

**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA  
GÖREVLİLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİN  
YORDANMASI**

**PREDICTING PSYCHOLOGICAL WELL-BEING LEVELS  
OF RESEARCH ASSISTANTS WORKING AT HACETTEPE  
UNIVERSITY**

**Muharrem KOÇ**

Hacettepe Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2017

## TEŞEKKÜR

Herkesten ve her şeyden önce çok kıymetli canım arkadaşım Dr. Özlem Ulaş'a; sadece tez yazmama yardım ettiği için değil, her gün sorularıyla kafasını şişirmeme rağmen bana sabırla katlandığı için, onunla hemen hemen her gün yaşadığımız tatlı atışmalarımız için, yanında olduğum her an sevdiğimi hissettirdiği için, arkadaşlığı, dostluğu, varlığı ve daha birçok şey için dünyalar kadar teşekkür ederim. Muhtemelen bu tez yayınlandığı sırada farklı yerlerde çalışmaya başlamış olacağız ama mesafelerin zerre kadar öneminin olmadığını hissettiğim ve daha bir ömür başına bela olmama izin verdiği için kendisine minnettarım. İyi ki varsın Özlem Ulaş.

Her daim yanımda olan, en zorlu en sıkıntılı süreçlerde desteğini esirgemeyen, ben söylemeden bile sorunun ne olduğunu anlayan, neredeyse her konuşmamızda akademi dünyasında "hala böyle insanlar varmış" dedirterek umut kaynağı olan ve tüm bunlar dışında ki bence en önemlisi bu sadece varlıklarıyla bana kendimi daha iyi hissettiren akademiye, Hacettepe'yi ve dünyayı daha yaşanılır kılan canım öğretmenlerim Yrd. Doç. Dr. Özlem HASKAN-AVCI ve Doç. Dr. İbrahim KEKLİK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tezime her baktığımda imzalarını görmekten gurur ve mutluluk duyacağımı bilmelerini isterim.

Lisans hayatımdan beri hayatımıza dokunan, sadece bana değil birçok arkadaşına yol gösteren, örnek olan Yrd. Doç. Dr. Tarık SOYDAN'a çok teşekkür ederim. Yıllardır söylediğim "bir gün tez yazarsam, jürimde kesinlikle Tarık Hoca olmalı" hayalimi gerçekleştirmeme de yardımcı olduğu için minnettarım.

Tez jürimde yer almayı kabul eden ve eleştirileriyle tezimi daha da şekillendiren Prof. Dr. Yalçın KARATEPE ve Doç. Dr. Meliha TUZGOL-DOST'a, tez sürecinde yanımda bulunan ve desteklerini esirgemeyen tüm bölüm hocalarıma,

Kendisiyle maalesef Adıyaman'a gittikten arkadaş olmaya başladığım, onunla aynı zamanda çalışabilmek gibi güzel bir duyguyu yaşayamadan gittiği için eksikliğini hep hissettiğim çok kıymetli arkadaşım çoğu zaman da hocam Dr. Seval KIZILDAĞ'a ve yine en az onun kadar hocam olan, ne zaman istersem aramaktan çekinmeyeceğim ve her zaman yanımda olduğunu bildiğim, Dr. Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ'a ve gülüşüyle hepimizin yüzünü güldüren dünyalar tatlısı Atlas'a; sahip olduğum için kendimi şanslı hissettiğim, çoğu zaman odalarını işgal ederek kendi

odam gibi kullanmama izin veren ve tezimin birçok noktasında beni destekleyen değerli arkadaşlarım Arş. Gör. E. Feyza DİNÇEL'e, Arş. Gör. Öznur BAYAR'a, Arş. Gör. Gökhan KABACAOĞLU'na, Arş. Gör. Nihal TUTAL'a, Arş. Gör. Fatma ARICI-ŞAHİN'e, Arş. Gör. Sakine GÖÇER-ŞAHİN'e, Arş. Gör. Didem KEPİR-SAVOLY'e, Arş. Gör. Tülin ACAR'a, Arş. Gör. Çiğdem AKIN-ARIKAN'a ve Arş. Gör. Ceylan GÜNDEĞER'e; özellikle veri toplamamda yardımlarını unutamayacağım, her başım sıkıştığında aradığım ve yardımını esirgemeyen Güllüzar ŞİMŞEKER ve Yrd. Doç. Seray Olçay GÜL hocama ve tüm "odasızlar çıkmazı" ekibine,

Lisede ilk olarak benim daha sonra diğer kardeşlerimin öğretmenleri olan ve kendi aramızda "ailemizin öğretmeni" olarak kabul ettiğimiz, üzerimizde anlatılamayacak kadar emeği bulunan öğretmenim Ufuk CİNVİZ'e, liseden arkadaşlarım olan, en kötü günlerimde yanımda olan Fatih ÇETİN, Serhat OK, Derya TUNA, Engin YÜKSEL, İrem TOPRAK'a; 2008'de tanıştığımız günden itibaren hayatımda olan her başım sıkıştığında el uzatan, diplomamda benden çok emekleri olan, ne yaparsam yapayım yanımda olacaklarını bildiğim dostlarım, arkadaşlarım Tuğçe ARICAN, Tolga Çelik, Erhan ACAR, Eray ÖZMEN'e; tüm bu saydıklarımın ek olarak bir de yıllardır akademik danışmanım olan Semih ASLAN'a; bana dost kelimesinin ne anlama geldiğini yıllar önce öğreten Diren TAŞ'a; hayatımıza sonradan dâhil olan biricik arkadaşımız, hanemizin psikoloğu, her eve lazım olan Kenan DEMİREL'e; her anımı paylaştığım, yıllardır birlikte olduğum, beraber güldüğüm, eğlendiğim, dertlendiğim, canım, ciğerim, dostum Abdullah GÜMÜŞTAŞ'a; bütün emekleri, çabaları ve hayatıma kattığı güzelliklerden ötürü Zehra YILDIRIM'a; Ankara'da ailem olan, yemeklerini, yaptıklarını ömrümün sonuna kadar unutamayacağım, bana hiçbir zaman kendi çocuklarından farklı davranmayan ve gerçekten kendimi ailelerinin bir üyesiymiş gibi hissettiren Tünay PAMUK'a ve tüm PAMUK ailesi fertlerine,

Özellikle beni her "ayın 15'inde" bazen 14'ünde arayarak destek olan, en zor en sıkıntılı anlarda beni arayarak bütün sıkıntıları unutturan kardeşlerim Fırat ve Zülküf'e; beni bu yaşa kadar büyüten, emek veren, üzerimde sonsuz emekleri bulunan canım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Sağ olun, var olun. . .

# HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİN YORDANMASI

**Muharrem KOÇ**

## ÖZ

Bu araştırmada cinsiyet, kadro türü, yıldırma (mobbing), örgütsel sinizim, örgütsel bağlılık değişkenlerinin Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda bu araştırmaya Hacettepe Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde çalışan 180 (% 61,4) kadın, 113 (% 38,6) erkek olmak üzere toplam 293 araştırma görevlisi katılmıştır.

Araştırmada araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını ölçmek için "Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİOÖ)"; yıldırma (mobbing) düzeylerini ölçmek için "Olumsuz Davranışlar Ölçeği (ODÖ)"; örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"; ve örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma görevlilerinin demografik nitelikleri hakkında bilgi elde etmek amacıyla ise araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde, cinsiyete ve kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında manidar bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem için t testi; ilgili bağımsız değişkenlerin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordayıp yordamadıklarını test etmek amacıyla ise çoklu doğrusal regresyon analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda yıldırma (mobbing), örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını manidar olarak yordadığı görülmüştür. Bulgular literatür ışığında tartışılmış, çalışmanın sınırlılıkları değerlendirilerek, yükseköğretim yönetimi, yükseköğretim ruh sağlığı uzmanları ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar sözcükler:** Psikolojik iyi oluş, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, yıldırma (mobbing), araştırma görevlileri

**Danışman:** Doç. Dr. İbrahim KEKLİK, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

# **PREDICTING PSYCHOLOGICAL WELL-BEING LEVELS OF RESEARCH ASSISTANTS WORKING AT HACETTEPE UNIVERSITY**

**Muharrem KOÇ**

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to examine whether psychological well-being level of research assistants working at Hacettepe University was significantly predicted by their gender, type of employment (cadre), levels of mobbing, institutional cynicism and institutional commitment. Participants of the study were 293 research assistants (180 females- 61.4%; 113 males- 38.6%) working at various academic units of Hacettepe University, Ankara.

The Psychological Well Being Scale was used to measure research assistants' levels of psychological well-being; the Negative Behavior Scale was utilized to assess their perceived levels of mobbing; the Organizational Cynicism Scale was used to measure their levels of organizational cynicism and a Personal Information Form developed by the researcher was used to collect data on some demographic variables of the participating research assistants.

Regarding analyses of the data, t test for Independent Samples was utilized to test whether the mean differences between research assistants' levels of psychological wellbeing and their gender and type of employment (cadre). In addition, multiple linear regression analysis was used to test whether psychological wellbeing levels of research assistants working at Hacettepe University was significantly predicted by their gender, type of employment (cadre), levels of mobbing, institutional cynicism and institutional commitment.

Results of the study showed that levels of mobbing, organizational commitment and organizational cynicism significantly predicted psychological well-being of research staff. Findings, limitations and implications for future research, policy makers/university administration and college mental health professionals were discussed.

**Keywords:** Psychological well-being, organizational cynicism, organizational commitment, mobbing, research assistant

**Advisor:** Assoc. Prof. Dr. İbrahim KEKLİK, Hacettepe University, Department of Educational Sciences, Division of Psychological Counseling and Guidance

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI .....	iii
ETİK KOMİSYON ONAY BİLDİRİMİ .....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ.....	vii
ABSTRACT.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	xi
TABLolar DİZİNİ .....	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	xv
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi:.....	6
1.3. Problem Cümlesi: .....	7
1.3.1. Alt Problemler:.....	7
1.4. Sayıtlar:.....	8
1.5. Sınırlılıklar:.....	8
1.6. Tanımlar:.....	8
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli .....	9
1.7.1. Psikolojik İyi Oluş .....	9
1.7.1.1. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları.....	11
1.7.1.1.1. Kendini Kabul.....	12
1.7.1.1.2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler.....	12
1.7.1.1.3. Çevresel hâkimiyet.....	12
1.7.1.1.4. Yaşam Amacı.....	13
1.7.1.1.5. Özerklik.....	13
1.7.1.1.6. Kişisel Gelişim.....	14
1.7.1. Yıldırma (Mobbing) .....	14
1.7.1.1. Yıldırmanın Aşamaları.....	16
1.7.1.2. Yıldırma Tipleri .....	17
1.7.1.2.1. Aşağı Doğru Yıldırma.....	17
1.7.1.2.2. Yatay Yıldırma .....	18
1.7.1.2.3. Yukarı Doğru Yıldırma .....	18
1.7.1.3. Yıldırma Nedenleri .....	18
1.7.1.3.1. Bireysel Nedenler.....	19
1.7.1.3.2. Örgütsel Nedenler.....	20
1.7.1.4. Yıldırmanın Sonuçları.....	21
1.7.1.4.1. Bireysel Sonuçlar .....	21
1.7.1.4.2. Örgütsel Sonuçlar .....	22
1.7.3. Örgütsel Bağlılık.....	22
1.7.3.1. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler .....	24
1.7.3.1.1. Bireysel Faktörler .....	24
1.7.3.1.2. Örgütsel Faktörler .....	25
1.7.3.2. Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Modeli.....	25



1.7.3.2.1.	Duygusal Bağlılık .....	26
1.7.3.2.2.	Devam Bağlılığı.....	26
1.7.3.2.3.	Normatif Bağlılık.....	26
1.7.3.3.	Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	27
1.7.4.	Örgütsel Sinizm .....	28
1.7.4.1.	Örgütsel Sinizm Türleri.....	29
1.7.4.1.1.	Genel (Kişilik) Sinizm .....	29
1.7.4.1.2.	Toplumsal (Kurumsal) Sinizm .....	29
1.7.4.1.3.	Mesleki (İş) Sinizm.....	29
1.7.4.1.4.	Çalışan (İşgören) Sinizmi:.....	30
1.7.4.1.5.	Örgütsel Değişim Sinizmi.....	30
1.7.4.2.	Örgütsel Sinizmin boyutları .....	30
1.7.4.2.1.	Bilişsel Boyut: .....	31
1.7.4.2.2.	Duyuşsal Boyut: .....	31
1.7.4.2.3.	Davranışsal Boyut.....	31
1.7.4.3.	Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	31
1.7.4.3.1.	Bireysel Nedenler.....	32
1.7.4.3.2.	Örgütsel Nedenler.....	33
1.7.4.4.	Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	34
1.7.4.4.1.	Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları .....	34
1.7.4.4.2.	Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları .....	34
2.	İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	37
2.1.	Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Çalışmalar.....	37
2.2.	Yıldırma ile İlgili Çalışmalar .....	39
2.3.	Örgütsel Bağlılık ile İlgili Çalışmalar.....	41
2.4.	Örgütsel Sinizm ile İlgili Çalışmalar .....	44
3.	YÖNTEM.....	47
4.1.	Çalışma Grubu .....	47
4.2.	Veri Toplama Araçları .....	47
4.2.1.	Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİOÖ) .....	48
4.2.2.	Olumsuz Davranışlar Ölçeği (ODÖ).....	48
4.2.3.	Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ).....	48
4.2.4.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ).....	49
4.2.5.	Kişisel Bilgi Formu (KBF).....	49
4.3.	İşlem Yolu.....	49
4.4.	Verilerin Analizi.....	50
5.	BULGULAR VE TARTIŞMA .....	51
6.	SONUÇ ve ÖNERİLER .....	63
6.1.	Sonuçlar .....	63
6.2.	Öneriler.....	63
6.2.1.	Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....	63
6.2.2.	Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler.....	65
6.2.3.	Psikolojik Danışmanlara Yönelik Öneriler .....	66
KAYNAKÇA.....		68
EKLER DİZİNİ .....		82
EK I. ETİK KOMİSYON ONAY BİLDİRİMİ.....		83

EK II. ORJİNALLİK RAPORU .....	85
EK III. PSİKOLOJİK İYİ OLMA ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER .....	87
EK IV. OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER .....	89
EK V. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER .....	90
EK VI. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER.....	91
EK VII. KİŞİSEL BİLGİ FORMU ÖRNEK MADDELER.....	92
EK VIII. GÖNÜLLÜ KATILIM VE BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU .....	93
ÖZGEÇMİŞ.....	95

## TABLULAR DİZİNİ

Tablo 3.1:	Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete ve Kadro Türüne Göre Dağılımları.....	47
Tablo 4.1:	Araştırma Görevlilerinin Cinsiyetine Göre Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Tutum Puanlarına Ait Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları.....	51
Tablo 4.2:	Araştırma görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş Puanlarına İlişkin Betimsel Değerler.....	53
Tablo 4.3:	Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	53
Tablo 4.4:	Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş Puanlarına İlişkin Ortalamaları Arasındaki Farklar .....	54
Tablo 4.5:	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Betimsel İstatistikler.....	56
Tablo 4.6:	Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	57

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- YÖK:** Yükseköğretim Kurulu
- ÖYP:** Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
- TSSB:** Travma Sonrası Stres Bozukluğu
- PIÖÖ:** Psikolojik İyi Olma Ölçekleri
- ÖSÖ:** Örgütsel Sinizm Ölçeği
- ODÖ:** Olumsuz Davranışlar Ölçeği
- ÖBÖ:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği

# 1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya konu olan problem durumu açıklanarak araştırmacının amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıkları belirtilmiş ve konu ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

## 1.1. Problem Durumu

Yükseköğretim kurumları toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştiren, bilim ve teknolojinin gelişmesine katkı sağlayan, toplumsal sorunlara çözüm yolları üretmeye çalışan eğitim kurumlarıdır. Diğer bütün eğitim kurumları gibi üniversiteler de, girdisi ve çıktısı insan olan ve insan ilişkilerinin en yoğun yaşandığı kurumlardan biridir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 4. maddesine göre yükseköğretimin üç ana amacı vardır. Bu amaçları şu şekilde sıralamak mümkündür (Yükseköğretim Kanunu 2547 sayılı kanun,1981):

1. İlgi ve yetenekleri doğrultusunda, ülkenin bilim politikası ve çeşitli seviyelerdeki insan gücü gereksinimlerini karşılayacak mesleki bilgi, beceri, davranış ve genel kültüre sahip bireyler yetiştirmek.
2. Ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkı sağlayacak ve hızlandıracak programlar uygulayarak, çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı haline gelmesini sağlamak.
3. Yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yaparak bilgi ve teknoloji üretmek, bilimsel verileri yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurtdışı ve yurtiçi kurumlarla işbirliği yaparak bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmak.

