ISSN: 2792-0992 ISSN: 2792-0380 (online)

Yıl/Year: 2023
Cilt/Volume: 3
Sayı/Issue: 2
Geliş Tarihi/Received Date: 28/07/2023
Kabul Tarihi/Accepted Date: 20/09/2023

turistika
"Bilimin evreninde a sınıfı gezinti" / "Class a journey through the universe of science"

İŞYERİ ZORBALIĞI VE SİNİZM: PERAKENDE SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

BABAYİĞİT, Sema (Dr. Öğr. Üyesi), Ankara Medipol Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye
E-posta: sema.babayigit@ankaramedipol.edu.tr **ORCID:**0000-0002-8207-2272

KARACADAĞ, Fevzi (Doktorant), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, Türkiye.
E-posta: 19020230011@nevsehir.edu.tr **ORCID:** 0000- 0003-4881-9640

Özet

İşyerlerindeki stres düzeyi işgörenlerin müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilme düzeyini etkilemektedir. Perakende sektöründe işgörenlerin stres düzeyini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında yönetici veya işverenler tarafından uygulanan zorbalık ve baskıya dayanan yönetim de bulunmaktadır. Artan stres düzeyi personelin performansını ve işe yönelik motivasyonunu düşürmekte, ayrıca işletmeye karşı sinik duyguların oluşmasına yol açabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, perakende sektöründe işyeri zorbalığının örgütsel sinizm ve boyutları üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmanın örneklemi Kayseri'de faaliyet gösteren çeşitli ölçeklerdeki marketlerde çalışan 472 işgören ve yöneticiden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan birincil veriler Örgütsel Sinizm Ölçeği ile İşyeri Zorbalığı Ölçeğini kapsayan bir anket formu yardımı ile toplanmıştır. Çalışmanın hipotezleri korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Çalışma sonunda işyeri zorbalığı ile örgütsel sinizm ve boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri zorbalığı, Örgütsel sinizm, Bilişsel sinizm, Duygusal sinizm, Davranışsal sinizm

WORKPLACE BULLYING AND CYNICISM: THE CASE OF THE RETAIL SECTOR

Abstract

The level of stress in the workplace affects the level of employees to meet customer needs. There are various factors that affect the stress level of employees in the retail sector. These factors include bullying and pressure-based management by managers or employers. Increasing stress level decreases the performance and motivation of the personnel towards work, and may also lead to cynical feelings towards the company. The aim of this study is to examine the effects of workplace bullying on organizational cynicism and its dimensions in the retail sector. The sample of the research consists of 472 employees and managers working in markets of various scales operating in Kayseri. The primary data needed within the scope of the research were collected with the help of a questionnaire including the Organizational Cynicism Scale and the Workplace Bullying Scale. The hypotheses of the study were tested using correlation analysis and simple linear regression analysis. At the end of the study, it was determined that there is a positive and significant relationship between workplace bullying and organizational cynicism and its dimensions.

Keywords: Workplace bullying, Organizational cynicism, Cognitive cynicism, Emotional cynicism, Behavioral cynicism.

Atıf/Cite as: Babayiğit, S. & Karacadağ, F. (2023). İşyeri Zorbalığı ve Sinizm: Perakende Sektörü Örneği, *Turistika*, 3(2), 47-63.

GİRİŞ

Perakendecilik, dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de ekonominin temelini ve en büyük endüstrilerinden birini meydana getirmektedir. Perakendecilik, üreticiden tüketiciye ürün veya mamullerin ulaşımına veya el değiştirmesine yardımcı olan aracılık hizmetleridir. Perakende sektörü günümüzde üreticileri temsil ederken, tüketiciler için de garantör görevini yerine getirmektedir. Perakendeci ürün ulaşımının yanı sıra, ne zaman ve ne kadar ürünün hazırlanması gerektiğini de belirlemektedir.

Tüketiciler için dayanıksız tüketim malları grubunda olan temel gıda vb. tüketim ürünlerinin tedarikinde çalışan perakende sektör çalışanlarının sağlıklı ve güvenli bir örgüt ikliminde hizmet sunmaları zorunludur.

Günümüzde market ve süpermarket çalışanlarının çalıştıkları ortam, psiko-sosyal ve fiziksel birçok tehdit ve tehlike barındırmaktadır. Psiko-sosyal bir tehdit olan işyeri zorbalığı da market çalışanlarının güvenliğini ve çalışma psikolojisini etkileyen önemli bir unsurdur. Perakende sektöründe özellikle marketlerde zorbalığın hedefi olmuş, performansı düşmüş, huzursuz ve mutsuz çalışan, isteyerek olmasa da tüketici veya müşteriye hizmet için ciddi bir problem ve tehlike olabilmektedir.

Zorbalık, hem örgüt hem de çalışanlar üzerinde çözümü uzun zaman almasıyla beraber hem örgütte hem de örgüt mensubu çalışanlarda, hem fiziksel hem de psikolojik hasarlar oluşturan bir durumdur.

Örgüt içerisindeki hatalı yönetim uygulamaları sonucu meydana gelen zararlar, krizler ve işyeri zorbalığı örgüt mensuplarının örgütlerine karşı negatif davranışlar ve duygular beslemesine yol açmıştır. Sinizm de bu duygulardan birisidir (Gül ve Ağıröz, 2011). Sinizmin görüldüğü bireyler çalışma arkadaşlarıyla beraber mensubu olduğu örgüte karşı negatif yönlü düşünceler geliştirmeye başlamaktadır. Zamanla müdahale edilmeyen veya ortadan kaldırılmayan bu negatif tutum, davranış ve düşünceler, hem çalışanlara hem de perakende sektöründeki marketlerin kişilik ve imajına olumsuz bir şekilde etki edebileceği düşünülmektedir.

Örgütsel zorbalığın market çalışanları için psiko-sosyal ve fiziksel açıdan tehdit unsuru olan bir yaklaşım, bir durum olduğu bilinmektedir. Örgütsel sinizm ise çalışanların örgüte karşı olumsuz duygu düşünce ve eylemler geliştirmesine veya beslemesine sebep olmaktadır. Bu nedenle çalışmamız market ve süpermarket çalışanlarının maruz kaldığı örgütsel zorbalığın tespiti ve örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkinin derecesini ölçmek düşüncesiyle planlanmıştır.

1. LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

Bu bölümde işyeri zorbalığı ve örgütsel sinizm değişkenleri, kavramsal açıdan ele alınmakta ve bu değişkenler ile ilgili araştırma sonuçlarına yer verilmektedir. Çalışmada, perakende sektöründeki market ve süpermarketlerde çalışan ve yöneticiler açısından işyeri zorbalığının örgütsel sinizmi ne yönde ve ne ölçüde etkileyeceği analiz edilmektedir.

1.1.İŞYERİ ZORBALIĞI

Zorbalık kavramı, bir kişiye ya da bir gruba, bir ya da birkaç kişiden oluşan grup veya gruplar tarafından düzenli veya sistemli bir şekilde uygulanan ve dostça olmayıp ahlak sınırlarının dışında bir iletişim şeklinde tanımlanmıştır. Zorbalığın hedefe aldığı kişi, oldukça sık rastlanan (haftada minimum bir defa) ve uzun bir zaman dilimine yayılan (minimum altı ay) kötü eylemler neticesinde çaresiz ve bir o kadar da savunmadan yoksun bir duruma düşürülür ve hem psikolojik hem de sosyal açıdan ciddi bir yıkıma uğrar (Leymann, 1996). İşyerindeki çalışma arkadaşları, amir ve yöneticilerden oluşan üstler, alt kademe çalışanların üstleri kışkırtması, baskı altında tutma, korku ve aşağılık duygusu aşılama gibi negatif eylemlerin zorbalık şeklinde tanımlanması, rahatsızlık veren etkileşim ve iletişimlerin, arasıra gerçekleşen sürtüşmeleri de geçerek devamlılık haline gelmesiyle gerçekleşir (Matthiessen, Einarsen ve MMPI-2, 2001; Mickkelsen, Einersen, 2002). Zorbalığın gerçekleşmesine elverişli bir ortamın oluşması, taraflar arasındaki gücün dengeli olmamasından kaynaklanmaktadır. Negatif davranışsal baskılara uğrayan kişi, kendisini bu eylemlerde bulunan kişilere göre daha zayıf ve

güçsüz olarak kabul ettiğinden dolayı kendisine uygulanan baskılara daha fazla dayanamayıp yenik düşer (Einersen, Skogstad, 1996).

İşyerinde yapılan zorbalık, kişinin arkasından konuşmak şeklindeki fiillerle başlayarak sosyal bir reddedişe kadar gider ve nihayetinde hedefe alınan kişi işini bırakmak zorunda kalır (Björkquist, 2001).

İşyeri zorbalığının farlı tanımlarının olduğu görülmektedir.

Brodsky (1976) işyeri zorbalığını, bir kişinin diğer bir kişiyi rahatsız etmesi sonucu onu işyeri ortamında sinirlendirip bıktırmak gayesiyle sürekli ve inatçı bir şekilde girişimlerde bulunmasıdır şeklinde tanımlamıştır. Kısaca olumsuz taciz anlamında kullanmıştır.

Wilson (1991) işyeri zorbalığını, bir işgörenin, yöneticisinin veya işgöreninin farkında olarak ya da olmayarak sürekli tekrar eden kasıtlı ve kötü amaçlarla sergilemiş olduğu eylemlerinin neticesinde benliğinin zayıflaması ve kendisinin zarar görmesi şeklinde tanımlamıştır.

Salin (2005) işyeri zorbalığını, bir ya da birden çok çalışana sürekli olarak yapılan uygunsuz eylem ve davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre örgüt ikliminde iyi olmayan görüntülere sebep olur. Bunun neticesinde çalışanlar arasında açık ve net bir şekilde eşit olmayan bir güç dengesi oluşur.

Vartia (2003) işyeri zorbalığını , bir ya da daha fazla kişinin, üst yahut altları veya aynı pozisyonda çalışan kişi veya kişilerce sürekli bir şekilde tekrar eden negatif yönlü davranışlara maruz bırakılmasıdır şeklinde tanımlamıştır .

Tınaz'ın (2006) ise işyeri zorbalığı tanımı ise şöyledir: işyerinde bulunan diğer işgörenler tarafından veya işveren tarafından sürekli tekrarlanan psikolojik veya fiziksel saldırılar şeklinde yapılmış olan bir çeşit terördür ve planlı bir şekilde uygulanan tüm kötü muameleler, tehditler, şiddet, aşağılama vb. eylemleri ifade eden anlamları taşımaktadır.

İşyeri zorbalığı ile ilgili yapılmış tanımlara bakıldığında; zorbalığın aslında bilinçli yapılan bir girişim olduğu görülmektedir. Zorbalık yapan, zorbalığa uğrayanı yıldırıp pes ettirmek, baskılamak ya da kontrol altında tutmak suretiyle onun işten ayrılmasını sağlamak için kasıtlı olarak hareket etmektedir. Üstelik birçok negatif yönlü eylemden oluşan işyeri zorbalığının tek seferlik olmadığı buna karşın süreklilik arz ettiği göze çarpmaktadır.

1.1.1. İşyeri Zorbalığına Yol Açan Faktörler

İşyeri zorbalığına yol açan faktörlere bakıldığı zaman; bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal faktörler şeklinde sınırlara ayrıldığı görülmektedir.

a. Bireysel Faktörler

Zorbalığa uğrayanın yani mağdurun, sosyo-demografik özellikleri, kişilik özellikleri, çalışma saatleri, sahip olduğu iş tecrübesi, kişinin örgüt içerisinde zorbalığa maruz kalmasına sebep olabilmektedir.

Özkalp ve Kırel (2016) yapmış oldukları çalışma sonucunda; işyeri zorbalığına kalkışan işgörenlerde rekabet, kıskançlık, düşmanlık, anlayış eksikliği gibi duygular kişinin zorbalık eylemini alışkanlık haline getirmesine sebebiyet vermekte olduğunu tespit etmişlerdir.

