2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Erdi AVANOĞLU



T.C.

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

NİĞDE İLİNDEKİ BEDEN EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG, ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Erdi AVANOĞLU

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Ankara, 2017

T.C.

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

NİĞDE İLİNDEKİ BEDEN EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG, ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Erdi AVANOĞLU

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Ankara, 2017

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Niğde İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerinin Araştırılması

Ahmet Erdi AVANOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

13.12.2017

Doç. Dr. Baki YILMAZ

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Baki YILMAZ

Doç. Dr. Rüçhan İRİ

Yrd. Doç. Dr. Gözde ALGÜN DOĞU

Okuduğumuz ve Savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Prof. Dr. Özen ÖZENSOY GÜLER

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kuralları içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

13.12.2017

Ahmet Erdi AVANOĞLU

TEŞEKKÜR

Araştırmamın planlamasında, yürütülmesinde ve tamamlanmasında benden özveri ve desteğini esirgemeyen Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Hocam ve Danışman Sayın Doç. Dr. Baki YILMAZ'a, çalışmalarım sırasında bana sağlamış destek ve katkılarıyla zorlandığımda, yardımını ve rehberliğini esirgemeyen Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Beden Eğitim Spor Yüksek Okulu Üyesi sayın hocam Doç. Dr. Rüçhan İRİ 'ye ve araştırmamı özveri ve itinayla değerlendiren analizinde değerli zamanını ayıran bilgisini paylaşarak katkılarını esirgemeyen Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Sayın Hocam Doç. Dr. Emre ÜNAL'a ayrıca bu süreçte desteğini esirgemeyen değerli arkadaşlarıma özellikle her zaman yanımda olan ve hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan canımdan değerli aileme sonsuz teşekkürler ediyorum. İyiki varsınız.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **v**

ABSTRACT ..... **vi**

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ ..... **vii**

ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **ix**

TABLOLAR DİZİNİ ..... **x**

1. GİRİŞ **1**

2. GENEL BİLGİLER **4**

2.1. Beden Eğitimi Tanımı ve Önemi 4

2.2. Öğretmen Kavramı 4

2.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Kavramı 5

2.3.1. Görevleri 5

2.3.2. Özellikleri 6

2.4. Örgütsel Sessizlik 6

2.4.1. Örgüt, Sessizlik, Örgütsel Sessizlik Kavramları 6

2.4.2. Örgütsel Sessizlik Teorileri 8

2.4.2.1. Bekleyiş Teorisi 8

2.4.2.2. Sessizlik Sarmalı Teorisi 10

2.4.2.3. Kendini Uyarlama Teorisi 11

2.4.2.4. Planlı Davranış Teorisi 11

2.4.3. Örgütsel Sessizlik Türleri 12

2.4.3.1. Kabullenici Sessizlik 12

2.4.3.2. Korunmacı Sessizlik 13

2.4.3.3. Korumacı Sessizlik 13

2.4.4. Örgütsel Sessizliğin Neden Olan Faktörler 13

2.4.4.1. Bireysel Faktörler 14

2.4.4.2. Örgütsel Faktörler 16
2.4.4.3. Yönetsel Faktörler 16
2.4.5. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları 17
2.4.5.1. Bireysel Sonuçları 18
2.4.5.2. Örgütsel Sonuçları 18
2.5. Sinizm, Örgütsel Sinizm Kavramları 19
2.5.1. Örgütsel Sinizm Türleri 21
2.5.1.1. Kişilik Sinizmi 21
2.5.1.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm 22
2.5.1.3. Örgütsel Değişim Sinizmi 22
2.5.1.4. Çalışan Sinizmi 23
2.5.1.5. İş/Meslek Sinizmi 23
2.5.2. Örgütsel Sinizm Boyutları 24
2.5.2.1. Bilişsel Boyut (İnanç Boyutu) 24
2.5.2.2. Duyuşsal Boyut (Duygu Boyutu) 24
2.5.2.3. Davranışsal Boyut (Davranış Boyutu) 25
2.5.3. Örgütsel Sinizm Nedenleri 25
2.5.4. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Sonuçları 27
2.5.5. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Sonuçları 28
2.6. Mobbing (Yıldırma) 28
2.6.1. Mobbing Süreci 30
2.6.2. Mobbing Türleri 32
2.6.2.1. Dikey Mobbing 32
2.6.2.2. Yatay Mobbing 33
2.6.3. Mobbing Nedenleri 33
2.6.4. Mobbingin Bireysel Açıdan Sonuçları 36

2.6.5. Mobbingin Örgütsel Açıdan Sonuçları 36

3. MATERYAL VE YÖNTEM 38

3.1. Araştırmanın Tipi 38

3.2. Araştırmanın Evreni 38

3.3. Araştırmanın Örneklemi 38

3.4. Araştırmanın Etik Yönü 38

3.5. Veri Toplama Araçları 39

3.5.1. Mobbing Ölçeği 39

3.5.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği 40

3.5.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği 40

3.6. Araştırmanın Uygulaması 41

3.7. Araştırma Verilerinin Analizi 41

3.8. Araştırmanın Sınırlılığı ve Genellenebilirliği 42

4. BULGULAR 43

4.1. Mobbing Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizine ve Güvenilirlik Düzeyine İlişkin Bulgular 43

4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizine ve Güvenilirlik Düzeyine İlişkin Bulgular 44

4.3. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular 46

4.4. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizine ve Güvenilirlik Düzeyine İlişkin Bulgular 48

4.5. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular 50

5. TARTIŞMA 54

6. SONUÇ VE ÖNERİLER 57

7. KAYNAKLAR 59

8. EKLER 73

Ek-1. Bilgilendirilmiş Onam Formu 73

Ek-2. Ölçek 74
Ek-3. Etik Kurulu Onayı 78
Ek-4. İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Uygulama İzin 79
Ek-5. Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kullanım İzni 81
Ek-6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni 81
Ek-7. Özgeçmiş 82

ÖZET

Niğde İlindeki Beden Eğitim Öğretmenlerinin Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin Araştırılması

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin, psikolojik şiddete maruz kalıp kalmadığını belirleyebilmek için mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm kavramları incelenmiştir. Aralarındaki ilişkileri belirlemek adına, mobbing, örgütsel sessizliğin ve örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin mobbinge ne derecede maruz kaldığını ölçebilmek için Leymann tarafından ortaya konan Bingöl tarafından da geçerlilik ve güvenirliliği yapılan 5 farklı grup davranışı içeren 45 yıldırma davranışı ankette yer almıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik davranışlarını ölçmek için ise Kahveci ve Demirtaş tarafından geliştirilen 18 madde ve 5 alt boyuttan oluşan örgütsel sessizlik ölçeği ve son olarak örgütsel sinizm davranışlarını ölçmek için Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen geçerlilik ve güvenirliliği Çiftçi tarafından yapılan üç alt boyut ve 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır Anketler likert tipi beşli derecelendirme hazırlanmıştır. Araştırmanın örneklemi 190 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre elde edilen sonuçlar da mobbingin, örgütsel sessizliğin ve örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve literatürdeki diğer çalışmaları incelediğimizde elde edilen sonuçların çalışmamızdan elde edilen sonuçlar ile örtüştüğü düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor, Mobbing, Öğretmen, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm, Spor

ABSTRACT

Investigating the Relationship of Mobbing, Organizational Silence and Organizational Cynicism Among Physical Education Teachers in Niğde

The purpose of this study is to answer the question "Is mobbing a significant predictive of organizational silence and organizational cynicism?" to determine the relation between organizational silence and organizational cynicism, and to find out whether Physical Education and Sports Teachers are exposed to mobbing. The data was obtained through the scale that was developed by Leymann and whose validity and reliability were tested by Bingöl to measure to what extent teachers were exposed to mobbing. The scale consists of 45 mobbing gestures/behaviours. The Scale of Organizational Silence that was developed by Kahveci and Demirtaş and that consists of 18 items and 5 sub-dimensions was used to measure the Physical Education and Sports Teachers' organizational silence behaviours. The teachers' organizational cynicism behaviors were measured through the Scale of Organizational Cynicism developed by Brandes, Dharwadkar and Dean. The validity and reliability studies of the scale, consisting of three sub-dimensions and 14 items, were done by Çiftçi the questionnaires were prepared in five-point likert type. The sampling of the study consists of 190 physical education and sports teachers. The findings of the study show that mobbing is a significant predictor of organizational silence and organizational cynicism and this result corresponds to the results of similar studies in literature.

Keywords: Physical Education and Sports, Mobbing, Teacher, Organizational Silence, Organizational Cynicism, Sports

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI : Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi

B : Bilişsel Boyut

CFI : Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi

D : Duyuşsal Boyut

DF : Serbestlik Derecesi

DV : Davranışsal Boyut

E : Hata Katsayısı (Değeri)

F : Faktör

GFI : Uyum İyiliği İndeksi

H : Hipotez

IFI : Artırımlı Uyum İyiliği İndeksi

KMO : Kaiser- Meyer- Olkin Değeri

MEB : Millî Eğitim Bakanlığı

MF : Mobbing Faktör

MOB : Mobbing

NFI : Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi

ÖS : Örgütsel Sessizlik

ÖSES : Örgütsel Sinizm

P : Olasılık

RMSEA : Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi

SPSS : Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı

T : T Değeri

VB : Ve benzeri

χ^2 : (Ki-Kare) değeri

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Birinci Dereceden Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu. 46

Şekil 4.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Birinci Dereceden Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu. 50

Şekil 4.3. Mobbingin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli. 52

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları. 45

Tablo 4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları. 47

Tablo 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Neticesinde Oluşan Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri. 47

Tablo 4.4. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları. 49

Tablo 4.5. Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları. 51

Tablo 4.6. Örgütsel Sessizlik Ölçeği Neticesinde Oluşan Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri. 51

Tablo 4.7. Uyum İndeksleri Ölçüt Değerleri ve Modele İlişkin Uyum İndeksi Değerleri. 53

1. GİRİŞ

Günümüz küreselleşen dünyasında hızlı büyüme, gelişme ve yenilikler görülmektedir. İşletmelerde çalışan kişilerin önemi, işyeri yapısı ve işleyişi, çalışanların örgüt hakkındaki olumlu-olumsuz düşünceleri örgütsel davranış türlerini oluşturmaktadır (1). Yöneticilerin, işyeri veya kurumun devamlılığını ve verimliliğini sağlamak için tüketicilerin artan, çeşitlenen kalite ve hizmet beklentisini karşılaması gerekmektedir. Bu sebeplerden dolayı yöneticiler modern, rekabetçi ve sürekli değişiklik gösteren yönetim yapısında, çalışanlara daha fazla sorumluluk yükleyip, gerekli durum ve koşullarda insiyatif ve sorumluluk almaları, etkin iletişim kurmaları, kendileri ve içinde bulundukları örgüte güvenmelerini ve daha çok bilgiyi paylaşmalarını istemektedir (2). Örgütler ve çevrelerinde meydana gelen değişikliklerin büyük çoğunluğu istihdama yönelik politika ve eylemler ile alakalı olup örgütsel ya da yönetimsel amaçların gerçekleşmesi için çalışanlar ve yönetim arasında ne derece kuvvetli bir bağ olduğu ile alakalı bir durumu ortaya çıkartmıştır. Örgüt, çalışan ve yöneticiler arasındaki yönetim bütünleşmesi, uyum ve devamlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda organize, etkin ve verimli bir şekilde çalışıp amaçlarının gerçekleşmesine bağlıdır (3). Birçok kurum, işletme ve örgütte olduğu gibi eğitim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticileri ve meslektaşları ile aralarındaki uyum, başarı devamlılığı için önemli bir faktördür. Beden eğitim öğretmenleri fiziksel aktiviteler vasıtasıyla çocukların fiziksel kapasitesini en üst düzeye çıkararak onların fiziksel, duygusal, sosyal ve zihinsel kapasitelerini artırmaya çalışır (4). Bu yüzden beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim örgütlerindeki yeri oldukça önemlidir. Son yıllardaki örgütsel davranış türleri üzerine pek çok araştırma yapıldığı görülmekte ve bu araştırmalar eğitim örgütlerini de kapsamaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, birçok branşta olduğu gibi beden eğitimi öğretmenlerinin de psikolojik şiddete, yöneticileri ve aynı branşta olsun ya da olmasın meslektaşları tarafından maruz bırakıldığı düşünülmektedir. Alkan tarafından yapılan çalışmada yıldırma davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerini olumsuz etkilediği ve yıldırma davranışı arttıkça kişisel başarılarının düşmekte olduğunu belirlemiştir (5).

Duygusal bir saldırı biçimi olan mobbing, kişinin giderek dozu artan bir biçimde kötü niyetli ima, alay, toplumsal itibarını düşürmeye yönelik hoşnut olmayacağı bir davranışa maruz kalmasıyla başladığı tespit edilmiştir (6). Leymann tarafından yapılan araştırmada, mobbing davranışlarına maruz kalan kişilerin sosyal yaşamlarında kişisel ilişkilerinin gelişmesini negatif yönde etkileyerek susturulma eylemine maruz kaldıkları görülmüştür (7). Ülkemizde Gül ve Özcan kamu sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada mobbingin çalışanların iletişim haklarını engellediği, sosyal ilişkilerinde önünde büyük bir engel olduğu, itibarlarını düşürdüğü ve yaşam kalitesini etkileyerek kendilerini meslektaşları ve toplumdan uzaklaştırdıklarını tespit etmişledir (8). Bölükbaşı çalışmasında orta öğretim kurumlarına görev yapan öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen, kendini göstermesinin engellemesi, özel hayatına müdahale eden, kişisel itibarı zedeleyen ve iletişim kurmasını engelleyen birtakım olumsuz davranışlara kaldıkları görülmüştür (9). Örgütlerde işverenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddet hastalık izinlerinin artmasına, personel devrinin hızlanmasına, moral ve performansın düşmesine, bireysel olarak depresyon hali, moralsizlik, kişisel başarı hissinin azalması örgüte karşı önyargı ve güvensizliğe neden olup işverenlerde sinme ve sessizleşme gibi durumlara sebep olduğu tespit edilmiştir (10).

İşgörenleri bireyleri sadece çıkarları ile ilgilendiğini düşünen ve bu varsayımla herkesi çıkarcı olarak gören kişiye sinik, bu durumu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denir. İnanç, dürüstlük, adalet vb. duyguların sinizme kurban edildiği yönünde genel kanıya ve bu bağlamda kuşkuculuk, şüphecilik, güvençsizlik, inançsızlık ve kötümserlik gibi sözcükler ile yakın anlama sahiptir. Örgütlerde sinizm örgütü beğenmeyen, eleştiren, küçük gören ve bütünlükten yoksun olduğunu düşünen bireylerde görülür (11). Kalağan ve Güzeller öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlemek için yaptıkları çalışmada “orta” seviye bir sinizm olduğu ve eğitim kurumlarında bu durumun küçümsenmeyecek bir seviyede olduğunu göstermektedir (12). Bu bilgiler ışığında kurumsal başarı, verimlilik ve gelişim açısından eğitim kurumlarında bir takım problemlerin yaşanacağını sonucuna ulaşılabilir.

Örgütlerde sessizlik durumu ise bir örgütün içinde işgörenlerin karşılaştığı ciddi problemlere ve kaygılarına karşı gösterilen aktif, bilinçli, kasıtlı ve amaçlı

tepkidir (13). İşgörenlerin kendi örgütsel şartlarının davranışsal, bilişsel veya duygusal değerlendirmeleri hakkında bu durumu değiştirebilecek veya düzeltebilecek kişilere sözlü ya da yazılı ifadeden kaçınma olarak tanımlanmaktadır (14).

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin meslek hayatlarında karşılarına çıkan mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu sebeple "mobbing örgütsel sessizliğin ve örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?" sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Beden Eğitimi Tanımı ve Önemi

Beden eğitimi kavramının ortaya çıkışı batı dillerinde 18. yüzyıl ortalarına dayanmaktadır. Vücudun fonksiyon ve kaslarının planlı, dengeli ve kontrollü bir şekilde geliştirilip boş zamanların değerlendirildiği, sistemli olarak hareket etmeyi öğreten rekreaktif faaliyetlerdir (15). Beden eğitimi; sosyal, kültürel ve finansal kalkınmanın en temel unsuru olan insanın barınma, beslenme ve uyuma gibi temel faaliyetlerinin yanında yaşamlarını idame ettirmek için bedensel, toplumsal ve ruhsal aktiviteleri bir araya toplayan belirli bedensel nitelikleri kazandıran kas faaliyetleri, kişinin topluma ve kendisine bir faydası olan belirli fiziksel edinimleri kazanmasını sağlayan sadece amaç olmaktan çıkıp araç olarak da görülmektedir (16). Beden eğitimi bireyleri sadece fiziksel olarak eğitmekle kalmayıp sigara, alkol, uyuşturucu gibi bağımlılık yapan maddeleri men etmede ve sıyrılmakta çok mühim bir rol oynar. Kişi ve toplum açısından sağlıklı, huzurlu, mutlu, iyi huylu ve ulusal norm ve değerleri kazanmış faydalı, üretken, dengeli ve şahsiyetli bireylerin yetişmesinde önemli vasıtalardan birisi olduğu için ehemmiyet verilmesi gereken bir konudur (17). Eğitimin vazgeçilmez bir parçası olan beden eğitimi, çocukların ve gençlerin sadece fiziksel gelişimini sağlamakla kalmayıp aynı zamanda bilişsel, duygusal ve sosyal yönden gelişmesini de sağlayan yaratıcılık, liderlik, mücadeleci, azimli, uyumlu, üretken ve kararlı olma gibi kişilik özelliklerini geliştiren ve kişiyi rahatlatan aktiviteler toplamıdır (18).

2.2. Öğretmen Kavramı

Öğretmen eğitimin en temel unsurdur. 1739 nolu Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesinde öğretmenlik, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Bu niteliklerin kazanılması yüksek eğitim görmelerine bağlı olup devletin özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler, Türk Milli Eğitiminin amaçlarını yerine getirmekle yükümlüdür (19). Bu nedenle etkin eğitim ve öğretim faaliyetlerinin devam ettirilmesinde öğretmenler hayati önem arz etmektedir.

Sınıftaki eğitim öğretim ortamının düzenlenmesi ve ders için kullanılacak envanterin, araç ve gereçlerin belirlenmesi sorumlulukları arasındadır (20). Öğretmenler toplumun ve bireylerin kişiliğini özveri ile şekillendiren, yaratıcı düşünen, eğitsel açıdan bakıp değerlendirebilen, örnek alınabilen, mesleğini ve insanı seven alanında uzman kişilerdir. Öğrencisinin öğrenmesini kolaylaştıran, yol gösteren, teşvik eden, destekçi olan, bilgili, sistemli ve ciddi olmalıdır. Okul içinde ve dışında önemli rol sahibi olup ikisini birlikte yürütmek zorunadır (21).

2.3. Beden Eğitimi Öğretmeni Kavramı

Beden eğitimi öğretmeni milli eğitimin başlıca ilklerine uygun olarak gençlerin beden, ruh ve fikirleri gelişmesini sağlayan okul içinde ve dışında sportif faaliyetleri uygulayan, uygulatan Mili Eğitim Bakanlığına bağlı kişilerdir. Beden eğitimi öğretmeni olabilmek için 4 yıllık beden eğitimi yüksek okullarının öğretmenlik bölümünde ya da eğitim fakültesinin ilgili bölümünden mezun olmak gerekir (15).

Beden eğitimi öğretmenlerinin başlıca görev ve özellikleri Millî Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmiştir.

2.3.1. Görevleri

Beden Eğitimi konusu ile ilgili hangi bilgi, beceri, tutum ve davranışların hangi yaş düzeyindeki öğrenci gruplarına, hangi yöntemlerle kazandırılacağı MEB tarafından onaylanan öğretim programları ve ilgili mevzuatta belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmeni, bu program çerçevesinde;

- Eğitim vereceği grubun düzeyine uygun bir çalışma planı hazırlar,
- Eğitici kol çalışmalarında görev alarak öğrencilerin yeteneklerini geliştirici etkinlikler düzenler,
- Öğrencilerin gelişmelerini izler, sorunlarını çözmede yardımcı olur,
- Alanı ile ilgili gelişmeleri izler, bunların öğretim programlarına yansıtılması için ilgililere önerilerde bulunur,

- Nöbetçi olduğu günlerde, okulun düzen ve disiplinin sağlamak üzere görev yapar,
- Sınıf öğretmeni olarak, öğrencilerin alan ve ders seçimlerine yardımcı olur, yönetimle ilişkilerini sağlamaya çalışır.