İlgili kanunda da belirtildiği üzere, yükseköğretim kurumlarının toplumun gelişip kalkınmasında çok önemli görev ve sorumluluklarının bulunduğu düşünülmektedir. Yükseköğretim kurumlarının üst düzeyde bilgi ve teknoloji üretilip, bunları toplumun yararı için sunmak ve nitelikli eğitim-öğretim faaliyetleri gerçekleştirmek gibi önemli rol ve sorumlulukları yerine getirmeleri bünyesinde çalışan öğretim elemanlarının niteliğiyle yakından ilgilidir (Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser, 2001). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 22. maddesine göre öğretim elemanı; araştırma yapma ve bu araştırmaları yayınlama, birikimlerini toplum yararı doğrultusunda kullanma ve toplumsal sorunlara çözüm getirme, akademik kariyer basamaklarında yükselme,

yöneticilik görevine katılma, çok sayıda öğrenci, çalışan ve yöneticiyle ilişkide bulunma gibi pek çok farklı sorumlulukları olan kişiler olarak tanımlanmışlardır (YÖK, 2014). Öğretim elemanı gruplandırmasının ilk basamağında araştırma görevlileri yer almaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesine göre, araştırma görevliliği şu şekilde tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu 2547 sayılı kanun, 1981):

“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcılardır”. Araştırma görevlilerinin üniversitelerde istihdam edilme şekilleri farklı görevlendirme maddelerine göre olabilmektedir. Bu maddeler şu şekilde açıklanmaktadır:

### *33. Madde ile Görevlendirilen Araştırma Görevlileri:*

33. Madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri, ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. 33. Madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri aynı usulle yeniden atanabilirler.

### *35. Madde ile Görevlendirilen Araştırma Görevlileri:*

Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesi, öğretim üyesi yetiştirme düzenlemelerine yönelik bilgiler sunmaktadır. Yeni açılan ve açılacak olan üniversitelerin öğretim elemanı ihtiyacını karşılamak amacıyla, araştırma görevlisi kadrolarına alınan kişilerin, gerek yurtiçi gerek yurtdışında farklı üniversitelerde lisansüstü eğitimlerini sürdürürken, yine bu üniversitelerde araştırma görevlisi olarak istihdam edilmeleri sağlanmaktadır.

### *50/d Maddesi ile Görevlendirilen Araştırma Görevlileri:*

Lisansüstü öğretime teşvik ve lisansüstü eğitime devam eden öğrencilere maddi yardım sağlama amacıyla düzenlenmiş olan bir diğer madde ise Yüksek Öğretim Kanunu'nun 50/d maddesidir. Bu madde gereğince, “...lisansüstü öğretime devam eden öğrenciler farklı yerlerden tahsis edilen burslardan yararlanabilecekleri gibi, bir yıl geçerli ve öğrencilik süreleriyle kısıtlı olacak öğretim yardımcılığı kadrolarına da atanabilmektedirler.”

### *Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Kapsamındaki Araştırma Görevlileri:*

Programın amacı, lisansüstü eğitim verme imkânına sahip olan yükseköğretim kurumlarında, öğretim üyesi ihtiyacı olan diğer yükseköğretim kurumlarının araştırma görevlilerine lisansüstü eğitim yaptırılması yoluyla öğretim üyesi yetiştirmektir (ÖYP' ye ilişkin Esas ve Usuller, 1. md.).

Görüldüğü gibi araştırma görevlileri, birbirinden farklı kadro türlerinde istihdam edilebilmektedirler. Başaran (1984), üniversite yönetimlerinin, araştırma görevlilerinin gereksinimlerini ve beklentilerini dikkate almalarının, kendi amaç ve hedeflerine ulaşmada etkili olabileceğini belirtmiştir. Üniversitedeki görev ve sorumlulukları açısından önemli olmaları nedeniyle, araştırma görevlilerinin çalışma hayatına etki eden olumlu-olumsuz durumların tespitinin ve buna yönelik alınacak önlemlerin, başta bu bireylerin sonra da üniversitelerin gelişimi açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Özgen ve Özgen (2010), beklentileri karşılanan bireyin öncelikle iş tatmininin artacağını ifade etmişlerdir. Bu sebepten ötürü çalıştığı kurumda, beklenti ve gereksinimleri karşılanan çalışanların, daha istekli ve daha verimli olarak çalışabilecekleri, beklentileri karşılanamayan bireylerin ise, bu durumdan olumsuz etkilenebileceği söylenebilir. Kanter ve Mirvis (1989), kurumun, beklentileri karşılamada başarısız olması sonucunda çalışanlarda hayal kırıklığı oluşabileceği ve bunun da sinizmi meydana getirebileceğini belirtmişlerdir.

Brandes'e (1997) göre sinizm, bireyin geleceğe ilişkin olumsuz fikirleri ve kendisi veya başkaları için gerçekleşmemiş beklentileridir. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), çalışanlara yönelik verilen sözlerin tutulmaması ve çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucunda örgütsel sinizm oluşacağını söylemişlerdir. Kanter ve Mirvis (1989), örgütsel sinizm kavramı ile bireyin beklentileri üzerine odaklanmışlardır. Görülmektedir ki çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucunda çalışanların hayal kırıklığı yaşamaları ve yaşana bu hayal kırıklığının devamında hüsrana neden olması sonucunda örgütsel sinizm oluşabilmektedir. Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007), örgütsel sinizmi "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" olarak tanımlamışlardır. İçinde bulunduğu kuruma karşı olumsuz tutuma sahip olan bireylerin, kurumun da gelişimini olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizmin hem birey için hem de içinde bulunduğu kurum için zarar verici bir etmen olduğu söylenebilir. Kutanis ve Çetinel (2009), araştırma görevlilerinin diğer öğretim

elemanlarından daha fazla sinizm yaşadıkları bulgusunu elde etmiştir. Bu doğrultuda, araştırma görevlilerinin, çalıştıkları üniversitelere karşı daha fazla olumsuz tutuma sahip oldukları ve beklentilerinin karşılanmadığı düşünülmektedir. Barnes (2010), yaptığı çalışmada sinik tutuma sahip çalışanların örgütlerine ilişkin olumsuz tutumlara sahip oldukları, kendi iş yükümlülüklerinin dışında oldukça az etkinlikte buldukları, işlerinden ayrılmaya yönelik tutumlarının daha yoğun olduğunu ve çalışanların örgütlerine daha az bağlı olduklarını ortaya koymuştur. Bir başka deyişle, örgütsel sinizmi yüksek bireylerin, örgütlerine ilişkin olumsuz tutumlara sahip olduğu ve bunun yanı sıra örgütsel bağlılıklarının da düşük olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile ortaklaşa olarak kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası, bir unsuru olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhon, Hunt ve Osborn, 1994). İşcan ve Atılhan (2004), örgütsel bağlılığın, örgütlerin başarılı olmasını sağlayan en önemli güç olduğunu belirtmişlerdir. Örgütlerin, varlıklarını devam ettirmek veya refah içerisinde olmak için üyelerinin bağlılıklarını sağlamaları gerektiği düşünülmektedir. Firestone ve Pennel (1993), örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütün gelişip büyümesi için daha istekli olabileceklerini, örgütün başarıları karşısında güdülenip, motivasyonlarının daha da yüksek olabileceğini, örgütün amaç ve değerlerine inanıp, emir ve beklentilere gönüllüce uyarak ve örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaya gayret gösterebileceğini ifade etmişlerdir.

Çalışanların sağlıklı bir iş ortamında yüksek motivasyonla daha verimli çalışmalarını sağlamak ve kurumlara verilebilecek zararları en aza indirmek için önemsenmesi gereken önemli bir diğer konu da çalışanların yıldırma (mobbing) algıdır (Ayduğan, 2012). Yıldırma, bir veya daha fazla birey tarafından başka bir bireye sistemli bir biçimde etik dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan psikolojik terördür (Leymann, 1996). Bir başka tanıma göre ise yıldırma; çalışılan kurumda bir ya da birden fazla bireyin tek bir kişiye sistemli bir şekilde yönelttikleri, etik dışı iletişim ile birlikte düşmanca davranışlarda bulunulması olarak tanımlanmaktadır (Karakaş, 2013). Bu bilgiler doğrultusunda yıldırmanın, sistematik bir şekilde işleyen ve bireylerin hayatını olumsuz bir şekilde etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Tınaz (2006), yıldırmaya maruz kalan bireylerin, başta sağlığının sonra da sosyal yaşamının tehdit edildiğini belirtmektedir. Bir başka deyişle, yıldırma, bireyin hayatını birçok yönden etkileyebilmektedir. Yıldırma sonucunda çalışanların



verimleri ve performansları azalmakta, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta, bu duruma bağlı olarak çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Beşoğul, 2014). Bir başka ifadeyle, yıldırma sonucunda bireyler, çalışma ortamında sorun yaşamakta, çalıştıkları örgütten uzaklaşmak zorunda kalabilmektedirler. Yapılan araştırmalar yıldırma mağduru bireylerin, uykusuzluk problemi, konsantrasyon güçlüğü ve aşırı düzeyde kaygı yaşadıklarına, benlik değerlerinin ve öz saygılarının daha düşük olduğuna, travma sonrası stres bozukluğu yaşadıklarına işaret etmektedir (Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998). Görülmektedir ki yıldırma maruz kalan bireyler yoğun bir şekilde olumsuz duygular yaşamakta ve bu olumsuz duygular onların birçok yaşam alanına zarar verebilmektedir. Ayrıca yıldırma, bireyin hem fiziksel hem de psikolojik yapısını, işine ve kendine yönelik tutumlarını olumsuz hale getirebilmektedir.

Yakın zamana dek ruh sağlığı alanları olumlu duygulardan çok olumsuz duygularla ilgilenmiştir. Seligman'ın (2008) öncülüğünü yaptığı pozitif psikoloji akımının önem kazanmasıyla birlikte, psikolojinin yalnızca zayıflık ve hastalıkla ilgilenmediği, bireyin sağlıklı ve güçlü yönlerini de geliştirerek potansiyellerini sergileyebileceği görüşüyle önem kazanmaya başlamıştır. Psikoloji tarihinde depresyon, madde kullanımı, kaygı bozuklukları gibi ruh sağlığı bozuklukları ile ilgili konularda oldukça fazla araştırmanın bulunduğu dikkat çeken Seligman, olumlu duygulanım, sağlıklı ilişkiler, umut gibi konuların oldukça az vurgulandığını ifade etmektedir (Seligman, 2008). Bu doğrultuda son yıllarda araştırmalar, pozitif psikoloji şemsiyesi altında iyi yaşam ve iyi yaşamayı sağlayan olumlu duygular, olumlu kişilik özellikleri gibi faktörler üzerinde durmaktadırlar (Seligman, Sten, Park ve Peterson, 2005). Söz konusu kavramlardan, psikolojik iyi oluş, zorluklar ile yüz yüze gelindiğinde kendini gerçekleştirme ve anlamlı bir yaşam oluşturma amacıyla kişinin potansiyellerini vurgulayan daha önceki klinik ve yetişkin gelişim psikolojisi teorilerine dayanmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Ayrıca, psikolojik iyi oluş; bireyin benliğini olumlu algılaması, sınırlılıklarını kabul edip kendisiyle bütünleşmesi, çevresini kişisel ihtiyaç ve isteklerine cevap verecek biçimde şekillendirmesi, bağımsız ve girişimci olması, yeteneklerinin ve becerilerinin farkında olması ve kendini geliştirmesi gibi özellikler psikolojik iyi olmayı yansıtmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Bu kapsamda değerlendirildiğinde, araştırma görevlilerinin olumlu benlik algılarının olmasının, çevresiyle kurduğu olumlu iletişim, beklenti ve ihtiyaçlarının farkında oluşu ve bu ihtiyaçların karşılanmasının, yeteneklerinin

farkında oluşu ve bunları kullanabileceği bir ortamda çalışmasının, psikolojik iyi oluşlarını etkileyebileceği söylenebilir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi:**

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, üniversitelerin niteliğiyle yakından ilgilidir. Üniversiteler, bu anlamda, toplumlar için öncü ve itici güçlerdir. Üniversitelerin bu misyonu yerine getirebilmek için, gelişip, bilim üretebilmek, toplumun kalkınmasına katkı sağlayabilmek için, nitelikli, görev ve sorumluluk bilinci yüksek akademisyenleri bünyesinde barındırması oldukça önemlidir. Bu akademisyenlerin ilk başta içinde buldukları eğitim örgütü olan üniversitelerin, daha sonra yetiştirecekleri bireyler aracılığıyla da toplumun gelişip kalkınmasında etkili olabilecekleri söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin, akademik örgüt içerisinde önemli bir yere sahip oldukları düşünülmektedir. Araştırma görevlilerinin, üniversitelerin geleceği ve akademik hayatın vazgeçilmez unsuru olduğu önemsenmeyip, Amerikanvari bir yaklaşımla geçici sürelerle istihdam edilen “burslu öğrenci” statüsü çerçevesinde algılanmaya başlandığını ifade eden Mihçı (2009), akademik özerklik ve gelecek kaygısı taşımadan, bugününün öğretim üyesi adaylarının özgür ve nitelikli gelişimi sağlanmadan üniversitelerin geleceğe umutla bakmasının imkânsız olduğunu vurgulamıştır. Birer “burslu öğrenci” olarak algılanan araştırma görevlilerinin önemsenmemesinin başta kendilerinin sonra da bağlı oldukları üniversitelerin zarar görmesine neden olabileceği söylenebilir. Çünkü üniversitelerin örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için, araştırma görevlilerinin psikolojik, fizyolojik ve toplumsal beklenti ve gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir (Başaran, 1984). Bu açıdan bakıldığında, araştırma görevlilerinin örgütlerine ilişkin hissettikleri duygu, davranış ve inançları önemli bir etken olarak kabul edilebilir. Bunların eğitsel, örgütsel ve bilimsel amaçların etkililiğine, verimliliğine ve kalitesine de etki edebileceği söylenebilir.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2016) verilerine göre, Türkiye’de 23757 erkek, 23616 kadın olmak üzere toplam 47373 araştırma görevlisi çalışmaktadır. Hacettepe Üniversitesi’nde 530 erkek, 873 kadın olmak üzere toplam 1403 araştırma görevlisi çalışmaktadır. Yaklaşık 3720 akademisyenin çalıştığı Hacettepe Üniversitesi’nde, araştırma görevlisi sayısı neredeyse toplam akademisyen sayısının 1/3’ünü oluşturmaktadır. Hem sayısal açıdan önemli bir grubu ifade etmeleri, hem de üniversitedeki görev ve sorumlulukları açısından önemli olmaları

nedeniyle araştırma görevlileri ile ilgili çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir. Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde genellikle lisans öğrencilerinin psikolojik iyi oluşları ile ilgili çalışmaların olduğu görülmüştür (Arıcı, 2011; Hamurcu, 2011; Yılmaz, 2013). Ancak, araştırma görevlileri ile ilgili yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmektedir. Hem sayıları hem üniversitelerde hâlihazırdaki ve de gelecekteki işlevleri göz önünde bulundurulduğunda araştırma görevlileri ile ilgili çalışmaların çoğaltılması son derece önemlidir. Bu nedenle, bu çalışma, araştırma görevlileri ile ilgili alanyazının zenginleştirilmesine katkı sunmak amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve yıldırma düzeylerinin ve çeşitli değişkenlerin, onların psikolojik iyi oluşlarını yordayıp yordamadığını incelemektir.