Mağdurun örgüt içerisindeki pozisyonu, zorbalığı gerçekleştirenin hedefindeki kişinin zayıf yönlerini bilmesi, zorbaların sayısı, kişinin fiziki ve ekonomik koşulları, kısacası taraflar arasındaki güç dengesinin olmayışına bağlı ilişkinin varlığı, işyeri zorbalığının meydana gelmesini kolaylaştırmaktadır (Tınaz vd., 2010).

b. Durumsal Faktörler

Gücün dengeli olmayışı, yöneticinin değişmesi, iş güvensizliği, cinsiyet açısından eşitsizliğin hâkim olduğu çalışma ortamı zorbalığı teşvik edip tetiklemektedir (Tınaz, 2006).

c. Örgütsel Faktörler

Örgütsel iklim koşullarında ileri derecede sonuç odaklı yaklaşımın varlığı, hiyerarşinin katı bir şekilde uygulanması, kurallarda esneklik ve açıklığın olmaması, iş dizaynı ve denetiminin sistemli bir şekilde olmayışı, örgütsel dönüşüm, çatışma, yönetimin zayıf olması düşük liderlik özelliklerinin varlığı, iyi uygulanmayan insan kaynakları politikaları örgüt içerisinde zorbalığa zemin hazırlamaktadır (Karabulut, 2016).

d. Sosyal Faktörler

Örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerde örgütsel ve kişisel faktörlerle beraber çevre faktörleri de giderek önem kazanmaya başlamıştır. Toplumsal nedenler ve sosyo-ekonomik durum, yoksulluk, işsizlik, gelir düşüklüğü şeklinde oluşan ekonomik unsurlar ile aile içerisinde meydana gelen iletişimsizlik ve bozulmalar da işyerindeki zorbalığın oluşumunu desteklemektedir (Diets ve Gill, 1999).

1.1.2. İşyeri Zorbalığının Sonuçları

İşyeri zorbalığının hem kişisel hem de örgütsel olarak belli sonuçları olabilmektedir. Bu etkiler çalışan kişilerde de, çalışılan örgütte de çözülmesi kolay olmayan sorunlara sebebiyet vermektedir. İşyeri zorbalığı kanserli bir hücreye benzetilmektedir. Çalışan bir kişinin olumsuz etkilenmesi diğer yönden bütün bir örgütü de olumsuz etkilemektedir (Tutar,2004).

İşyerinde zorbalığa uğramış mağdur kişide bu zorbalık davranışlarının en son aşaması olarak işten ayrılmak zorunda kalınacak ve bu durum kişiye hem maddi hem de ekonomik sıkıntı olarak yansıyacaktır (Tetik, 2012).

İşyeri zorbalığının trajik sonuçlarından bir diğeri de örgütsel iş ortamında negatif yönlü yargılara sebep olan kişiler bulundukları ortamda yalnızlaşma sonucu sosyalleşmeden kendi kendini alıkoyabilmektedirler (Bulut ve Göktürk, 2012).

Kişinin psikolojik durumuna göre işyeri zorbalığına maruz kalan kişide, benlik imajının zarar görmesinin yanında kaygı, öfke ve işlevini yitirmek gibi sonuçlarla karşılaşılabilmektedir. Bunların neticesinde ek olarak insomniya (uyku bozukluğu), iştah kaybı gibi somatik işaretler de gözlenebilmektedir (Ekiz, 2010).

Genel olarak bakıldığında işyeri zorbalığı ile ilgili yapılmış çalışmalar daha çok yeni olsalar da, zorbalığın hedefindeki kişilerin intiharı bile düşündükleri tespit edilmiştir (Heller vd., 2007).

Ciby ve Raya (2014) tarafından yapılan çalışma neticesinde duygusal reaksiyonlarla ilgili öfke, endişe küçük düşürülme, psikosomatik bozukluklar sonucunda baş ağrısı, uyku problemi, yemek alışkanlığında sorunlar işyeri ile ilgili sonuçlarda ise iş tatminsizliği yüksek verimlilik kaybı tespit edilmiştir.

1.2.ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sinizm kavramının temeline bakıldığında Antik Yunan Felsefesinde M.Ö. 500 yıllarına kadar uzanmaktadır. Kelime olarak sinik kavramı, Oxford sözlüğünde "karşınızdaki kişilerin davranışları ve sözlerinin altında başka anlamlar arayan, çevresindeki kişilerin sergiledikleri hareketleri samimiyetsiz bulan, kişilere ve eylemlerine sürekli eleştirel yaklaşan ve bunu da daima ifade eden, ahlaki ve sosyal kurallara uymak konusunda pek hevesli olmayan, tabiat kurallarını kendi hayatlarına referans alan" şeklinde tanımlanmaktadır (Tokgöz,2008; Arslan, 2012).

Özgener vd. (2008) yapmış oldukları çalışmada sinik kişilerin güven vermeyen, tutarlı olmadığı gibi çevresine samimiyetsiz davranışlar sergilemekten çekinmeyen, yalan ve yanlış konuşmaya yatkın, sergilediği davranışların arkasında art niyetler barındıran, etrafındaki kişilerden, olaylardan ve bireyi olduğu toplumdan utanıp onlara iğrenmeyle bakan, bireyleri, toplumu ve olayları kendi alaycı ifadeleriyle anlatıp hatırlayan ve ifade eden kişiler şeklinde nitelendirmiştir.

Yapılan literatür taramasında sinizm ve örgütsel sinizm kavramını açıklayan birçok tanıma rastlanmıştır.

Bateman vd. (1992)'a göre sinizm, kişilerin içinde bulundukları topluma, örgüte ve diğer kişilere karşı olumsuz ve güvensiz aynı zamanda itimat edilmeyen tutum ve davranışlardır.

Kalağan ve Güzeller (2010), örgütsel sinizmi, çalışanın örgüte yönelik negatif yönlü, eleştirel tutum, davranış ve düşüncesiyle beraber, üyesi olduğu örgütün tamamına varlığının eksik olduğuna yönelik inancı şeklinde tanımlamaktadır.

Anderson vd. (1997) yapmış oldukları çalışmada sinik kişilerin sadece kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde tuttuklarını, örgütün veya diğer çalışanların beklentilerini veya çıkarlarını önemsemedikleri gibi bu doğrultuda da herhangi bir çaba sergilemediklerini belirtmişlerdir.

Balay vd. (2013) yapmış oldukları çalışmada, sinik işgörenlerin yöneticilerinin davranış ve

tutumlarının gerçeği yansıtmadığını, samimiyetten uzak olduğunu düşündüklerini ve bununla birlikte örgütün aldığı kararlara karşı bir inanç eksikliği içinde olduklarını tespit etmişlerdir.