2.3.2. Özellikleri

Beden eğitimi öğretmenlerinin hem alanı hem de öğretmenlik mesleği ile ilgili niteliklere sahip olması gerekir. Beden eğitimi öğretmenin ve olmak isteyenlerin sahip olması gereken özellikler;

- Spor yeteneği olan,
- Göz-el ve ayak eşgüdümle kullanabilen,
- Bedence sağlam ve güçlü,
- Spora karşı ilgili ve bu alanda başarılı,
- Düşüncelerini başkalarına açık bir biçimde aktarabilen,
- İyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen,
- Dikkatli, işine özen gösteren,
- Mesleğinin sorunları ile ilgilenen ve çözüm yolları bulmaya çalışan,
- İnsanlarla iyi iletişim kurabilen, sevecen, hoşgörülü, sabırlı,
- Öğrencilerin duygu ve düşüncelerini anlayabilen,
- Kendini geliştirmeye istekli, coşkulu, yaratıcı kimseler olmaları gerekir (22).

2.4. Örgütsel Sessizlik

2.4.1. Örgüt, Sessizlik, Örgütsel Sessizlik Kavramları

Bir örgüt, iki veya daha fazla kişinin bir araya gelerek belirli bir amaç/amaçlar etrafında toplanmaları ya da üretici unsurların bir araya gelen maddi ve manevi unsurları sonucunda oluşur. Maddi unsurlar: fiziksel/mali/beşerî ve manevi unsurlar: örgüt iklimi/örgüt kültürü/örgütsel sağlık vb. her zaman koordineli

bir şekilde bir arada bulunur (23). Bu unsurlar çerçevesinde örgüt; iş ve işlev bölümü yaparak bir yönetimin otorite ve sorumluluk hiyerarşisi tarafından önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşmak için bir grup insanın akıcı ve kurallara uygun bir şekilde yönlendirilmesidir (24). Örgütte öncelikli hedef insanların/işverenlerin verimliliğini artırmak olup, negatif davranışları ortadan kaldırarak kişisel ihtiyaçlarını anlayabilmek, verimliliği arttırmak ya da sürdürmek için çalışanları motive etmek gerekmektedir (24).

Örgütlerde görülen diğer bir davranış sessizlik; yani susmanın, yapılan araştırmalar incelendiğinde birçok kişi ya da nesnenin bir araya gelmesi sonucu oluşan somut algılanabilen ve bireysel bir davranış olarak ele alındığı görülmektedir (25). Sessizlik, sesin olmaması sukut (26), iletişimin bilinçli olarak kesilerek birden fazla anlam yüklenmesi ve konuşmanın işlevini de bir tepki ve mesaj olarak aktarabilen; kendine has ve özgün bir şekilde bilgi, ima ve tavrı birçok şekilde ileten sadece tek bir kavrama hizmet etmeyen bir kavramdır. Dolayısıyla sessizlik de bir konuşma biçimi olup birçok nedeni vardır (27). Özetle, sessizlik sadece pasif bir davranıştan ibaret olmayıp amaçlı, kasıtlı, aktif ve bilinçli bir şekilde oluşabilmektedir (28).

Sessizlik incelemeler sırasında görüldüğü üzere örgütün faaliyetlerini ve iş akışını etkileyen en temel etkenlerden biri olduğu, işverenlerin örgütsel sorunları ya da sorunlarını, önerileri ve endişeleri hakkında görüş ve fikirlerinin kasıtlı olarak esirgendiği en temel örgütsel problemlerden biri olup ehemmiyet ile araştırılması gereken bir konudur (13).

İşgörenlerin içinde bulundukları örgüte dair bazı konu ve sorunlar hakkında fikir sahibi olmalarına rağmen işverenleri ya da yöneticileri ile gerçeği paylaşmayıp sessiz kalması işveren ve örgüte olumsuz yansıma ve sonuçlar doğurabilir. İşgörenlerin fikrine değer verilmemesi, problemlerin dikkate alınmaması, olumsuz sonuç doğurabileceği düşüncesi, bilgilerin engellenmesi ve problemlere karşı tepkisiz kalınması vb. davranışlarla ortaya çıkar ve doğru, sağlıklı karar almayı, planlandığı gibi ilerleme/gelişmeyi, performans ve iş artışını engelleyebilir (29).

İşgörenler örgütsel yapıda ya da hiyerarşide negatif tepki, olumsuz bir davranış veya tehdite maruz kalmamak için çoğunlukla bilgi ve önerilerini

paylaşmakta isteksiz olmaktadırlar. Paylaşmaya başka bir deyişle konuşmaya karşı olan bu isteksizlik, örgütsel anlamda doğru olmayan kararların verilmesine neden olabileceği ve bununla birlikte işverenlerin güvenini, moralini, örgütsel bağlılığını, iş tatminini ve örgütsel fonksiyonları ile ilgili yetenek gelişimini, örgütsel süreçlerin yeniliğini ve iyileştirilmesini negatif etkilemekte ve de örgütte işverenlerin birbirleri ile sosyalleşmesinin ve uyum içinde ahenkle çalışmasını engelleyici bir unsur olarak da görülmektedir (28). Örgütsel sessizlik bireyin veya işverenlerin mevcut durumuyla ilgili davranışsal, zihinsel ve duygusal ifadeleri olması gereken bir şekilde değiştirme ya da düzeltme yeteneği olan kişilerden esirgediği aktif, bilinçli ve amaçları olan bir davranıştır (30).

Örgütsel sessizlik kavramı hem bireyleri hem de örgütü etkileyen önemli bir konudur. Genel çoğunlukla güven, bilgi eksikliğinden örgütsel fikir ve endişelerin kendinde saklanmasından kaynaklanır (31). Her örgüt ve kişide aynı sonuç ve nedenleri göstermeyebilir. Bu nedenle net veriler elde edilemez. Fakat bu davranışa neden olan sebepler örgütsel, yönetsel ve kişisel ya da bireysel faktörler olarak açıklanmaya çalışılmaktadır (32).

2.4.2. Örgütsel Sessizlik Teorileri

İşgörenlerin sessiz kalmayı seçmelerinin nedenlerini açıklığa kavuşturmak için, çeşitli teoriler oluşturulmuştur. Bu teorilerden bazıları aşağıdakiler gibidir:

2.4.2.1. Bekleyiş Teorisi

Bekleyiş teorisi önemi artan teorilerden biridir. İki ayrı temelde gelişmiştir Bunlardan birincisi Vroom tarafından geliştirilen, ikincisi ise Lawler ve Porter tarafından daha ileriye götürülerek geliştirilen ve nihayete eren bekleyiş teorisidir (33).

Vroom tarafından geliştirilen bekleyiş teorisinde davranışın meydana gelmesine neden olan etkenler, kişinin kendi özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir ve yönü tayin edilir. Kişinin psikolojisinde dünya'ya bakış açısı,

fikirleri, tecrübeleri, çalıştıkları örgüt ya da organizasyondan umut ettikleri ve beklentileri vardır. Bu etkenler kişinin iş ortamına nasıl bir katkıda bulunabileceği belirler (14).

Bekleyiş teorisi dört varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımlar şöyledir (34).

- Bireyler beklentilerine, deneyimlerine, ihtiyaçlarına ve motivasyonlarına göre uygun örgütlere dâhil olur.
- Bireylerin beklentilerine göre bilinçli olarak davranışlarını seçer.
- Bireyler çalıştıkları örgütlerden terfi, daha iyi maaş ve daha iyi çalışma koşulları gibi beklentilerin gerçekleşmesini bekler.
- Çalışanlar, var olan seçeneklerden hangisini kendisini tatmin edecekse onu seçer.

Lawler ve Lyman Porter tarafından geliştirilerek ileri sürülen teoride ise işverenlerin iş yerindeki eşitlik ve memnuniyetten etkilendikleri için ulaşmak istedikleri amaç ve hedefleri bu doğrultuda şekillenir. İşgörenlerin sergilediği performans ve nihayetinde aldığı ödül iş tatminini oluşturmaktadır (35). Kişinin sadece yüksek gayret göstermesi performansının artması için yeterli değildir. Gereken bilgi ve yeteneğe sahip olması aynı zamanda kendisi için aldığı rol olmak üzere farklı iki değişken vardır. Astların, üstlerin ve çalışanların kendine düşen rollerin gerektirdiği davranışları sergilemesi gerekmektedir. Aksi takdirde rol çatışmaları meydana gelir ve istenilen performans sağlanamaz (36).

Vroom'un ortaya koyduğu Lawler ve Lyman Porter tarafından geliştirilerek ileri sürülen beklenti teorisini bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yönetici Vroom modelinde söylenenlere ek olarak aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmezse istediği sonucu elde edemez.

- İşgörenlere kendisinden beklenen performansa uygun eğitim ve yetiştirme ortamı sağlanmalıdır
- Rol belirlenmeli ve çatışmaları mümkün olduğu derecede azaltılmalıdır.
- İşgörenlerin aldığı ödül miktarından çok, eşdeğer performans sağlayan meslektaşlarının aldığı ödülleri aldığı ödülle kıyasladığı unutulmamalıdır.

- İçsel ve dışsal ödül türlerine her işverenin farklı düzeyde önem verdiği göz ardı edilmemelidir.
- İşgörenin ödül ve performansı arasındaki bağlantısı izlenmeli ve elde edilen veriler durumun işleyişine göre değerlendirilip gerek görüldüğü takdirde işleyişte modelde değişiklikler uygulanmalıdır (37).

2.4.2.2. Sessizlik Sarmalı Teorisi

Bu teori örgüt içinde işverenlerin sessiz kalmayı tercih ettikleri Noelle-Neumann'ın geliştirdiği sessizlik sarmalı teorisidir. Teori örgütün gelişimi için gerekli olan dürüst ve açık olmaya engel olmaktadır. Çalışanların fikir ve görüşlerini açıkça beyan etmemeleri sessizlik sarmalındaki paralel baskı ve engellenme korkusundan meydana gelir (38). Teori sosyal bir varlık olan bireylerin izole olmaktan ve çoğunluk fikirlerine uymazlarsa toplumdan dışlanmaktan korktukları için sistem onları sessiz kalmaya zorlar (39). Sosyal varlık olan bireyler izole olmaktan endişe duyar fakat aksine popüler olmaktan hoşlanır ve bu bireyler popülaritelerini ve saygınlıklarını kaybetmemek için daha popüler olan yaygın fikir, model ve görüşleri anlamaya çalışıp halka göre davranır ve kendilerini ifade eder (40).

Sessizlik sarmalı bir fikrin oluşumu ve değişimi birbirine bağlama ya da ilişkilendirme modelidir. Bu modelde sosyal izolasyon ve baskıdan kaçınmak için azınlık görüşüne sahip bireyler ya da işverenler çoğunluk tarafından savunulan görüşe uymak zorunda kalacağı fikrine dayanmaktadır (41).

Nihai olarak sessiz kalmadaki ana etken çalışma grubundaki dominant görüşten etkilenmektedir. Sessizlik sarmalı teorisinde bazı var olduğu düşünülen olasılıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- İşgörenlerin ya da bireylerin örgüt veya toplumdan dışlanmakla tehdit edilmesi,
- İşgörenlerin ya da bireylerin sürekli örgütten veya toplumdan dışlanma korkusu,

- İşgörenin ya da bireyin örgütten veya toplumdan dışlanma korkusunun, bulunduğu ortamı değerlendirmesine yol açması,
- İşgörenin ya da bireyin, değerlendirme sonucu ya fikrini açıklaması ya da sessiz kalmayı tercih etmesidir (8).

2.4.2.3. Kendini Uyarlama Teorisi

İşgörenlerin sessiz kalması ve bunu devam ettirmesi kendini uyarlama teorisine de dayandırılabilir. Bireyler yaşadıkları toplum ve bulunduğu ortama göre uyum sağlar. Bu tutumları gösteren bireyler bulunduğu ortamın ve çevrenin gereklerine göre davranışlar geliştirir veya değişiklik gösterir. Bunu da kendini uyarlama teorisini olarak açıklayabiliriz. Davranışlarını kontrol etme ve değiştirme berecisi yüksek olan bireylerin kendini uyarlama seviyesi oldukça yüksektir. Kendini uyarma seviyesi yüksek olan bireyler iyi bir intiba bırakmak için çabalar ve bulunduğu ortam veya örgütte bütün imkân ve ipuçlarını kullanır. Kendini uyarma seviyesi düşük olan bireyler içlerinden geldiği gibi davranır duygu, düşünce ve kendilerini saklamadan diğer kişilerle paylaşır (42).

2.4.2.4. Planlı Davranış Teorisi

Ajzen ve Fishbein tarafından geliştirilen planlı davranış teorisi sessizliğe sebep olabilecek davranışları ve nedenlerini daha belirgin anlayabilmek için bulunmuştur. Teoriye yönetim açısından bakıldığında işveren çalıştığı örgütte bir fikir sunacağı zaman örgüt ortamını ve kendinin örgütteki yerini hesaplayıp sessiz kalmayı seçebilir. İşgörenin bu şekilde sessiz kalması bir başka işvereni etkileyip örgütte çalışanları bilinçsiz bir şekilde etkisi altına alabilir (43).

Teori'nin amacı, bazı belirlenmiş davranışların ne derece gerçekleşip gerçekleşemeyeceğinin belirlemeye çalışmaktır. Teoriye göre bireylerin davranışları bazı faktörlerin kontrolündedir. Bireydeki bir davranışın ortaya çıkabilmesi için başlangıçta davranışa yönelik amacın oluşması gerekir. Davranışa yönelik amaç ne kadar güçlü ise davranışın ortaya çıkma olasılığı da o kadar fazladır. Üç faktörün davranışı etkilediği ortaya atılmıştır: kişisel tutum, kişisel kurallar ve algılanan

davranış kontrolü. Teoride; bir davranış olumlu olarak algılanırsa (kişisel tutum), o davranışın gerçekleştirilme olasılığı var olduğu bilinir. Yine ilgili teoriye göre; bireyin önemli olarak kabul ettiği kişilerin (referans kişilerin) herhangi bir davranışa karşı gösterdikleri ya da gösterecekleri kişisel kuralları olumlu ise bu tutum bireyi o davranışı gerçekleştirmeye yönlendirecektir. Son olarak bireysel algılar kişinin davranış üzerinde kontrol sahibi olmaktadır. Algılanan davranış kontrolü önünde ise bireysel algıda davranışın gerçekleştirilmesini daha fazla etkileyecektir (44).

2.4.3. Örgütsel Sessizlik Türleri

Farklı beklenti ve durumlara göre değişiklik gösteren örgütsel sessizlik farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, Van Dyne, Ang ve Botero sessizlik türlerini geliştirirken, Pinder ve Harlos tarafından geliştirilen rıza gösterme ve kendini koruma yönünde sessizlik olmak üzere ikili ayrımına ek olarak bir üçüncüsünü daha ekleyip üçlü bir ayrım elde etmişlerdir. Çok boyutlu sessizlik davranışlarından yararlanarak işveren sessizliğini ve işverenleri sessizliği iten sebeplerin temellerini açıklamaya çalışan sınıflandırma kabullenici, korunma amaçlı ve koruma amaçlı sessizlik olmak üzere üç tür sessizlik davranışından bahsetmişlerdir (45).

2.4.3.1. Kabullenici Sessizlik

İşgörenlerin fikir, düşünce ve önerilerini açıkça paylaşmadığı, paylaşsa bile gereksiz ve anlamsız olduğu gerekçesiyle pasif davranış özellikleri sergilemektedir. Dolayısıyla pasif davranışın özellikleri gereği işverenler örgütsel sürece dâhil olmadıkları gibi söyleyeceklerinin önemsenmeyeceği düşüncesi hâkim olduğundan dolayı örgütteki eylem ve işlerden geri çekilme davranışları görülmektedir. Bu nedenle, işverenler bütün örgütsel durumlara kesin bir biçimde katlanarak, çözüm için gerekli seçim yollarını göz ardı etmektedir. Bu sessizlik davranışı değişim, gelişim ve yeniliklere karşı bir çeşit tepkisizlik halinden ortaya çıkmaktadır (46).

2.4.3.2. Korunmacı Sessizlik

Kişinin konuşmasından kaynaklanacak olumsuz sonuçlardan tedirgin olması sebebiyle kasıtlı bir biçimde fikirlerini ifade etmemesi ya da saklaması olarak tanımlanabilir. Bu sessizlik türünde işverenin bazı korkular sebebiyle sahip olduğu bilgiyi esirgemesi, kendini korumak için gerçeklerin üstünü örtmesi, saklaması durumudur (45). Bu sessizlik, dış tehditlere karşı kendini korumaya yönelik bilinçli ve olabilecek herhangi bir şeye önceden hazırlıklı bir davranış olup farkındalığı ve alternatifleri göz önünde bulundurmak oldukça önemli ve bunu fikir, bilgi ve görüşleri ifade etmenin kişisel olarak riskli olduğu için temelinde bilgiyi kendine saklamak o anlarda en makul kişisel bilinçli bir karardır (47).

2.4.3.3. Korumacı Sessizlik

Sessizliğin temeli fedakârlık, iş birliği ya da korunmaktır. İşgörenlerin topluma, çalışma arkadaşlarına ve sorumluluklarının bulunduğu örgüte daha çok yarar sağlamak için işle ilgi görüş, öneri, bilgi ve tecrübelerini bağlı bulundukları örgütlerinden gizler. İşgörenlerin/bireylerin özveride bulunmalarının ve iş birliği içinde olmalarının nedeni çevresindeki insanları ya da iş arkadaşlarını düşünmeleridir. Bu sebeple korumacı sessizlik; örgüt yararına, elinden gelenin en iyisini yaptığı bir fedakârlık davranışıdır. Bireyin önceden planladığı ve bilinçli yaptığı bir sessizlik davranışıdır. Korumacı sessizlik, korunmacı sessizliğin tersine net bir şekilde konuşmadan kaynaklanan korkmayı değil daha çok başkalarının iyiliğini ya da başarısını düşündüğü için sessizliğe karar vermesiyle oluşur (48).

2.4.4. Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler

Örgütlerde işgören sessizliği oldukça kişisel ve karmaşık bir konudur. Her örgütte farklı nedenleri olabilir. Her örgütün eşsiz kendisine has bir yapısı olma durumu gösterdiği gibi işgörenlerinin sessizliği de farklılık arz edebilir (49). İşgörenler üstleriyle ya da astlarıyla ilişkilerinin süreklilikleri açısından iyi olmasını ister ve bu ilişkilerin zarar görmemesi için sessiz kalma davranışını sergileyebilir.

Üstlerin liderlik davranışı, örgütsel sessizliğin karşıtı olarak görülen konuşma davranışının en önemli belirleyicilerindendir.

Yönetime güven ve üst yönetimin astlarına olan samimiyeti astların sessizlik davranışını azaltabilmektedir. Amirlerin destekleyici, yargılamayan, iletişime açık bir tutum içinde olması ve kurum kültürünün bu doğrultuda gelişmesi sessizlik davranışın direkt olarak azalmasında önemli bir rol oynamaktadır (50). Örgütlerde çalışanların sessizliğinin temelinde hiyerarşik yapı arasındaki ilgisizlik, samimiyetsiz ve soğuk ilişki, çalışan görüşüne değer vermeyen örgüt kültürü, adaletsiz örgüt yönetimi gibi unsurlar başı çekmektedir

Örgütlerde işveren sessizliği ile ilgili yapılan araştırmalara göre; işten atılma ve dışlanma korkusu hatta tecrübe yetersizliği gibi temel nedenler sessizliği oluşturan hususlar olduğu gibi yönetsel, örgütsel ve bireysel nedenlerin başta olduğu üç ana faktör de bulunmaktadır (34):

2.4.4.1. Bireysel Faktörler

İşgörenlerin, çalışma ortamında karşı karşıya kaldıkları riskleri içeren bireysel faktörler kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmemelerine sebep olan sezgi, önyargı ve riskler, örgütsel konulara dâhil olamamalarına ve örgütle uyum sağlayamamalarına neden olmaktadır (51). İşgörenleri sessizliğe iten bireysel nedenler; geçmiş tecrübeler, yöneticilere güvenilmemesi, izolasyon korkusu, konuşmanın riskli görülmesi, ilişkileri zedeleme korkusu ve işgörenlerin kişisel özellikleridir (52).

İşgörenler yöneticilerine güvenmemesi, konuşmanın riskli görülmesi, izolasyon korkusu, ilişkilerin bozulacağı korkusu, bireysel nedenler (cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim gibi), örgüt iklimi, örgüt normları, örgütün hiyerarşik yapısından dolayı aşağıdan yukarıya doğru örgüt içi haberleşmede yaşanan zorluklar, yöneticilerin ve işverenlerin olumsuz geri bildirim alma endişesi, yöneticilerin işgörenler ve yönetimin tabiatına ilişkin sahip oldukları işgörenlerin kendi menfaatlerini düşündükleri ve güvenilmez oldukları; yöneticilerin örgütsel konularda en iyisini bildikleri; birlik olmanın uzlaşının ve hem fikirliliğin, örgütsel sağlığın bir

işaretçisi olduğu fikri, anlaşmazlıkların fikir ayrılıklarının ise kaçınılması gereken kötü durumlar olduğu fikri örgütsel sessizliğin aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşmesinin nedenleri bireysel faktörler arasında sayılmaktadır (53).