### **1.3. Problem Cümlesi:**

Bu araştırmada “Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri, psikolojik iyi oluşlarını yordamakta mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bunun yanı sıra araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının cinsiyet ve kadro türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan alt problemler aşağıda belirtilmiştir.

#### **1.3.1. Alt Problemler:**

1. Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?
2. Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında kadro türüne göre anlamlı bir fark var mıdır?
3. Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?
4. Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?
5. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?
6. Araştırma görevlilerinin yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin, onların psikolojik iyi oluşlarını yordama gücü nedir?

#### 1.4. Sayılılar:

Araştırmaya katılan bireylerin kendilerine verilen tüm ölçme araçlarına içtenlikle ve kendilerini yansıtacak şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

#### 1.5. Sınırlılıklar:

Bu çalışma,

1. Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlileri ile sınırlıdır.
2. Kullanılan ölçme araçları ve elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
3. Bu araştırmanın verileri 2015-2016 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle sınırlıdır.
4. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar:

Araştırmaya ilişkin kavramlar aşağıda tanımlanmıştır.

**Psikolojik İyi Oluş:** Kişinin kendini olumlu algılamasını, sınırlılıklarının farkında olması durumunda bile kendinden memnun olmasını, diğerleriyle güvenli ilişkiler geliştirebilmesini, kişisel istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çevresini şekillendirebilmesini, özerk ve bağımsız hareket edebilmesini, yaşam amacının ve anlamının olmasını, kapasitesinin farkında olarak kapasitesini geliştirmeye çalışmasını ifade etmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

**Örgütsel Sinizm:** Örgütsel sinizm, bireyin gelecek ile ilgili kötümser fikirleri ve kendisinin ya da başkalarının gerçekleşmemiş beklentileri" şeklinde açıklamıştır (Brandes, 1997).

**Yıldırma:** Yıldırma, bir veya birkaç birey tarafından diğer bir bireye sistemli bir şekilde etik dışı (uygunsuz) bir iletişim kullanılarak uygulanan psikolojik terördür (Leymann, 1996).

**Örgütsel Bağlılık:** Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası, bir unsuru olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhon, Hunt ve Osborn, 1994).

## 1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

Bu bölümde araştırmanın kuramsal temelleri ile ilgili kavramlar ve yer almaktadır. Psikolojik iyi oluş, yıldırma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmaya çalışılmıştır.

### 1.7.1. Psikolojik İyi Oluş

Seligman'ın öncülüğünü yaptığı pozitif psikoloji akımının ruh sağlığı alanlarında popülerlik kazanması ile birlikte, psikolojinin sadece zayıflık ve hastalıkla ilgilenmediği, bireyin sağlıklı ve güçlü yönlerini de geliştirerek potansiyellerini sergileyebileceği görüşü önem kazanmaya başlamıştır. Seligman, psikoloji tarihinde genel olarak depresyon, kaygı bozuklukları, davranış bozuklukları gibi ruh sağlığını olumsuz etkileyen konularda araştırma yapıldığını, bunun yanı sıra olumlu duygulanım, sağlıklı ilişkiler, umut gibi konuların oldukça az vurgulandığını belirterek yeni bir bakış açısına ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir (Seligman, 2008). Bir başka deyişle, psikoloji alanyazınında olumlu kavramların da dikkate alınacağı yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Abraham Maslow'un, "Freud bize insanın karanlık yarısını tanıttı, bize düşen ise sağlıklı yarısını anlamaktır" sözünden sonra yeni bir dönemin başladığını ve pozitif psikoloji akımıyla birlikte araştırmaların bireyin olumlu yönlerine daha fazla dikkat çekmeye çalıştığı söylenebilir (Tütüncü, 2012). İlk olarak 1998 yılında, APA (American Psychological Association) başkanı Martin Seligman tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji kavramı, "bireyin yaşamını değerli, mutlu kılma yolunda yaşam doyumunu içeren bir umut ve iyimserlik hali" olarak tanımlanmaktadır (Matsumoto, 2009, s. 410). Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2000) göre pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin ruh sağlığını olumsuz etkileyen durumlara odaklanmasının yanında, bireylerin olumlu özelliklerinin de geliştirilmesi üzerine yoğunlaşmasıdır. Bir diğer ifadeyle, pozitif psikolojinin amacı bireye ruh sağlığı açısından yeni bir bakış açısının kazandırılmasıdır.

Pozitif psikolojinin öneminin artması ile birlikte ortaya çıkan bir kavram olan "iyi oluş" (Timur, 2008) ilk defa Bradburn tarafından 1960'lı yıllarda ele alınmıştır. Bradburn (1969) "Psikolojik İyi-Oluşun Yapısı" (The Structure of Psychological Well-Being) adlı eserinde psikolojik iyi oluşa ait kuramsal bilgileri açıklamıştır. Bradburn'un belirttiği anlama göre psikolojik iyi oluş kavramı, daha çok öznel iyi oluş kavramıyla ilgilidir (Tatlılıoğlu, 2012). Öznel iyi oluş yaşamsal problemlerinin olmamasını, mutlu

olabilmeyi ve yaşamdan doyum elde edebilmeyi içerirken; psikolojik iyi oluş ise, kişisel gelişimi ve özerk bir birey olabilmeyi içermektedir (Hamurcu, 2011). Bu doğrultuda, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş kavramlarının birbirleriyle ilişkili olan ancak birbirlerinden farklı yönleri de olan kavramlar olduğu görülmektedir.

Öznel iyi oluş hedonic (zevke ait) bakış açısını, psikolojik iyi oluş ise eudaimonic (refah, iyi olma) bakış açısını belirtmektedir. Hedonic bakış açısı, bireyin kendi belirlediği standartlar ve değerler doğrultusunda hayatını devam ettirmesidir. Eudaimonic bakış açısı ise iyi olma, kendini gerçekleştirme ve tam olarak fonksiyonda bulunmayı ifade etmektedir (Waterman, 1993; Deci ve Ryan, 2008a). Bir başka deyişle, öznel iyi oluş bireyin kişisel algısıdır. Bireyin sınırlarını kendi belirlediği standartlara göre mutlu olabilmesi öznel iyi oluşu anlatmaktadır.

Öznel iyi oluş; bünyesinde bilişsel ve duygulanım boyutlarını barındıran geniş bir yapıdır. Öznel iyi oluşun duygulanım boyutunu; negatif duygulanım ve pozitif duygulanım yapıları oluşturmakta; bilişsel boyutunu ise yaşam doyumunu oluşturmaktadır (Diener, Lucas ve Oishi, 2002). Başka bir ifadeyle, öznel iyi oluş hem duyuşsal hem de bilişsel boyutları barındıran bir yapıdır.

Pozitif duygulanım, bireyin istediği şekilde bir yaşam sürdürmesinin yanında, çevresiyle olumlu ilişkiler kurmasını ve sosyal etkinliklere dâhil olmada istekli oluşunu anlatan genel pozitif ruh halini içermektedir. Genel olarak mutlu olma, neşeli olma, olaylar karşısında heyecan duyma gibi duygular pozitif duygulanım içerisinde yer almaktadır (Lucas ve Diener, 2004). Negatif duygulanım ise; bıkkın, suçlu, kaygılı, kızgın, değersiz, üzgün gibi olumsuz duyguları ifade etmektedir. Öznel iyi oluşu düşük olan bireyin, negatif duygulanımının yüksek olması beklenir. Yoğun bir şekilde negatif duygular yaşayan bireylerin, yaşamı daha tatsız algılamaları ve birçok etkinlik karşısında isteksiz olmaları beklenir (Diener, 2006). Dolayısıyla, mutluluk, neşe, heyecan gibi duyguları yaşayan bireyler pozitif duygulanım, kızgın, değersiz, üzgün gibi duyguları yaşayan bireylerin ise negatif duygulanım yaşamaktadırlar.

Öznel iyi oluşun bilişsel boyutu ise yaşam doyumunu ile ilişkilidir. Bilişsel boyut, bireyin yaşam doyumuna ilişkin algısına dayanmaktadır (Diener, 2004). Bireyin kendi yaşamının niteliği hakkında yaptığı değerlendirmeler yaşam doyumunu ile ilgilidir (Windle ve Woods, 2004). Diener, Emmons, Larsen, Griffin (1985) ise yaşam doyumunu bireyin birçok yaşam alanına ait ihtiyaçlarını karşılayabilmesine yönelik

algısı olarak tanımlamaktadır. Buna göre yaşam doyumu bireyin yaşamını ve yaşamın çeşitli boyutlarını değerlendirilmesidir (Kabasakal ve Uz-Baş, 2013). Bir başka ifadeyle yaşam doyumu bireyin çocukluk dönemi, eğitim-öğretim ortamı, iş yaşamı gibi yaşamıyla ilgili konulardaki değerlendirmelerini içerir.

Öznel iyi oluşun kişisel değerlendirmeye dayalı olması onu psikolojik iyi oluştan ayıran en temel özelliktir. Bu nedenle tek başına öznel iyi oluş psikolojik sağlığı yeterince tanımlayamamaktadır. Örneğin yaşamını engelleyecek derecede obsesyonları olan bir birey, kendi duygularının farkında olmamasına rağmen mutlu olduğunu, yaşam doyumunun yüksek olduğunu söyleyebilir, ancak bu, bireyin psikolojik sağlığının yerinde olduğu anlamına gelmemektedir (Diener, Suh ve Oishi, 1997). Çünkü Ryff (1995) psikolojik iyi oluşun bireyin kendi algılamalarıyla değil, standart davranış kriterleriyle belirlendiğini söylemiştir. Diener, Sapyta ve Sulh (1998) ise öznel iyi oluşun sağlıklı olmanın sübjektif yüzü olduğunu, psikolojik iyi oluşun ise sağlıklı olmanın nesnel yüzü olduğunu ifade etmektedirler. Buradan anlaşılacağı üzere, öznel iyi oluş sübjektif; psikolojik iyi oluş ise daha objektif bir değerlendirmedir.

Ryff, öznel iyi oluş kavramının, iyi oluş kavramının temel yapısını açıklamak için yeterli olmadığını belirterek, psikolojik iyi oluşun olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumunun birleşimi olmaktan öte, yaşam tutumlarından oluşan çok boyutlu bir yapıda olduğunu söylemiş ve psikolojik iyi oluşu açıklayan kuramsal temelli yaklaşımların çok az olduğunu vurgulayarak kendi “Psikolojik İyi Oluş” modelini oluşturmuştur (1989, 1995). Ryff’e göre “psikolojik iyi oluş”, kişinin kendini olumlu algılamasını, sınırlılıklarının farkında olduğunda bile kendinden memnun olabilmemesini, diğerleriyle güvenli ilişkiler geliştirebilmesini, kişisel istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çevresini şekillendirebilmesini, özerk ve bağımsız hareket edebilmesini, yaşam amacının ve anlamının olmasını, kapasitesinin farkında olarak kapasitesini geliştirmeye çalışmasını ifade etmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Oldukça geniş ve kapsamlı bir şekilde tanımlanan bu kavram, bireyin kendini algılayış biçiminden çevresiyle olan ilişkilene biçimine kadar birçok boyutu bünyesinde barındırmaktadır.

#### **1.7.1.1. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları**

Psikolojik iyi oluş kavramının alt boyutları, bunların anlamları ve ölçekte yer alan karşılıkları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Ryff, Essex ve Schmutte 1994).

#### **1.7.1.1.1. Kendini Kabul**

Kendini kabul etme boyutu, bireyin kendisi hakkında olumlu tutuma sahip olmasını, hem iyi hem de kötü özelliklerinin farkında olup bunları kişiliğinin bir parçası olarak kabul etmesini, geçmişte yaşadıkları hakkında olumlu duygulara sahip olmasını içermektedir. Bireyin, kendi kişilik yapısından hoşnut olmaması, geçmişine yönelik pişmanlık ve hayal kırıklığı gibi olumsuz düşüncelere sahip olması, başka bir birey olmaya istekli olması kendini kabul etme konusunda sıkıntı yaşadığını göstermektedir. Ölçekten yüksek puan almak bireyin kendisine yönelik pozitif tutumlara sahip olması, kişiliğinin farklı yönlerini kabul etmesi ve önceki yaşantılarıyla ilgili pozitif duygular hissetmesi anlamına gelmektedir. Ölçekten alınan düşük puan ise bireyin kendisinden doyum sağlamaması; geçmiş yaşantılarıyla ilgili hayal kırıklıkları yaşaması, bazı kişilik özelliklerinden rahatsız olması, olduğundan farklı biri olmaya çalışması anlamına gelmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

#### **1.7.1.1.2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler**

Ryff (1995), olumlu ilişkileri, bireyin çevresiyle yakın ilişkiler kurması ve onlara güven duyması, ilişkilerinde samimi oluşu ve diğer insanlara yardım etmesi şeklinde açıklamıştır. Birçok kişilik kuramında da diğerlerini sevebilme, olumlu sağlığın temel özelliklerinden biri olarak ele alınmaktadır. Tüm insanlığa karşı sevgi duyabilme, şefkat duygusuna sahip olma, samimi ve içten duygularla arkadaşlık kurabilme diğerleriyle olumlu ilişkiler başlığı altında kabul edilmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması bireylerin diğer insanlarla samimiyet içinde ve güven temelinde, tatmin edici ilişkilere sahip olması anlamına gelmektedir. Bu boyuttan yüksek puan alan bireyler insanlarla birlikteyken kendini huzurlu ve rahat hisseder. Empati kurabilme yeteneğine sahiptir. İnsan ilişkilerinde etkileyici ve çevresine karşı ilgilidir. Ölçekten düşük puan alınması ise bireylerin diğerleriyle olan ilişkilerinde samimiyetten uzak ve mesafeli tavırlar sergilemesini göstermektedir. Bu boyuttan düşük puan alan bireyler genel olarak insanlara kolay kolay ısınmaz. Yaşadığı sorunlardan sonra kişilerarası ilişkileri hemen bozulabilir, aniden soğuyabilir. İletişime pek açık değildir ve çevresine karşı ilgisizdir (Ryff ve Keyes, 1995).