1.2.1. Örgütsel Sinizme Yol Açan Faktörler

Sinizmin nedeninin örgüt veya kişisel kaynaklı olduğu birçok farklı faktörün varlığından söz edilir. Örgütsel sinizm üzerinde etkili olan bireysel faktörler; medeni durum, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim durumu, ücret seviyesi şeklinde sıralanırken, örgütsel faktörler ise; aşırı stres, rol yükü, yeterince desteklenmeyen sosyal destekler, değişim politikalarının yanlış veya eksik yapılması, kişisel veya örgütsel beklentilerin gerçekleşmemesi, yetersiz ve zamanında yapılmayan terfiler, hedeflerin çatışması, örgütsel kargaşanın artması, karar organlarının karar almada yetersiz kalması, iletişimden kaynaklı kopmalar, psikolojik sözleşme ihlalleri ve işe son verilmesi şeklinde sıralanmaktadır (Reichers vd.,1997; Yıldız, 2013; Erbil, 2013).

1.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

"İş çevresinde sorunlu olaylara ve durumlara karşı çalışanların kendilerini korumaya aldığı ve örgüte karşı negatif tutumlar geliştirip güvenini yitirmesi" (Neus, Iterson ve Roe, 2007) şeklinde ifade edilen örgütsel sinizmin; bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm şeklinde üç boyutta incelemesi yapılmaktadır.

1.2.2.1. Bilişsel boyut

Bilişsel boyutta, işgören mensubu olduğu örgütün dürüst olmadığına inanmaktadır. TDK'na (2016) göre dürüstlük doğruluk anlamını taşımaktadır. Oxford İngilizce sözlük açıklamasına göre ise dürüstlük, ahlaki ve etik kuralların sağlam temellere oturmuş olması, doğruluk ve samimiyet şeklinde tanımlanmıştır (Brandes, 1997). Bir diğer tanımda ise dürüstlük kavramı, doğrucu, açık sözlü, samimi olmak, yalana başvurmamak ve kötülük yapmamaktır (Erkutlu, 2017).

Örgütsel sinizm ile bilişsel boyut arasındaki ilişkiye bakıldığında, mensubu oldukları örgütlerinde sinik tutuma sahip çalışanların aşağıdaki düşüncelere sahip oldukları tespit edilmiştir (Erkutlu, 2017).

- ✓ Örgüt politikaları veya hazırlanılmış resmi bildirimler işgörenlerce ciddiye alınmaz,
- ✓ Örgüt içindeki insan ilişkileri güvenilmez durumdadır. Örgüt mensupları yalan ifadeler kullanıp doğru olmayan eylemleri gerçekleştirebilirler.
- ✓ Örgüt sınırlarındaki ilişkiler ve diyaloglar samimi olmayıp kişisel çıkarlara dayanmaktadır.

1.2.2.2. Duygusal Boyut

Duygusal boyutta, sinik karakterdeki çalışanlar, mensubu oldukları örgütlerine yönelik pozitif yönlü inanca sahip kişiler olarak değil, aynı zamanda örgütlerine karşı negatif yönlü duygulara sahip olan bireyler şeklinde de değerlendirilmektedir (Dean vd.,1998). Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak şeklinde güçlü negatif yönlü duygusal reaksiyonları kapsamaktadır (Erkutlu, 2017).

1.2.2.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyuta göre, çalışmış oldukları örgütlerde sinik davranışlar sergileyen işgörenler, örgüt içerisinde gerçekleşecek olaylarla ilgili olumsuz ve karamsar öngörülerde bulunabilirler. Negatif yönlü davranışlar sergileyip insanı aşağılamaya yönelik eylemlerde bulunabilirler (Dean vd., 1998).

İşgörenler, belli zamanlarda çalışmış oldukları işyerleri ile dalga geçebilir ve işyerlerini küçük düşürecek eleştirilerde bulunabilirler. Üstelik işyerleri ile ilgili bir fikir veya görüş beyan edecekleri zaman alaycı ve küçümseyici bir tavır sergilemeleri de sinik davranışlara örnek olabilir (Erkutlu, 2017).

1.3.Örgütsel Sinizmin Sonuçları

İşgörenlerin beklenenin aksine performans düşüklüğü sergilemesi, bireyler arasında kurulması beklenen iletişimin kurulamaması, işgörenlerin motivasyon kaybı, gerçekleşmeyen iş doyumu, işe devamsızlık veya işten ayrılma niyetinin oluşması, işten ayrılmalar veya çıkarılmaların artması sonucunda dolaylı olarak eğitim ve geliştirme veya oryantasyon maliyetlerinin artışı, örgüt yöneticilerine veya diğer çalışma arkadaşlarına olan güven duygusu ve bağlılığın düşmesi gibi sonuçlara sebep olmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2009).

1.4.Örgütsel Sinizmle Başa Çıkma Yolları

Özgener vd. (2008) 'ne göre örgütsel sinizm ile başa çıkmak için kullanılacak yöntem ve stratejilerden bazıları şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Çalışanlardan örgüt ile ilgili konularda bilgi ve fikir alınması,
- ✓ Örgüt içi iletişimin hem yatay hem de dikey olarak geliştirilmesi,
- ✓ Çalışanların kariyer yolculuğunda onlara mentorluk yapmak,
- ✓ Ücret, terfi ve eğitim imkanları yönünden çalışanlar arasında adaletli davranılması,
- ✓ Örgüte eşit işe eşit ücret düşüncesinin yerleştirilmesi,
- ✓ Çalışanların, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve mensubu olduğu örgüte bağlılığının ve güveninin arttırılması için politikalar geliştirilmesi.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, perakende sektöründe işgörenin mensubu olduğu işyerinde veya örgüt ortamında maruz kaldığı işyeri zorbalığının örgütsel sinizm ve boyutlarına ne derecede etki ettiğini ölçmektir.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İşyeri zorbalığı ve Örgütsel sinizm kavramları, ülkemizde son yıllarda sıkça kullanılmaya başlanan ve örgütler açısından her geçen gün önemini arttıran konulardandır. İşletme yapısı için önem arz eden çalışan psikolojisi ve motivasyonu, gerek işgören gerekse yöneticilerden kaynaklı işyerinde zorbalık eylemi karşısında çalışanlarda işyerine karşı sinik duygular geliştirmesine sebep olmaktadır.

