çalışmada, psikolojik şiddet ile sinizm arasında herhangi anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır (Balducci vd., 2009:55).

Hem sinizm hem de psikolojik şiddetin olumsuz sonuçları hesaba katıldığında sağlık yöneticileri özellikle, psikolojik şiddet uygulandığında sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm davranışlarına yol açacağını hesaba katmalıdırlar. Yukarıda sinizmin bir takım örgütsel verimliliğe ve etkinliğe zarar verecek olumsuz sonuçlarına değinilmiştir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının özellikle hizmet sektöründe yer alıyor olmaları, hasta tatmini dolayısıyla çok daha önemli olacaktır. Psikolojik şiddet uygulanan kurumda, örgütsel iklim olumsuz etkilenebilecek ve bu olumsuz iklim nihayetinde yüz yüze iletişim nedeniyle hastaya yansıyabilecektir. Sağlık yöneticilerinin çalışanlara psikolojik şiddet uygulandığında bunun onlarda örgütlerine karşı olumsuz duygu ve düşünce anlamına gelen sinizme yol açacağını ve bu sonucunda örgütsel etkinliklerini uzun vadede düşüreceklerini gözden uzak tutmamaları gerekir. Bunun dışında, örgüt genelinde psikolojik şiddetle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak çalışanın bir süreliğine iş ortamına yabancılaşması, onun örgüt ile kurduğu duygusal bağlılıktan yoksun kalması sağlanarak, enerjisini kendi bireysel amaçlarına ve çabalarına harcaması için yönlendirilebilir (Hecker, 2007: 444).

Çalışmanın sınırlılığını, tek bir ilde yapılmış olması oluşturmaktadır. Genel sinizm ile psikolojik şiddet arasında beklediğimiz ilişkiye ulaşılamamıştır. İleriki çalışmalarda genel sinizm davranışını etkileyen psiko-sosyal ve çevresel değişkenlerin araştırmaya katılması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, Rebecca; (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Genetic", **Social and General Psychology Monographs** , 126 (3), pp. 269-292.
- ADORİC, Vera Cubela and Tina KVARTUC; (2007), "Effects of Mobbing on Justice Beliefs and Adjustment", **European Psychologist**, 12 (4), pp. 261-271.
- AKAR, Nuray Yapıcı, Nilgün ANAFARTA and Fulya SARVAN; (2011), "Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study", **Ege Akademik Bakış**, 11, pp. 179-191.
- AKGEYİK, Tekin; Meltem GÜNGÖR; Şelale UŞEN ve Umut OMA; (2009), "İş Yerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 56, ss. 91-150.
- ANDERSSON, Lynne M. and Thomas S. BATEMAN; (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", **Journal of Organizational Behavior**, 18, pp. 449-469.
- BALDUCCI, Christian; Vincenzo ALFANO and Franco FRACCAROLİ; (2009), "Relationships Between Mobbing at Work and MMPI-2 Personality Profile, Post Traumatic Stress Symptoms and Suicidal Ideation and Behaviour", **Violence and Victim**, 24 (1), pp. 52-67.
- BRANDES, Pamela; (1997), "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences", Doctorial Dissertation, Ohio: University of Cincinnati.
- BJÖRKQVİST, Kaj; Karin OSTERMAN and Monika HJELT-BACK; (1992), **The Work Harassment Scale**, Vasa, Finland: Abo Akademi University.
- BJÖRKQVİST, Kaj; Karin OSTERMAN and Monika HJELT-BACK; (1994), "Aggression Among University Employees", **Aggressive Behavior**, 20, pp. 173-184.
- BROWN, Michelle and Christina CREGAN; (2008), "Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement.", **Human Resource Management** , 47 (4), pp. 667-686.
- CASSITTO, Maria Grazia; Emanuela FATTORİNİ; Renato GİLİOLİ and Chiara RENGO; (2003), **Raising Awareness of Psychological Harassment at Work**, Geneva: World Health Organization.
- CHAPPELL, Duncan and Vittorio Di MARTİNO; (2006), **Violence at Work**, Switzerland: International Labour Office.
- ÇÖL, Serap Özen; (2008), "İş Yerinde Mobbing: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (4), ss. 107-134.