Yukarıda bahsettiğimiz gibi örgütlerde korku, endişe ve bazı diğer nedenlerden dolayı işgörenler kendini savunma merkezli örgütsel sessizlik davranışları sergileyebilir. Bu davranışları aşağıdaki gibi bazı başlıklar altında sınıflandırılabilir:

- Sorun çıkarabilen ya da şikâyet potansiyeli yüksek birisi olarak görülme korkusunun yüksek olması,
- İlişkilerin zedelenme kaygısı güven, saygı kaybı,
- Öfkeli durumlarda yanlış karar vermek ve darılmak,
- Duruma göre aynı fikirde olmak ya da olmamak,
- Kendisini çevreden soyutlamak, başına buyruk davranmak ve her şeyi bildiğini düşünmek,
- Hayalperest olmak veya işle ilgili konular ile ilgilenmemek,
- Başkalarının sözlü iletişimini engellemek ve cezalandırmak,
- Kendini beğeniş ve nezaketsiz olmak,
- Konuşmanın faydasız kalacağını hissetmek,
- Misilleme ya da ceza korkusu,
- Başkalarının üzerinde olumsuz etkiler yüzünden rahatsızlık duyulması,
- İzolasyon korkusu,
- Fikir sunmakta ve değişiklik yapmakta azınlık olarak hissetmek ve bu azınlık duygusu durumunda sivrilmekten korkmak,
- İçinde bulunduğu durumu yoluna koyacak mevki eksikliği,
- Konuşulması gereken hususlarda bilgi eksikliği,
- Konuşulması gereken hususlarda bilgi eksikliği kiminle konuşacağını bilmemek,
- Bir başkasının niyetinden dolayı belirsizlik ve kararsız kalmak (54).

2.4.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütün hiyerarşik yapısı, politikası, uygulanan prosedürler, uygulanan kurallar ve bu kurallar sonucunda meydana gelen çalışma koşulları karar verme sürecini vb. etki eden örgütsel faktörler olarak sıralanabilir. Yöneticiler güç ve imkânlarını göz önünde bulundurarak karar vermek durumunda kalır. Bu kararı bazen örgütün politika ve prosedürleri engeller (55).

Örgütsel nedenlere bakıldığında işgörenlerin, süreçleri, kurumsal işleyiş ve işletme fonksiyonlarını iyileştirmek için fikir ve bilgilerini bilinçli olarak kendilerine saklamaları ve sessizliğe ortam oluşturmaları örgütsel sessizliği oluşturan ve gelişmesi zemin oluşmasında etkili bir faktördür (13). Örgütsel sessizlik ile ilgili en önemli faktörlerin örgüt yapısı işleyişi ve yönetici tutumları ile alakalı olduğu görülmüştür. Araştırmalarda örgütsel sessizliğin etik konular ve sorumluluklar, yönetim sorunu, çalışanların performansı, iyileştirme önerileri ve çalışma olanakları konularında daha çok sessiz kalmayı tercih ettikleri görülmektedir. Astın üstüne güvenememesi, yöneticilerin ilgileniyor görünmesi, yöneticilerin sözünde durmaması, en iyiyi ben bilirim tavrını sergilemeleri gibi nedenler önemli bir belirleyiciliğe sahiptir. Ayrıca işyerinde açıkça konuşmayı desteklemeyen bir ortamın bulunması, resmi bir mekanizmanın eksikliği, ilişkilerin mesafeli ve samimiyetsiz olduğu inancı gibi yönetim tarzına ilişkin önermeler de dikkat çekmektedir (29).

Örgütsel koşulları irdelemek gerekir. Açıkça konuşmama, işle ilgili korkular, işi kaybetme ile görev yerinin veya pozisyonun değiştirilmesi korkusu, işe yeni başlanması, genç olma, mevki eksikliği, itibarın zarar görmesi, örgüt üyelerinden destek bulamamak ve izolasyon korkusu gibi bazı temel faktörler işverenlerin sessiz kalmada nedenlerini oluşturan örgütsel faktörlerden sayılabilir (29).

2.4.4.3. Yönetsel Faktörler

Örgütsel sessizliğe katkı sağlayan yönetsel faktörler sıkı kontrol mekanizması, merkezi kararlar verme, aşağıdan yukarı doğru resmi geribildirim mekanizmalarının iyi işlememesi, dikey hiyerarşik yapı gibi bazı yönetsel inançları

taşıyan yöneticiler astlardan gelen bilgi ve görüşleri çoğunluğunu reddetmesi veya negatif tepki vermeleri ve bu yüzden astlardan daha az geribildirim almaları sessizlik davranışına yol açmaktadır. Örgütsel sessizliğin iki temeline dayalı sonuç olduğu düşünülmekte ve bunların da sessizlik iklimini beslediğini tartışmaktadır. Bunlar; yöneticilerin olumsuz geri bildirim korkusu ve örtük inançlarıdır. Bahsedilen bu yönetsel inançlar, örgütsel yapı, politikalar ve uygulamaları şekillendirebilmektedir (13).

Yöneticiler olumsuz (negatif) geribildirim almaktan kaçınır ve böyle bir bildirim aldıklarında, mesajı görmezden gelmeyi, doğru kanıtlanmamış gibi davranıp bertaraf etmeyi veya kaynağın güvenilir olmadığını ifade edip yalancı çıkarmayı deneyebilir. Yöneticiler arasında bu endişenin var olduğu deneysel olarak kanıtlanmıştır. Yöneticiler astlardan negatif geri bildirim aldığında, bilginin doğruluğu tartışılmakla beraber yalanlanabilir ve vicdanen uygun olmadığı gibi yasalda olmadığı düşünülebilir hatta yöneticilerin gücü ve inanılırlığını tehdit eden bir durum olarak gösterilebilir (13). Yöneticiler örtük inançlarında ise işgörenlerin menfaatlerini göz önünde bulundurdukları, herhangi teşvik veya yaptırım olmaksızın, örgütün faydasına gösterilen davranışlarda sorumsuz, tembel ve güvenilmez oldukları yöneticilerin örtük inançlarıdır. İşgören bireyleri ekonomik açıdan görür. Diğer inanç, yönetimin örgüt menfaatleri için en iyi olanı bileceği inancıdır. Son bir diğer inanç ise, birlik, anlaşma ve uzlaşmanın örgütsel sağlığın ve faydanın işareti olduğu uyuşmazlık ve muhalefetin tam aksine tehlikeli ve kaçınılması gereken bir davranış olduğu inancıdır (13).

2.4.5. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Sessizlik örgütün hatta işgörenin gelişimine ve değişimine engel teşkil eden önemli bir unsurdur. İşgörenlerin fikir, düşünce görüş ve eleştirilerini kasıtlı veya kasıtsız olarak saklamayı tercih etmelerine, işverenlerin bilgi, görüş ve yeteneklerinden mahrum kalınmasına, iş tatmini, örgüte bağlılığın ve örgütsel ve bireysel başarının azalmasına etki etmektedir (56). Sessizlik örgütsel açıdan, alınan kararlarda hatalara sebep olabilir. İşleyişini sağlıklı ve güncel tutan yenilik ve düzenlemelerin de gelişimini engelleyici bir unsur olup bir diğer taraftan da

işgörenlerin, güven, moral, motivasyon, örgüte bağlılık, iş tatmini gibi konulara negatif etkisi ve işverenin işini yerine getirmesi için gereken yeteneğin gelişimine zarar verebilir. Birey ve örgüt için ehemmiyet gösterilmesi gereken örgütsel sessizliğin, meydana çıkartacağı sonuçlar ile ilgili düşünülürse bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (43).

2.4.5.1. Bireysel Sonuçları

Örgütsel sessizlik, örgüt açısından örgütsel öğrenmenin engellenmesine, gelişiminin yavaşlatılmasına ve iç çatışmaya neden olabileceği gibi karar alma sürecini zayıflatmaya, gelişim, değişim ve yeniliğe engel olma, yönetim lehine veya aleyhine geri bildirim vermeme ya da engelleme gibi sonuçlara da yol açabilmektedir. Örgütsel sessizlik, örgüt faaliyetlerinde meydana gelen eksiklik ve hataların tespit ve yok edilmesinde sağlıklı geribildirim sisteminin oluşmasını olumsuz etkileyecektir. Geri bildirim sistemine sahip olmayan kuruluşlarda hatalar kalıcı bir işleyiş halini alır ve daha da yoğunlaşır. İşletmeler tarafından erken farkına varılması gereken bir konudur (57). Örgütsel sessizlik, değişimi etkileme ve düzeltme yeteneği olduğu düşünülen bireylerin üzerinde olumsuz ve kalıcı sonuçlar doğurabileceği ve uzun vadede bakıldığında örgütün performansını da olumsuz yönde etkileyebileceği görüşü yapılan araştırmalar ile desteklenmiştir. Örgütsel sessizliğin performansı düşürebileceğini, gelişimin ve/veya yeniliğin önünde aşılması güç bir set oluşturabileceğini ve istenmeyen negatif sonuçlar meydana gelebileceğini ortaya koymaktadır (58).

2.4.5.2. Örgütsel Sonuçları

Örgütler, devamlılıklarını sürdürebilmek için çevresine ayak uydurabilmeleri, bilgiyi paylaşmaktan korkmamaları ve hem bireysel hem de grup fikirlerini müdafaa edebilmelidir. Örgütler için işverenlerin katkıları ve davranış şekilleri oldukça önem arz etmektedir. Bu yüzden işverenlerin sessiz kalmalarının önüne geçerek karşılaşabilecekleri problemleri minimum düzeye indirgemeleri gerekmektedir. Çalışanlarının sessiz kalmalarını engelleyemeyen örgütleri bazı problemlerle

karşılaşabilir. Sessizliğin yöneticiler, işverenler ve örgüt bünyesindeki sebep olduğu hasarı inceleyen çalışmalar doğrultusunda oluşan bazı sonuçlar ve meydana çıkan olumsuzluklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İşgörenlerin örgüt içinde iletişim kopukluğu nedeniyle birbirinden uzaklaşması,
- Bireysel sessizleşme genel çoğunlukla benimsenmeme ve sosyal ortamın dışında kalmaları sonucunda örgütten ayrıştırmaları,
- Örgütün büyük bir bölümünde, sorunların dile getirilmemesinden meydana gelen sessizliğin, örgüt içinde bir kültür haline gelmesi tehlikesi,
- İşgörenlerin tatmininin, örgüte olan bağlılıklarının ve verimliliklerinin azalması,
- İşgörenlerin güven ve motivasyonunu düşüş ve işe yabancılaşma, umursamama ve stres seviyesinin artması,
- Yaratıcılığın engellemesi gibi olası sonuçlar olabilir (59).

2.5. Sinizm, Örgütsel Sinizm Kavramları

Sinizm, kökü antik Yunan dönemine dayanan felsefi bir düşünce biçimi olup, bu düşüncede ahlaki değerler ve kurallar kabul edilmemekte ve doğanın koyduğu kural ve temellere göre hayat sürdürülmektedir. M.Ö. 500'lü yıllarda meydana çıktığı varsayılan Sinizmin ilk temsilcisi Sokrates'i benimsemiş olan Antisthenes olup, bilinen en yaygın temsilcisi ise Sinoplu Diyojen'dir (60).

Günümüzde yapılan araştırmalarda sinizmin kurumların veya kişilerin modern günlük yaşamın sunduğu yüksek beklentileri karşılamadaki başarısızlığı sonucu meydana çıktığı ve araştırmalarda başkalarına karşı duyulan itimatsızlık ve hoşgörüsüzlük gibi bazı bazı olumsuz duygu ve düşünceler olarak tanımı yapılan sinizm ortaya çıkan hayal kırıklığı ile eşit tutulmaktadır (61). İşgörenlerin ya da bireylerin sadece kişisel çıkarlarını ön planda tutacaklarına inanan ve bu görüşe göre herkesi çıkarcı kabul eden kimselere "sinik" bu düşünce tarzını veya davranışı açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denir. Temelini oluşturan inançlar; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği varsayılır. Sinizm, "kuşkuculuk", "şüphecilik", "güvensizlik", "inançsızlık", "kötümserlik",

“olumsuzluk” sözcükleriyle çok yakın anlamlara sahiptir. Bireyin kusur bulan, zor beğenen, eleştiren yönü baskındır (62).

Toplumda yaygın bir hal almış sinizm kurum, kuruluşlar ve örgütlere sirayet etmemesi neredeyse imkânsız bir hal almıştır. Sinizmin örgütsel değişim ve faaliyetlerini gerçekleştirme veya geliştirme çabalarını olumsuz bir şekilde etkilediği ve tüm dünyaki örgütlerde yaygın bir tutum, davranış olduğunu belirlenmiştir. Fakat bu yaygınlığına rağmen örgütsel sinizm son yıllarda bir örgütsel davranış olarak ilgi görmeye ve literatüre girmeye başlamıştır (63). Örgütsel sinizmin birçok tanımı yapılmakta fakat en çok karşılaştığımız tanımı Dean vd. tarafından yapılan örgütsel sinizm tanımı bireyin çalıştığı örgüte karsı olan negatif tutumlardır. Örgütsel sinizm, örgütün birlik, beraberlik ve bütünlükten yoksun olduğu düşüncesi ve bireyin istihdam edildiği kurum ya da kuruluşa karşı alakalı negatif tutumu ve davranışlar olarak ifade edilir (64). Örgütsel sinizm, beklenti, atfetme, tutum ve sosyal değişim temelini oluşturan kuramlara dayandırılır. Örgüt ile alakalı, olumsuz, küçük düşürücü ve eleştirisel davranışları bulunduran inanç ve duyguları kapsamaktadır (65).

Örgütler ekonomik, politik, sosyal, teknolojik vb. birçok nedenlerden dolayı kontrol edemediği dış çevre faktörleri ile değişen ve gelişen çevreye ayak uydurabilmek, yakalayabilmek ve geri kalmamak için değişime girmeleri ve bu sürecinde en iyiyi yapmaları gerekmektedir. Bu yapılanma süreci, küçülme, kademe azaltma gibi işverenleri etkileyen değişim çabaları; çalışanların örgüte ve değişim çabalarına karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır (66).

Örgütlerde sinizme sebep olan pek çok davranış ve farklı etkenler olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve iş yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin yeterince karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, verilen iş yüküne ve rekabetin aksine yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alma mekanizmalarının düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri ve işten çıkarma da sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (67).

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmaların çoğunlukla negatif davranışları ve bu davranışların sonuçlarını araştırmaya yöneliktir. Bir tutum veya davranış

olarak örgütsel sinizm, çalışanlar ve örgütü bir bütün olarak ele alır ve olumsuz sonuçlara yol açabileceği gibi olumlu sonuçlar da doğurabileceği düşünülmektedir. Sinik tutum sergileyen işverenlerin, organizasyonel karar vericilerin etik dışı ve bencil davranış sergilediklerinde ne düşündüklerini açıkça söyleme ihtimallerinin yüksek olduğun düşünüldüğü gibi sinik tutuma sahip olanların etik dışı davranışlara yönelik taleplere uyma niyetlerinin daha az olduğunu belirtmektedir (68).

2.5.1. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizmin beş farklı türü bulunmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal/kuramsal sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, çalışan sinizmi, iş/meslek sinizmidir.

2.5.1.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi işgörenlerin diğer örgüt arkadaşlarını küçümseyerek onur kırıcı davranışlarda bulunmak ve onlara toplumsal olarak da hoş görülmeyen saygısız davranışlarda bulunmakta ve davranışları açıklamaya çalışan unsurda kişilik sinizmidir (69). Kişilik sinizmi çoğunlukla bireylerin davranışlarında olumsuzluk algısını oluşturan ya da yansıtan, doğuştan gelen, değişmez bir özelliktir. Karşıdakini önemsemeyen ve hor gören, ciddiyetsiz ve insanlar arası zayıflığı belirgin hale getirir. Kişilik sinizmin temelinde; dünyanın adil olmayan, sosyal ilişkilerde tatminsiz, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğu düşüncesi vardır. Bu nedenle de başkalarına karşı ciddi boyutlarda güvensizlik söz konusudur (70). Güvensizlik ile birlikte kişilerde doğrudan agresif tavırlar ve davranışlar görülmese bile kızgınlık, öfke, acı, içerlenme, gücenme, saldırganlık ve hile vasıtasıyla kendini gösterebilir (71).

2.5.1.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplum, kurumlar ve birçok diğer unsurlarla ilgili yaşanan hayal kırıklığı ve üzüntü olmasına rağmen bireylerin birbirlerini kırıcı, üzücü ve aşağılayıcı hareketlerini ele alır (69). Bireyler ve toplumun arasında sosyal bir bağlantının bir kolu olarak görülebilir. Psikolojik bir sözleşme bireylerin inandığı koşul ve şartları sürdüren karşılıklı değişim anlaşması olarak tanımlanabilir.

Sosyal bağlantılar arasında bir dizi beklentileri kapsayan iş güvenliği, ev sahibi olma, refah seviyesinin artması ve çocukların eğitim giderlerini karşılayabilme gibi kişisel beklentilerdir. Bu beklentiler kişinin yaşama tahmini ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olup ne kadarı gerçekleşirse o kadar mutlu olur (72).

Bireyler ya da işverenler beklentilerinin ve ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığı fikrine ulaşırsa, bu kişilerin toplumsal sinizmi yaşama olasılıkları oldukça yüksektir. Bu sebeple kurumsal/toplumsal sinizm yaşayanlar beklentileri ve ihtiyaçları hayatlarını sürdürebilecek seviyede olduğu için temel gerçeklere daha yakındır ve bu durum bireyin iş hayatından yaşadığı stres kapsamında daha az hayal kırıklığına sebep olur. Toplumsal sinizm işverenlerin örgütteki durumlarına bağlı olan beklentileri daha mantıklı ve gerçeğe yakın olmasından dolayı iş hayatında daha az strese maruz kalır (73).

2.5.1.3. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi modern iş dünyasının karmaşasında pek çok şirketin büyük iş programlarını yeniden tanımlamaya, benimsemeye zorlamıştır. Bu sürekli değişim çabaların başarısızlığa uğramasına, geleceğe dair değişim hakkında karamsar olmaya ve temsilciler veya yetkililerin beceriksiz ve tembel olacağı inancı olup bir tepki olarak ortaya çıkan reaksiyondur (72).

Örgütsel değişim sinizmine yol açabilen birçok faktör vardır. Geçmişte uygulanan değişim programlarının başarısızlığa uğramış olması, yapılacak değişimle ilgili bilgi kirliliğinin olması ve kişilik özellikleri değişim sinizmine sebep olabilir. Bu kişiler gerçekleşen başarıları bile başarısızlıkla sonuçlandığını farz ederek negatif bir davranış biçimi olan değişim sinizmini geliştirir (74). Sinik çalışanların örgütte

üretkenlikleri az, değişim çabalarına katılımları sınırlı ve moralleri düşüktür (75). Örgütsel değişim sinizmi; aşağıdan yukarıya doğru geri bildirimi engellemektedir. Düş kırıklığına ve eski değişimlerde meydana gelen benzer duygulara karşı tekrar yaşamamak için bir savunma olarak gelecekte meydana gelecek değişimlere yönelik karamsar ve negatif bir davranış sergiler, umut etmeyi keser ve diğerlerinin başarısızlığını bekler hale gelir. Böylece sinizm, bireyin değişim konusundaki geçmişte başarısızlıkla sonuçlanmış girişimlerden dolayı bu başarısızlıkla sonuçlanmış girişimlere bir yenisini eklememek için kendisini koruduğunu düşündüğü kazanılmış bir tepki olarak ortaya çıkar (76).

2.5.1.4. Çalışan Sinizmi

Büyük şirketlerin üst düzey yönetime ve kuruluştaki diğer aşağılama, güvensizlik, hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engelleme hisleriyle ayırıcı bir özelliğini ortaya koyan bir davranış şeklidir (77). Çalışan sinizmi, işgörenlerin örgütün performansını artmasını sağlamada ve düzenli işlemesi adına önemli bir unsurdur (78). Çalışan sinizmini işgörenin örgüte, yöneticiye ya da örgütle ilgili yapılan değişime, değişkene ve faaliyetine karşı duyulan ümitsizlik, hayal kırıklığı ve güvensizliğin örgüte karşı bir tutum ya da davranış olarak sergilenen küçük düşüren olumsuz tavırların tamamı olarak ifade edilebilir. Tükenmişliğe iteceği gibi çalışanlar arası bağları ve çalışanın örgütteki performansını negatif yönde etkiler (79).