Yapılan literatür taramasında işyeri zorbalığı ve sinizm kavramlarının perakende sektöründe uygulanması örneğine rastlanmamıştır. İşyeri zorbalığı ve örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bu çalışmanın bulgu ve sonuçları önem arz etmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada adı geçen iki kavramın birlikte ele alınıp incelenmesinin, eğitim, endüstri, turizm, sanayi ve eğitim sektörlerine katkı sağlayacağı gibi alanyazındaki önemli bir boşluğu da doldurabileceği düşünülmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de perakende sektöründe yer alan, farklı ölçeklerdeki marketlerin, çalışanları ve yöneticileri oluşturmaktadır. Fakat belirlenmiş olan evren içindeki sektör çalışanlarına ve yöneticilerin tamamına ulaşma olanağının kısıtlı olması ve veri toplama sürecinde karşılaşılmış olan maliyet ve zaman vb. sınırlılıklar sebebiyle örneklem yapılması tercih edilmiştir (Altunışık ve diğ., 2007). Bu çalışmanın örneklemi; Mayıs - Temmuz 2023 yılında, Kayseri Merkez ili şehir sınırları içinde, mevcut perakende sektöründeki market ve süpermarket çalışanları ve yöneticilerini kapsamaktadır. Kayseri ilinde perakende sektöründe çalışan ve yöneticilerin sayısı tam olarak bilinmediği için çalışmanın örneklemi aşağıdaki formül temel alınarak hesaplanmıştır.

$N=z^2(p.q)/e^2=(1,96)^2\,(0,5)\,.\,(0,5)\,/\,(0,5)^2 = 384$

Bu araştırmada sektörde hâlihazırda çalışmakta olan 600 çalışan ve yöneticiye bizzat araştırmacılar tarafından anketler elden dağıtılmıştır. Bununla birlikte çalışmaya konu olan işgören ve yöneticilerden elde edilmiş formlardan yanlış veya eksik cevap verilmiş ya da cevap verilmemiş anketler değerlendirmeye alınmamış, onlar çıkarıldıktan sonra kalan 427 adet anket değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, dağıtılmış olan anketlerin geri dönüş oranı %71 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın bilimsel araştırmalarda yüksek olduğu kabul edilmiştir (Laschinger vd.2015).

4.2.Ölçekler

Bu çalışmada kullanılan veriler Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Sinizm Ölçeği; Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmış olan çalışma neticesinde Türkçe 'ye uyarlanan İşyeri Zorbalığı Ölçeği ile katılımcıların demografik özelliklerini kapsayan bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Çalışmada kullanılmış olan ölçekler aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: İşgörenlerin sinizm davranışlarını belirlemek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan, Karacaoğlu ve İnce (2012), tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği"

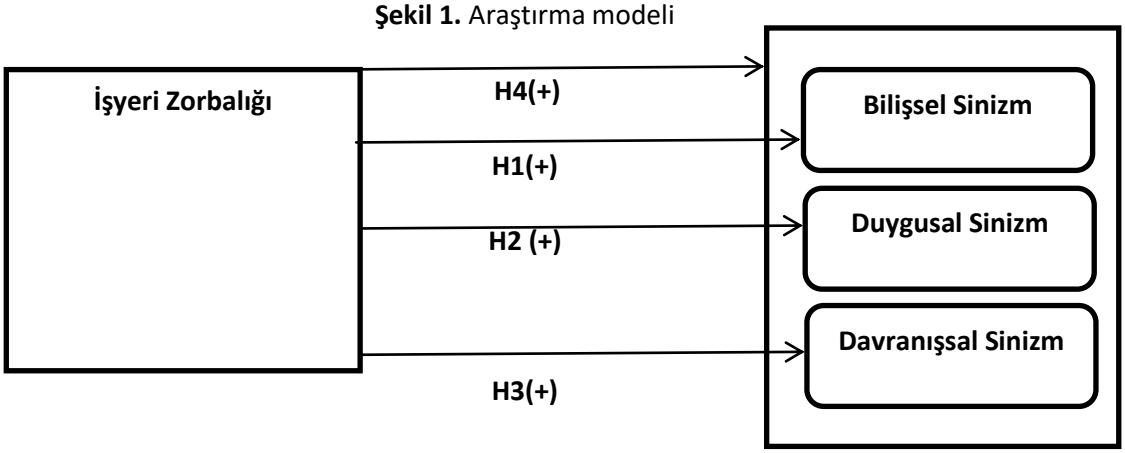
kullanılmıştır. Kesinlikle Katılmıyorum (1) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) arasında değişen 5'li Likert tipi puanlama ile uygulanan ölçekte ters yönlü madde bulunmamaktadır. Söz konusu ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır.

İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Negative Act Questionnaire-R). Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş daha sonra da Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilmiştir. Hiçbir Zaman (1) ve Her Zaman (5) arasında değişen 5'li Likert tipi puanlama ile uygulanan ölçekte ters yönlü madde bulunmamaktadır.

5. ARAŞTIRMA MODELİ VE VERİ ANALİZİ

Bu çalışmada kullanılacak araştırma modeli, işyeri zorbalığı bağımsız değişken, örgütsel sinizm ve boyutları ise bağımlı değişken kabul edilerek tasarlanmıştır.

Şekil 1. Araştırma modeli



Bu modeli test etmek için araştırmada değişkenlerle ilgili toplanmış olan veriler Pearson Korelasyon analizi ve Basit Regresyon analizi yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

Hipotez 1: İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizmin Bilişsel Sinizm boyutu arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 2: İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizmin Duygusal Sinizm boyutu arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 3: İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sinizm boyutu arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 4: İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizm arasında pozitif ilişki vardır.

5.1.GÜVENİRLİK ANALİZİ

Güvenirlik: Yapılmakta olan bir çalışmada kullanılacak veri toplama yöntemlerinin, daha önce farklı bir dönemde ve mekânda yapılmış olan benzer bir çalışmada da sonuçların benzerlik göstermesi niteliğini taşımasıdır (Aziz, 2008).

Tablo 1. Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayıları referans tablosu

Cronbach's Alpha Katsayısı Aralığı	Açıklama
0,00 ≤ α < 0,39	Geliştirilen ölçek güvenilir değildir.
0,40 ≤ α < 0,60	Geliştirilen ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
0,60 ≤ α < 0,79	Geliştirilen ölçek oldukça güvenilirliktir.
0,80 ≤ α < 1,00	Geliştirilen ölçek ileri derecede güvenilirdir.

Kaynak: (Tavşancıl, 2014; Nakip,2003)

Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısının değerlendirilmesi sürecinde kullanılması gerekli değer aralığı ve değer aralıklarının yorumları yukarıdaki gibidir (Tavşancıl, 2014; Nakip,2003).