#### **1.7.1.1.3. Çevresel Hâkimiyet**

Çevre hâkimiyeti bireyin kendi yaşamını ve çevresini yönetebilme becerisine sahip olabilmesidir (Ryff ve Keyes, 1995,). Cooper ve arkadaşları (1995), çevresinde bir



değişiklik yaratabilen bireyin, kendi yaşam alanlarını da kontrol edebildiğini, çevresine daha kolay uyum sağlayabildiğini ve çevresine hâkim olabildiğini belirtmektedir. Burada da belirtildiği gibi çevresinde bulunan insanları etkileyebilen ve onlara yön verebilen bireylerin çevresel hâkimiyet becerisine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu boyuttan yüksek puan alınması bireylerin çevre üzerinde hâkimiyet kurma ve yönetebilme becerisine sahip olduğunu; çevresindeki imkânları etkili bir şekilde kullanabildiğini; ihtiyaç ve değerlerine uygun çevresel koşulları yaratabildiğini veya bu doğrultuda seçimler yapabildiğini göstermektedir. Bu boyuttan düşük puan alınması ise bireylerin günlük basit işleri düzenlemede zorlandığını, çevresel koşullarını daha iyi hale getirmede veya değiştirmede zorlandığını ve bulunduğu çevre üzerinde hâkimiyet kurmakta zorlandığını göstermektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

#### **1.7.1.1.4. Yaşam Amacı**

Ryff (1989), bireylerin yaşamlarında bir amaç, bir hedef olmasıyla, yaşamlarının daha anlamlı olacağını ifade etmiştir. Yaşamlarında belli amaçları bulunan bireylerin, psikolojik açıdan daha sağlıklı olduklarını ve kendilerini daha özgür hissettiklerini ifade etmektedir. Bir başka deyişle kendi hedefleri olan, bu hedefleri elde etmek için uğraşan bireylerin kendilerini daha özgür hissettikleri ve psikolojik açıdan daha sağlıklı oldukları anlaşılmaktadır. Yaşam amacı boyutundan yüksek puan alan bireylerin kendisi için bir yaşam amaçları vardır ve bu amaçlar doğrultusunda yaşamaya çalışırlar. Şimdiki zamanın ve geçmişteki yaşantılarının anlamlı olduğunu düşünürler. Yaşam amacını destekleyici faaliyetlerde bulunurlar. Bu boyuttan düşük puan bireylerin ise belirli bir yaşam amaçları yoktur, tam olarak hayattan ne beklediklerini kendileri de bilmiyorlardır. Hayattan çok fazla beklentileri yoktur ve geçmişteki yaşantılarına çok fazla değer atfetmezler (Ryff ve Keyes, 1995).

#### **1.7.1.1.5. Özerklik**

Özerklik, bireyin yaşadığı sosyal çevre içerisinde, bireyselliğini oluşturması, kendi düşünce ve davranışlarını kişisel standartları doğrultusunda düzenlemesidir. Bireyin kendi davranışlarını kontrol etmesi, kendini bağımsız hissetmesi gibi davranışlar özerk davranış örneklerindedir. Özerkliğini kazanmış bireyler, toplumda kendi düşüncelerin rahat rahat ifade edebilen, kendi istekleri doğrultusunda yaşayan ve geleneklere bağlı davranma konusunda esnek davranabilen kişilerdir. Bu boyuttan

yüksek puan alan bireyler kendi düşüncelerini korkmadan ifade edebilen, bağımsız, toplumsal baskıya karşı gelebilen, kendi kişisel standartları olan bireylerdir. Bu boyuttan düşük puan alan bireyler ise başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleri altında ezilen, kişisel yaşamıyla ilgili başkalarının aldığı kararları önemseyen, sosyal baskılara maruz kalan bireylerdir (Ryff ve Keyes, 1995).

#### **1.7.1.1.6. Kişisel Gelişim**

Kişisel gelişim; bireyin kendini sürekli olarak geliştirmek için çabalaması ve bu hisse sahip olmasıdır. Yaşam sürecinde karşılaşılan zorluklar, bireyin kişisel gelişimlerini etkileyebilir. Bu açıdan bakıldığında zorluklar karşısında yılmadan, çözüm üreten birey, kendini gerçekleştirme yolunda adım atmış olur (Ryff, 1989). Bir başka deyişle karşılaştığı engelleri çözüme çaba gösteren bireyler kendini gerçekleştirme konusunda daha avantajlı konumda yer almaktadırlar. Bu boyuttan yüksek puan alan bireyler kendini geliştirdiğini düşünen, potansiyelinin farkında olan ve yeni yaşantılara açık olan bireylerdir. Bu boyuttan düşük puan alan bireyler ise zamanının büyük kısmı durgunlukla geçen, kişisel gelişime önem vermeyen, ilgisiz ve çabuk sıkılan, yeni davranışlar geliştirmek için uğraşmayan bireylerdir. Bireylerin düşük puan alması ise zaman içerisinde geliştiği duygusundan yoksun olmak; dış dünyaya karşı ilgisini kaybetmek ve sıkılgan olmak; yeni tutum ve davranışlar geliştirmekte zorlanmak anlamına gelmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

#### **1.7.1. Yıldırma (Mobbing)**

“Mobbing” teriminin, ilk defa 1960’lı yıllarda ünlü etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından kullanıldığı, bu terimin günümüz alanyazınına kazandırılmasında Heinz Leymann ve çalışmalarının önemli bir etken olduğu görülmektedir (akt. Deniz ve Ünsal, 2010). Gelişen insan hakları mücadeleleri ve çalışma ortamında insana verilen önemin artması sonucu önemli bir kavram haline gelen yıldırma, günümüzde, çalışma hayatının temel öğelerinden olan insan kaynağı ile örgütün verimliliğine ilişkin bir tehdit olarak ele alınmaktadır (Çobanoğlu, 2005). İnsana ve insan haklarına verilen önemin artması ile önemli bir kavram olarak karşımıza çıkan yıldırma, hem birey için hem de bireyin çalıştığı kurum için bir sorun olarak görülmektedir.

“Mob” kelimesi, Latince kararsız kalabalık anlamına gelen *“Mobile Vulgus”* sözcüklerinden gelmektedir. İngilizce’de ise, “düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, büyük insan veya eşya

gurubu vb.” anlamlarına gelmektedir. (Webster's College Dictionary, 1997, s. 174). Alanyazında “mobbing” kavramını ifade etmek için birden çok kavramın kullanıldığı görülmektedir. Yüçetürk (2003) mobbing kavramını “Yıldırma” olarak, Tutar (2004) “Psikolojik şiddet” olarak, Solmuş (2005) ise “Duygusal Zorbalık/Taciz” olarak ele almıştır. Görüldüğü üzere Türkiye’de uzmanlar mobbing kavramını farklı terimlerle ifade etmişlerdir.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu’nda (2011) komisyonun, psikolojik yıldırmanın kelime anlamını bulmak için Türk Dil Kurumuna başvurduğu ve Türk Dil Kurumu’nun, mobbing ifade etmek için “bezdiri” kelimesini belirlediği ifade edilmektedir. TDK bezdiriyi “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır. Alanyazın incelendiğinde çalışmaların önemli bir kısmında “mobbing” kavramının Türkçe karşılığı olarak “yıldırma” kavramının kullanıldığı görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada da “mobbing” ifadesine karşılık olarak “yıldırma” kavramı kullanılmıştır.

1960’lı yıllarda; hayvan davranışlarını araştıran Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz, “yıldırma” kavramını, hayvanların avlanma veya düşmanlarını korkutmak için yaptıkları davranışları tanımlamak amacıyla kullanmıştır. 1980’li yıllara gelindiğinde ise, Profesör Heinz Leymann, çalışanlar arasında benzer türde uzun dönemli ve saldırgan davranışların varlığını tespit etmiş ve “yıldırma” kavramını kullanmıştır (akt. Tınaz, 2006).

“Leymann’a göre yıldırma, bir veya birden fazla bireyin özellikle başka bir bireye yönelik sistematik bir biçimde uyguladıkları düşmanca ve ahlâk dışı eylemleridir. Eylemler sık bir şekilde (hemen her gün) ve uzun bir dönem (en az altı ay) devam edebilir” (Leymann, 1990, s. 120). Bu tanımda eylemlerin yoğunluğundan ve sistematikliğinden bahsedilmiştir.

Einarsen yıldırma, çalışanların ve yönetimin süreç içerisinde kabul ettiği kaba davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bunun yanı sıra yıldırmanın, genellikle uzun vadeli bir süreç olduğunu, yıldırma davranışlarının zaman içinde arttığını ve birçok bireyin bu artışı fark etmediğini de belirtmektedir (Einarsen, 1999). Yüçetürk (2003) ise yıldırma, çalıştığı kurum içerisinde bireye sıklıkla uygulanan ve uzun süre devam eden düşmanca eylemler şeklinde tanımlamaktadır.

Davenport, Schwartz ve Eliot (2003) yıldırmaı, “ herhangi bir bireyin, çevresindeki bireyleri başka bir bireye karşı, sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, rencide etme, küçük düşürme, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlama” şeklinde tanımlamışlardır. Çobanoğlu'na (2005) göre yıldırma, bir işyerinde çalışan bireyler üzerinde baskı kurup onların işten ayrılmalarını sağlamak amacıyla, sistematik biçimde bireylere uygulanan ahlak dışı yaklaşımlardır. Tınaz'a (2006) göre ise yıldırma, bireyin çalıştığı kurumdan ayrılması, kurumu terk etmesi için bireye yapılan psikolojik baskıdır.

Nielsen, Matthiesen ve Einarsen (2010, s. 10) yıldırmaı, “işyerinde çalışan bir veya birden fazla bireyin maruz kaldığı bilinçli veya bilinçli olmayan her türlü davranış” şeklinde tanımlamışlardır. Hogh ve Ortega (2010), yıldırma kavramını, bireyin fizyolojik veya psikolojik sağlığına zarar verebilecek olumsuz davranışlara, düzenli olarak maruz kalma durumu olarak açıklamışlardır.

Yıldırma hakkında yapılan tanımlar incelendiğinde görülmektedir ki, yıldırma farklı boyutları olan çok geniş bir kavramdır. Düşmanca ve ahlak dışı bir davranış olan yıldırmanın, bireyi çalıştığı kurumu terk etme noktasına getirecek kadar ilerleyebildiği görülmektedir. Bu düşmanca ve ahlak dışı davranışlar, düzenli ve sistematik bir şekilde bireye uygulanarak, birey üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Sık sık tekrarlanan işyerinde küçük düşürme, rencide etme, hakaret etme, görev ve sorumluluğu dışında iş verme vb. davranışlar, bireye yönelik yıldırma davranışları arasında sayılabilir.

#### **1.7.1.1. Yıldırmanın Aşamaları**

Leymann ve Gustafsson (1996) yıldırma sürecini beş aşama olarak ele almışlardır:

##### **1. Aşama:**

**Çatışma:** Herhangi bir nedenden ötürü, çalışanlar arasında meydana gelen sorun veya anlaşmazlık yıldırmaıya neden olabilir. Bu aşamada var olan olumsuz durum, henüz yıldırma niteliğini kazanmamıştır. Fakat ortaya konan davranış, kısa bir süre içinde, yıldırma davranışlarına dönüşebilir.

##### **2. Aşama:**

**Saldırgan Eylemler:** Bu aşamada yıldırma davranışları ortaya çıkmaya başlamaktadır. Yıldırma davranışları, neredeyse her gün devam ederse, bir süre sonra normal olarak görülebilir. Zaman içerisinde bu tür davranışlar bireyi,

bulunduğu yerde yalnızlaştırmaya başlar ve saldırgan eylemlerin ortaya çıkmasıyla sonuçlanabilir. Saldırgan eylemlerin ortaya çıkması yıldırma davranışlarının harekete geçmeye başladığını gösterir.

### 3. Aşama:

*İşletme (Kurum) Yönetiminin Devreye Girmesi:* Bu aşamada yönetici konumundaki kişiler de devreye girer ve diğerleriyle birlik olup mağdur bireye karşı ortak hareket ederler. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, mağdur bireyin kişiliğini damgalamaya yönelik açıklamalar üretir. Suç veya sorun mağdur bireyde aranır ve böylece yönetim, negatif döngü içindeki yerini alır.

### 4. Aşama:

*Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma:* Bu aşamada yıldırmaya maruz kalan bireyler, yönetim ve diğer saldırganlar tarafından "zor insan", "paranoyak kişilik" veya "akıl hastası" olarak damgalanırlar. Bu davranışlar karşısında duruma boyun eğmek zorunda kalan birey, ya işten kovulur ya da zorunlu olarak istifa eder.

### 5. Aşama:

*İşine Son Verilme:* Yıldırma davranışları sonucunda istifa eden veya kovulan birey yaşadığı duygusal gerilim ve travma sonucunda, psikolojik rahatsızlıklar, psikosomatik şikayetler yaşamaya başlar.

Görüldüğü gibi ilk aşamada işyerinde yaşanan küçük çaplı anlaşmazlıklar ile başlayan süreç, bireyin ruh sağlığının bozulmasına kadar ilerleyebilmektedir. Süreç boyunca yaşananların bireyi mağdur edebileceği, onun çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından suçlu, sorunlu birey olarak ilan edilip ve dışlanarak iş ortamından uzaklaşmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

#### **1.7.1.2. Yıldırma Tipleri**

Yıldırma tipleri, kendi aralarında üç ayrı tipe ayrılmışlardır (Vandekerckho ve Commers, 2003). Bunlar; yukarı doğru yıldırma, aşağı doğru yıldırma ve yatay yıldırma ve şeklindedir.

##### **1.7.1.2.1. Aşağı Doğru Yıldırma**

Bu yıldırma tipi yöneticinin, kendi yönetiminde çalışan bireylere yönelik yıldırma eylemlerini ifade etmektedir. Aşağı doğru yıldırma, örgütler içerisindeki en yaygın türdür (Vandekerckho ve Commers, 2003). Bu yıldırma tipine örnek olarak aynı

okulda çalışan bir okul müdürünün, o okuldaki herhangi bir öğretmene uyguladığı yıldırma verilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Görüldüğü gibi aşağı doğru yıldırma, bir kurumda yetkili olan bireyin, kendinden alt konumda olan birine yönelik davranışlarıdır. Çalışan ve yönetici arasındaki hiyerarşik ilişkinin yıldırma eylemlerine neden olduğu düşünülmektedir.

#### **1.7.1.2.2. Yatay Yıldırma**

Yatay yıldırma, aynı statüde bulunan çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları yıldırma eylemleridir (Vandekerckho ve Commers, 2003). Aynı okulda çalışan iki öğretmenin birbirine karşı uyguladığı yıldırma eylemleri, yatay yıldırmaya örnek olarak gösterilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Tınaz (2006), yatay yıldırmanın nedenleri arasında rekabet, farklı ırk veya etnik kökene sahip olma, farklı ideolojilere sahip olma, kıskançlık gibi etkenlerin bulunduğunu belirtmiştir. Yatay yıldırmanın çalışanların kendi aralarında yaşadıkları bir sorun olduğu düşünülmektedir. Yatay yıldırmada, eşit yetki ve haklara sahip bireyler, çeşitli nedenlerden dolayı birbirlerine yönelik yıldırma eylemlerinde bulunabilmektedirler.