- DAVENPORT, Noa; Ruth Distler SCHWARTZ ve Gail Pursell ELLIOTT; (2003), **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev.: Osman Cem Öner, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DEAN, James W; Pamela BRANDES and Rawi DHAWADKAR; (1998), "Organizational Cynicisms", **The Academy of Management Review**, 23 (2), pp. 341-352.
- DİKMETAŞ, Elif.; Mehmet TOP ve Gülsembe ERGİN; (2011), "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", **Türk Psikiyatri Dergisi**, 22, ss. 1-15.
- DUFFY, Maureen and Len SPERRY; (2007), "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", **The Family Journal**, 15, pp. 398-404.
- EATON, Judy A.; (2000), "A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism", Master of Arts Graduate Programme in Psychology York University, Toronto.
- EINARSEN, Stale; Helge HOEL; Dieter ZAPF and Cary L. COOPER; (2003), "The Concept of Bullying at Work: The European Tradition", in Stale EINARSEN, Helge HOEL, Dieter Zapf and Cary COOPER (Ed.), **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**, London, pp. 3-30.
- FARIA, Joao Ricardo; Franklin G. Mixon and Sean P. SALTER; (2012), "An Economic Model of Workplace Mobbing in Academe", **Economics of Education Review**, 31, pp. 720-726.
- FERO, Howard Craig; (2005), "Flow and Cynicism in the Workplace", Doctor of Philosophy, St Claremont: Claremont Graduate University.
- FITZGERALD, Michael Robert; (2002), "Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style", Doctor of Philosophy, Ohio: University of Cincinnati.
- GRUNAU, Gabrielle; (2007), "Mobbing and Burnout: Are they linked?", Doctoral Dissertation, Washington: Walden University School of Psychology.
- GÜL, Hasan ve Aliye AĞIRÖZ; (2011), "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 13 (2), ss. 29-49.
- HECKER, Thomas E.; (2007), "Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians", **The Journal of Academic Librarianship**, 33 (4), pp. 439-445.
- HICKMAN, Matthew J.; Nicole L. PÍQUERO and Alex R. PÍQUERO; (2004), "The Validity of Niederhoffer's Cynicism Scale", **Journal of Criminal Justice**, 32, pp. 1-13.

- HUBERT, Adrienne B. and Marc Van VELDHoven; (2001), "Risk Sectors for Undesirable Behavior and Mobbing", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10 (4), pp. 415-424.
- HUI, S; (2003), "Revision of Genetic Regulatory Models Using Structural Equation Modeling/Path Analysis", Internet Address: <http://zencaroline.blogspot.com/2007/06/compositereliability.html>, Date Of Access: 03.09.2010.
- İNCE, Mehmet and Şuayip TURAN; (2011), "Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman's Public Institutions", **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**, (37), pp. 104-121.
- IZQUIERDO, Mariano Garcia; Bartolome Llor ESTEBAN; Aantonio Leon GARCÍA-IZQUIERDO and Jose Antonio Ruiz HERNANDEZ; (2006), "Psychological Well- Being and Mobbing in a Sample of Employees Working in the Medical and Education Sectors", **Bienestar Psicológico y Mobbing en una Muestra de Profesionales de los Sectores Educativo y Sanitario**, 22 (3), pp. 381-395.
- JEX, Steve M.; Patrick HUGHES and Carla STORR; (1991), "Behavioral Consequences of Job-Related Stress Among Resident Physicians: The Mediating Role of Psychological Strain", **Psychol Rep**, 69, pp. 339-349.
- JOHNSON, Janothon L. and Anne M. O'Leary KELLY; (2003), "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: not all Social Exchange Violations are Created Equal", **Journal of Organizational Behavior**, 24 (5), pp. 627-647.
- KALAYCI, Şeref; (2006), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, İkinci Baskı, Ankara: Asil Publisher.
- KIREL, Çiğdem; (2008), **Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- LEYMANN, Heinz; (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychological**, 5 (2), pp. 165-184.
- MANTERE, Saku and Miia MARTINSUO; (2001), **Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Roles of Cynicism and Dissent**, France: European Group for Organization Studies Colloquium.
- MASLACH, Christina and Michael P. LEITER; (1997), **The Truth About Burnout**, San Francisco: Jossey Bass.