Araştırmanın ölçek çalışmasında kullanılan işyeri zorbalığı ve örgütsel sinizm ölçeklerinin güvenirliklerini ölçebilmek gayesi ile ölçeklerin her birisi ve boyutları için tek tek güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirliklerine Cronbach's Alpha güvenirlik testi ile bakılmış olup ölçeklerin güvenilir oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 2: İşyeri zorbalığı, örgütsel sinizm ve boyutları için güvenirlik analizi değerleri

Ölçek/Boyut	Cronbach's Alpha	n
İşyeri Zorbalığı	0,863	22
Örgütsel Sinizm	0,71	13
Bilişsel Sinizm	0,704	5
Duygusal Sinizm	0,896	4
Davranışsal Sinizm	0,636	4

6. BULGULAR

Tabloya göre çalışma kapsamındaki iş görenlerin cinsiyetlerine göre incelemeye alındığında; işgörenlerin %60,2'sinin kadın, %39,8' inin ise erkek olduğu gözlenmiştir.

Çalışma kapsamında görüşlerine başvurulmuş olan iş görenlerin medeni durumları incelenildiğinde %43,8 inin evli, %32,8'inin bekâr, %23,4'ünün de boşanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Demografik bulguların frekans dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	Frekans	Yüzdelik Dilim
Cinsiyet	Erkek	170	39,8
	Kadın	257	60,2
Medeni Durum	Evli	187	43,8
	Bekâr	140	32,8
	Boşanmış	100	23,4
Eğitim Düzeyi	İlk-Orta Öğretim	10	2,3
	Lise	136	31,9
	Ön lisans	127	29,7
	Lisans	152	35,6
	Yüksek Lisans	2	0,5
Yaş Grubu	18-25 Yaş Arası	39	9,1
	26-33 Yaş Arası	241	56,4
	34-41 Yaş Arası	129	30,2
	42-49 Yaş Arası	11	2,6
	50 ve üstü yaş	7	1,7
İş yerindeki Kıdem	1-2 yıl	151	35,4
	3-6 yıl	205	48
	7-10 yıl	63	14,8
	11-20 yıl	7	1,6
	21 yıl ve üstü	1	0,2
Unvan	Personel	268	62,8
	Orta Düzey Yönetici	135	31,6
	Üst Düzey Yönetici	24	5,6
TOPLAM		427	100

Çalışmaya katılım sağlayan işgörenlerin eğitim durumları incelendiği zaman %2,3'ünün ilk-orta öğretim mezunu, %21,9'unun Lise mezunu, %29,7 Ön lisans (MYO) mezunu, %35,6'sının Lisans (Fakülte), %0,5'inin de Lisansüstü eğitim mezunu olduğu sonucu gözlenmiştir.

Çalışmaya katılım sağlamış olan işgörenlerin yaş grupları incelendiğinde mevcut çalışan personelin %9,1'ini 18-25 yaş grubunda, %56,4'ünü 26-33 yaş grubunda, %30,2'sini 34-41 yaş grubunda, %2,6'sı 42-9 yaş grubuna ve son olarak %1,7'si da 50 ve üzeri yaş grubundadır.

Çalışmaya katılım sağlayan işgörenlerin bulundukları işletmede çalıştıkları yıl incelendiğinde; bunların %35,4'ünü 1-2 yıl arasında çalışıyor olanlar, %48,0'ını 3-6 yıl arasında çalışıyor olanlar, %14,8'ini 7-10 arası çalışanlar, %0,2'si de 11 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

Çalışmaya katılım sağlayan işgörenlerin işletmedeki pozisyonuna baktığımız zaman %62,8'i personel, % 31,6 Orta Düzey Yönetici, %5,6'sı da Üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır.

Tablo 4: Pearson Korelasyon tablosu

	Ortalama	St. Sapma	1	2	3	4	5
1. Davranışsal Sinizm	4,514	0,315	1				
2. Duygusal Sinizm	3,271	0,772	,018	1			
3. Bilişsel Sinizm	4,498	0,358	,021	,082	1		
4. Örgütsel Sinizm	4,125	0,303	,345**	,728**	,527**	1	
5. İşyeri Zorbalığı	3,871	0,444	,169**	,251**	,090	,292**	1

***. Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 yönlü) anlamlıdır*.

Tablo 4'teki pearson korelasyon analizi sonuçlarına işyeri zorbalığı ile örgütsel sinizmin boyutlarından davranışsal sinizm boyutu arasında pozitif yönlü (r=169; P<0,01), duygusal sinizm boyutu ile pozitif yönlü (r=0,251; P<0,01), bilişsel sinizm boyutu ile pozitif yönlü anlamlı olmayan (r=0,090; P>0,01) ve son olarak İşyeri zorbalığı ile Örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı (r=0,292; P<0,01) tespit edilmiştir.

6.1. REGRESYON ANALİZİ BULGULARI

Tablo 5'teki değerler incelendiği zaman model istatistiki yönden anlamlıdır (R^2=0,090; $F_{(1-427)}$ =35,720: P<0,01). Bağımsız değişken olan işyeri zorbalığı bilişsel sinizm bağımlı değişkeninin 0,08'ini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, işyeri zorbalığı bilişsel sinizm üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (β=0,090; P<0,01). Hipotez 1 desteklenmektedir.

Tablo 5: İşyeri zorbalığının örgütsel sinizmin alt boyutu bilişsel sinizm üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	P
	β	Standart Hata	Beta		
Sabit	4,27	0,152		27,744	0,000
Bilişsel Sinizm	0,073	0,039	0,090	1,864	0,000
R	0,090				
R^2	0,008				
Düzeltilmiş R^2	0,006				
$F_{(1-427)}$	35,720				

Tablo 6: İşyeri zorbalığının örgütsel sinizmin alt boyutu duygusal sinizm üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	P
	β	Standart Hatalar	Beta		
Sabit	1,581	0,319		4,964	000
Duygusal Sinizm	0,436	0,082	0,251	5,339	000
R	0,251				
R^2	0,063				
Düzeltilmiş R^2	0,061				
$F_{(1-427)}$	28,502				

Tablo 6'daki değerler incelendiği zaman modelimiz istatistiki yönden anlamlıdır (R^2=0,063; $F_{(1-427)}$ =28,502: P<0,01). Bağımsız değişken olan işyeri zorbalığı, duygusal sinizm bağımlı değişkeninin 0,63'ünü açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, işyeri zorbalığı duygusal sinizm üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (β=0,251; P<0,01). Hipotez 2 desteklenmektedir.