2.5.1.5. İş/Meslek Sinizmi

Birçok sektörde görülebileceği gibi hizmet sektörü mesleki sinizme maruz kalmada ön sıralarda yer almaktadır. Meslektaşlarının yeteneklerinin önüne geçilmesi ya da engellenmeye çalışılması stratejisi olup aynı zamanda üstelerine kendini kanıtlamaya çalışılan rol çatışmasıdır (77). İşgörenlerin duygusal ve fiziksel açıdan tükenmiş hissetlerine geri bildirimleri olumsuz, sorunlar üzerine kurulan ilişkiler başarısızlıkların abartıldığı şikâyet edilen çözüm için ortak bir yol bulunamayan davranış tarzıdır (80).

2.5.2. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizm, işgörenin içinde bulunduğu örgüte yönelik geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (81). İşgörenin örgüte karşı geliştirdiği bu üç boyuttan oluşan duygularda örgütün aidiyet ve bütünlükten yoksun olduğuna inanmakta olduğu ve örgüte karşı negatif yönlü aşağılayıcı ve eleştirici davranışlar geliştirme eğiliminde olduğu söylenebilir (82).

2.5.2.1. Bilişsel Boyut (İnanç Boyutu)

Örgütsel sinizmin bu boyutunda işgörenler öfkelenme, hor görme ve kınama gibi negatif duygular sergiler. Örgütte dürüstlük olmadığına yönünde hissedilen kuvvetli inanca sahiptir (82). İnsani özellikler olan sevilme, saygı görme, alçak gönüllülük, hoşgörü ve güven duygusu gibi kişilik özellikleri ve eylemlerin samimiyetine ya da iyiliğine inanmama eğilimi gösteren ve insanların dürüst olmadığını düşündüren bir tutumdur. Bu bakımdan işverenler kendi kurumlarının uygulamalarının adalet, doğruluk ve dürüstlük gibi ilkelerinin olmadığına inanmamaktadır (83).

2.5.2.2. Duyuşsal Boyut (Duygu Boyutu)

İşgören tarafından pozitif veya negatif olarak başından geçen duygusal tecrübelerdir. Bu boyutta işgören, yapılması gerek önemli bir işi yerine getirdiğinde istemediği bir göreve atanma endişesini yaşayabilir. Karşılaştığı ya da karşılaşılacak olduğu bu durumlar, işgörenin örgütteki yeri ve işi hakkındaki bazı duygu ve düşüncelerini şekillendirir, bu da sinik bir tutum sergilemesine neden olabilir (75).

Sinik tutuma sahip işgörenler düşünce ve inançlardan daha çok örgütü hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal reaksiyonları da kapsamaktadır. İşgörenler arasında örgütsel sinizm seviyesi yüksek olan bireyler içinde bulunduğu örgütü düşündükleri zamanlarda dahi sıkıntı, tiksinti ve utanç hissettiklerini belirtir. Bu sebepten, sinizm olumsuz duyguyla ve düşünceyle ilintilidir. Bu sergilenen olumsuz duygular sonucunda saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı duyma, utanç

hissetme, nefret etme, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına uğrama ve güvensizlik duyguları görülebilir (84).

2.5.2.3. Davranışsal Boyut (Davranış Boyutu)

Bu boyutta işgörenler dâhil oldukları kurum, kuruluş ve örgüte karşı olumsuz ve genel olarak küçümseyici bir tavır sergilemektedir. Sergilenen tavırların en yaygını, işgörenin örgütüne karşı şiddetli eleştirilerde bulunmasıdır. Ayrıca işgörenin örgütün geleceğine yönelik kötümser ve başarısız olacağı düşünceleri girdabına girerek örgütüne karşı negatif yönlü ağır eleştiriler yöneltmesidir (75).

İşgörenlerin ait oldukları örgüt ile ilgili şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi negatif davranışlar sergiledikleri vurgulanmaktadır (12). Davranışsal boyutta işverenlerin sergilediği sinik tutum ve duyguları örgütü küçültücü davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada işgörenler, eleştirilerini bir adım ileriye taşıyarak örgütün adalet, doğruluk ve samimiyet ilkelerine uygun davranmadığı bir yapıda olduğunu açık ve sert bir dille eleştirerek hakarete yakın bir tutum ile ifade etmektedir. Bu sebeplerden dolayı işverenler, üstlerine, yöneticileri ve işlerine karşı genel olarak olumsuz bir takım davranış sergilemeleri bu tutumlarını daha ileriye götürebileceklerini işaret edebilir (85).

2.5.3. Örgütsel Sinizm Nedenleri

Örgütlerde sinizm sergilenmesine sebep olan pek çok davranış ve unsur sergilenmektedir. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar almada etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma da sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (86).

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde bireylerden dolayı meydana gelen kişisel faktörler her ne kadar etkili olduğu bilinsede onun kadar ait bulunduğu örgütten ya da çalıştığı kurumdan kaynaklı örgütsel faktörlerinde etkisi

bulunmaktadır. Bireylerden kaynaklı nedenler kısaca demografik etmenler arasında yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum, gelir durumudur. Örgütsel etmenler içerisinde ise psikolojik sözleşme ihlali öne çıkmakta ve ardından örgütsel adalet kavramının tam olarak yerleşmemiş olması ve örgütsel politikaların düzgün işlemeyişi gelmektedir (87).

Sinizmin bireyler ile ilgili nedenleri yetersiz liderlik potansiyeli, gereğinden fazla şüphecilik, endişe, içe dönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile paralel yönde bağlantılı olduğu düşünülebilir. Araştırmacıların bir kısmı insan doğasına ilişkin sinizmin değişme, gelişme ya da ilerleme göstermeyen bir kişilik özelliği olduğunu işaret ederken, örgütsel sinizmin daha çok durum ile ilgili olduğunu ortaya atmaktadır. Şaşırmamak ve hayal kırıklığı yaşamamak, olumsuz durumlarla başa çıkabilmek için bir savunma biçimi olarak düşünülebilir (88).

Örgütsel sinizme sebep olan en temel etkenlerden birisi de psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgüt içinde bulunan bireyler arasındaki karmaşa, gayri resmi dil, yorumlayıcı ve dile getirilmemiş beklentiler, vaatler ve yükümlülükler bir başka sebepleridir. Psikolojik sözleşmenin örgüt üyelerince bozulduğu düşüncesi, bireyde oluşan algılama, hayal kırıklığına sebep olur. Bu deneyimi yaşayan bireyde sinik tutum ve davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlallerini üç madde olarak sıralayabiliriz (86). Bunlar:

- Politikalar ve uygulamalar arasındaki eşgüdüm eksikliği, etik dışı davranış ve örgüt içinde işgörenlerin sosyal sorumluluklarında eksiklik ile yetersiz ücret politikaları gibi iş ortamına ilişkin özellikler,
- İşgörenlerin işe yeterince katılımının sağlanamaması, yetersiz iletişim, değişim uygulamalarındaki yönetim yetersizliği ya da deneyimsizliği gibi örgütsel özellikler,
- Rol çatışması, rol belirsizliği ve artan iş yükü gibi işin kendisinden kaynaklanan özellikler.

İşgörenlerin parçası oldukları örgütte sinizm yaşanmasında, örgüt kaynaklı bir diğer önemli unsur örgütsel adaletin ihlalidir. Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalarda, örgütlerde yaşanan adaletsizliklerin ve bireylerin algıladıkları örgütsel adaletsizliğin işgörenlerin yönetime, yöneticilere, örgüte ve liderlere karşı

negatif tavırlar geliştirmelerine neden olduğu görülmüştür. İşgörenlerin kurum veya örgütlerinde algıladığı örgütsel adalet düzeyi ile örgütlerine olan sadakat hisleri arasında benzerlik gösteren bir ilişki vardır (87).

Örgütü oluşturanların ve yönetenlerin, işgörenler ile sürekli iletişim ve iş birliği içinde olması işgörenlerin motivasyonu arttırmak, iyileştirmek ve geliştirmek için kullanmalılardır İletişim hali verimliliği de doğrudan etkilemektedir. Etkili bir iletişimin olamaması, çalışanlar ile yöneticiler arasında çatışmalara ve örgütsel sinizme sebep olabilir (89).

Örgüt içinde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve yüksek miktarda verilen iş yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, sosyal destek eksikliği, rekabet düzeyine ve verilen işlerin yoğunluğuna kıyasla yetersiz seviyede terfi, amaç çatışması, artan örgütsel kargaşa, karar vermede üst yönetimden daha alt kademelerin söz sahibi olması, iletişim eksikliği, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (90).

2.5.4. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Sonuçları

Örgütlerde işgörenlerin beklentilerinin karşılanamaması durumunda örgütsel sinizm oluşmakta ve bu durum çeşitli psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmektedir (91).

Sinizm, işgörenlerin ait oldukları örgütlerine karşı bir takım yıkıcı ve can sıkıcı ifade ve davranışların meydana gelmesine sebep olmaktadır (92). Örneğin; sinizm işgörenin, usanmışlık, yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk gibi duygusal çöküş ya da duyarsızlaşma, duygusal ve zihinsel tükenme gibi işgörenin performansını, hayatını ve ait olduğu kurumun işleyişini de olumsuz etkileyecek davranışlara sebep olmaktadır (93).

Sinizme maruz kalan işgörenlerin fizyolojik açıdan kalp ve damar rahatsızlıkları gibi toplam yaşam süresini etkiyebilecek hastalıklar yaşayabilecekleri, psikolojik açıdan da işverenlerde kızgınlık, küskünlük, acımasızlık, kendini savunma

eğiliminde oldukları davranışlara meyilli oldukları saptanmış olup, alkol sigara gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyebilecek kötü alışkanlıklara sebep olmaktadır (94).

2.5.5. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Sonuçları

Örgütsel sinizmin işgörenlerin üzerinde oluşturduğu baskı ile bazı olumsuz sonuçlar oluşur ve bu sonuçlarının da etkisiyle performans, örgütsel vatandaşlık davranışları, moral, motivasyon işe bağlılık, ait olduğu örgüte olan saygında ve itimadının azalması; kişiler arasında sürtüşme, şikâyet, işi aksatma ve sürekli olarak yeni bir işgöreni işletmenin bünyesine dâhil etmek ve bu değişimde artış yaşanması kaçınılmazdır (65). Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azalttığı gibi önemli ölçüde maddi ve manevi kayıplara neden olabilir. Bu kapsamda işten doyumsuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü devrinin azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edebilmek mümkündür. Örgütlerde örgütsel sinizm etkisi uzun süre devam ederse sonuçları örgüt için ağır olabileceği gibi parçalanmaya başlar ve sonunda örgütün etkililiği ve sürdürülebilirliği tehlikeye girer (95).

2.6. Mobbing (Yıldırma)

Dilimize İngilizceden geçen mobbing; yıldırma, bastırma, sindirme, psikolojik şiddet uygulama anlamlara gelir. Fakat tam olarak Türkçe bir karşılığı bulunmamaktadır. Mobbing son yıllarda örgütsel davranış türleri üzerine çalışma yapanların yaygın bir biçimde kullandıkları kavramdır. İşgörenlerin ait oldukları örgütleri tarafından maruz kaldıkları psikolojik şiddet veya saldırı girişimidir. Bu saldırıları yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psiko-terör uygulama vb. anlamlarına gelen mobbing bir diğer yandan işgörenlerde zayıflık ve güçsüzlük ortaya çıkmasına, özgüven, moral ve verimliliğin azalmasına gereken noktalarda bireysel karar alma yeteneğini düşmesine neden olmaktadır (96).

Oldukça eski bir kavram olmasına karşı konuyla ilgili araştırmalar 1980'lerde başlamıştır. Başlangıçta Avusturyalı bir etoloji uzmanı olan Konrad Lorenz, bir grup küçük hayvanın, zarar göreceklerini düşündükleri tek başına olan büyük bir hayvanı korkutmak için yaptıkları, bir çeşit davranış olarak tanımlamıştır. Zaman içerisinde, İsveçli endüstri psikoloğu Peter Paul Heinemann, çocukların sınıf ortamındaki davranışlarını incelerken, bir grup çocuğun, tek bir çocuğa yönelik yıkıcı davranışını tanımlarken, bu kavramı 1980'lerin başında Lorenz 'den ödünç alarak, işyerinde benzer davranışları tanımlamak için kullanan ve geliştiren, çalışma psikoloğu Heinz Leymann'dır (97).

Mob sözcüğü birden fazla kişinin birleşerek kanunlara uygun olmayan bir biçimde şiddet uygulaması, Latincede "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden gelmektedir. Mob fiili ortalıkta toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek anlamına gelir. İlk olarak 1984'te İsveç'te Dr. Leymann tarafından tanımlanan mobbing "bir veya birden fazla kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir biçimde düşmanca yapılan ahlaki temellere uygun olmayan şekilde iletişim şeklindeki psikolojik bir terör" olduğunu belirtmiştir. Bu davranışa maruz kalan kişi çaresiz, savunmasız ve yardım alamaz bir duruma itilir (7).

Kötü anlamlara sahip bütün davranış, söz, eylem, özetle bireyin ya da mağdurun kişiliğine, onuruna, fiziksel ya da ruhsal bütünlüğüne zarar veren, çalışma ortamının da huzurunu bozan art niyetli davranışlar bütünüdür. Kimi zaman cinsel taciz, kimi zaman negatif ayrımcılık, kimi zamanda bireyin hak ve imkanlarını kısıtlama şeklinde meydana gelir. İş yerlerinde, işgörende uygulama bakımından bir sınırı yok ve iş yeri devinimini artırır (96).

Mobbing, gelişimi tek bir nedene bağlanamayan ilişkili tarafların kişilikleri, kurumsal iklim, yönetim tarzı, işgörenler arası iletişim kopuklukları, görev tanımlarının yapılmaması, artan endişe ve işini kaybetme korkusu, haksızlık, adil olmayan otorite korkusu vb. birçok davranışı kapsayan bir işyeri hastalığıdır (98).

Mobbing; mevcut gücü saldırgan ve hakaret dolu davranışlar ile kötüye kullanarak işgörenin mağdur olması ve küçük düşürülmesine sebep olur. Mobbing iş ortamında psikolojik şiddet, kurum içinde gerilim ve anlaşmazlık içeren bir atmosferin oluşumuna sebep olan, bütün psikolojik faktörlerin bir araya gelmesi

sonucu ortaya çıkan, örgütün sağlıklı işleyişini ve işgörenlerin çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel problemdir. Mobbing ile psikolojik yıldırmaya maruz kalan işgören özgüvenini zayıflatıp ve sürekli bir şekilde üzerinde endişe ve yoğun stres altında hissetmesi ile üzerine baskı uygulamak amaçlanır. Mobbing meydana gelebilmesi için yıldırma davranışlarının en az haftada bir kez ve azami altı ay boyunca devam etmesi gerekmektedir (99).

Mobbing bir kurum/kuruluşta, asta veya bireye yönelik bir diğer çalışan veya toplu olarak bir grup çalışan tarafından gerçekleştirilen saldırgan yöndeki davranıştır. Mobbing ile alakalı yapılan çalışmalarda kapsam, içerik açısından benzer fakat farklı örneğin; bezdiri, psikolojik terör, yıldırma, psikolojik şiddet, iş yeri terörü vb. kavramların birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir (100).

İşyerinde psikolojik şiddeti ifade etmede birçok kavram kullanılmıştır. Bu kavramlar; yıldırma, zorbalık, taciz, duygusal istismar, kötü davranma, psikolojik terör, işyeri travması gibi pek çok farklı kavram kullanılmaktadır. Genellikle bu kavramlar birbirleri yerine geçecek biçimde kullanıldıkları için, aralarında bir fark olup olmadığını belirlemek oldukça zordur (101).

Yıldırma davranışı; cinsiyeti, dini, dili, yaşı, rengi veya statüsü fark etmeksizin her bireye karşı uygulanabilir. Yıldırma davranışı, birey ve örgütler istenmeyen olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (1). Kişinin saygısız, seviyesiz ve zararlı bir davranışa maruz kalmasıyla başlayan başlangıçta bir veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişiye düşmanlığı şeklinde gelişen ve örgüt geneline yayılarak örgüte psikolojik şiddete dönüşen bu baskı uygulaması sonucu kişi önce kendisine ilerleyen evrelerde ise bulunduğu örgüte yabancılaşmaya başlar. Süreç, işi umursamazlık, bıkkınlık, yılgınlık, işten uzaklaşma isteği, performans düşüklüğü ile başlar ve istifasıyla sonuçlanır (102).

2.6.1. Mobbing Süreci

Mobbing neredeyse bütün araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde açıklanmaktadır. Björkqvist, üç aşamalı olarak açıklamıştır. Birinci aşamada, dolaylı yollarla birbiri ile ilişkisi tespit edilemeyen davranışlardan ortaya çıkmaktadır. İkinci

aşamada, davranışlar net, anlaşılır ve saldırgan bir boyut kazanarak hedefteki kişi ortamda izole edilir ve küçük düşürülme gibi davranışlara maruz kalmaktadır. Üçüncü aşamada ise psikolojik şiddet ve baskıya ek olarak fiziksel şiddete de maruz kalmaktadır (103).

Leymann mobbing sürecinde beş farklı aşamadan bahsetmiştir. Bu aşamalardan birincisi çatışmayı mobbinge çeviren bazı nedenlerin ne olduğu tam olarak belirlenememiş fakat tetikleyici bir kritik olay olduğu bilinmektedir. İkinci aşamada ise psikolojik saldırıların sıklık düzeyinin artmasıyla birlikte devamlı hale gelmiştir. Bu aşamada kişiyi psikolojik olarak ele geçirmeye ve yıldırmaya yönelik mobbing aktif olarak başladıkları saldırgan eylemlerdir. Fakat bu eylemler bir kereliğine ya da bir kişiye yapılması mobbing olduğu anlamına gelmemektedir. Üçüncü aşamada bir önceki aşamada konuya dâhil olmayan yönetim bu aşamada müdahale olmaktadır. Yüksek ihtimalle bu aşamada bireyin önceden psikolojik sorunları olduğu gerekçesiyle yaftalanmış olması yönetiminde yanlış yönlendirilerek olayı yanlış anlamasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla genel çoğunlukta olduğu gibi yönetim de bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde zorbaların yanında olmaktadır. Dördüncü aşamada ise mobbing mağduru profesyonel yardıma ihtiyaç duymaktadır. İlaç ve hastalık izinleri kullanarak işten uzaklaşmayı hedeflemektedir. Ait olduğu örgüt içinde akıl hastası, paronayak kişilik ve zor insan gibi hoş olmayan negatif yönde yaftalamalar konuşulmaya başlanır. Bu süreç istifa ya da işten çıkarılma ile sonuçlanır (3). Beşinci ve son aşamada travma ve olayların sarsıntısı ve stres bozukluğunu tetikler. İşten atılan işgören duygusal gerilim bozukluğu ve ilerleyen evrelerde ruhsal sebeplere dayanan fiziksel belirtileri olan rahatsızlıklar meydana gelmektedir (104).

Birçok örgütte mobbing işverenleri bazı problemler ile karşı karşıya bıraktığı halde önemsenmemekle birlikte önleyebilmek için gereken çalışmalar yapılmamaktadır. Mağdurlarda görülen mobbing sürecinin ilk aşamasındaki genellikle; beklenmedik sebebi belirsiz ağlama, düzensiz olmasından meydana gelen uykusuzluk, aniden sebepsiz sinirlenme ve ilgi-alaka dağınıklığı görülmektedir. İkinci aşamada, ilk aşamadaki belirtilere ek olarak yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işe gitmek istememek, işe zamanında gitmeme gibi belirtiler de eklenir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artar, panik bozukluk ve endişe görülür.

Mobbingin son aşamasında ise mağdurun kaza ve intihara meyili söz konusudur. Mobbing mağduru kişilerde sürekli ve dozu artan birşekilde psikolojik baskıya maruz kaldığı için birçoğunda bazı belirtiler yaşar. Bunlar; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, aniden öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden zevk alamama gibi bir tür davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenmektedir (105).

2.6.2. Mobbing Türleri

Hiyerarşik bir düzeni bulunan her örgütte mobbing dikey ve/veya yatay olarak uygulanır. Hiyerarşik düzende mobbing dikey olarak üstler astlarına veya astlar üstlerine, yatay veya fonksiyonel mobbing de ise, kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olanların özetle işletmede yürütülen temel faaliyetlere destek olmaları ile işletmelerde çeşitli açılardan bakıldığında sadece ilgili bölümlerin sorumlularına verilen yetki ile meslektaşların birbirlerine mobbing uygulamasıdır (106).