#### **1.7.1.2.3. Yukarı Doğru Yıldırma**

Bir veya daha fazla çalışanın, kendi statülerinden daha üst statüye sahip birine yönelik yıldırma eylemleri, yukarı doğru yıldırma olarak tanımlanmaktadır (Vandekerckho ve Commers, 2003). Örneğin, herhangi bir okulda çalışan bir veya birden fazla öğretmenin, çalıştıkları okulun müdürüne uyguladıkları yıldırma eylemleri yukarı doğru yıldırmadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Yukarı doğru yıldırmada çalışanlar, amirlerinin talimatlarına uymaz, onu zor durumda bırakmak için bile bile yanlış yapar, onun hakkında asılsız iddialarda bulunurlar (Tınaz, 2008). Yukarı doğru yıldırmada çalışanların, bilerek ve isteyerek amirlerini zor durumda bırakmak için çabaladıkları anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere yıldırma, hiyerarşik olarak üst pozisyonda bulunan bireylerin alt pozisyondaki bireylere yönelik eylemleri şeklinde olabileceği gibi; aynı konumda bulunan bireylerin birbirine yönelik eylemleri ve alt pozisyondaki bireylerin amirlerine yönelik gerçekleştirecekleri eylemler şeklinde de olabilmektedir.

#### **1.7.1.3. Yıldırma Nedenleri**

Yıldırma, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir olgudur (Kurtbaş, 2011). Cemaloğlu (2007), yıldırmanın, birden fazla faktörün birbiriyle etkileşime

geçmesi sonucunda ortaya çıkabileceğini söylemiştir. Görülmektedir ki yıldırma eylemlerini ortaya çıkaran nedenler arasında birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin veya çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkilerin yıldırma neden olabileceği düşünülmektedir. Herhangi bir çalışanın diğerleri tarafından kıskanılıyor olmasının, bir çalışanın yaptığı işe diğer çalışanların özeniyor olmasının, çalışanların iş ile ilgili durumlarda görüş ve düşüncelerini söyleme hakkının olmamasının, çalışanlar arasında sürekli çatışmaların oluşunun, çalışanların iş yükünün ağır oluşunun yıldırma ile ilişkili olduğu görülmektedir (Einarsen, 2000). Genel olarak yıldırmanın nedenlerini örgütsel ve bireysel nedenler şeklinde incelemek mümkündür.

#### **1.7.1.3.1. Bireysel Nedenler**

Bireysel nedenler, yıldırma eylemlerini uygulayanlar ve bu eylemlere maruz kalanlar olarak ayrı ayrı ele alınmıştır.

*1- Yıldırma Maruz Kalanlar:* Davenport ve diğerleri (2003), işyerinde yeni fikirler üreten, sürekli gelişim içerisinde bulunan bireylerin, diğerleri tarafından yıldırma maruz kaldıklarını belirtmiştir. Arpacioğlu (2003) yıldırma mağdurlarının ortak özelliklerini işini mükemmel şekilde yapan, çevresiyle olumlu iletişim kurabilen, çalışma ahlakına sahip, dürüst, örgütüne bağlı, yaratıcı, sorumluluk bilinci yüksek, örgütün çıkarlarını gözetken bireyler olarak açıklamıştır.

Çobanoğlu (2005) ise yıldırma maruz kalan bireylerin, sürekli yeni fikirler üreten, başarılı bir akademik kariyere sahip, adalet duyguları gelişmiş olduklarını ifade etmiştir. Yıldırma maruz kalan bireylerin özellikleri ile ilgili olarak Tiryakioğlu (2009) bu bireylerin kendi duygu ve düşüncelerinin farkında olan, davranışlarının sorumluluğunu alabilen, zeki ve hassas bireyler olduklarını söylemiştir.

Görülmektedir ki yıldırma maruz kalan bireyler; genelde daha başarılı ve üretken bireylerdir. Ayrıca bu bireylerin, sorumluluk bilinci yüksek, kişisel gelişime önem veren bireyler oldukları görülmüştür. Bu bireylerin diğer çalışma arkadaşlarına göre daha çalışkan ve daha üstün yeteneklere sahip oluşunun yıldırma maruz kalmalarına neden olabileceği düşünülmektedir.

*2- Yıldırma Eylemlerini Uygulayanlar:* Yıldırma eylemlerini uygulayanlar, çevresindekileri kontrol altında tutmaktan hoşlanan, kendine güvenmekte sorun yaşayan, yoğun biçimde kıskançlık hisseden, korkak ve kaygılı bireylerdir (Baykal, 2005). Leymann (1995) ise bu bireylerin, kendi eksikliklerini başka bireyler üzerinde

baskı kurarak kapatmaya çalıştıklarını, saldırgan ve hırçın olduklarını, rakiplerini eleştirmek için fırsat kolladıklarını, samimi görünmeye çalıştıklarını belirtmiştir. Tutar (2004), bu bireylerin, çevresindekilere karşı aşırı saygılı davranmaya çalıştıklarını, çoğu zaman ikiyüzlü davrandıklarını ve ciddi bir güven sorunu yaşadıklarını ifade etmiştir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003), insanların yıldırma eylemlerine başvurmalarının dört temel nedeni olduğunu belirtmiştir:

*Birisini bir grup kuralını kabul etmesi için zorlamak:* Yıldırma eylemlerinde bulunanlar grubun verimli olması için bir düzen olması gerektiğine inanırlar. Bu düzeni sağlamak için de çalışanların, belirtilen kurallara uyması gerekir. Kurallara uymayanlar ise gitmek zorunda bırakılırlar.

*Düşmanlıktan hoşlanmak:* Bireylerin, hoşlanmadıkları veya kendi gibi olmadığına inandıkları kimselere yıldırma eylemlerinde bulunarak onlardan kurtulmaya çalışmalarıdır.

*Can sıkıntısı içinde zevk arayışı:* Asıl amaçları birinden kurtulmak olmayan yıldırma eylemlerini uygulayan bireylerin, bir bireye karşı yaptıkları eylemlerden zevk duyar hale gelmeleridir.

*Önyargıları pekiştirmek:* Bireyin içinde bulunduğu sosyal, ırksal ya da etnik grubundan ötürü, diğerleri tarafında yıldırmaya maruz kalmasıdır.

Görüldüğü üzere yıldırma hem yıldırmaya maruz kalanlardan hem de yıldırma eylemlerini uygulayanlardan kaynaklanabilmektedir. Bireylerin kişilik özellikleri, sosyal çevreleri, yaşam tarzları, düşünce stilleri gibi özellikleri yıldırmaya neden olabilmektedir.

#### **1.7.1.3.2. Örgütsel Nedenler**

Davenport ve arkadaşları (2003), her türlü işyerinde yıldırmanın görülebileceğini söylemişler ve işyerinde yıldırmaya neden olan bazı etkenleri şu şekilde açıklamışlardır:

*Kötü Yönetim:* İşyerinde aşırı hiyerarşik yapının olması, çalışanlar ve yönetim arasındaki iletişimsizlik, şikâyet ve itiraz imkânlarının yeterli olmaması, sorunun sürekli diğerlerinde aranması anlayışı gibi yönetimden kaynaklanan etkenler yıldırmaya neden olabilmektedir (Davenport vd., 2003).



*Yüksek derecede stresli işyeri:* İşyerinde sürekli olarak stresin bulunması, o işyerindeki tüm çalışanların yıldırımaya maruz kalmasına neden olabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

*İşyerinde ve işlerde monotonluk:* Devamlı aynı veya benzer işlerin yapıldığı işyerleri de yıldırımaya neden olabilmektedir (Davenport vd., 2003).

*Mükemmeliyetçilik:* Çobanoğlu'na (2005) göre, yönetimin çalışanlardan her sorunu çözmesi, yaptıkları her işin mükemmel olması gerektiği gibi mükemmeliyetçi beklentiler, yıldırımaya neden olabilmektedir.

*İşyerindeki ahlak dışı uygulamalar ve adaletsizlik:* İşyerinde çalışanlardan bazılarının kasıtlı olarak zor durumda bırakılması, bazı çalışanlar hakkında dedikodu yapılması, bazı çalışanların kendi çıkarları için haksızlıkları görmezden gelmesi yıldırımaya neden olabilmektedir (Tutar, 2004).

*Politika ve Siyaset:* Bir işyerinde çalışan herhangi bir bireyin, çalışma arkadaşlarıyla veya yönetimle aynı politik görüşlere sahip olmayışı, farklı bir siyasi zemine bağlı oluşu, yıldırımaya neden olabilecek bir etkidir (Tınaz, 2006).

*Örgüt Kültürü ve İklimi:* Bireylerin çalıştığı işyerindeki gruplar arasında uyum eksikliğinin olması ve çalışanların birbirine destek olmayışı yıldırımaya neden olabilmektedir (Kırel, 2008). Einarsen ve arkadaşları da (1998), stresli iş ortamlarının çalışanlar arasında problem yarattığını, sorun oluşturduğunu belirterek, bu tür ortamların da yıldırımaya neden olabileceğini ifade etmişlerdir.

Görüldüğü gibi işyerlerinin ve çalışma örgütlerinin amaçları, vizyonu, nasıl bir yapıya sahip oldukları çalışanlar açısından son derece önemli öğelerdir. Bu öğelerle birlikte iş ortamında yaşanan stresten, çalışanların politik görüşlerine kadar birçok etkenin, yıldırımaya neden olan örgütsel nedenler arasında olduğu düşünülmektedir.

#### **1.7.1.4. Yıldırmanın Sonuçları**

Bu bölümde yıldırmanın bireysel ve örgütsel sonuçları ele alınmıştır.

##### **1.7.1.4.1. Bireysel Sonuçlar**

Sutherland ve Cooper (1990), yıldırmanın bireylerin güven duygularına zarar verebileceğini, çalıştıkları işten ayrılma isteğine neden olabileceğini, depresyona yol açabileceğini; Hirigoyen (2000), yıldırma sonucunda bireylerin aldatılmışlık, istismar edilmişlik duygularını yaşayabileceğini; Vartia (2001), yıldırımaya maruz kalan

bireylerin psikolojik açıdan olumsuzluklar yaşayabileceğini; Davenport ve diğerleri (2003) yıldırmanın, bireylerin benlik duygusuna zarar verebileceğini, bireyin kişilik yapısının zarar görebileceğini, bireylerin yetersizlik duygusunu yaşayabileceğini; Tutar (2004) ise, yıldırma sonucunda bireylerin uzun süreli stres yaşayabileceğini ifade etmişlerdir. Leymann (2010) ise yaptığı bir araştırma sonucunda yıldırma maruz kalan bireylerin yaşadığı durumu “PTSD: Post-Traumatic Stress Disorder (TSSB: Travma Sonrası Stres Bozukluğu)” olarak tanımlamış ve bireylerin konsantrasyon eksikliği, aşırı saldırganlık eğilimi, yoğun baş ağrıları ve iştahsızlık yaşayabileceklerini belirtmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda yıldırmanın bireyler üzerinde son derece olumsuz etkileri olduğu anlaşılmaktadır. Yıldırma sonucunda bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik açıdan olumsuz sonuçlara maruz kaldıkları ve bu durumdan neredeyse bütün yaşamının etkilendiği görülmektedir.

#### **1.7.1.4.2. Örgütsel Sonuçlar**

Tutar (2004), yıldırma davranışları sonucunda örgüt içerisinde çatışmalar meydana gelebileceğini; Yüçetürk (2003), yıldırma sonucunda örgütün verimliliğini düşebileceğini; Davenport ve diğerleri (2003), yıldırma nedeniyle bireylerin izin kullanma davranışlarının artabileceğini; Tınaz (2006) yıldırma sonucunda örgütte güvensizlik ortamı oluşabileceğini, bireyler arasında çatışmalar yaşanabileceğini, çalışanların verimlerinin azalabileceğini; Arpacıoğlu (2007), yıldırma sürecinde işten ayrılmaların artabileceğini ifade etmişlerdir. Bireysel açıdan son derece olumsuz sonuçları olan yıldırma kavramının, örgütsel açıdan da oldukça olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Yıldırma sonucunda örgüt içi iletişimin, örgüt kültürünün ve örgüt içerisindeki düzeninin zarar görebileceği ve örgütsel verimliliğin azalabileceği anlaşılmaktadır.

#### **1.7.3. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık kavramı, “ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, sonraki yıllarda, Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir” (Morrow ve McElroy, 1986, s. 139; akt. Gül, 2002, s. 37).

Örgütsel bağlılık kavramı 1960’lı yıllarda çalışanların maddi nedenler yüzünden örgüte duydukları bağlılık olarak ifade edilirken, 1970’li yıllarda kavramın insani değerleri temel alan noktaları önemsinmeye başlanmıştır. Geçen süre boyunca kavramın farklı disiplinlerden gelen bilim adamları tarafından kendi görüşleri

doğrultusunda farklı yorumlandığı fark edilmiştir (Güçlü, 2006). Görülmektedir ki örgütsel bağlılık kavramı süreç içerisinde değişen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi, büyümesi, o örgütte çalışan bireylerin örgüte yönelik olumlu duygular hissetmesi ile ilişkilidir. Örgüte yönelik olumlu tutumlara sahip çalışanlar, örgütün büyüüp güçlenmesinde önemli rol oynamaktadırlar. Bu açıdan düşünüldüğünde örgütsel bağlılığın örgütler için oldukça önemli bir kavram olduğu söylenebilir (Bolat ve Bolat, 2008). Görülmektedir ki bir örgütte bulunan çalışanların örgüte bağlı olmalarının, örgütün gelişim göstermesinde önemli rolü bulunmaktadır.

Literatürde birçok tanımı bulunan örgütsel bağlılık kavramının ele alındığı ilk yıllarda örgütsel bağlılık, “örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek” şeklinde ifade edilmiştir (Steers, 1977, s. 46). Bir diğer tanıma göre ise örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgüt ile özdeşleşme ve ona bağlanma gücü şeklinde tanımlanmıştır (Mowday, Steers ve Porter, 1979).

Meyer ve Allen (1990) göre örgütsel bağlılığı; çalışan ve örgüt arasında bulunan ilişkiyi gösteren, örgüte devam etmeyi sağlayan psikolojik durum olarak açıklamışlardır. Price’a (1997) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte yönelik geliştirdiği sadakat duygusunu ifade etmektedir. Buna karşın Yüksel’e (2000) göre örgütsel bağlılık, yalnızca örgüte yönelik sadakat olarak değil, örgütün başarısının devamı için örgütte bulunanların düşüncelerini ifade edip, çaba gösterdikleri bir süreçtir.

Swales (2002), yaptığı örgütsel bağlılık tanımında, bireyin örgütün hedeflerine inanması ve örgüt içinde kalma isteğine dikkat çekmiştir. Valentine, Godkin ve Lucero (2002), örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte yönelik ilgi ve bağlılıklarının olması olarak açıklamıştır. Gümüş ve Sezgin (2012) ise örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgütte kalmak için istekli olması ve örgütün çıkarları için fedakârlıkta bulunması şeklinde tanımlamıştır.

Görüldüğü gibi örgütsel bağlılık kavramı, örgütte çalışan bireylerin örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda hareket etmesiyle ilişkilidir. Bir örgütte yer alan çalışanların, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede istekli olmalarının, örgütün değerlerini

benimsemelerinin ve gönüllü bir şekilde çalışmaya devam etmelerinin örgütsel bağlılık kavramının ne anlama geldiğini açıkladığı düşünülmektedir.

### 1.7.3.1. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Bu bölümde örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ele alınmıştır.

#### 1.7.3.1.1. Bireysel Faktörler

Topaloğlu, Koç ve Yavuz'a (2008) göre örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerden bazıları yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresidir.

Balay (2000), örgütsel bağlılığın bireylerin **yaş**ından etkilendiğini, yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Allen ve Meyer (1990), yaş ilerlemiş olan bireylerin diğerlerine göre daha olgun olmaları ve işleriyle ilgili daha fazla tecrübe sahibi olmalarının örgütsel bağlılıklarını arttıracaklarını söylemiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yaş, örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktördür.