Tablo 7: İşyeri zorbalığının örgütsel sinizmin alt boyutu davranışsal sinizm üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	P
	β	Standart Hata	Beta		
Sabit	4,048	0,133		30,535	000
Davranışsal Sinizm	0,120	0,034	0,169	3,542	000
R	0,169				
R^2	0,029				
Düzeltilmiş R^2	0,026				
$F_{(1-427)}$	12,546				

Tablo 7'deki değerler incelendiği zaman modelimiz istatistiki yönden anlamlıdır (R^2=0,029; $F_{(1-427)}$ =12,546: P<0,01). Bağımsız değişken olan işyeri zorbalığı, davranışsal sinizm bağımlı değişkeninin 0,29'unu açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, işyeri zorbalığı davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (β=0,169; P<0,01). Hipotez 3 desteklenmektedir.

Tablo 8: İşyeri zorbalığının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	P
	β	Standart Hata	Beta		
Sabit	3,354	0,123		27.182	000
Örgütsel Sinizm	0,199	0,032	0,292	6295	000
R	0,292				
R^2	0,085				
Düzeltilmiş R^2	0,083				
$F_{(1-427)}$	39,625				

Tablo 8'deki değerler incelendiği zaman modelimiz istatistik açıdan anlamlıdır (R^2=0,085; $F_{(1-427)}$ =39,625: P<0,01). Bağımsız değişken olan işyeri zorbalığı, örgütsel sinizm bağımlı değişkeninin 085'ini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, işyeri zorbalığı örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (β=0,292; P<0,01). Bu yüzden Hipotez 4 desteklenmektedir.

Yapılmış olan analizler neticesinde hipotez testlerine ait sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9: Hipotez testi ve sonuçları

Hipotezler		β	R^2	Sonuç
Hipotez 1	İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizmin Bilişsel Sinizm boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	0,008	0,090	**Kabul**
Hipotez 2	İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizmin Duygusal Sinizm boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	0,251	0,063	**Kabul**
Hipotez 3	İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sinizm boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	0,169	0,029	**Kabul**
Hipotez 4	İşyeri Zorbalığı ile Örgütsel Sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	0,292	0,085	**Kabul**

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüz çalışma hayatında, çalışanların ve çalıştıkları örgütlerin performansını hem olumsuz yönde etkilemiş, hem de sosyal olmayan işgören davranışlarına oldukça sık rastlanmaktadır. Adı geçen eylemlerden biri sayılan kurum içindeki sosyal ilişkilerinde yaygın olarak ön plana çıkan işyeri zorbalığı, hem saygı ve etik kuralların hem de ahlaki davranışların sergilenmeyip ihlal edilmesi sonucu meydana gelen; işgörenler tarafından kasti

olmayan, belirsiz ve aşırı olmamakla birlikte görülen davranışları ifade eder.

İşyeri zorbalığı, kurum içinde sergilenen kasıtlı ve saldırgan çalışan davranışlarından farklılık sergilemesiyle beraber, sürekli olarak zorbalığa maruz kalmak, kurum çalışanlarında örgüte karşı sinik duygu ve davranışlar gibi negatif işgören davranış ve eylemlerine yol açabilir. Örgütsel sinizm oluşan çalışanlarda, kurumunu adalet, doğruluk, iyilik ve dürüstlük gibi unsurlardan uzak görmesi sonucu, işgören de oluşan şüpheci, umutsuz, endişeli ve olumsuz tutum ve eylemleri tanımlar.

Araştırmada işyeri zorbalığı ölçeği toplam maddelerinin ortalaması ve standart sapması 3,87± 0,44 olarak bulunmuş ve "katılıyorum" şeklinde değerlendirilmeye alınmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin maddelerine ait değeri puanı ve standart sapması ise 4,125 ± 0,303 olarak gerçekleşmiş olup sinizm derecesinin "sık sık" şeklinde değerlendirilmiştir.

Çalışma sonucunda, işyeri zorbalığı ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve orta derecede bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Daha önce yapılmış çalışmalara bakıldığında Aslan ve Akarçay (2013) tarafından, psikolojik şiddet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Kalay vd. (2014)'nin yapmış olduğu çalışmada ise mobbing ile örgütsel sinizm arasında orta derecede, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada elde edilmiş olan sonuçlarda işletmelerde çalışanlara yapılan mobbing' in örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Erdirençelebi ve Yazgan, 2017). Ayrıca Bedük vd. (2017)'nin yapmış oldukları çalışmada, mobbing ile örgütsel sinizm arasında yüksek derecede ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumlar geliştirmesinin önemli etkenlerinden biri olan işyeri zorbalığı eylemleri, örgütlerde yaşandığı takdirde işgörenlerin çalışmış oldukları örgütlerinden uzaklaşabilmelerine neden olabilmektedir.

Bu çalışmada, perakende sektöründe market ve süpermarket çalışanlarının işyeri zorbalığı ve örgütsel sinizm düzeyleri tespit edilmiş ve işyeri zorbalığı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Böylece işgörenlere uygulanan işyeri zorbalığının baskısı arttıkça, işgören' in mensubu olduğu kuruma karşı negatif tutumlarının da artacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Yani market ve süpermarketlerde zorbalığa maruz kalan işgörenler, çalıştıkları kurumlarına karşı negatif yönlü düşünceler geliştirebilmektedir.

Bu kapsamda örgüt ve yöneticilerine bazı öneriler sunulabilir. İşyeri zorbalığı işgörenlerin ve örgütün performansını düşüren ve kabul görmeyen bir çalışan davranışıdır. Çünkü zorbalık sonucu psikolojik veya fiziksel anlamda yıpranan bir çalışanın yerine işe yeni alınacak olan işgörenin teminini, eğitimi ve işgöreni istenen performans düzeyine ulaştırmak örgüt açısından değerlendirilince ayrıca maliyet gerektirmektedir.