2.6.2.1. Dikey Mobbing

Dikey bir şekilde uygulanan yıldırma davranışını kişi örgüt içindeki konumunun gücünün bilincinde ve gerektiğinde bunu acımasız bir biçimde kullanmaya eğilimliyse, bu kişinin daima etkin bir yıldırma uygulayıcısı yani mobber olma ihtimali yüksektir. Çoğunlukla yukarıdan aşağıya doğru yapılan uygulanan bu davranış yönetici veya üsteleri sabotaj etme, işleri yavaşlatma, iş akışına zarar verme şeklinde aşağıdan yukarıya doğru da uygulanabilen yıldırma dedikodu ve aslı olmayan karalamalar şeklinde meydana gelir (107).

Hiyerarşik bir düzeni olan örgütlerde emir verme ve itaat görmenin hâkim olduğu bir yönetim anlayışıyla yönetilir. İşgörenler; itaatin aksine insiyatif, kuralara zorunluluktan uymaları ya da bağlanmaları, verilen kararlarla birlikte işin işleyiş sürecinde katılmayı bekler. İşgörenlerin mantık ve fiziki güçlerine ek olarak duygu ve düşüncelerini de iş ortamına karıştırır. Bu davranışlar yönetimin isteğine göre şekillenmeyebilir. Sonuç olarak sorgulayan ya da sorgulamaya yönelen ve yönelten

bireyler haline gelerek duygusal düşünmeyen yöneticilerin, kurumlarda psikolojik yıldırmaya maruz kalma ya da uygulama ihtimalleri yüksek olabilmektedir (108).

2.6.2.2. Yatay Mobbing

İşgörenlerin meslektaşları tarafından kıskançlık ve eğitim seviyelerindeki farklılıklarından dolayı maruz kaldıkları yıldırma davranışlarıdır. Bu durum işgörenleri ve örgüte bağlı bireyleri olumsuz yönde etkiler ve üretim sürecinde sürekli devam eden çatışmalar sebebiyle işe odaklanma problemleri ve iş stresi yaşamaları kaçınılmaz bir durumdur (109). Kısaca aynı statüdeki çalışanların birbirlerine uyguladığı yıldırma davranışlarıdır.

Yatay mobbing, dikey mobbing kadar net ve şeffaf olmadığı kadar birden fazla kişi tarafından uygulanır. Genel çoğunlukla mobbing davranışını uygulayanların, bulundukları statü dengesizliğinin sebep olduğu güç eşitsizliğini kendi menfaatleri doğrultusunda yönlendirmek isteyenlerden dolayı meydana gelir. Yatay mobbing uygulayanlar bu davranışlarının temelinde örgütün ve uyguladıkları kişinin verimliliğini artırmak olduğunu ve kişinin iyiliği için onu uyarmak adına kaba kuvvete başvurmadan uyguladıkları davranışlar olduğu belirtir. Yatay mobbing; kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden de kaynaklanmaktadır. Örgüt yönetiminin yatay mobbinge taraf olmadıkları halde, örgüt politikası haline getirirler. Yönetimin bu duruma engel olmaması sebebiyle kişi sadece aynı statüdeki iş arkadaşıyla mücadeleyle kalmayıp idare erki ile de mücadele etmektedir. Bu süreç işgörenin örgütsel izolasyonu ve yabancılaştırmasını hızlandırdığı gibi örgütsel sinizm ve sessizlik süreçlerini hızlandırabilir (110).

2.6.3. Mobbing Nedenleri

İşgörenler ve bünyesinde bulundukları örgüt açısından oldukça yıpratıcı olan yıldırma davranışlarına neden olan pek çok sebep vardır. Bireysel, örgütsel ve yönetsel bazı nedenlere sahip olan yıldırma (mobbing) ile alakalı uygulayan ve uygulananların tipik kişilik özellikleri veya nedenleri hakkında net bir açıklama yapılamamaktadır. Farklılıklar veya kıskançlıklar, alışkanlıklar, inanç gibi beşerî

faktörler kadar, örgüt kültürü veya hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de bulunmaktadır (111). Yıldırmanın nedenlerini; kişisel ve kişisel olmayanlar olarak iki temel unsur olarak ele alınabilir. Kişisel etkenler altında, saldırgan ve mağdurun kişilik özellikleri ile psikolojisi bulunur. Kişisel olmayan etkenler olarak ise örgüt kültürü, organizasyon yapısı, kurum içi çatışmalar, yönetimin çatışmalara yaklaşım biçimi, toplumsal kural ve değerler, kurum dışındaki rekabet ortamı ve kuruma yansımaları, ülkedeki sosyo-ekonomik durum sayılabilir. Yıldırma sürecinde yaşananlar çoğunlukla birçok açıdan benzer bir çizgi takip etsede oluşan koşul, durum ve yıldırmaya neden olan gerçekler oldukça farklıdır. Yıldırmanın birçok boyutunun bulunması ve karmaşık bir süreç izlemesinden dolayı nedenlerini belirlemek oldukça zordur (112).

Psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireyin özelliklerinden kaynaklandığını ifade eden kişiler genelde astlarına hatta üst yönetime ya da uygulayıcı ile yakın ilişki kuran kişiler olduğu fikri hâkimdir. Bünyesinde bulundukları örgüt ya da kurumlarda birlikte çalışan işgörenlerin birbirlerinin farklı kişilik özellikleri gösteren veya diğerlerinin hedefleri önünde engel oluşturan başarılı ve çalışma isteği yüksek kişilerin psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile karşı karşıya kalma olasılığı oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) davranışlarına neden olan başlıca kişilik ve etmenlere; erkeklerin baskın olduğu bir yerde yalnız bir kadın, kadınların baskın bir yerde yalnız bir erkek, başarılı bir kariyer sahibi birey, zekâ ve kapasitesini daha kapsamlı ve verimli kullanan bir birey, inançlardaki farklılık, gruplaşma, ırk ve kökenler, diğer çalışanlardan yaş ortalamasının düşük kalması, yaşlı bir hanım veya bir bey sayılabilir (113).

İşgörenlerin dâhil oldukları örgüt içindeki ötekileştirme ve psikolojik şiddetin yaygın oluşu mobbinge neden olabilir. Bu kişiler örgüt dışında yani dâhil oldukları toplum içerisinde bir birey olarak bulunur ve dâhil oldukları sosyal çevrede de gördükleri yıldırma ve psikolojik şiddet davranışlarını benimseyen çalışan bireyler bünyesinde bulundukları örgüte de yansıtabilir. Yıldırma davranışları sadece bireyin üyesi olduğu örgütte değil aynı zamanda bireylerin dâhil oldukları toplum içerisinde de oluşabilir. Bu sebeple toplum ve örgüt arasında karşılıklı bir etkileşim bulunduğundan bahsedilebilir (114).

Mobbingin oluşmasında veya önlenememesinde liderlik en önemli nedenlerden biridir. Bilhassa işletmelerde tekrar yapılandırma, küçülme, daralma, işten çıkarma gibi süreçlerde yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güven kaybı ve bu süreçlerde mobbing örgütün lehine stratejik bir unsur olarak kullanılması örgütlerde bu negatif davranışı tetikleyici bir unsurdur (115). Ayrıca stratejik bir yol olarak kullanılan mobbing örgütleri yapısal değişiklikler aşamasında örgüt veya kurumda istenmeyen üyelerden kurtulmak için stratejik bir yol olarak kullanılır. Bu şekilde belirli bir nedenden dolayı veya nedensiz bir şekilde işten çıkarılmalarının oluşturacağı baskısı, yasal ve maddi yükümlülüklerden kurtularak, çalışanların işten çıkmalarının nedeni tamamen kendi sahip oldukları kişisel problemleriymiş gibi lanse edilmektedir (116).

Kurum, kuruluş ya da sektör fark etmeksizin işgörenler üyesi bulundukları örgütlerde mobbinge maruz kalır ve örgüt bu davranışı görmezden gelerek müsaade eder, hatta uygulayanları kışkırttığı takdirde mağdur kişi çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında kendisini çaresiz bulur. Mobbingi örgüt içi disiplinin artırmak için katı hiyerarşik yapı, verimliliğin artmasında bir araç olarak kullanılması, insan kaynaklarına gereken önemin verilmemesi, zayıf liderlik, kötü yönetim, örgüt içi iletişim kanallarının etkili bir şekilde çalışmaması, sorunları çözmekte zayıf kalan yetersiz bir yönetim, ekip ruhundan yoksun olma, eğitim farklılıkları örgüt içi politika ve kararların yeterince paylaşılmaması ve ahlaki normlara uygun olmayan uygulamalar gibi yönetsel ve örgütsel nedenler olarak ifade edilebilir (117).

Mobbing belirli bir nedeni bulunmayıp birçok faktörün etkilediği bir davranıştır mobbing başlangıçta iki kişi arasında üstünlük kurma sözünün dinletme çabası olarak başlayan mobbing ileri boyutlarda örgütsel bir hal almaktadır. Mobberrin tek gayesi ise uygulanan kişiyi kendi iradesine bağımlı hale getirmeye çalışmak ve rahatsız olunan kişiyi hedefinden saptırmak ve zayıflatmaktır (96). Hakaret içeren davranışların artan bir şekilde devam etmesi ve sürekli hale gelmesi, örgüt içi çalışanların rekabeti, ödüllendirme sisteminin adaletsiz oluşu, artan rekabet, iş baskısı ve stres agresif bir çeşit örgütsel iklime dolayısıyla mobbinge neden olmaktadır (23). Ayrıca başlangıçta geçici bir nitelikte olan fakat gerekli önlemler alınmadığı takdirde çalışanların başvurduğu yıldırma davranışları üstlerinde göz yumması veya düzeni yönetimin sağlamak için başvurdukları sıkı ve katı yönetim

düzeni ya da işverenlerin üstlerinden aldıkları simgesel güç ve zorbalık mobbinge örgütsel bir nitelik kazanır. Dolayısıyla hem yöneticiler hem de işgörenler tarafından mobbing uygulanmaktadır (118).

2.6.4. Mobbingin Bireysel Açıdan Sonuçları

Uzun süre psikolojik şiddete maruz kalan işgörenler duygusal ve fiziksel açıdan etkilendikleri sağlık sorunları yaşarlar. Ayrıca bu davranışların devam etmesi halinde endişe, korku, çaresizlik ve panik ataklar ya da bozukluklar vb. psikolojik sorunlar ortaya çıkabilir (118).

İşgörende psikolojik bozukluklara neden olan mobbingi üç derecede incelemek mümkündür. Birinci derecede; bireyler iş arkadaşlarından gördükleri küçük düşüren ve kızgınlık veren olumsuz davranışlar neticesinde şaşırır ve sıkıntıya girerek nedensiz ve sürekli ağlama, zaman zaman uyku bozuklukları, alınganlık, konsantrasyon bozuklukları ve performans kaybı meydana gelir. İkinci derecede; fiziksel belirtiler ve sağlık sorunların artmasıyla beraber hatırlanmak istenmeyen boyutta sürekli ve artan boyutta negatif ya da uygunsuz davranışlara (mobbinge) maruz kalan kişide, kâbus, saplantılı düşünceler, yüksek tansiyon, sürekli hale gelen uyku bozuklukları, sindirim sistemi bozuklukları, ani kilo alma ya da verme, depresyon, işten kaçma isteği ve daha önce görülmemiş nedensiz (yalnız kalamama, uçmama, araba sürememe veya yalnız kalamamak vb.) korkularla birey karşı karşıya kalmaktadır. Üçüncü derecede; bu derecede bireyler kendini koruyamaz ve iş yapamayacak boyuta gelirler. İlk iki dereceye göre yaşanan psikolojik ya da fiziksel belirtilerin şiddeti artarak depresyon, panik bozukluk, kalp krizleri, ciddi hastalıklar, kazalar, intihar girişimleri ve saldırgan bir kişilik halini alır. Tıbbi ve psikolojik destek alması gerekmektedir (6).

2.6.5. Mobbingin Örgütsel Açıdan Sonuçları

Mobbingle birlikte örgütün fiziksel yapısı, işgörenler ve yönetim arasındaki iletişim ve ilişkiler zarar görür; çaresiz bir şekilde yeniden yapılanma sürecine girilir (119). Mobbing, kurbanda örgüte karşı bağlılık ve sadakat duygularını kaybederek

motivasyon ve verimliliği düşer, dolayısıyla işten ayrılma niyetinin artacağı gibi üst yönetime saygınlığını kaybederek emir-komuta zinciri bozulur itaatsizlik artar (96).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bir araştırma yanıt aranan sorulara ve çözüm gerektiren problemlere güvenilir çözümler bulmak maksadıyla, verilerin toplanması, analiz edilmesi yorumlanıp değerlendirilmesi ve raporlaştırılmasını içeren sistemli ve planlı bir süreçtir (120). Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerine yönelik sergilenen psikolojik şiddet düzeyini belirleyebilmek ve mobbingin, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim ve öğretim yılı Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi ise 2016-2017 eğitim ve öğretim yılı Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan seçkisiz yöntemle seçilmiş 190 öğretmenden oluşmaktadır.

3.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada kullanılan anketlerin katılımcılara uygulanabilmesi için Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi etik kurulu izni (10.05.2017/06) yanı sıra Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (04.04.2017, 61900286-605.01-E.456179) (Ek6). Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmış ve araştırma kapsamına alınan kişilerin istekli olmalarına dikkat edilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden bireylere uygulama öncesi araştırmanın amacı, araştırmada sağlanacak

yararlılıklar, doldurulacak anketler için harcayacağı zaman ve yapması gerekenler konusunda açıklama yapılmış olup, araştırmacılar tarafından geliştirilen gönüllü olur formu onamları alınmıştır (Ek-1).

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada mobbing (Ek-2), örgütsel sinizm (Ek-4) ve örgütsel sessizlik (Ek-5) form ölçekleri kullanılmıştır.

3.5.1. Mobbing Ölçeği

Mobbing (yıldırma) davranışlarını belirleme ölçeği olarak Leymann Tipolojisi kullanılmıştır. Leymann tarafından tanımlamış olan 45 yıldırma davranışı ankete yerleştirilmiştir. Orijinal kaynağı Almanca olan Mobbing Tipolojisi 2003 yılında yayımlanan "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" adlı kitaptan alınmıştır ve bu kaynak Önortay tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Bingöl tarafından da geçerlilik ve güvenirliliği yapılmış olan ölçeği İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma isimli tez çalışmasında kullanılmıştır. Ölçekte bu çalışmadan alınmıştır. Ölçekte yer alan 11 soru (1-11) "Birinci Grup Davranışlar" 5 soru (12-16) "İkinci Grup Davranışlar"; 15 soru (17-31) "Üçüncü Grup Davranışlar"; 9 soru (32-40) "Dördüncü Grup Davranışlar"; 5 soru (41-45) "Beşinci Grup Davranışlar" alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçekteki ifadelerin seçenekleri Kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) aralığında beşli likert tipindedir. Ölçeğin güvenirlik analizlerine göre; Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0.76- 0.85- 0.87- 0.85- 0.83 olarak bulunup ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (121). Tezbaşarana göre likert tipi bir ölçeğin, güvenirliliğinin oldukça yüksek bir seviyede olduğunu söyleyebilmek için güvenirlik katsayısının 1'e yakın olması gerektiğini ifade etmektedir (122).

3.5.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Kahveci ve Demirtaş tarafından geliştirilen "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" 18 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 4 soru (1-4) "Okul Ortamı"; 3 soru (5-7) "Duygu"; 5 soru (8-12) "Sessizliğin Kaynağı"; 3 soru (13-15) "Yönetici"; 3 soru (16-18) "İzolasyon" alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçekteki ifadelerin seçenekleri Hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (5) aralığında beşli likert tipindedir. Ölçeğin örnekleminin yeterliliğine ilişkin KMO katsayısı 0.876 ve Barlett's küresellik testi 0.000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizinde ölçeğin 5 alt boyutunun açıkladığı toplam varyans %57.16 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığa ilişkin yapılan analizinde ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0.89; alt boyutlar için Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0.74- 0.81- 0.80- 0.79- 0.83 olarak bulunup ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (123). Tezbaşarana göre likert tipi bir ölçeğin, güvenirliliğinin oldukça yüksek bir seviyede olduğunu söyleyebilmek için güvenirlik katsayısının 1'e yakın olması gerektiğini ifade etmektedir (122).

3.5.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırılan toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirliliği Çiftçi E. tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan 5 soru (1-5) "Bilişsel Boyut"; 5 soru (6-10) "Duygusal Boyut"; 4 soru (11-14) "Davranışsal Boyut" alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçekteki ifadelerin seçenekleri Kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) aralığında beşli likert tipindedir. Ölçeğin güvenirlik analizlerine göre; Cronbach Alpha katsayıları geneline için 0.88, Cronbach's Alfa değeri 0.70'in üzerinde olduğundan güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir (124). Tezbaşarana göre likert tipi bir ölçeğin, güvenirliliğinin oldukça yüksek bir seviyede olduğunu söyleyebilmek için güvenirlik katsayısının 1'e yakın olması gerektiğini ifade etmektedir (122).

3.6. Araştırmanın Uygulaması

Araştırma Niğde merkez ve merkeze bağlı ilçelerinde ve köylerde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleşmiştir. Toplamda 216 beden eğitimi spor öğretmeninden 40'ı idareci 176'sı öğretmendir ve bunlardan 19 idareci olmak üzere toplamda 190 beden eğitimi öğretmenine ulaşılmıştır ve uygulamada öğretmenlere mobbing (Ek-2), örgütsel sinizm (Ek-4) ve örgütsel sessizlik (Ek-5) form ölçekleri uygulanmıştır. Gönüllülük esasına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklerdeki soruları anlamasını kolaylaştırmak ve yanlış anlamaları önlemek amacıyla ölçekleri kapsayan değerlendirme formları birebir elden verilmiş ve anlamadıkları sorular izah edilmiştir. Öğretmenlerin bir kısmına ise topla-bırak yöntemi ile ölçekler ulaştırılarak veriler toplanmıştır.

3.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, ortanca, standart sapma) kullanılmıştır.

Araştırmadaki ölçeklere yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla faktör analizi yapılmıştır; bu kapsamda açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Barlett testi yapılmıştır. KMO .60 ve üzeri Barlett küresellik testi ise ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı bulunmasıyla ölçeğe açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerleri için sınır değer .40 olarak alınmış, faktörlerin kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulmak ve faktörleri daha kolay yorumlayabilmek için temel bileşenler analizi yöntemiyle (principle component analyses) dik döndürme tekniklerinden varimax tekniği kullanılmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılığı ve Genellenebilirliği

Araştırma 2016 – 2017 yılı içerisinde Niğde İli Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak görev yapmakta olan 40'ı idareci olmak üzere toplamda 216 beden eğitimi öğretmeninden 20 idareci olmak üzere toplam 190 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ölçeklerinde var olan boyutlar ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin tamamına genellenebileceği düşünülmektedir.

4. BULGULAR

Bu başlık altında Mobbing, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik ölçeğine ilişkin bulgulara yer verileceği gibi araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile alakalı bilgilerde paylaşılacaktır.

Araştırmaya katılan 190 beden eğitimi öğretmeninin demografik özellikleri incelendiğinde cinsiyete göre 120'si (%63.20) erkek iken, 70'i (%36.80) kadındır. Medeni duruma göre 141'ri (%74.2) evli iken, 43'ü (%22.60) bekar, 4'ü (%2.10) boşanmış katılımcılardan 2'si (%1.10) medeni durumunu belirtmemiştir. Yaşa göre incelendiğinde 44'ü (%23.20) 21-30, 62'si (%32.60) 31-40, 76'sı (%40) 41-50, 8'i (%4.20) 51 ve üstüdür. Eğitim durumuna incelendiğinde 167'si (%87.90) lisans, 23'ü (%12.10) yüksek lisans mezunu olarak eğitimlerinin tamamlamışlar. Katılımcılar şu anda çalıştıkları kurumda görev yaptıkları süreye göre incelendiğinde 24'ü (%12.60) 1 yıldan daha az, 69'u (%36.30) 2-5 yıl, 50'si (%26.30) 6-10 yıl, 21'i (%11.10) 11-15 yıl, 25'i (%13.20) 16 ve daha fazla, 1'i (%0.50) 25 yıl boyunca görev yapmaktadır. Toplam hizmet yılına göre incelendiğinde ise 41'i (%21.60) 1-5 yıl, 31'i (%16.30) 6-10 yıl, 28'i (%14.70) 11-15 yıl, 50'si (%26.30) 16-20 yıl, 40'ı (%21.10) 21 yıllık toplam hizmet süreleri bulunmaktadır. Katılımcılar görev yaptığı eğitim kademesine göre incelendiğinde 112'si (%58.90) ortaokul da görev yaparken 78'i (%41.10) lisede görev yapmaktadır. Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda yönetimsel bir görevlerinin olup olmamasına göre incelendiğinde 1'i (%0.50) müdür, 19'u (%10) müdür yardımcısı olup 170'i (%89.50) hiçbir idari görevi bulunmamaktadır.