Kılıç'a (2008) göre, **cinsiyete** göre bireylerin örgütsel bağlılık tutumları ile ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılık konusunda cinsiyete göre anlamlı olarak fark olmadığı görülmüştür. Bir başka deyişle cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki bulunmamaktadır.

Bireylerin **medeni durumlarının** örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu; evli olan bireylerin bekâr olan bireylere göre daha fazla bağlılık hissettikleri görülmektedir (Adanalı, 2007). Bir diğer ifadeyle, örgütsel bağlılık ile evli olma arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır.

Dağdeviren (2007), **eğitim düzeyinin** arttıkça, bireylerin beklentilerinin de artacağını belirtmiştir. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin beklentilerinin karşılanamaması, onların örgütsel bağlılık tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Sökmen, 2000). Bir başka ifadeyle, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.

Örgütteki **hizmet süresi** fazlalaştıkça, bireylerin örgüt üzerindeki yatırımları artmakta ve bunların kaybedilmemesi için de örgütte çalışmaya devam etmek avantajlı sayılabilmektedir. Bu da örgütsel bağlılık ile hizmet süresi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (İnce ve Gül, 2005). Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) da bireyin uzun yıllar bir örgütte kalması sonucunda birçok imkâna (statü, aylıklar, tatil imkânları) sahip olmanın bağlılığı arttırabileceğini belirtmişlerdir. Bu

sebepten ötürü uzun yıllar aynı işyerinde çalışan bireylerin örgütlerine daha bağlı olabilecekleri düşünölmektedir.

#### 1.7.3.1.2. Örgütsel Faktörler

Bir **örgütün yapısı**, yani; “örgütün büyüklüğü, örgütteki bireylerin sendikalaşma oranı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma süreleri, ücret politikası ve kariyer imkânları gibi faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır” (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007, s. 59). Görölmektedir ki örgütün içinde bulunduğu koşulların bağlılık üzerindeki etkisi büyüktür.

Örgütsel bağlılığa etki eden bir başka faktör **ücret** değişkenidir. Ücret bir çalışanın emeğinin karşılığı olarak ifade edilmiş ve iş doyumunu etkileyen öneli bir unsur olarak görölmüştür (Gözen, 2007). Bir dışsal güdüleme aracı olarak ücret, hem çalışanın motivasyonunu arttırmakta hem de örgüte bağlılığı etkilemektedir (Gilbert ve Tang, 1998).

Örgütlerde, yönetici konumunda bulunan bireylerin davranışları yani **liderlik** unsuru da örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir. Otoriter ve baskıcı yöneticiler, çalışanlarının çalışma performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Gündoğan, 2009). Baskıcı ve otoriter yöneticilerin çalışanlar üzerinde oluşturabileceği stresin, bağlılığı olumsuz etkileyebileceği düşünölmektedir. Bu yüzden daha sağlıklı bir iş ortamı için yöneticilere önemli görevler düşebilmektedir. Karahan (2008), yöneticilerin, örgütsel amaçların gerçekleşmesi amacıyla çalışanları için etkili çalışma ortamları hazırlamaları gerektiğini ve bu sayede onların bağlılıklarını arttırması gerektiğini ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılığa etki eden bir başka faktör **çalışma ortamı** değişkenidir. Bireyin, çalıştığı örgütteki diğer bireylerle kurmuş olduğu olumlu ilişkilerin, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Örgütten ayrıldığı takdirde, arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin de zayıflayabileceğini bilen birey, bu sebepten ötürü çalıştığı örgütten ayrılmak istemez (Luthans, Baack ve Taylor, 1987). Bu da çalışma ortamındaki ilişkilerin örgütsel bağlılığı etkilediğini göstermektedir.

#### 1.7.3.2. Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Modeli

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan önemli çalışmalardan biri Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık çalışmasıdır (Mammadova, 2013). Allen ve Meyer, yaptıkları bu çalışmaya göre örgütsel bağlılık kavramını devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve

normatif bağıllık şeklinde üç bölüme dayandırmışlardır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Wasti (2000), Meyer ve Allen'in örgütsel bağıllık modelinin Türkiye'deki çalışma ortamında geçerli olabileceğini söylemiştir.

#### **1.7.3.2.1. Duygusal Bağıllık**

Duygusal bağıllık, bir örgütte çalışan bireyin, o örgütle bütünleşmesi, özdeşleşmesi, örgütle arasında duygusal bağ oluşmasıdır. Çalıştığı örgüte karşı duygusal bağıllık hisseden birey, örgüte kendi isteğiyle devam etmekte ve bundan haz duymaktadır. (Çöp, 2008). Örgüte ilişkin duygusal bağıllıkları yüksek bireyler, ekonomik koşullardan bağımsız bir biçimde, yalnızca örgüte ait değerleri değerleri benimseyerek örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışarak örgütün gelişmesine destek olmakta, örgütün elde ettiği başarı veya zararı da kendisininmiş gibi kabullenmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

#### **1.7.3.2.2. Devam Bağıllığı**

Devam bağıllığı, zorunlu bağıllık olarak nitelendirilmektedir; maddi ve manevi unsurlardan etkilenmektedir. Bireylerin örgütün çıkarları doğrultusunda sarf ettiği çaba ve emek sonucunda kazandığı ücret ve statü gibi unsurları, örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedebileceğine inanması sonucunda örgütsel bağıllık ortaya çıkabilmektedir (Öneği, 2014). Meyer ve Allen (1991), devam bağıllığı yaşayan çalışanların, o örgütte kalmaya ihtiyaç duydukları için bağıllı olduklarını belirtmişlerdir.

#### **1.7.3.2.3. Normatif Bağıllık**

Normatif bağıllık, bireyin örgüte girmeden önce ve örgütte yaşadığı süre içerisindeki yaşantıları sonucu oluşan zorunlu bağıllıktır. Bireylerin değer yargıları ile sosyal ve kültürel özellikleri normatif bağıllığı etkilemektedir. Normatif bağıllık ayrıca, örgüt tarafından çalışana yönelik yaptırımlar ile harcamalar sonucunda bireyin kendisini örgüt karşısında borçlu hissetmesine neden olmaktadır. Bu durum sonucunda birey kendini örgüt içerisinde kalmak zorunda hissetmekte, zorunlu bir şekilde örgüte bağlanmaktadır. Çalışanın bu tür bir bağıllıktan kurtulabilmesi için örgüte olan borcunu ödemesi gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Sonuç olarak; duygusal bağıllık yaşayan bireyler bilerek ve isteyerek, devam bağıllığına sahip bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda, normatif bağıllık gösteren

bireylerin de borçlu olduklarını düşündükleri için çalıştıkları örgüte bağlılık hissetmektedirler.

### 1.7.3.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Hem çalışan açısından hem de örgütsel bakımdan önemli sonuçları olan örgütsel bağlılık kavramı, davranış bilimleri açısından dikkatle incelenen bir konudur. Örgütlerin, başarılı olmaları ve çalışma yaşamına devam etmeleri için çalışanların örgüte bağlı olması önemlidir. Çünkü örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için en önemli faktörlerden biri örgütsel bağlılıktır (Dick ve Metcalfe, 2001).

Örgütsel bağlılığın, çalışanların örgüte yönelik birçok tutumunu etkileyebileceği düşünülmektedir. Bakan (2011), örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için gönüllü bir şekilde çaba gösterdiklerini ve performanslarını olabildiğince arttırmaya çalıştıklarını belirtmiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, çalıştığı işten tatmin olma duygularının da yüksek olduğu görülmüştür. Yüksek iş tatmini olan çalışanların daha mutlu olabileceği ve bu sayede daha verimli bir şekilde çalışabilecekleri ifade edilmiştir (Erdem, 2007). İşyerlerinde en önemli amaçlardan birinin verimli çalışma ortamı olduğu düşünüldüğünde, çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olması gerektiği düşünülebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların işe devamsızlığını etkilemektedir. Çünkü bu bireyler, severek ve isteyerek çalışma hayatına devam etmektedirler (Mathieu ve Zajac, 1990). Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, işe devam etme konusunda daha titiz davrandıkları, devamsızlık yapmama konusunda özen gösterdikleri düşünülmektedir. Çalışanların işe geç kalma durumları da örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen başka bir kavramdır. Çalışanların, etki edemeyeceği durumlar (kötü hava koşulları, kazalar v.b.) dışında gerçekleşen işe geç kalma durumu, çalışma hayatında istenmeyen davranışlardan biridir. İşe geç kalma nedenlerinden biri olarak da örgütsel bağlılık gösterilmektedir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık yaşayan çalışanların, bilerek ve isteyerek işe geç kalma davranışı gösterebileceği düşünülmektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Örgütsel bağlılıktan etkilenen bir diğer kavram da stres kavramıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların daha az stres yaşayacağı, örgütsel bağlılığın yüksek olmasının da çalışana güven ve ait olma hissi kazandırdığı düşünülmektedir (Leong, Furnham ve Cooper, 1996). Görülmektedir ki örgütsel bağlılık, bir örgütte çalışan

bireylerin işe ve örgüte yönelik birçok tutumunu etkileyebilmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması, örgütler açısından istenen ve fayda sağlayan bir durum olduğu için, örgütlerin çalışanların ihtiyaçları konusunda daha dikkatli ve özenli olmaları; ayrıca çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik koşul ve politikalar düzenlemeleri gerekmektedir.

#### **1.7.4. Örgütsel Sinizm**

1980'li yılların sonlarına yaklaşılrken örgütsel sinizm konusunda çeşitli çalışmalar ve araştırmalar yapılmış ve "örgütsel sinizm" kelimesi alanyazına girmeye başlamıştır (Helvacı ve Çetin, 2012). Kanter ve Mirvis (1991) tarafından Amerika'da çalışanlarla ilgili hazırladıkları kitap, örgütsel sinizm kavramının tanınmasını sağlamıştır. Hazırlanan bu kitapta, sinizm kavramının örgüt içerisinde neden yaygın hale geldiği anlatılmaya çalışılmıştır (James, 2005).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmi, bireyin çalıştığı örgüte yönelik beslediği güvensizlik, adaletsizlik gibi olumsuz tutumlarla birlikte, örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi şeklinde tanımlamışlardır. Abraham (2000)'a göre ise örgütsel sinizm, bireyin içinde bulunduğu örgüte yönelik geliştirdiği olumsuz bir tutumdur. Bernerth, Armenakis, Field ve Walker (2007) örgütsel sinizmi, bireylerin içinde buldukları örgütün etik dışı hareketlerinin bulunduğu ve dürüstlük, adalet gibi değerlerin örgütsel çıkarların korunması için yok sayıldığına yönelik inançlarıdır. Nafei (2013), örgütsel sinizm kavramını, bireyin örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmekten uzaklaşması, örgüt içindeki diğer bireylerin bencilce davrandıklarına inanması ve kendini örgütten soyutlaması şeklinde tanımlamıştır. Bireylerin örgütlerinden beklentilerinin istedikleri düzeyde karşılanamaması halinde yaşadıkları hayal kırıklığı zamanla örgüte yönelik sinizme dönüşmektedir (Guastello ve Peissig, 1998). Örgütsel sinizm hakkında yapılan tanımlar göstermiştir ki örgütsel sinizm kavramı, bireyin örgüte ilişkin sahip olduğu olumsuz bir tutumdur. Bireylerin, çalıştıkları örgüte yönelik kuşkucu ve güvensiz davranışlarının bulunması, çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlara sahip olması örgütsel sinizm kavramı altında belirtilmektedir. Çalıştıkları örgüte karşı sinik tutumları bulunan çalışanların, bağlı buldukları örgüte ve diğer çalışanlara yönelik güven problemi yaşadığı, olumsuz davranışlar sergilediği ve çalışma motivasyonlarının zarar gördüğü görülmektedir.



#### **1.7.4.1. Örgütsel Sinizm Türleri**

Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi türlerini beş başlık altında incelemiştir. Bunlar; genel (kişilik) sinizm, toplumsal (kurumsal) sinizm, mesleki (iş) sinizm, çalışan (işgören) sinizmi, örgütsel değişim sinizmidir.

##### **1.7.4.1.1. Genel (Kişilik) Sinizm**

Kişilik sinizmi, doğuştan itibaren var olan ve genel olarak bireylerin davranışlarını olumsuz şekilde yorumlayan sinizm biçimidir. Sinizmin bu türüne göre birey, çevresindeki insanları hor görmekte, onları aşağılamakta ve onlara karşı saygısız davranarak pek fazla iletişim kurmamaktadır (Abraham, 2000). Genel sinizm yaşayan bireyler diğer insanlara karşı olumsuz algılara sahiptirler. Bütün insanların kötü olduğu ve dünyanın kendini düşünen bencil insanlarla dolu olduğu algısına sahip oldukları için hiçbir şeye güven duymamaktadırlar. Bütün insanlara ve dünyaya karşı kemikleşmiş bir şüphe duygusuna sahiptirler (Kabataş, 2010). Genel olarak bu tür bir sinik tutum içerisinde olan bireylerin, kendileri dışındaki herkesin kötü olduğunu düşünme eğiliminde olduğu, onlara şüphe ve güvensizlikle yaklaşabildiği söylenebilir.

##### **1.7.4.1.2. Toplumsal (Kurumsal) Sinizm**

Abraham (2000), toplumsal sinizmin, bireyin içinde bulunduğu toplum ile arasında var olduğu kabul edilen toplumsal sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu oluşmaktadır. Bu sözleşmenin ihlali bireyin inancını zedeleyerek mağdur olmasına neden olmakta ve bireyin sisteme ve insanlara yönelik güvenini sarsmaktadır (Helvacı, 2013). Ancak toplumsal sinizmin etkisinin olumlu mu olumsuz mu olduğu konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Çünkü Abraham'a (2000) göre toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, örgütlerine yönelik beklentileri daha gerçekçidir. Daha az ve daha gerçekçi beklentiye sahip çalışanların da hayal kırıklığına uğrama ve bu yüzden stres yaşama ihtimalleri daha düşük olabilir.

##### **1.7.4.1.3. Mesleki (İş) Sinizm**

Mesleki (iş) sinizm bireyin yaptığı işin bunaltıcı olduğunu, o iş için uğraşmaya ve çaba göstermesine gerek olmadığını ve ekonomik açıdan kendisini tatmin etmediğini düşünmesi sonucunda oluşan özel bir tutumdur (Andersson, 1996). Mesleki sinizm yaşayan birey, işine karşı olumsuz algılara sahiptir. Abraham'a (2000) göre, mesleki (iş) sinizmi yaşayan bireyler, mesleğe karşı hissizlik, vurdumduymazlık yaşamakta ve işi herhangi bir şekilde önemsememektedir. Genel

olarak mesleki (iş) sinizme kişilik-rol çatışması ile rol belirsizliği ve rol çatışması neden olarak gösterilmektedir. Kişilik-rol çatışması kişisel değer yargılar ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak tanımlanmıştır. Rol belirsizliği ve rol çatışması ise genellikle hizmet sektöründe çalışanlarla ilişkilendirilmektedir. Hizmet sektöründe çalışan bireylerin, diğer insanlarla sürekli iletişim içinde olmasını onlar üzerinde stres yaratabileceği belirtilmiştir. Çalışanlar ile müşteriler arasında bulunan bu stres durumunun, çalışanlarda tükenme ve duygusal açıdan zorlanma durumlarına neden olabileceği söylenebilir. Bu süreç sonunda da işten ayrılmaların yaşanabileceği düşünülmektedir (Abraham, 2000).