- MASLACH, Christina and Wilmar B. SCHAUFELLI; (1993), "Historical and Conceptual Development of Burnout", In Wilmar B. SCHAUFELLI, Christina MASLACH, and T. Marek (Ed.), **Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research**, Washington DC: Taylor Francis.
- MIRVIS, Philip H. and Donald L. KANTER; (1991), "Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce", **Human Resource Management**, 30 (1), pp. 45-68.
- NAIR, Priya and T.J. KAMALANABHAN; (2010), "The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Their Level of Management.", **International Journal of Trade, Economics and Finance**, 1 (2), pp. 155-159.
- NAMIE, Gary; (2003), "Workplace Bullying: Escalated Incivility", **Ivey Business Journal: Improving the Practice of Management**, pp. 1-6.
- NAUS, AJ; (2007), "Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents and Consequences of Employee Cynicism Toward the Employing Organization", Doctorial Dissertation, Maastricht: Maastricht University,
- NAVIA, Luis E.; (1996), **Classical Cynicism: A Critical Study**, London: Greenwood Press.
- NUSAIR, Khaldoon and Nan Hua; (2010), "Comparative Assessment of Structural Equation Modeling and Multiple Regression Research Methodologies: E-commerce context", **Tourism Management**, 31, pp. 314-324.
- OGUNGBAMILA, Bolanle; (2012), "Influence of Gender and Psychological Violence on Physical Violence among Employees in Southwestern Nigeria", **Gender & Behaviour**, 10 (2), pp. 4974- 4986.
- ÖZLER, Derya Ergun and Ceren Giderler ATALAY; (2011), "A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism Burnout Levels of Employees in Health Sector", **Business and Management Review**, 1 (4), pp. 26-38.
- QIAN, Yuxia; (2007), "A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change", Doctor of Philosophy, Ohio: Ohio University.
- QUINE, Lyn; (2001), "Workplace Bullying in Nurses", **Journal of Health Psychology**, 6 (1), pp. 73-84.
- RICHARDSEN, Astrid M. and Ronald J. BURKE; (1993), "Occupational Stress and Work Satisfaction Among Canadian Women Physicians", **Psychol Rep** 72, pp. 811-821.
- REICHERS, Arnon E.; John P. WANOUS and James T. AUSTIN; (1997), "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", **Academy of Management Executive**, 11 (1), pp. 48-59.

- SAAM, Nicole J.; (2009), "Interventions in Workplace Bullying: A Multilevel Approach", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 19 (1), pp. 51-75.
- SALIN, Denise; (2003), "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipating Structures and Processes in the Work Environment", **Human Relations**, 56 (10), pp. 1213-1232.
- SCOTT, Kristyn A. and David ZWEIG; (2008), "Dispositional Predictors of Organizational Cynicism", **ASAC**, pp. 95-113.
- SCHERMELLEH, E. Karin and Heifried MOOSBRUGGER; (2003), "Evaluating The Fit of Structural Equa-Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit", **Measures, Methods of Psychological Research Online**, 8 (2), pp. 23-74.
- STADLER, Peter; (2006), Mobbing Am Arbeitsplatz- Ursachen, Folgen sowie Interventions- und Preventionsstrategien, Internet Address: http://www.lgl.bayern.de/downloads/arbeitsschutz/arbeitspsychologie/doc/mobbing_arbeitsplatz.pdf. Date of Access: 03.09.2010.
- SZIGETY, T. Ünde; (2012), "Early Predictors of Workplace Mobbing", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 33, pp. 418-422.
- ŞİMŞEK, Ömer Faruk; (2007), **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları**. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- TETİK, Semra; (2010), "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12 (18), ss.81-89.
- TINAZ, Pınar; (2006), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Çalışma ve Toplum**, 4, ss. 13-28.
- TOKGÖZ, Nuray ve Hakan YILMAZ; (2008), "Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(2), ss. 283-305.
- VAN WILJK, C.; (1997), "Factors Influencing Burnout and Job Stress Among Military Nurses", **Mil Med**, 162, pp. 707-710.
- WANOUS, John P.; Arnon E. REICHERS and James T. AUSTIN; (2000), "Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents and Correlates", **Group & Organization Management**, 25 (2), pp. 132-153.
- WILKERSON, James M.; W. Randy EVANS and Walter D. DAVIS; (2008), "A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism Badmouthing and Organizational Citizenship Behavior", **Journal of Applied Social Psychology**, 38 (9), pp. 2273- 2292.

- WRIGHTSMAN, Lawrence S; (1992), **Assumptions About Human Nature Implications for Researchers and Practitioners**, Newbury Park: Sage Publications.
- YILDIRIM, Hakan and Beste UYSALOĞLU; (2012), "Impact of Demographic Factors on Employee's Perception of Mobbing: A Case Study from a Logistic Company", **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, 58, pp. 634-644.
- YILDIRIM, Dilek; Aytolan YILDIRIM and Arzu TİMÜÇİN; (2007), "Mobbing Behaviors Encountered by Nurse Teaching Staff", **Nursing Ethics**, 14 (4), pp. 447- 463.
- ZAPF, Dieter; (2002), "Mobbing Eine Extreme Form Sozialer Belastungen in Organisationen", Internet Address: http://web.uni-frankfurt.de/fb05/psychologie/Abteil/ABO/forschung/mobbing_lit7.pdf, Date of Access: 11.08.2011.
- ZAPF, Dieter; Carmen KNORZ and Matthias KULLA; (1996), "On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, pp. 215-237.