4.1. Mobbing Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizine ve Güvenilirlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Mobbinge ilişkin bulgularda şimdiye kadar yapılan analizlerde çıkan sonuçlar bu çalışmada elde edilemediğinden bu çalışmada ve literatürdeki ortaya konan mobbinge yönelik tanımlar dikkate alınarak ve çalışmanın en kritik öğesini oluşturduğunu düşünerek başka bir boyutlandırmaya gidilmemiştir. Literatürden elde

edilen boyutlar doğrultusunda yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde KMO ve Barlett testi yapılmıştır. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun .60 ve daha üstü, Barlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (125). Bu çalışma sonucunda KMO testi sonucu .914; Barlett küresellik testi ise ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı bulunmuş ve ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerleri için sınır değer .40 olarak alınmış, faktörlerin kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulmak ve faktörleri daha kolay yorumlayabilmek için temel bileşenler analizi yöntemiyle (principle component analyses) dik döndürme tekniklerinden varimax tekniği kullanılmıştır. Mobbing Ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda 5 faktör elde edilmiştir. İlk faktör, ölçeğe ilişkin toplam varyansın %24.29'unu ikinci faktör %17.18'ni, üçüncü faktör %14.30'unu, dördüncü faktör %7.79'unu, beşinci faktör ise %5.95'ini açıklamaktadır. Ölçeğin faktör boyutlarının toplamı ise ölçeğin %69.50'sini açıklamaktadır.

Ölçek güvenilirliği Cronbach's Alfa yöntemiyle test edilmiştir. Kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizlerine göre; birinci grup yıldırma davranışı sorularının Cronbach Alfa değeri 0.76, ikinci grup yıldırma davranışı sorularının Cronbach Alfa değeri 0.85, üçüncü grup yıldırma davranışı sorularının Cronbach Alfa değeri 0.87, dördüncü grup yıldırma davranışı sorularının Cronbach Alfa değeri 0.85 ve besinci grup yıldırma davranışı sorularının Cronbach Alfa değeri de 0.83 çıkmıştır. Tezbaşarana göre likert tipi bir ölçeğin, güvenirliliğinin oldukça yüksek bir seviyede olduğunu söyleyebilmek için güvenirlik katsayısının 1'e yakın olması gerektiğini ifade etmektedir (122).

4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizine ve Güvenilirlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Barlett testi yapılmıştır. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun .60 ve daha üstü, Barlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (125). Bu çalışma sonucunda KMO

testi sonucu .920; Barlett küresellik testi ise ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı bulunmuş ve ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerleri için sınır değer .40 olarak alınmış, faktörlerin kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulmak ve faktörleri daha kolay yorumlayabilmek için temel bileşenler analizi yöntemiyle (principle component analyses) dik döndürme tekniklerinden varimax tekniği kullanılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktör-1 Yük Değeri	Döndürme Sonrası Yük Değeri			Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Cronbach Alfa Düzeyi
			Faktör-1	Faktör-2	Faktör-3		
ös1	.790	.785		.804		.747	.90
ös2	.680	.717		.726		.679	
ös3	.751	.803		.744		.764	
ös4	.771	.689		.844		.643	
ös5	.700	.746		.751		.704	
ös6	.856	.797	.871			.728	.92
ös7	.869	.809	.881			.742	
ös8	.886	.792	.908			.720	
ös9	.845	.808	.848			.749	
ös10	.653	.761	.696			.702	
ös14	.356	.568	.490			.506	
ös11	.611	.643			.665	.600	.80
ös12	.811	.611			.859	.572	
ös13	.731	.698			.749	.662	
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .93 olarak bulunmuştur.							

Örgütsel Sinizm Ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda üç faktör elde edilmiştir. İlk faktör, ölçeğe ilişkin toplam varyansın %31.01'ini, ikinci faktör %25.77'sini, üçüncü faktör ise %16.87'sini açıklamaktadır. Ölçeğin faktör boyutlarının toplamı ise ölçeğin %73.65'ini açıklamaktadır.

Faktör döndürme sonrasında, ölçeğin birinci faktörünün 6 maddeden; (ös6, ös7, ös8, ös9, ös10, ös14), ikinci faktörünün 5 maddeden; (ös1, ös2, ös3, ös4, ös5), üçüncü faktörünün ise 3 maddeden; (ös11, ös12, ös13) oluştuğu görülmektedir. Büyüköztürk maddelerin faktör ortak varyanslarının 1'e yakın ya da .66'nın üzerinde olmasının iyi bir çözüm olduğunu ancak bunu uygulamada karşılamanın genellikle zor olduğunu ifade etmektedir (126). Faktörlere ölçeğin aslındaki boyutların isimleri

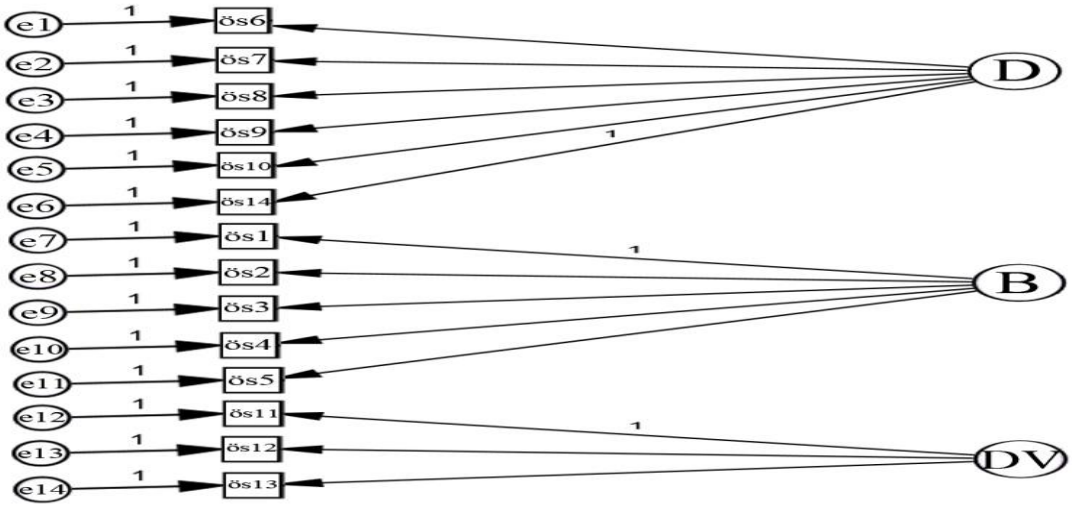
dikkate alınarak isim verilmeye çalışılmıştır. Buna göre birinci faktör "*Tutku";* ikinci faktör "*Güven";* üçüncü faktör ise "*Kararlılık"* olarak isimlendirilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin tamamında .93, ilk alt boyutunda .92, ikinci alt boyutunda .90 ve üçüncü alt boyutunda .80 katsayılarına ulaşılmıştır. Tezbaşarana likert tipi bir ölçekte yeterli sayılabilecek bir güvenilirlik katsayısının olabildiğince 1'e yakın olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenirliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir (122)**.**

Açımlayıcı faktör analizi yapılan ve faktör yapıları ortaya konan "Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık katsayıları dikkate alındığında ölçeğin elde edilen maddelerle geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizlerinde (maximum likeli hood) "en büyük olabilirlik kestirimi" ya da diğer bir ifade ile "maksimum benzeşiklik" metodu kullanılmıştır. Birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizinin modeli Şekil 4.1'deki gibidir.



Şekil 4.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Birinci Dereceden Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu.

İstatistiksel analizin öngördüğü ve kabul edilebilir modifikasyonlar sonrasında birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen Kay-Kare (χ^2) 85.669, serbestlik derecesi (sd) .62 olarak bulunmuştur ve model istatistiksel olarak ($p<0.05$) anlamlıdır. Programın ön gördüğü minimum modifikasyonlar dikkate alındığında Örgütsel Sinizm Ölçeğine ilişkin birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.2.'deki gibidir.

Tablo 4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Boyutlar	Maddeler	Standardize Reg. Ağr.	t	p
Birinci Boyut	ös14			--
	ös10	.726	7.408	.000
	ös9	.888	7.577	.000
	ös8	.930	7.630	.000
	ös7	.966	7.376	.000
	ös6	.884	7.542	.000
İkinci Boyut	ös5	.787	13.112	.000
	ös4	.795	13.468	.000
	ös3	.843	15.070	.000
	ös2	.769	12.877	.000
	ös1			--
Üçüncü Boyut	ös13	.878	9.616	.000
	ös12	.728	8.146	.000
	ös11			--

Tablo 4.2. incelendiğinde; açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen boyutların doğrulandığı görülmektedir. Faktörlerde yer alan maddelerin standardize regresyon ağırlıkları oldukça yüksek ve maddelerin istatistiksel olarak faktörlerinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında belirlenen boyutların geçerli, güvenilir ve ilgili faktöre ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği indeksleri Tablo 4.3.'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Neticesinde Oluşan Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri.

Uyum Ölçüleri	**İyi Uyum**	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Önerilen Model**
RMSEA	0<REMSEA<0.05	0.05 ≤ RMSEA ≤ 0.10	0.045
NFI	0.95 ≤ NFI ≤1	0.90≤ NFI ≤ 0.95	0.960
CFI	0.97 ≤ CFI ≤1	0.95≤ CFI ≤ 0.97	0.988
GFI	0.95 ≤ GFI ≤1	0.90≤ GFI ≤ 0.95	0.940
AGFI	0.90 ≤ AGFI ≤1	0.85≤ AGFI ≤ 0.9	0.898
χ^2/df	$0<\chi^2/df<3$		85.669 / 62 = 1.382

**Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (127).*

Doğrulayıcı faktör analizinde önerilen modelin ve analize alınan örneklemin istatistiksel olarak uygunluğunu test eden değer, $\chi 2$ değeridir (128). $\chi 2$ değeri popülasyona ait kovaryans matrisinin, modelde uygulanan kovaryans matrisine eşit olup olmadığını test eder. Ancak bu değer örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğundan ve çok elemanlı örneklemlerde yüksek $\chi 2$ değerlerine ulaşılacağından serbestlik derecesi (*df*) ile düzeltilmiş olan $\chi 2/df$ değerinin kullanılması daha uygun görülmektedir (129). Bu çalışmada elde edilen $\chi 2/df$değeri1.382 olarak bulunmuştur, bu sonuç modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Bunun yanı sıra tabloda yer almayan ve hem örneklem büyüklüğünü hem de modeldeki karmaşıklığı dikkate alan IFI (artırımlı uyum iyiliği indeksi) değerinin .95 ve üzerinde iyi bir uyumu sergilediğine işaret edilmektedir (130). Bu çalışma için elde edilen IFI (artırımlı uyum iyiliği indeksi) değeri .998 olarak bulunmuştur ve iyi bir uyuma işaret etmektedir.

Tablo 4.3.'te verilen modele ilişkin uyum iyiliği indeksine göre RMSEA, NFI ve CFI değerleri iyi uyum düzeyinde bulunurken GFI ve AGFI değeri kabul edilebilir sınırlar içerisinde kalmıştır. Bu durum da açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen boyutların doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da doğrulandığına işaret etmektedir.

4.4. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizine ve Güvenilirlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Barlett testi yapılmıştır. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun .60 ve daha üstü, Barlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (125). Bu çalışma sonucunda KMO testi sonucu .931; Barlett küresellik testi ise ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı bulunmuş ve ölçeğe açımlayıcı faktör analizi yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerleri için sınır değer .40 olarak alınmış, faktörlerin kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulmak ve faktörleri daha kolay yorumlayabilmek için temel bileşenler analizi yöntemiyle (principle component analyses) dik döndürme tekniklerinden varimax tekniği

kullanılmıştır. Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin açımlayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 4.4.'de sunulmuştur.

Tablo 4.4. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktör–1 Yük Değeri	Döndürme Sonrası Yük Değeri		Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Cronbach Alfa Düzeyi
			Faktör–1	Faktör–2		
öses1	.638	.651		.763	.612	.88
öses2	.692	.691		.787	.654	
öses4	.663	.596		.802	.551	
öses5	.711	.789		.715	.755	
öses6	.706	.809		.670	.777	
öses7	.680	.823	.685		.800	.94
öses8	.547	.738	.562		.698	
öses9	.675	.810	.564		.776	
öses10	.497	.703	.527		.658	
öses11	.573	.756	.624		.723	
öses12	.651	.755	.773		.719	
öses13	.697	.787	.795		.756	
öses14	.728	.806	.811		.776	
öses15	.757	.834	.815		.806	
öses16	.762	.824	.831		.793	
öses17	.656	.786	.744		.751	
öses18	.670	.800	.741		.765	
öses3	.288	.510	.507		.473	
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alfa katsayısı .94 olarak bulunmuştur.						

Örgütsel Sessizlik Ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda iki faktör elde edilmiştir. İlk faktör, ölçeğe ilişkin toplam varyansın %41.21'ini, ikinci faktör ise %25.29'unu açıklamaktadır. Ölçeğin faktör boyutlarının toplamı ise ölçeğin %66.50'sini açıklamaktadır.

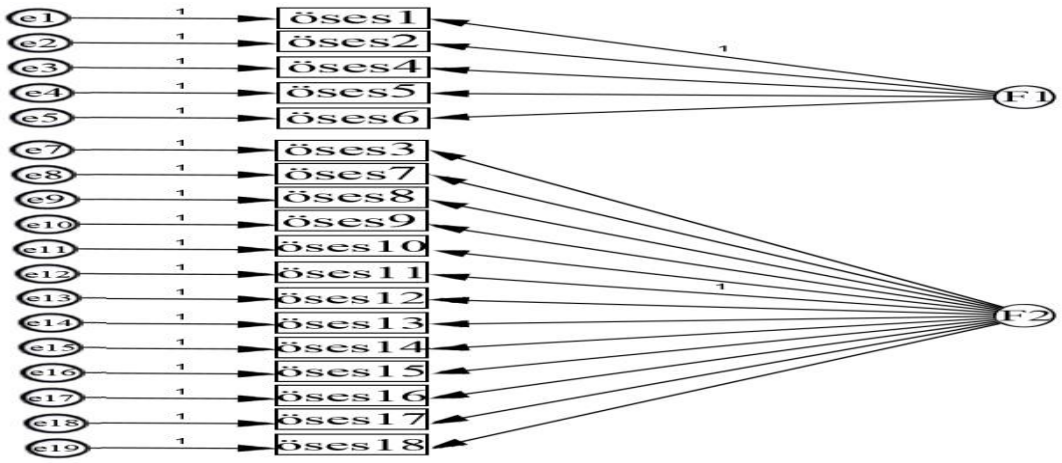
Faktör döndürme sonrasında, ölçeğin birinci faktörünün 13 maddeden; (öses7, öses8, öses9, öses10, öses11, öses12, öses13, öses14, öses15, öses16, öses17, öses18, öses3), ikinci faktörünün ise 5 maddeden; (öses1, öses2, öses4, öses5, öses6) oluştuğu görülmektedir. Büyüköztürk maddelerin faktör ortak varyanslarının 1'e yakın ya da .66'nın üzerinde olmasının iyi bir çözüm olduğunu ancak bunu uygulamada karşılamanın genellikle zor olduğunu ifade etmektedir (126).

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin tamamında .94, ilk alt boyutunda .94, ikinci alt boyutunda ise .88 katsayılarına ulaşılmıştır. Tezbaşaran likert tipi bir ölçekte yeterli sayılabilecek bir güvenilirlik katsayısının olabildiğince 1'e yakın olması gerektiğini ifade etmektedir (122). Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenirliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir**.**

Açımlayıcı faktör analizi yapılan ve faktör yapıları ortaya konan "Örgütsel Sessizlik Ölçeği"nin açımlayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık katsayıları dikkate alındığında ölçeğin elde edilen maddelerle geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.5. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizlerinde (maximum likeli hood) "en büyük olabilirlik kestirimi" ya da diğer bir ifade ile "maksimum benzeşiklik" metodu kullanılmıştır. Birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizinin modeli Şekil 4.2.'deki gibidir.



Şekil 4.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Birinci Dereceden Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu.

İstatistiksel analizin öngördüğü ve kabul edilebilir modifikasyonlar sonrasında birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen Kay-Kare (χ^2) 150,674, serbestlik derecesi (sd) .109 olarak bulunmuştur ve model istatistiksel

olarak ($p<0.05$) anlamlıdır. Programın ön gördüğü minimum modifikasyonlar dikkate alındığında Örgütsel Sessizlik Ölçeğine ilişkin birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.5.'deki gibidir.

Tablo 4.5. Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Boyutlar	Maddeler	Standardize Reg. Ağr.	t	p
Birinci Boyut	öses6	.908	9.825	.000
	öses5	.872	9.832	.000
	öses4	.590	7.993	.000
	öses2	.727	10.313	.000
	öses1			--
İkinci Boyut	öses11			--
	öses10	.670	9.340	.000
	öses9	.772	10.866	.000
	öses8	.730	10.167	.000
	öses7	.814	11.588	.000
	öses3	.481	6.598	.000
	öses12	.766	10.789	.000
	öses13	.818	11.608	.000
	öses14	.807	11.453	.000
	öses15	.857	12.231	.000
	öses16	.812	11.500	.000
	öses17	.750	10.572	.000
	öses18	.771	10.899	.000

Tablo 4.5. incelendiğinde; açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen boyutların doğrulandığı görülmektedir. Faktörlerde yer alan maddelerin standardize regresyon ağırlıkları oldukça yüksek ve maddelerin istatistiksel olarak faktörlerinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında belirlenen boyutların geçerli, güvenilir ve ilgili faktöre ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birinci dereceden doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği indeksleri Tablo 4.6.'da verilmiştir.

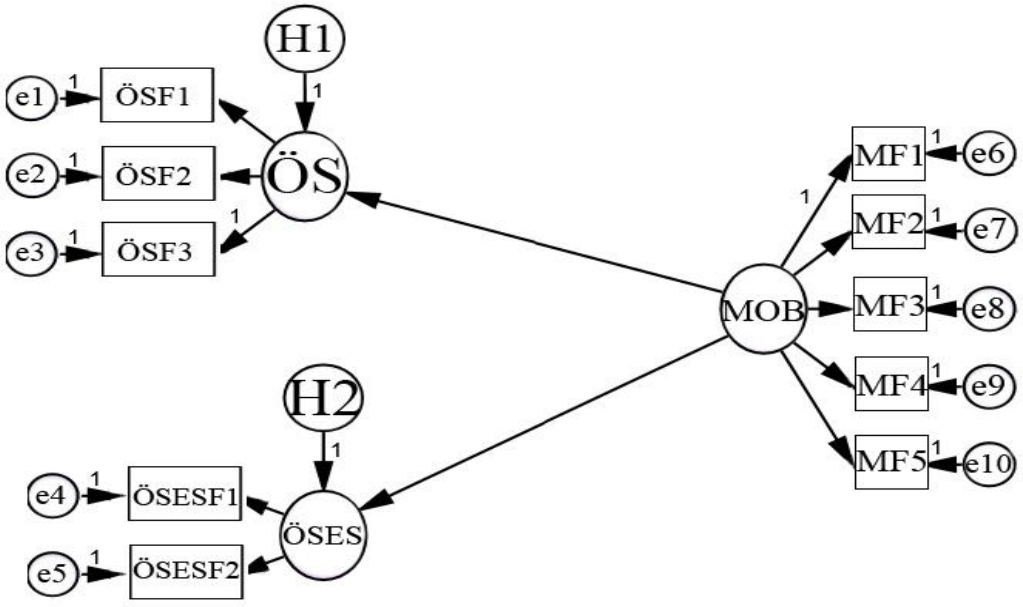
Tablo 4.6. Örgütsel Sessizlik Ölçeği Neticesinde Oluşan Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri.

Uyum Ölçüleri	**İyi Uyum**	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Önerilen Model**
RMSEA	$0<REMSEA<0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	0.045
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.945
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.984
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.922
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.9$	0.878
χ^2/df	$0<\chi^2/df<3$		150.674 / 109 = 1.382

**Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (127).*

Doğrulayıcı faktör analizinde önerilen modelin ve analize alınan örneklemin istatistiksel olarak uygunluğunu test eden değer, $\chi 2$ değeridir (128). $\chi 2$ değeri popülasyona ait kovaryans matrisinin, modelde uygulanan kovaryans matrisine eşit olup olmadığını test eder. Ancak bu değer örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğundan ve çok elemanlı örneklemlerde yüksek $\chi 2$ değerlerine ulaşılacağından serbestlik derecesi (*df*) ile düzeltilmiş olan $\chi 2/df$ değerinin kullanılması daha uygun görülmektedir (129). Bu çalışmada elde edilen $\chi 2/df$ değeri 1.382 olarak bulunmuştur, bu sonuç modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Bunun yanı sıra tabloda yer almayan ve hem örneklem büyüklüğünü hem de modeldeki karmaşıklığı dikkate alan IFI (artırımlı uyum iyiliği indeksi) değerinin .95 ve üzerinde iyi bir uyumu sergilediğine işaret edilmektedir (130). Bu çalışma için elde edilen IFI (artırımlı uyum iyiliği indeksi) değeri .984 olarak bulunmuştur ve iyi bir uyuma işaret etmektedir.