Çalışanların işyerine bağlılıklarını arttırıp iş yaşamlarının sağlıklı devamını sağlamak için örgüt yöneticileri tarafından çalışanlara yönelik hem fiziksel, hem de sosyal ortam olarak çalışanların motivasyonunu pozitif yönde etkileyecek hale getirilmelidir. Bu durumda hem işgörenler hem de yöneticiler işyeri kaynaklı ilişkilerinde nezaketten uzak davranışlar sergilemekten kaçınmalı, sosyal ilişkiler ise örgüt kuralları ve nezaket içerisinde yürütülmeye çalışılmalıdır. Aynı zamanda çalışanlara yönelik sergilenen kaba davranışların işgörenler üzerinde birçok olumsuz ve negatif yönlü davranışa sebebiyet verdiği ve kasti olmayan, belirsiz, yararlı ve düşük yoğunlukta görülen bu davranışların zaman içerisinde daha zararlı davranışlara yol açabileceği unutulmamalıdır. İşyerinde oluşabilecek nezaketsizliği engelleyebilmek için çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin yazılı kurallar haline getirilmesine çalışılmalıdır. Ayrıca işgörenlerde sinik davranışlara sebebiyet veren adil olmayan ve işgörenlerde yakınma şikâyet etme, umutsuzluk gibi psikolojilerini negatif bir duruma işyeri uygulamalarından uzak durmalıdır. Çünkü örgütsel sinizm işgören psiko- sosyal davranışlarını negatif yönde etkileyen bir çok çalışan davranışlarını pozitif yönde etkileyebilir. Son olarak da işgörenlerin zorbalığa maruz kalma riskine karşılık, gerekli olan psiko-sosyal yönlü tedbirlerin yazılı kurallar halinde alınması gerekmektedir. Bu amaçla çalışanların zorbalığa maruz kalma durumunda şikâyetlerini değerlendirmeye alacak ve yönetimin desteğini her daim hissedebileceği bir düzenlemenin yapılması önem arz etmektedir.

Çalışma, sadece il sınırları içerisinde perakende sektöründe yer alan market ve süpermarket çalışanları üzerinde ve 427 katılımcı ile yapılmış olması nedeniyle sınırlılıklar içermektedir. Araştırmaya konu olan her iki değişken ile ilgili gelecekte yapılabilecek çalışmalar; daha geniş bir örneklem üzerinde, daha az veya hiç çalışılmamış sektör çalışanları üzerinde, bireysel, kültürel ve örgütsel davranışın farklı değişkenleri ele alınarak yapılabilir.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni Ankara Medipol Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 15.03.2023 tarih ve 22 numaralı kararı ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

Ağıröz, A., & Gül, H. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi. *İİBF Dergisi*, *13*(2), 27-47.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya yayıncılık.

Anderson, L.M., Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior,* 18, 449-469.

Andersson, Lynee. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", *Human Relations*, , 49:11, 1395- 1418.

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

Aydın, O., & Öcel, H. (2009). İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, *12*(24), 94-103.

Aziz, A. (2008). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Nobel Yayın Dağıtım, Ankara*.

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

Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, *77*(5), 768.

Bedük, A., Eryeşil, K., & Altınışık, G. D. (2017). The relationship between mobbing and organizational cynicism: An empirical study. *Journal of Human Sciences*, *14*(4), 3167-3176.

Björkqvist, K. (2001). Social defeat as a stressor in humans. *Physiology & behavior*, *73*(3), 435-442.

Brandes, P. Dean, J. W., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. The Academy of Management Review, 23(2), 341-352. doi:10.2307/259378

Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. University of Cincinnati.

Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In *Eastern Academy of Management Proceedings* (Vol. 2, No. 1, pp. 150-153).

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. DC Heath & Co.

Bulut, S., & Göktürk, G. Y. (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *12*(1), 53-70.

Cable, D. M., ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, *87*(5), 875.

Ciby, M., & Raya, R. P. (2014). Exploring victims' experiences of workplace bullying: A grounded theory approach. *Vikalpa*, *39*(2), 69-82.

Dean, T. J., Brown, R. L., ve Bamford, C. E. (1998). Differences in large and small firm responses to environmental context: Strategic implications from a comparative analysis of business formations. *Strategic management journal*, *19*(8), 709-728.

Einaersen, S., ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, *5*(2), 185-201.

Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2002). Individual effects of exposure to bullying at work. In *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 145-162). CRC Press.

Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, *12*(3), 247-263.

Einarsen, S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). Mobbing i arbeidslivet.

Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesoy, O. H. (1994). Mobbing og harde personkonflicter. [Harassment and serious interpersonal conflicts at work.]. *Bergen, Norway: Sigma Forlag*.

Ekiz, V. (2010). *İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddet* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Erdirencelebi, M., & Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *22*(2), 267-284.

Erdoğan, P., & Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, *1*(6), 17-36.

Erkutlu, H. V. (2017). Negatif Örgütsel Davranış. *Ankara: Akademisyen Kitabevi*.

Heller, T. S., Hawgood, J. L., & Leo, D. D. (2007). Correlates of suicide in building industry workers. *Archives of Suicide Research*, *11*(1), 105-117.

Iplik, F. N., Kilic, K. C., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person - organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International journal of contemporary hospitality management*. 23(5), 644-661.

Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 27(27), 83-97.

Kalay, F., Oğrak, A., Vedat, B. A. L., & Nışancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya iktisat dergisi*, *3*(2), 1-18.

Karabulut, A. T. (2016). Personality traits on entrepreneurial intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *229*, 12-21.

Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği.

Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(4), 375-398.

Kılıçaslan, S., & Kaya A., (2017). Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 9-25.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals'fit at work: A meta-analysis OF person-job,

person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, *58* (2), 281-342.

Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, *52*(6), 1080-1089.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, *5*(2), 165-184.

Maden, C. (2014). Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention. *The Service Industries Journal*, *34*(14), 1113-1133.

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of work and organizational Psychology*, *10*(4), 467-484.

Mikkelsen, E. G. E., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European journal of work and organizational psychology*, *11*(1), 87-111.

Nakip, M. (2003). Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, 1. *Baskı, Ankara*.

Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human relations*, *60*(5), 683-718.

Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. İçinde M. Özdevecioğlu, H. Karadal. *Örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar*, 53-72.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2016). Örgütsel Davranış, Bursa. *Ekin Basın Yayın Dağıtım*.

Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of management perspectives*, *11*(1), 48-59.

Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (7-3).

Shelton, C. D., McKenna, M. K., & Darling, J. R. (2002). Leading in the age of paradox: optimizing behavioral style, job fit and cultural cohesion. *Leadership & Organization Development Journal*.

Tetik, S. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *4*(1), 239-249.

Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, *4*(1), 275-286.

Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, *3*, 11-22.

Tınaz, P., Gök, S., & Karatuna, I. (2010). Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Öneri*.

Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *2*(2), 85-108.

Vartia-Väänänen, M. (2003). Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health.

Wilson, C. B. (1991). U.S. businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal*, July, 47–50.

Yalçın, S., & Tavşancıl, E. (2014). The Comparison of Turkish Students' PISA Achievement Levels by Year via Data Envelopment

Analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, *14*(3), 961-968.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies (Elektronik)*.