#### **1.7.4.1.4. Çalışan (İşgören) Sinizmi:**

Çalışan (işgören) sinizmi bir bireye, gruba, düşünceye ve örgütü karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile birlikte hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duygularla şekillenen tutumdur (Andersson, 1996). Çalışan (işgören) sinizmi, uzun çalışma saatleri ve iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, iş yerindeki yeni görevler, örgütte küçülme ve kademe azaltma uygulamalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Özgener vd., 2008). İşyerinde var olan yanlış politika ve uygulamalar, çalışanların sinik tutumlar geliştirmesine ortam sağlayabilir. Ayrıca bu tür durumlar bireyin, otoriteye ve örgüte karşı güvensiz tutum geliştirmesine de neden olmaktadır (Turan, 2011).

#### **1.7.4.1.5. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Örgütsel değişim sinizmi, örgütün başarıyı elde etmek amacıyla yaptığı ancak sonuçları olumsuz olan değişim çabalarına karşı, çalışanların geliştirdiği karamsar bakış açısını anlatmaktadır (Abraham, 2000). Örgütsel değişim esnasında yöneticiler, çalışanlara değişim ve değişim sonuçları hakkında bilgi verirler. Yönetimin yaptığı açıklamaların ve verilen sözlerin doğru olmadığına anlaşılması sonucunda bazı çalışanlar, değişimi yapan yöneticiye ve örgüte karşı olumsuz tutum geliştirebilirler. Yapılan değişim çalışmalarının başarısız olması sonucunda çalışanlar, kendilerini aldatılmış hissedebilir veya hayal kırıklığına uğrayabilirler. Bu da çalışanların, örgütün değişim çabalarına karşı karamsar ve umutsuz olmalarına neden olmaktadır (Thompson, Joseph, Bailey, Worley ve Williams, 2000).

#### **1.7.4.2. Örgütsel Sinizmin boyutları**

Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi üç boyutta incelemiştir. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardır.

#### **1.7.4.2.1. Bilişsel Boyut:**

Örgütsel sinizm kavramının ilk boyutu olan bilişsel boyut kınama, aşağılama ve öfke biçimindeki negatif duygularla ortaya çıkmaktadır. Bu boyuta göre çalışanlar örgütün dürüst olmadığı inancına sahiptirler. Örgütün samimiyet, adalet gibi ilkelerde eksiklik yaşadığını düşünen çalışanlar, kendilerine ihanet edildiğine inanmaktadırlar (Kutunis ve Dikili, 2009).

#### **1.7.4.2.2. Duyuşsal Boyut:**

Örgütsel sinizmin bir diğer boyut duyuşsal boyutudur. Duyuşsal boyut örgüte yöneltilmiş saygısızlık, öfke, sıkıntı, utanç duyma gibi olumsuz tepkilerden oluşmaktadır (Abraham, 2000). Bu açıdan düşünüldüğünde sinizm birçok olumsuz duygusal tepki ile ilişkilendirilebilir (Brandes, 1997). Reichers, Wanous ve Austin'e (1997) göre örgütsel sinizm sonucu çalışanlarda oluşan kötümserlik ve karamsarlık duyguları da duyuşsal boyut ile ilişkilendirilmektedir.

#### **1.7.4.2.3. Davranışsal Boyut**

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyuta göre sinik tutum gösteren çalışanlar, örgütün yapacağı faaliyetlere karşı karamsar ve umutsuz tahminler yapma eğiliminde olmakta ve çoğu zaman diğerlerini zor durumda bırakmaya yönelik davranışlar içinde bulunabilmektedirler (Dean vd., 1998). Bu davranışlar arasında en sık görüleni ise örgüte ve çalışanlara yönelik ağır ve yoğun eleştirilerde bulunmaktır (Helvacı, 2010). Çalışanlar, mizah yoluyla da sinik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998). Çalıştıkları kurumun amaçlarıyla alay eden ve alaycı yorumlarda bulunan bireylerin bu davranışları da sinik davranışlar arasında gösterilmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Sinik davranışlar aynı zamanda sözel olmayan davranış şekilleriyle de ifade edilebilir. Aynı işyerinde çalışan bireylerin birbirleriyle yönelik anlamlı bakışları ve aşağılayıcı tavırları sinik davranışlar arasında yer almaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

#### **1.7.4.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri**

Örgütsel sinizmle ilgili alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizmin nedenleri olarak hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da bireysel ve örgütsel nedenler ayrı ayrı ele alınıp incelenecektir. Örgütsel sinizmin bireysel nedenleri olarak cinsiyet, yaş, hiyerarşi, gelir, medeni durum, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi etkenler görülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006).

### 1.7.4.3.1. Bireysel Nedenler

İnsanların içinde buldukları **yaş** dönemleri onların çalışma hayatına yönelik beklentilerini, tutumlarını, algı ve isteklerini etkileyebilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006). Çalışma hayatının ilk yıllarında bireyler, eğitimlerine ve kendi özelliklerine uygun bir işte çalışma konusunda yüksek beklentileri bulunmaktadır (Çakır, 2001). Buna karşın çalışma hayatında beklentileri karşılanamayan çalışanların, içinde yer aldıkları örgüte karşı sinizm yaşayabilecekleri düşünülmektedir (Balıkçoğlu, 2013). Kanter ve Mirvis (1991, s. 56) de yaptıkları çalışmada, “18-25 yaş aralığındaki çalışanların, 55 yaş ve üstü çalışanlara göre daha sinik olduğunu gözlemleyerek, yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu” belirtmişlerdir.

**Cinsiyet** ile örgütsel sinizm arasında var olan ilişki hakkında birbirinden farklı açıklamalar bulunmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006). Mirvis ve Kanter (1991), erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu, Lobnikar ve Pagon (2004) kadın çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Lambert (1991), cinsiyet- rol sosyalleşmesindeki farklılıklardan ötürü kadın ve erkek çalışanların, iş hayatında farklı beklentileri olduğunu belirtmişlerdir. Bu beklentilerin karşılanıp karşılanamama durumu da her iki cinsiyetin örgütsel sinizm düzeylerini etkilemektedir.

Örgütsel sinizme etki eden bir başka faktör de **medeni durum** değişkenidir (Cartwright ve Holmes, 2006). Delken (2004), evli çalışanlar ile bekâr çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında fark olduğunu belirtmiş ve bekâr çalışanların örgütsel sinizmlerinin daha yüksek olduğunu söylemiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) ise yaptıkları çalışmada bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında manidar bir ilişki bulamamışlardır.

Çalışma yaşamındaki beklentiler üzerinde etkisi olan önemli değişkenlerden biri de **eğitim düzeyi** değişkenidir (Cartwright ve Holmes, 2006). Eğitim düzeyinin yükselmesi beraberinde işe yüklenen anlam ve beklentileri de değiştirmektedir (Turan, 2011). Tokgöz ve Yılmaz (2008), eğitim düzeyinin artmasıyla bireylerin örgütsel sinizmlerinin de arttığını ifade etmektedir. Fero (2005) bu durumun nedenini, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, örgüt içerisinde var olan durumu kabullenmekte yaşadıkları zorlanmalara bağlamaktadır. Güzeller ve Kalağan (2008) eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek

olma nedenini bu bireylerin akademik açıdan daha donanımlı ve daha eleştirel bir yapıya sahip olmaları olarak göstermektedir.

Turan (2011), düşük **gelir** elde eden bireylerin, örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Düşük gelirli bireylerin, beklentilerinin karşılanamaması sonucunda örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olabileceği düşünülmektedir.

**Hizmet süresi**, bireylerin bulunduğu işteki çalışma süresini göstermektedir (Cartwright ve Holmes, 2006). Hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında pozitif ancak düşük düzeyde ilişki bulunmuştur (James, 2005). (Lobnina ve Pagon (2004), hizmet süresi uzun olan bir çalışanın sinik tutumlarının hizmet süresi kısa olan bir çalışana oranla daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Kanter ve Mirvis (1989), örgütlerde var olan **hiyerarşinin** de örgütsel sinizmi etkileyen değişkenlerden biri olduğunu belirtmiştir. Örgüt içerisinde hiyerarşik açıdan daha üst düzeyde olan çalışanların, hiyerarşik olarak daha alt düzeyde olan çalışanlara göre daha az örgütsel sinizm deneyimi yaşadığını ifade etmişlerdir.

#### 1.7.4.3.2. Örgütsel Nedenler

Örgütlerde adaletsiz davranışların artması, örgütsel politikalar, psikolojik sözleşme ihlali gibi çeşitli faktörler, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasını etkilemektedir (Eaton, 2000; Cartwright ve Holmes, 2006). İçerli (2010), **örgütsel adalet** kavramını, herhangi bir örgütte yönetici konumunda bulunan bireylerin adil olma durumu şeklinde açıklamaktadır. Örgütte yer alan çalışanların, örgütün kararlarının veya yöneticilerin uygulamalarının objektiflikten uzak olduğu inancına kapılmalarının örgüte karşı dargınlık, kızgınlık gibi duyguların oluşabilmesine neden olacağını belirtmiştir. Bu tür durumlar çalışanlarda örgütsel sinizm tutumlarının artmasına neden olabilir (Kalağan, 2009). Naus, Iterson ve Roe (2007) ise çalışanların örgüte yönelik adaletsizlik algılarının, örgütsel sinizm tutumlarını arttırmada önemli bir değişken olduğunu ifade etmişlerdir.

“Bireyin çalışma ortamındaki yönetici ve çalışma arkadaşlarının gösterdiği politik davranışların ve bu politik davranışları teşvik eden örgütsel uygulamaların çalışan tarafından öznel olarak değerlendirilmesi **örgütsel politika** algısı olarak ifade edilmektedir” (Harrell-Cook, Ferris ve Dulebohn, 1999, s. 1095). Bir başka deyişle örgütsel politika algısı, bireyin çalıştığı kurumdaki uygulamalar sonucunda o kuruma yönelik fikir ve görüşlerini belirtmektedir. Davis ve Gardner (2004), bireyin çalıştığı

kurumun örgütsel politikalarını olumsuz olarak algılamasının, örgütsel sinizme neden olabileceğini belirtmişlerdir. Bu yüzden, bireyin örgütsel politikalara ilişkin algılarının önemli olduğu düşünülmektedir.

**Psikolojik sözleşme** kavramı çalışan ve örgüt arasındaki karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerle dayalı olan inanç ve algılamalardır (Morrison ve Robinson, 1997). Psikolojik sözleşme ihlali ise bir veya daha fazla sorumluluğun örgüt tarafından yerine getirilmemesi durumu olup, daha çok örgüt tarafından verilen sözlerin tutulmadığı eğitim, gelişme, ücret ve terfi konularında ortaya çıkmaktadır (Mimaroğlu, 2008). Çalışanlar, iş yaşamındaki beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda psikolojik sözleşme ihlali yaşadıklarını algılamakta ve buna dayalı olarak örgütlerine karşı sinik tutumlar geliştirebilmektedirler (James, 2005).

#### **1.7.4.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları**

Bu bölümde örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde açıklanmıştır.

##### **1.7.4.4.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları**

Turan (2011), örgütsel sinizmin çalışanlarda sinirsel ve duygusal bozukluklara, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğunu belirtmektedir. Brandes (1997) ise örgütsel sinizmin çalışanlar üzerinde, kızgınlık, küskünlük, acımasızlık gibi sonuçları olduğunu, Eaton (2000) ise örgütsel sinizmin çalışanlarda işe gelmeme, işi bırakma, çalışma performansında azalma gibi sonuçları olduğunu ifade etmiştir. Kalağan'a (2009) göre ise örgütsel sinizm yaşayan çalışanların alkol/sigara kullanma oranında artış meydana gelmekte ve bu çalışanlar ortalamanın üzerinde kiloya sahip olmaktadır. Ayrıca sinizm yaşayan çalışanlarda kalp ve damar rahatsızlıkları ortaya çıkmakta ve çalışanların yaşam uzunluğu etkilenmektedir (Boyacı, 2011).

Görüldüğü gibi örgütsel sinizmin bireyler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Örgütsel sinizm yaşayan bireylerde psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir.

##### **1.7.4.4.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları**

Abraham'a (2000) göre sinizm, örgütlerin verimliliğini azaltmakta, örgütün maddi-manevi açıdan kayıplar yaşamasına neden olmaktadır. Kalağan (2009) örgütsel sinizmin sonuçlarından bazılarını şu şekilde sıralamıştır: Örgütsel değişime karşı

gelme, kişiler arası problemler, işe gitmeme, lidere olan güvenin azalması-saygısızlık, örgüte bağlılığın azalması, kurallara uymama, tükenmişlik, moral ve motivasyonun azalması. Örgütsel sinizm sonucunda meydana gelen bazı durumlar aşağıda incelenmiştir.

### *1- İş Tatmininin Azalması*

İş tatmini, “bireyin çalışma ortamından beklentileri ile var olan durum arasında yaptığı karşılaştırmalar sonucunda işine yönelik beslediği duygusal tepki” olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunun düşük olması, beklentilerin karşılanma düzeyinin de düşük olmasına neden olmaktadır (Kalağan 2009). Çalışanların beklentilerinin karşılanamaması durumunda iş tatmini azalmakta ve bu da örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000).

### *2.Örgütsel Bağlılığın Azalması*

Örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu düşünülen en önemli kavramlardan biri olan örgütsel bağlılık kavramı, “çalışanların örgütsel amaç ve değerlere yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçlar için çaba gösterme isteği ve örgütte üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 311). Örgütsel bağlılık bireylerin çalışma performansını arttıran, işe gelmeme durumlarını azaltan, işyeri ile ilgili olumsuz düşüncelerden uzaklaşıp, işine konsantre olmasını sağlayan önemli bir etkidir (Bayram, 2005). Araştırmacılar, “çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirtmişledir” (Abraham, 2000, s. 282; Brandes vd., 1999; Eaton, 2000, s. 12).

### *3.Tükenmişliğin Ortaya Çıkması*

İlk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ele alınan tükenmişlik kavramı “başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger,1974, s. 159). Alanyazın incelendiğinde, sinizm kavramı ile tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutunun benzer olarak ele alındığı çalışmalar olduğu görülmüştür (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99; Tanner, Kalimo ve Mutanen, 2002).

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde tükenmişliğin, herhangi bir kurumda çalışan bireyin çalıştığı kuruma ve çalışma arkadaşlarına

ilişkin olumsuz tutumunu anlatırken; örgütsel sinizmin ise çalışanın çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumunu anlattığı görülmüştür. Her iki kavramda ortak olan nokta ise gerçekleşmeyen hayaller ve bunun sonucunda hayal kırıklığı yaşanmasıdır. Tükenmişlik sonucunda bireyler çalıştığı kurumdan uzaklaşabileceği, sinizm yaşayan çalışanların ise daha çok savunmacı tavır gösterebilecekleri ifade edilmiştir (Kalağan, 2009). Ayrıca, Brandes ve Das (2006), tükenmişliğin insan sağlığını olumsuz etkileyebileceğini belirtirken, sinizmin ise bazen olumlu etkilerinin olabileceğini ifade etmişlerdir.

#### *4.Yabancılaşmanın Artması*

Abraham (2000), örgütsel sinizm ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bir başka deyişle; örgütsel sinizmin artması, bireyin işe yabancılaşma düzeyini de arttırmaktadır. Yabancılaşma sonucunda bireyin yaptığı işten tatmin olamaz hale gelmesi, çalıştığı kurumun bir parçası olmaktan çıkması, yalnızlığa sürüklenmesi ve çaresiz kalması durumları yaşanabilmektedir (Sur, 2010).



## 2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, psikolojik iyi oluş, yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilgili alanyazın taramasından elde edilen çalışmalara değinilmiştir.