Tablo 4.6.'da verilen modele ilişkin uyum iyiliği indeksine göre RMSEA ve CFI değerleri iyi uyum düzeyinde bulunurken NFI, GFI ve AGFI değeri kabul edilebilir sınırlar içerisinde kalmıştır. Bu durum da açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen boyutların doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da doğrulandığına işaret etmektedir.



Şekil 4.3. Mobbingin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.

Tablo 4.7. Uyum İndeksleri Ölçüt Değerleri ve Modele İlişkin Uyum İndeksi Değerleri.

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Model
RMSEA	0<REMSEA<0.05	0.05 ≤ RMSEA ≤ 0.10	0.084
NFI	0.95 ≤ NFI ≤1	0.90≤ NFI ≤ 0.95	0.954
CFI	0.97 ≤ CFI ≤1	0.95≤ CFI ≤ 0.97	0.953
GFI	0.95 ≤ GFI ≤1	0.90≤ GFI ≤ 0.95	0.949
AGFI	0.90 ≤ AGFI ≤1	0.85≤ AGFI ≤ 0.9	0.877
χ^2/df	0<χ^2/df<3		53.518 / 23 = 2.327

**Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (127).*

Kurulan modelin ve analize alınan örneklemin istatistiksel olarak uygunluğunu test eden değer, *χ2* değeridir (128). *χ2* değeri popülasyona ait kovaryans matrisinin, modelde uygulanan kovaryans matrisine eşit olup olmadığını test eder. Ancak bu değer örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğundan ve çok elemanlı örneklemlerde yüksek *χ2* değerlerine ulaşılacağından serbestlik derecesi (*df*) ile düzeltilmiş olan *χ2/df* değerinin kullanılması daha uygun görülmektedir (129). Bu çalışmada elde edilen *χ2/df* değeri 2.327 olarak bulunmuştur, bu sonuç modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Bunun yanı sıra tabloda yer almayan ve hem örneklem büyüklüğünü hem de modeldeki karmaşıklığı dikkate alan IFI (artırımlı uyum iyiliği indeksi) değerinin .95 ve üzerinde iyi bir uyumu sergilediğine işaret edilmektedir (130). Bu çalışma için elde edilen IFI (artırımlı uyum iyiliği indeksi) değeri .973 olarak bulunmuştur ve iyi bir uyuma işaret etmektedir.

Tablo 4.7'de verilen modele ilişkin uyum iyiliği indeksine göre NFI ve GFI değerleri iyi uyum düzeyinde bulunurken RMSEA, CFI ve AGFI değeri kabul edilebilir sınırlar içerisinde kalmıştır. Bu durum da kurulan modele ilişkin H1 hipotezi (Mobbingin, Örgütsel Sessizliğin ve Örgütsel Sinizmin anlamlı bir yordayıcısıdır.) desteklenmektedir.

5. TARTIŞMA

Beden eğitimi öğretmenlerinin de mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm durumlarının incelendiği bu araştırmada elde edilen bulgulara göre mobbing ile örgütsel sessizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing, örgütsel sessizlik davranışlarının pozitif ve anlamlı bir yordayısı olduğu düşünülmektedir. Konuyla alakalı literatür incelendiğinde örgütsel sessizliğin mobbing'den etkilendiği görülmüştür. Leymann tarafından İşyerinde Mobbingin İçerik ve Gelişimi isimli, evren ve örneklemini İsveçlilerin oluşturduğu yaklaşık 800 vakanın araştırıldığı çalışmada, mobbing davranışlarının mağdurların sosyal yaşamlarında kişisel ilişkilerini gelişmesini olumsuz etkileyerek susturulma eylemine sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır (7). Gül ve Özcan tarafından Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma isimli araştırmada Karaman İl Özel İdaresinde görev yapmakta olan 75 kamu görevlisi üzerinde mobbingin, çalışanların, iletişim haklarını engellediği, sosyal ilişkilerinde kısıtlanmaya sebep olduğu itibarlarını düşürdüğü, yaşam kalitesini etkileyerek kendilerini toplumdan soyutladıkları sonucuna ulaşmışlar (8). Benzer bir şekilde Bölükbaşı tarafından Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları isimli çalışmada İstanbul ili sınırları dâhilinde görev yapmakta olan 292 öğretmen üzerinde yürütülmüş olan çalışmada, mobbing öğretmenlerin sosyal ilişkilerinin önüne geçmiş, öğretmenlerin kendilerini göstermesini engellenmiş, özel hayata zarar veren, kişisel itibarlarını zedeleyen ve iletişim kurmasını engelleyen birtakım olumsuz davranışlara maruz kaldıkları tespit etmiştir (9). Çavuş, Develi ve Sarıoğlu tarafından Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma isimli çalışmanın örneklemi ise enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firmada görev yapmakta olan 200 çalışandan oluşturulmuştur. Çalışmada psikolojik baskının çalışanları kısmen de olsa sessizlik davranışına ittiği tespit etmişler (41). Öztürk ve Cevher tarafından Sessizlikteki Mobbing: Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki ilişki isimli çalışmaların da İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışmakta olan 248 kişinden oluşturulan örneklem dâhilinde yürütülmüş olan çalışmada, mobbing ve örgütsel sessizlik arasında net bir şekilde bağlantı ya da etkileşim olduğunu; örgütsel

sessizliğe neden olan mobbingin işgörenleri yalnızlaştırdığı ve bu bireylerin örgütten veya ait oldukları kurumdan fikir, görüş ve düşüncelerini esirgeyip kendilerini soyutlaştırdıklarını ve netice olarak da sessizliğin azalması, huzurun artması ve paylaşımın artması için bireyleri yalnızlaştıran ve soyutlaştıran mobbingin son bulması gerektiği sonucuna ulaşmışlar (32). Araştırmamız bulgularına göre mobbingin örgütsel sessizliği etkilediği ve konuyla alakalı incelenen farklı çalışmalarda da etkilediği görülmektedir. Araştırmamızda örgütsel sessizliğin mobbing'den etkilenmesinin birden fazla sebebi olabilir. Fakat başlıca nedeni bireylerin çalışma ortamında hoşnut olmadıkları davranışlara maruz kalmaları, haksızlık içeren davranış ve faaliyetlere göz yummalarına, dolayısıyla sessizleşmelerine ek olarak örneklem, coğrafi, sosyal etkenler ve çalışanların mobbing ve örgütsel konular ile alakalı yeterince bilgili olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir

Araştırmamızın bir diğer bulgusu olan mobbing ve örgütsel sinizm durumlarının incelendiğinde elde edilen bulgulara göre mobbing ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamı bir ilişki tespit edilmiştir. Mobbing, örgütsel sinizm davranışlarının pozitif ve anlamlı bir yordayısı olduğu düşünülmektedir. Konuyla alakalı alanda yürütülen çalışmalarda incelediğin de mobbingin örgütsel sinizmi etkilediği görülmektedir. Gül ve Ağırıöz tarafından Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama isimli araştırmada Karaman devlet hastanesinde görev yapmakta olan 103 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiş olan çalışmada, mobbing ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan duygusal sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlar. Fakat mobbing ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edememişler. Kabul gören yaygın görüşe göre örgütsel sinizm, örgüt içinde yaşanılan olumsuz tecrübeler sonucunda ortaya çıkan bir davranış olup, kişinin davranışlarının temelini oluşturan nitelikte bir kişilik özelliği olmayacağı gibi önlenebilir olduğu sonucuna ulaşmışlar (11). Benzer bir şekilde Aslan ve Akarçay tarafından Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri isimli çalışmanın örneklemi ise Konya ilinde bulunan altı büyük hastanede görev yapmakta olan 237 sağlık çalışanından oluşturulmuştur. Çalışmada psikolojik şiddetin (mobbing), örgütsel sinizmin bilişsel ve duygusal boyutla anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Fakat psikolojik şiddet ile örgütsel sinizm davranışsal boyutla anlamlı bir ilişkisi bulamamışlardır. Çalışanların

psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalsalar dahi ait oldukları örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünce sahip olmalarına karşın davranışlarına yansıtmadıkları sonucuna ulaşmışlar (131). Araştırmamızda mobbingin örgütsel sinizm üzerinde etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla alakalı farklı araştırmalar da mobbingin örgütsel sinizm davranışları üzerinde ki etkisi bazı çalışmalarda sadece davranışsal boyutta etkilerken bazılarında ise bilişsel ve duygusal boyutta etkilediği görülmüştür ve bu etkisi göz önünde bulundurulduğunda mobbing ile örgütsel sinizmin etkileşimin içinde olduğu ve örgütsel sinizmin mobbing'den etkilendiğinin söz konusu olduğu düşünülmektedir. Araştırmamızda mobbingin örgütsel sinizm davranışları üzerinde etkin olmasının en temel nedenlerinden biri bireylerden ya da çalışanlardan istenen yüksek iş tatminini ve beklentileri sağlayamamaları onlar üzerinde oluşan baskının olumsuz duygu ve düşüncelere sebep olan bir tür psikolojik baskı biçimi olan mobbing davranışlarına maruz kaldıkları düşünülmektedir. Bu sebeple psikolojik baskıya maruz kalmaları sonucu içine kapanan çalışanların şüphe, güven, itaatsizlik, kötümserlik vb. duygular içiren örgütsel sinizm davranışları sergiledikleri düşünülmektedir.

Literatürde de belirtildiği gibi mobbing kişinin iş ve özel yaşamını köklü bir biçimde etkileyen, motivasyonu kıran, günümüz toplumunun en büyük problemlerinden biridir. Literatürde bulunan diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre mobbingin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm davranışları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da mobbingin bu iki davranış üzerinde etkin olduğu görülmüştür. Araştırmamızda elde edilen sonuca göre mobbingin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm davranışları üzerinde etkin olması ve aynı şekilde literatürde bulunan konuyla alakalı çalışmalarda da etkileyen unsur olmasının açıklaması araştırmamızdan çıkan sonuçların bu alanda yapılan diğer çalışmaların bulgularıyla örtüştüğü ifade edilebilir. Birçok işgören gibi öğretmenlerde de baskı oluşturan önemli bir faktör olarak yıldırma (mobbing) kavramı, okulların temel örgütsel yapısını oluşturan beden eğitimi öğretmenleri de etkilediği düşünülmektedir

Bu çalışmada, çalışanların mobbinge maruz kalmaları onların sessizlik ve sinizm davranışlarını sergilemelerine neden olduğu, bölgesel ve sosyal etkenler ve benzer birçok nedenin olduğu düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada beden eğitimi öğretmenleri okullarda yöneticiler ve diğer branş öğretmenleri arasında ki ilişkiler göz önünde bulundurulduğunda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından bir müfredat ile onaylanmış olan beden eğitimi dersleri diğer derslerin etüt saati gibi kullanılması ve beden eğitim dersi ve öğretmenine gereken önemin verilmemesi beden eğitimi öğretmenliği branşında eğitim vermekle mükellef olan beden eğitimi öğretmenliği görevini yapan kadın ve erkek bireylerin onur kırıcı ve psikolojik baskı olarak kabul edilen mobbing davranışları vasıtasıyla sessizleşmesine ve sinmesine neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre beden eğitimi öğretmenlerinin maruz kaldığı mobbing davranışlarının örgütsel sessizleşme davranışlarına sebep olduğu ve etkilediği bulunmuştur. Bu doğrultuda mobbinge maruz kalan beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticilerine olan güvensizliği ve yöneticilerin adil, yapılan işin hakkını vermeyen, açık fikirli, iletişime açık olmayışları öğretmenleri de bir savunma, tavır veya tutum olarak sessizleşme davranışlara itmiş daha önceki olayları ve tahminleri ışığında kendilerini kamufle edecek şekilde bilgi, görüş ve fikirlerini paylaşmayarak sessizleşen öğretmenlerin örgütsel sessizleşme davranışlarını sergiledikleri düşünülmektedir. Görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, okul içerisinde söz konusu davranışların yönetilmesi gerektiği düşünülmektedir. Örgütsel sessizlik davranışlarına sebep olan mobbingin öğretmenler üzerindeki olumsuz etkileri dikkate alınarak yönetimin mobbinge ve dolayısıyla örgütsel sessizliğe karşı gereken önlemleri almalarının faydalı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda da beden eğitimi öğretmenleri, meslektaşları ve yöneticilerin birbirleriyle olan iletişim kanallarının açık olması, şeffaf bir yapının bulunması, bilgi akışının sürekli, doğru ve araştırma önerilere gereken değerin verilmesi, birbirlerine önyargılı davranmaması ve yeni fikir görüş ve eleştirilere açık olması kurum içindeki ahengi artıracağı gibi mobbing davranışının azalmasına oluşan olumsuz durumların ortadan kalmasına bu yolla sessizlik davranışlarını önlemede büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer bulgularına göre beden eğitimi öğretmenlerinin maruz kaldığı mobbing davranışlarının, örgütsel sinizm davranışlarına neden olduğu ya da

etkilediği bulunmuştur. Bu sonuca göre mobbingin çalışanları psikolojik baskı altına alarak en genelden en özele kadar yönetici ya da meslektaşlar arasında ki ilişkiyi olumsuz etkilediği, olumlu ve normal işleyişinde olsa bile herhangi birindeki hayal kırıklığı, umutsuzluk, içe kapanmaları ya da geri çekilmelerine en önemlisi duydukları güven eksikliği sinizm davranışlarına neden olduğu yani mobbinge maruz kalanların örgütsel sinizm davranışlarını sergiledikleri öngörüsü yapılan araştırmada elde edilen sonucun desteklediği düşünülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda kurum içerinde ki adalet ve disiplini sistemini oluşturmak gerektiğini öğretmenlere destek, fikirlerini önem verme ve geçmiş tecrübelerden yaralanmalarının önemli derecede beden eğitimi öğretmenlerine karşı sergilenen mobbing davranışlarının azalmasına dolayısıyla sinik tutum ve oluşan negatif sonuçların önüne geçmekte yararlı olacağı düşünülmektedir. Örgütsel sinizm davranışının önlenebilir olması için sinizm bir kişilik özelliği haline gelmemesi, mobbing ve olumsuz tecrübelerden de kaçınılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda müfredat, işleyiş ve kurum içinde görev yapmakta olan öğretmenleri bilgilendirmek fikir ve önerilerine kulak vermek çalışmalara katılmalarını sağlamak başarılı ve haklı oldukları konularda ödüllendirme yönteminin sinik tutum ve negatif davranışları kullanmalarını önlemede katkı sağlayabilir.

Bu durumda bulgulardan elde edilen veriler neticesinde mobbingin, örgütsel sessizliğin ve örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğuna, literatürdeki bu konular üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırmamızdan elde edilen veriler ile örtüştüğü düşünülmektedir. Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizmi etkileyen mobbing yasal olmayan bir davranış biçimidir. Caydırıcı olması için gerekli alt yapının oluşturulması ve hukuki kurallar çerçevesinde gerekli cezalar ile öğretmenlerin performansının olumsuz etkileyen bu davranışların önlenme çalışmaları yapılması nedenleri, sebep, sonuç ve nasıl önlenebileceği hakkında öğretmenler ve yöneticilerin bilgilendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

7. KAYNAKLAR

1. Bedük A. *Örgüt Psikolojisi,* 2. Baskı. Konya, Atlas Akademi, 2014: v.

2. Zerenler M. Örgütsel Sessizlik İçinde: Bedük A (Editör). *Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı. Konya, Atlas Akademi, 2014: 157-181.

3. Seçkin Z. Psikolojik Sözleşme. İçinde: Bedük A. (Editör). *Örgüt Psikolojisi,* 2. Baskı. Konya, Atlas Akademi, 2014: 1-27.

4. Karakaya YE, Devecioğlu S, Çoban B, Karademir B. Beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda beden eğitimi dersi kılavuz kitabının değerlendirilmesi, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2011, 13-1: 123-142.

5. Alkan E. Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerinde Etkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, 2011.

6. Davenport N, Schwartz RD, & Elliott GP. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz,* Çeviri: Osman, C.Ö., 1. Baskı: İstanbul, Ray Yayıncılık, 2014: 11-31.

7. Leymann H., The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, *5*(2): 165-184.

8. Gül H, Özcan N. Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011, 1(2): 107-134.

9. Bölükbaşı B. Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Güngören İstanbul Örneği), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2015.

10. Karakuş M, Çankaya İH. Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (*H. U. Journal of Education*), 2012, 42:225-237.

11. Gül H, Ağrıöz A. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler arasında bir uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2011, 13: 27-47.

12. Kalağan G, Güzeller CO. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010, 27: 83-97.

13. Çakıcı A. Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007, *16*(1):145-162.

14. Bildik B. Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 2009.

15. Lokat K. Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarında Serbest Zamana Algısı ve Engelleri, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2015.

16. Akbal M. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bartın: Bartın Üniversitesi, 2016.

17. Altuntaş E.A. Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bartın: Bartın Üniversitesi, 2016.

18. Yalız D. Beden Eğitimi Öğretmenliği Programında Alan Bilgisi Derslerinde Amaçların Gerçekleşme Düzeyi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2006.

19. Milli Eğitim Temel Kanunu, T.C. Resmî Gazete, sayı: 14574, 24 Temmuz 1973.

20. Ekiz D, Koçyiğit Z. Sınıf öğretmenlerinin 'öğretmen' kavramına ilişkin metaforlarının tespit edilmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Mayıs 2013, 21(2): 440-458.

21. Yıldırım A, Ünal A, Çelik M. Öğretmen kavramına ilişkin öğretmen, yönetici ve müfettiş algılarının analizi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2011, 8(2): 93-109.

22. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Ağrı/Tutak Mehmet Şükrü Balcıoğlu Anadolu Lisesi, Beden Eğitim Öğretmeni. http://msbanadolulisesi.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/04/08/966390/icerikler/beden-egitimi-ogretmenligi_259807.html. 14 Nisan 2017.

23. Tutar H. *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*, 1. Baskı. Ankara, Detay Yayıncılık, 2016: 3.

24. Tutar H. *Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*, 1. Baskı. Ankara, Detay Yayıncılık, 2014: 182.

25. Arlı D. İlkokul müdürlerinin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşleri, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2013 *3*(2):64-84.

26. Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58f5da4fa9f1d3.09815831. 18 Nisan 2017.

27. Hacızade N. Türkçede susma ve sessizlik kavramları üzerine, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 2011, *1*(29): 1- 10.

28. Alparslan A, Kayalar M. Örgütsel sessizlik: Sessizlik davranışları, örgütsel ve bireysel etkileri, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, 4(6): 136- 147.

29. Çakıcı A. Örgütlerde sessiz kalınan konular sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008, *17*(1):117- 134.

30. Durak İ. Korku Kültürü Ve Örgütsel Sessizlik, 1. Baskı. Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2012: 44.

31. Vakola M., Borundas D., Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation, *Employee Relations*, 2005, doi.org/10.1108/01425450510611997

32. Öztürk UC, Cevher E. Sessizlikteki mobbing: Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki, *Kastamonu Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2016, 18(30):71-80.

33. Şehitoğlu Y. Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: T.C. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 2010.

34. Alkan Z. Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2016.

35. Bölükbaşı AG, Yıldıran DC. Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005, *27*(2): 345-366.

36. Alsat O.Ç. Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisini Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı, Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2016.

37. Soykenar M. Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008.

38. Tayfun Ç. Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2013, 5(3): 114-134.

39. Nartgün ŞS., Demirer S. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri, *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2016, 7(2): 139-156.

40. Noelle-Neumann E., Turbulences in the climate of opinion: Methodological applications of the spiral of silence theory. *Public Opinion Quarterly*, 1977, 41.2: 143-158.

41. Çavuş MF, Develi A, & Sarıoglu GS. Mobbing ve örgütsel sessizlik: enerji sektörü çalışanları üzerine bir araştırma, *İşletme Ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 3*(1), 10-20.

42. Menemencioğlu K. Örgütsel Sessizliğin İş gören Başarımına Etkisi ve Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, 2013.

43. Dönmez E. Örgütsel Sosyalleşme İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli; Pamukkale Üniversitesi, 2016.

44. Kardemir E. Öğretmen ve Öğretmen Adaylarının Fen ve Teknoloji Dersi Kapsamında Okul Dışı Öğrenme Etkinliklerini Gerçekleştirme Amaçlarının Planlanmış Davranış Teorisi Yoluyla Belirlenmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, İlköğretim Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2013.

45. Önal S. Örgütsel Sessizlik Yabancılaşma İlişkisi: Çanakkale'deki Orta ve Büyük Ölçekli Oteller Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi, 2015

46. Kutlualp HG, Çakmak AF. Örgütsel sessizlik türlerini etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile belirlenmesi, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016,12.1:123-146.

47. Şehitoğlu Y, & Zehir C. Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi, *Amme İdaresi Dergisi*, 2010, 43(4), 87-110.

48. Dilek Y, & Taşkıran E. Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Bartın Üniversitesi İksadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, 7(13),402-432.

49. Eroğlu AH, Adigüzel O, & Öztürk UC. Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences,* 2011,16(2).

50. Şimşek E., & Aktaş H. örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma, *Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, *14*(2).

51. Ülker F, Kanter P. Örgütlerde sessizlik iklimi, işgören sessizliği ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir araştırma, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009, *1*(2), 111-126.

52. Kâhya C. Örgütsel sessizlik ve tükenmişlik sendromu ilişkisi, *Electronic Turkish Studies,* 2015, dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8335

53. Aydın Y. Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi, *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi,* 2016, doi: 10.14527/kuey.2016.007.

54. Tuncel Ö. Örgütsel Sessizlik. İçinde: Taslak, S., Çiftci, B (editör). Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular: Örnek Olay İncelemeli, 1. Baskı. İstanbul, Beta Basım A.Ş.,2016:225-226.

55. Okur F. Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2016.

56. Algın İ. Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2014.

57. Çaloğlu D.Ö. Örgütsel Sessizlik Ve Kültürel Değişkenler Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ufuk Üniversitesi, 2014.

58. Üçok DI, Torun AA. Örgütsel sessizliğin nedenleri üzerine nitel bir araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 2015, *2*(1), 27-37.

59. Apak F. Okul Yöneticilerinin Gücü Kullanma Biçimleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2016.

60. Türköz T, Polat M, & Coşar S. Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013, *20*(2), 285-302.

61. Efeoğlu İE, İplik E. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama, *Çukurova Üniversitesi Sosyal bilimler enstitüsü Dergisi*, 2011, 20 (3), 343-360.

62. Özler E, Atalay CG, Şahin MD. Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 2010, 2 (2), 47-57.

63. Kutanis RÖ, Çetinel E. Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi?: bir örnek olay, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2010: 26.

64. Dean JW., Brandes P., & Dharwadkar R., Organizational cynicism, *Academy of Management review*, 1998, *23*(2), 341-352.

65. Polat M, & Meydan CH. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2010, *9*(1), 145-172.

66. Balay R, Kaya A, & Cülha A. Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2013, *14*(2), 123-144.

67. Yıldız K. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki, *Electronic Turkish Studies*, 2013, *8*(6), 853-879.

68. Arslan ET. Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi, *Dogus University Journal*, 2012, *13*(1), 12-27.

69. Akatay A, & Yücekaya P, & Kısat NÇ. Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale il emniyet müdürlügü'nde bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi,* 2016, 14(28), 483-509.

70. Çağ A. Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, 2011.

71. Çalbay S. Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2016.

72. Abraham R. Organizational cynicism: Bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs,* 2000, *126*(3), 269-292.

73. Ahmadı F. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2014.

74. Çavdar E. Eğitim Örgütlerinde Değişim Sinizmi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim, Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Uşak: Uşak Üniversitesi, 2016.

75. Karacaoğlu K, İnce AGF. Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013, *18*(1), 181-202.

76. Sezgin OB, Tolay E, Sürvegil O. Örgütsel değişim sinizmi: Çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi,2016,* doi: 10.14783/od.v12i45.1000020020.

77. Dalgın T. Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm. İçinde: Taslak S, Çiftci B (editör). *Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular: Örnek Olay İncelemeli*, 1. Baskı. İstanbul, Beta Basım A.Ş.,2016:269-281.

78. Torun Y, Çetin C. Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: Kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var?, *İş ve İnsan Dergisi*, 2015, doi: 10. 18394/iid.83158.

79. Akın U. Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma, *Eğitim ve Bilim*, 2015, doi: 15390/eb.2015.4721.

80. Eryeşil K, Fındık M. Örgütsel Sinizm. İçinde: Bedük A (editör). *Örgüt Psikolojisi,* 2. Baskı Konya, Atlas Akademi, 2014:107-129.

81. Mete YA, Serin H. Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki, *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*(2), 147-159.

82. Güzel B, Ayazlar G. Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2014*(1), 133-142.

83. Asla FK, Boylu Y. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali Arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *Journal of Recreation and Tourism Research, 1*(2), 33-45.

84. Fındık M, Eryeşil K. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, In *1. International Iron & Steel Symposium*, 2012, 2(4), 1250-1255.

85. Demirtaş Z, Özdemir TY. Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki, *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, 2016, doi: 10.14527/kuey.2016.008.

86. Turan Ş. Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm *ve* Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, 2011.

87. Ergen S. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2015.

88. Ceren İ.K. Kişilik Sinizmi Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyonu Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2016.

89. Amasralı A. Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun: On dokuz Mayıs Üniversitesi, 2016.

90. Altınöz M, Çöp S, Sığındı T. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *SÜ İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011, (21), 285-316.

91. Üreten Z.K. Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçemeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastane ile Özel Hastane Karşılaştırılması, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2016.

92. Khan M., Organizational cynicism and employee turnover ıntention: Evidence from banking sector in pakistan, *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences,* 2014, 8(1), 30-41.

93. Özler DE, & Atalay CG. A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector, *Business and Management Review*, 2011, 1(4), 26-38.

94. Gün F. Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim

Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2015.

95. Gün G. Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sinizm algısına etkisi: Bitlis ili otel işletmelerinde bir alan araştırması, *B.E.U. Akademik İzdüşüm/Academic Projection Dergisi*, 2016, 1(1), 28-55.

96. Tutar H. Mobbing *(Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*, 1. Baskı. Ankara, Detay Yayıncılık, 2015: 113-117.

97. Mercanlıoğlu Ç. çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve türkiye'deki hukuksal gelişimi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010, *2*(2), .37-46.

98. Cicerali LK, Cicerali EE. *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing İşyerinde Psikolojik Yıldırma,* 1. Baskı. Ankara, Gece Kitablığı, 2015:21-23.

99. Atmaca T. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2014.

100. Akyüz AM. Üniversite öğrencilerine yönelik mobbing uygulamalarının tespiti, olumsuz etkilerinin incelenmesi ve engellenmesine yönelik bir araştırma, *Y.D.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015, VIII(1), 1-42.

101. Özen S. İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2007, *9*(3), 1-33.

102. Tınaz P. Mobbing: işyerinde psikolojik taciz, *Çalışma ve Toplum*, 2006 3, 11-22.

103. Bijörkqvist K., Osterman K., & Hielt-Bdck M., Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 1994, doi: 10.1002/1098-2337(1994)20:3<173: AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D.

104. Peck M.S. Mobbing Nedir ve Nasıl Oluşur. İçinde: Davenport N, Schwartz, RD, & Elliott GP. (Editörler). Çeviri: Önertoy OC. *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz,* 1. Baskı, İstanbul, Ray Yayıncılık, 2014: 33-54.

105. Dikmetaş E, Top M, & Ergin G. Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2011, *22*(3), 137-149.

106. Tutar H. İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2004, 2(2), 102-128.

107. Gülle M. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay İli Örneği), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 2013.

108. Tayyar S. İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 2008.

109. Cemaloğlu N, & Okçu V. İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012, 5(3), 214-239.

110. Nazlı Ö. Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, 2011.

111. Çomak E, & Tunç B. İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012, *8*(3), 197-208.

112. Ertek S.Ş. Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2009.

113. Aygün HA. Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, *3*(5), 93-121.

114. Heames J., & Harvey M., Workplace bullying: A cross-level assessment, *Management Decision*, 2006, doi: 10.1108/00251740610707695.

115. Jordan PJ., & Sheehan M., Stress and managerial bullying: affective antecedents and consequences. *Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems*, 2000, 201-207.

116. Altuntaş C. Mobbıng kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma, *Journal of Yasar University*, 2010, *18*(5), 2995-3015.

117. Tetik S. Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010, *12*(19), 81-89.

118. Kaya U, Avcı U. Yıldırma (Mobbing). İçinde: Taslak, S., Çiftci, B. Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular: Örnek Olay İncelemeli, 1. Baskı. İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2016: 61-92

119. Sloa LM., Matyók T., Schmitz CL., & Short GFL., A story to tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 2000, 1(3), 87-97.

120. Karasar N. *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*, 21. Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2010: 22.

121. Bingöl B. İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2007.

122. Tezbaşaran AA. (1997). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu,* 2. Baskı. Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997: 47.

123. Kahveci G, & Demirtaş Z. Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013, 12(43), 167-182.

124. Çiftçi E. Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2013.

125. Jeong J., Analysis of The Factors and The Roles of Hrd in Organizational Learning Styles as Identified by Key Informants at Selected Corporations in The Republic of Korea, Yayımlanmamış doktora tezi, Amerika: Texas A&M University. Major Subject: Educational Human Resource Development, 2009.

126. Büyüköztürk Ş. *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*, 20. Baskı. Ankara, Pegem Akademi, 2014: 1-209.

127. Schermelleh-Engel K., & Moosbrugger H., Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 2003, 8(2), 23-74.

128. Schumacker RE., *Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc. 2004.

129. Bagozzi RP., Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. A comment. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(3), 375-381.

130. Şimşek ÖF. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık, 2007.

131. Aslan, Ş, & Akarçay D. Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013, (41), 25-44.

8. EKLER

Ek-1. Bilgilendirilmiş Onam Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Ahmet Erdi AVANOĞLU tarafından yürütülen "Niğde İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Mobbing, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Sinizim Arasındaki İlişkilerinin Araştırılması" başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmamız kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. **Araştırmayla İlgili Bilgiler:**
   a. Araştırmanın Amacı: Beden eğitimi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddeti belirlemeye çalışmak
   b. Araştırmanın İçeriği: Mobbing, Örgütsel sessizlik, Örgütsel sinizm, Öğretmenler
   c. Araştırmanın Nedeni: ☐ Bilimsel araştırma ☐ Tez çalışması
   d. Araştırmanın Öngörülen Süresi: On (10) ay
   e. Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı: İki yüz(200) kişi
   f. Araştırmanın Yapılacağı Yer: Niğde İlinde Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Okullar

2. **Çalışmaya Katılım Onayı:**

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirce herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)
Adı-Soyadı:.....
İmzası:

(Varsa) Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin;
Veli veya Vasisinin (kendi el yazısı ile)
Adı-Soyadı:.....
İmzası:

***Not:** Bu form, iki nüsha halinde düzenlenir. Bu nüshalardan biri imza karşılığında gönüllü kişiye verilir, diğeri araştırmacı tarafından saklanır.*

Araştırmacının
Adı-Soyadı:Ahmet Erdi AVANOĞLU
İmzası:

EGEBAYEK Form 2
Y.T. / REV. : 01.2013/ 00

Ek-2. Ölçek

Sayın Katılımcı;

Çalışmamızda doldurmanızı istediğimiz bu anket formu, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yapılmakta olan ***"Niğde İlindeki Beden Eğitim Öğretmenlerinin mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerinin araştırılması"*** isimli yüksek lisan tez çalışmamızın uygulama kısmı ile ilgilidir. Çalışma tamamen akademik bir amaca yönelik olup beden eğitimi öğretmenlerine sergilenen psikolojik şiddet, örgütteki sinme durumlarını ve örgütsel sessizlik düzeylerini inceleyerek, bu durumlar arasındaki bağlantıları araştırmak ve aralarında ne tür bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Aşağıdaki ölçek formunu kıymetli zamanınızı ayırarak tarafınızdan hassasiyet ve samimiyetle doldurulması çalışmamıza önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Veriler, bilimsel çalışma dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Şimdiden göstermiş olduğunuz ilgi ve verdiğiniz destek için teşekkür eder çalışmalarınızda kolaylıklar ve başarılar dilerim.

Ahmet Erdi AVANOĞLU
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi BES Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Demografik Bilgiler;
Bu bölümde kişisel bilgiler bulunmaktadır. Lütfen ilgi alanınızı işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz	( ) Erkek ( )Kadın
Medeni Durumunuz	( ) Evli ( )Bekar ( )Boşanmış
Yaşınız	( )21-30 ( )31-40 ( )41-50 ( )51 ve üzeri
Eğitim Durumunuz	( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
Şu anki kurumunuzda ne zamandan beri çalışıyorsunuz?	( ) 1 yıldan daha az ( ) 2-5yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıldan daha fazla
Toplam hizmet yılınız	( )1-5 yıl ( )6-10 yıl ( )11-15 yıl ( )16-20 yıl ( )21 yıl ve daha fazla
Görev yaptığınız eğitim kademesi	( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise
Yönetici iseniz göreviniz	( ) Okul Müdürü ( ) Müdür Yardımcısı

BÖLÜM II Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çalıştığım kurumda söylenenle yapılanın birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım kurumda politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım kurumun çalışanlarında beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum	1	2	3	4	5
6.Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7.Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim.	1	2	3	4	5
8.Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman gerilim yaşarım.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	1	2	3	4	5
10.Kurum dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım kurum olanlar hakkında yakınırım.	1	2	3	4	5
11.Çalıştığım kurumda herhangi birşey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	1	2	3	4	5
12.Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13.Çalıştığım kurumun uygulama ve politikaların diğer çalışanlarla eleştiririm.	1	2	3	4	5
14.Kendimi çalıştığım kurumun uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerken bulurum.	1	2	3	4	5

BÖLÜM III Örgütsel Sessizlik Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Öğretmenler yöneticilerinin eksiklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.	1	2	3	4	5
2.Öğretmenler görüşünü ifade ettikleri için yöneticiler ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.	1	2	3	4	5
3.Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.	1	2	3	4	5
4.Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.	1	2	3	4	5
5.Öğretmenler güç durumlarda konuşmaktan çok susmayı tercih ederler.	1	2	3	4	5
6.Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.	1	2	3	4	5
7.Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.	1	2	3	4	5
8.Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.	1	2	3	4	5
9.Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.	1	2	3	4	5
10.Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.	1	2	3	4	5
11.Okul yöneticilerinin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.	1	2	3	4	5
12.Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.	1	2	3	4	5
13.Okul yöneticilerinin "En iyi ben bilirim" tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.	1	2	3	4	5
14.Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.	1	2	3	4	5
15.Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerini engeller.	1	2	3	4	5
16.Öğretmenler dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.	1	2	3	4	5
17.Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.	1	2	3	4	5
18.Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikayetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.	1	2	3	4	5

BÖLÜM IV Mobbing (Yıldırma) Ölçeği

"Mobbing (yıldırma) yöneticileri, astları ve iş arkadaşları tarafından belirli bir kişiye, gruba yönelik isteyerek ya da farkında olmadan mevcut gücü ya da pozisyonu kötüye kullanarak sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, hakaret vb. saldırılar vasıtasıyla kişinin toplumsal itibarını düşüren ve tatsız bir çalışma ortamına yol açan küçük düşürücü davranışlar bütünüdür" Lütfen Aşağıda Verilen Yıldırma Tanımından Yola Çıkarak Yıldırmaya Maruz Kalma Durumunuzu Belirtiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Birinci Grup Davranışlar					
1.Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar	1	2	3	4	5
2.Sözünüz sürekli kesilir	1	2	3	4	5
3.Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar	1	2	3	4	5
4.Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız	1	2	3	4	5
5.Yaptığınız is sürekli eleştirilir	1	2	3	4	5
6.Özel yasamınız sürekli eleştirilir	1	2	3	4	5
7.Telefonla rahatsız edilebilirsiniz	1	2	3	4	5
8.Sözlü tehditler alırsınız	1	2	3	4	5
9.Yazılı tehditle gönderilir	1	2	3	4	5
10.Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir	1	2	3	4	5
11.İmalar yoluyla ilişki reddedilir	1	2	3	4	5
İkinci Grup Davranışlar					
12.Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar	1	2	3	4	5
13.Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir	1	2	3	4	5
14. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir	1	2	3	4	5
15. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır	1	2	3	4	5
16. Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır	1	2	3	4	5
Üçüncü Grup Davranışlar					
17.İnsanlar arkanızdan kötü konuşur	1	2	3	4	5
18.Asılsız söylentiler ortada dolaşır	1	2	3	4	5
19.Gülünç durumlara düşürülürsünüz	1	2	3	4	5
20.Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır	1	2	3	4	5
21.Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır	1	2	3	4	5
22.Bir özrünüzle alay edilir	1	2	3	4	5
23.Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir	1	2	3	4	5
24.Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir	1	2	3	4	5
25.Özel yaşamınızla alay edilir	1	2	3	4	5
26.Milliyetinizle alay edilir	1	2	3	4	5
27.Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir is yapmaya zorlanırsınız	1	2	3	4	5
28.Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır	1	2	3	4	5
29.Kararlarınız sürekli sorgulanır	1	2	3	4	5
30.Alçaltıcı isimlerle anılırsınız	1	2	3	4	5
31.Cinsel imalarda bulunulur	1	2	3	4	5
Dördüncü Grup Davranışlar					
32.Sizin için hiçbir özel görev yoktur	1	2	3	4	5
33.Size verilen isler geri alınır	1	2	3	4	5
34.Sürdürmeniz için anlamsız isler verilir	1	2	3	4	5
35.Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren isler size verilir	1	2	3	4	5
36.İşiniz sürekli değiştirilir	1	2	3	4	5
37.Özgüveninizi etkileyecek işler verilir	1	2	3	4	5
38.İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki isler size verilir	1	2	3	4	5
39.Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur	1	2	3	4	5
40.Eviniz ya da işyerinize zarar verilir	1	2	3	4	5
Beşinci Grup Davranışlar					
41.Fiziksel olarak ağır isler yapmaya zorlanırsınız	1	2	3	4	5
42.Fiziksel şiddet tehditleri yapılır	1	2	3	4	5
43.Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır	1	2	3	4	5
44.Fiziksel zarar verilir	1	2	3	4	5
45.Doğrudan cinsel taciz yapılır	1	2	3	4	5

B. Lütfen Aşağıda Mobbing (Yıldırmanın) Oluşumu, Nedenleri ve Etkileri İle İlgili Yer Alan Soruların Yanıtlarını Belirtiniz

Yıldırmaya Maruz Kalma Durumunuzu Belirtiniz?

O Evet, maruz kaldım O Hayır, maruz kalmadım O Bilmiyorum, fikrim yok

Eğer "Evet, Maruz Kaldım" Şıkkını Seçtiyseniz Aşağıdaki soruları lütfen cevaplayınız

46.Bu davranışlar ne kadar zamandır devam etmekte veya yasadığınız dönemde ne kadar sürdü? o 6 ay o 6 aydan fazla
47.Yıldırma ne sıklıkla yaşanmakta veya yasandı? o Haftada bir o Ayda bir
48.Yıldırma kim tarafından yapılmakta veya yapıldı? o Yöneticim o Eşit düzeydeki çalışma arkadaşım o Astım/Astlarım
49. Aşağıdaki özelliklerden hangisi/hangilerine sahip olduğunuzu düşünmektesiniz o Çatışma halinde hakkımı aramam, sessiz kalırım o Çekingenim o Bilgiç biriyim o Haksızlığa boyun eğmem o Mesleğim ile ilgili yüksek teknik donanıma sahibim o Yaratıcı biriyim o İşyerinde gıpta edilen, sevilen bir kişiyim
50. Yıldırma uygulayanın bunu neden yaptığını düşünmektesiniz? o Kişilik bozukluğu o Kötü kişilik o Güç elde etme ihtiyacı o Can sıkıntısı
51. Çalışma çevreniz ve yönetim hakkında ne düşünmektesiniz? o Yaptığım is yüksek stres taşımaktadır o Kendi isimi izleme ve kontrol etme olanağım bulunmamaktadır o Yaptığım is monotondur o Yönetim farklılıkları yönetmede yetersizdir o Örgütsel değişimler sık olmaktadır o Çalışma çevresinde rekabet yoğundur o Korku kültürü
52. Yıldırmanın üzerinizdeki etkisi nedir? o Fiziksel rahatsızlıklar (bas, mide ağrısı vs.) o Zihinsel rahatsızlıklar (güven ve özsaygı eksikliği, stres, endişe, depresyon vs.) o Davranışsal bozukluklar (uyku sorunları, içe kapanıklık, saldırganlık vs.) o Ekonomik zarar (sağlık harcamaları, istifa nedenli düzenli gelir kaybı vs.) o Sosyal zarar (sosyal imajın zedelenmesi, mesleki kimliğin yitirilmesi vs.)
53. Olaydan sonra izne çıktınız mı? o Evet o Hayır
54. İş yerinde yasadığınız bu olayı dışarıdan bir başka kimse (aile, dost vb.) ile paylaştınız mı? o Evet o Hayır
55. Olaydan sonra bir hekime başvurdunuz mu? o Evet o Hayır