### 2.1. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Çalışmalar

Türkiye’de araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını inceleyen çalışmalar son derece sınırlıdır. Bu nedenle, aşağıda sadece doğrudan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını inceleyen çalışmalar değil, bu kavrama yakın olan değişkenleri ele alan çalışmalar da yer almaktadır.

Kalağan (2009) araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tarama modelinde yapılan bu çalışmaya 2007-2008 yılları arasında Akdeniz Üniversitesi’nde 50/d kadrosunda bulunan 214 araştırma görevlisi katılmıştır. Yapılan bu çalışmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Örgütsel Destek Envanteri” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, araştırma görevlilerinin en yüksek örgütsel desteği akademik danışmanlık boyutunda algıladıkları, en düşük örgütsel desteği ise gelişme fırsatı boyutunda algıladıkları görülmektedir. Katılımcıların en çok bilişsel boyutta, en düşük ise duyuşsal boyutta sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca; çalışma sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm ile örgütsel destek algıları arasında ilişki tespit edilmiş; algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Özaslan (2010), araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin incelemiştir. Çalışmaya 16 araştırma görevlisi katılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formundan, gözlem ve doküman incelemesi tekniklerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin haklarının yasalarca tam olarak korunamaması ve araştırma görevlilerinin karar süreçlerine etkin olarak katılamaması nedenlerinden ötürü katılımcıların çalışma yaşamı kalitelerinin ciddi şekilde olumsuz yönde etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yaya (2011), eğitim fakültelerinde çalışan araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarına ilişkin görüşlerini incelediği çalışmasında, akademik çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesini ve araştırma görevlilerinin memnuniyet düzeylerinin artırılmasına yönelik önerileri ortaya koymayı çalışmıştır. Yapılan bu çalışmaya 286

araştırma görevlisi katılmıştır. Katılımcılardan veri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen anketten yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda bekâr ve çalışma hayatına yeni başlamış bireylerin, evli ve uzun süredir çalışmakta olan bireylere göre daha olumlu görüşlerinin olduğu; ÖYP kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin iş güvencesine yönelik görüşlerinin ise 50d maddesi kapsamında görev yapan araştırma görevlilerine göre daha olumsuz olduğu bulgularına ulaşmıştır.

Konakay ve Altaş (2011), akademisyenlerin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini demografik değişkenler açısından incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışmaya 280 akademisyen katılmıştır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, kıdeme ve çalıştıkları alana göre farklılık göstermediği; yaşa ve unvana göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Doğan, Yılmaz ve Ercan (2014) akademisyenlerin işe bağlılık düzeyleri ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Yapılan bu araştırmaya 242 akademisyen katılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplamak için Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Pozitif Negatif Duygu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin öznel iyi oluş düzeyi ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işe bağlılığın alt boyutlarından olan işe istek duyma ve işe adanma boyutlarının öznel iyi oluşu pozitif yönde; işe yoğunlaşma boyutunun ise öznel iyi oluşu negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı bulguları elde edilmiştir.

Gün (2015) yaptığı bir çalışmada; Ankara’da bulunan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmaya 189’u kadın, 203’ü erkek olmak üzere toplam 392 öğretim elemanı dâhil olmuştur. Yapılan bu araştırmada veri toplamak amacıyla “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının orta düzeyde sinizm yaşadığı, düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Öğretim elemanlarının en yüksek bilişsel boyutta, en düşük duyusal boyutta sinizm yaşadığı; en yüksek kişisel başarı boyutunda, en düşük de duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ilgili yapılan çalışmalar araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının, örgütsel sinizm, tükenmişlik, işe bağlılık, iş tatmini, yaşam kalitesi gibi değişkenlerden etkilendiğini göstermiştir. Ayrıca konu ile ilgili çalışmalarda yaş, kıdem derecesi, medeni durum, cinsiyet gibi değişkenlerin de psikolojik iyi oluşu etkileyip etkilemediği incelenmiştir.

## **2.2. Yıldırma ile İlgili Çalışmalar**

Cabarcos ve Rodriques (2006), yaptıkları çalışmalarında öğretim elemanlarının yıldırma yaşantılarını incelemişlerdir. Çalışmaya 7432 öğretim elemanı katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının % 54'ünün yıldırmaya maruz kaldığı görülmüştür. Nitel ve nicel desenlerin bir arada kullanıldığı bu çalışmada yıldırmaya maruz kalan öğretim elemanlarının dışlandığı ve küçük düşürüldüğü; yıldırma ile baş etmede ise öncelikle tepki göstermemeyi tercih ettikleri görülmüştür.

McKay, Arnold, Fratzl ve Thomas (2008) tarafından yapılan ve 100 öğretim elemanının katıldığı bir çalışmada öğretim elemanlarının % 62'sinin yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmüştür. Çalışma sonucunda yıldırmaya maruz kalan bireylerin iş performanslarının azaldığı, işe devam etmede güçlük yaşadıkları, yoğun bir şekilde stres yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca, bireylerin bu tür durumlarda şikâyetçi olmamalarının nedeni olarak sorunların çözülebileceğine inanmamaları tespit edilmiştir.

Tüzel (2009), yaptığı bir çalışmasında araştırma görevlilerinin demografik değişkenler açısından yıldırmaya maruz kalma durumlarını incelemiştir. Çalışmaya 115 araştırma görevlisi katılmıştır. Çalışma sonucunda yıldırmaya maruz kalan bireylerin, yaşadıkları yıldırma ile yaş, kadro türü, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Poussard ve Çamuroğlu (2009), öğretim elemanlarının yaşadıkları yıldırmayı ele aldıkların çalışmalarına devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerden oluşan toplam 481 birey katılmıştır. Araştırma bulguları bireylerin yaşadıkları yıldırmanın yaş, unvan ve cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı; görev yapılan kurum ve o kurumdaki çalışma süresine göre ise anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir. Ayrıca; devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla daha yoğun yıldırmaya maruz kaldıkları görülmüştür.

Yıldırım ve Yıldırım (2010), akademik personellerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını ve bu davranışların çalışanlara olan etkisini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışmaya 880 akademisyen katılmıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların % 90'ı psikolojik şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, işyerinde psikolojik şiddete maruz kalan akademik personellerin ruh sağlığı ve çalışma performanslarının da bu durumdan olumsuz etkilendiği görülmüştür.

Çivilidağ (2011), yıldırma, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 529 öğretim elemanı katılmıştır. Çalışma sonucunda devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre; araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre daha yoğun psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmüştür. Ayrıca; öğretim elemanlarının yıldırma maruz kalma düzeyleri ile algılanan sosyal destek ve iş doyumunu düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki; iş doyumunu düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çevik (2011), tarafından Hacettepe Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin yıldırma algılarına ilişkin bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların % 29'unun yıldırma maruz kaldığı belirlenmiştir. Kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere göre daha yoğun yıldırma yaşadıkları ve en yoğun yıldırmanın eğitim fakültesinde yaşandığı tespit edilmiştir.

Ayan ve Şahbudak (2012), araştırma görevlilerinin yıldırma maruz kalıp kalmadıklarını incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya 188 araştırma görevlisi katılmıştır. Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin yıldırma maruz kalma düzeylerinin cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı; bağlı oldukları fakülte ve çalışma sürelerine göre ise anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Şenerkal ve Çorbacioğlu (2015), yaptığı bir çalışmada akademisyenlere uygulanan yıldırma davranışlarını tespit etmek ve bu davranışların akademisyenleri psikolojik ve ruhsal açıdan nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya 108 akademisyen katılmıştır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin yıldırma algılarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan birim, unvan değişkenlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların psikolojik ve fiziksel olarak yıldırma etkiledikleri görülmüştür. Çalışmanın bir başka sonucuna göre

ise yıldırma maruz kalan bireyin işyerindeki arkadaşlarından bir veya birkaçı ile dayanışma içerisinde olması, yıldırma maruz kalan bireyin etkilenmesini sağlamaktadır.

Cayvarlı ve Şahin (2015), Dokuz Eylül Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin yıldırma ile ilgili algılarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 1261 akademik personel katılmıştır. Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin, diğer akademik personele göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıkları; kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıkları; bekâr olan akademisyenlerin evli olan akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldıkları görülmüştür.

Öntürk ve Mutlu (2015), beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görevli akademisyenlerin yıldırma maruz kalma durumlarını incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 80 akademisyen katılmıştır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin sahip oldukları unvana göre yıldırma algılarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği; yıldırma maruz kalan akademisyenlerin araştırma görevlileri olduğu görülmüştür.

Karahan (2016), üniversitede sözleşmeli olarak çalışan akademisyenlerin yaşadıkları yıldırmanın sözleşme türüne göre ne şekilde değiştiğini incelemiştir. Çalışmaya 197 araştırma görevlisi katılmıştır. Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin yaşadıkları yıldırmanın yaş, gelir durumu, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği; sözleşme türü ve cinsiyetlerine göre ise anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin yıldırma düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırma görevlilerini yıldırma maruz kaldıkları görülmüştür. Ele alınan çalışmalarda bireylerin yıldırma düzeylerinin yaş, gelir durumu, medeni durum gibi değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

### **2.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Çalışmalar**

Eisinga, Teelken ve Doorewaard (2010), 6 farklı Avrupa ülkesinde çalışan akademisyenlerle yaptıkları bir çalışmada, Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinin farklı ülkelerdeki sonuçlarını karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda farklı ülkelerdeki katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca; duygusal bağlılık ile iş performansı arasında pozitif yönde, devam bağlılığı ve iş performansı arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kurtbaş (2011), yaptığı bir çalışmasında akademisyenlerin maruz kaldıkları yıldırma ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya devlet ve vakıf üniversitelerindeki 408 akademisyen katılmıştır. Çalışma sonucunda vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere göre daha yoğun şekilde yıldırma yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca kamu ve devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının en yüksek olduğu ve yıldırma ile duygusal ve normatif bağlılık arasında da anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Choong, Wong ve Lau (2011) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ile yetki arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya Malezya'da özel üniversitede çalışan 247 akademisyen katılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel bağlılık ile yetkilendirmenin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu ve akademisyenlere çalışma düzenleriyle ilgili konularda fırsat tanıyan yöneticilerin, akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını daha da arttırdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Fırat (2012), yaptığı çalışmasında vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algıları ile örgütsel bağlılık ve iş motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması ve öğretim elemanlarının motivasyonlarının, mesleki yabancılaşma ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkideki etkilerini değerlendirmek amacıyla oluşturulan modelin test edilmesini amaçlamıştır. Araştırmaya 399 öğretim elemanı katılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla "Yeditepe Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "İş Motivasyonu Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretim elemanlarının iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki yabancılaşma tutumlarıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretim elemanlarının iş motivasyon düzeylerinin, mesleki yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında kısmi aracı değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkurt ve Yurt (2013) tarafından yapılan bir çalışmada Düzce Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 211 akademisyen katılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda katılımcıların çalıştıkları kuruma bağlı oldukları ve bu bağlılığın en çok duygusal bağlılık boyutunda olduğu görülmüştür. En düşük bağlılığın ise devam

bağlılığı boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların kurumda çalışma sürelerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği; unvan ve yaş değişkenlerinin ise örgütsel bağlılığı etkilemediği görülmüştür.

Ermış (2014) yaptığı çalışmasında, üniversitelerin beden eğitimi ve sporla ilgili bölümlerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi ile aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 161 akademisyen katılmıştır. Araştırmada veri toplamak için “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere oranla daha düşük düzeyde iş tatminine sahip oldukları görülmüştür. Akademisyenlerin duygusal bağlılıkları ile iş tatminleri arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, akademisyenlerin genel örgütsel bağlılıklarının yüksek; erkek akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının, kadın akademisyenlerin ise devam bağlılığı ve normatif bağlılığın yüksek olduğu görülmüştür.

Zeynel (2014) mesleki motivasyon düzeyinin, örgütsel bağlılık düzeyi ve iş tatmini düzeyi üzerindeki nedensellik etkisinin boyutunu belirlemek ve önemini ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 378 akademisyen katılmıştır. Yapılan bu çalışmada veri toplamak amacıyla “Mesleki Motivasyon Ölçeği”, “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda mesleki motivasyon düzeyinin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Yiğitel (2014), yaptığı çalışmasında öğretmen ve akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile algıladıkları liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmaya 489 öğretmen/akademisyen dâhil olmuştur. Veri toplamak amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Çok Faktörlü Liderlik (MLQ) Anketi” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmen ve akademisyenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık tutumlarının cinsiyete, öğrenim durumlarına ve mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği ancak eğitim verdikleri kademeye göre farklılaştığı görülmüştür. Çalışmanın sonuçları devam bağlılığı alt boyutlarına göre incelendiğinde ise cinsiyete göre iki meslek arasında bir farklılık görülmediği ancak eğitim verdikleri kademe, öğrenim durumu ve mesleki deneyim sürelerine göre farklılaştığı görülmüştür. Katılımcıların minnet bağlılığı tutumlarının ise öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği ancak cinsiyet,

mesleki deneyim ve eğitim verdikleri kademeye göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür.

Güner (2015) yaptığı bir çalışmada, Giresun Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan bu çalışmada nicel ve nitel desenlerin her ikisi de kullanılmıştır. Çalışmanın nitel kısmı için 22 öğretim elemanından, nicel kısmı için 203 öğretim elemanından veri toplanmıştır. Veri toplamak amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının en yüksek duygusal bağlılık boyutunda olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılamalarına göre yaş, hizmet yılı ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı, ancak medeni durum ve eğitim durumuna göre ise anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıkları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığın iş tatmini, yıldırma, iş motivasyonu gibi değişkenlerle ele alındığı ve örgütsel bağlılığın yaş, hizmet yılı, cinsiyet gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği görülmüştür.

#### **2.4. Örgütsel Sinizm ile İlgili Çalışmalar**

Kutanis ve Çetinel (2009), tarafında yapılan çalışmada, çalışanların bağlı oldukları örgüte ilişkin adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki olup olmadığı ele alınmıştır. Çalışmaya İİBF’de çalışan 20 akademisyen katılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile veri toplanan bu çalışmadan elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin diğer kadrolardaki akademisyenlere oranla daha çok olumsuz duygulara sahip oldukları ve sinik tutumlar gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, sinik tutumlara sahip akademisyenlerin, genel olarak örgütsel adalet konusunda da olumsuz algıları olduğu görülmüştür.

Kalağan (2009) araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki belirlemeyi amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Tarama modelinde yapılan bu çalışmaya 2007-2008 yılları arasında Akdeniz Üniversitesi’nde 50/d kadrosunda bulunan 214 araştırma görevlisi katılmıştır. Yapılan bu çalışmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Örgütsel Destek Envanteri” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, araştırma görevlilerinin en yüksek örgütsel



desteği akademik danışmanlık boyutunda algıladıkları, en düşük örgütsel desteği ise gelişme fırsatı boyutunda algıladıkları görölmektedir. Katılımcıların en çok bilişsel boyutta, en düşük ise duyuşsal boyutta sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca; çalışma sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm ile örgütsel destek algıları arasında ilişki tespit edilmiş; algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizm yordadığı görölmüştür.

Arslan (2012), devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel ve genel sinizm tutumlarını incelemiştir. Çalışmaya 80 akademisyen katılmıştır. Yapılan bu çalışmada veri toplamak için “Genel Sinizm Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm algılarının orta seviyede olduğu, örgütsel sinizm ile genel sinizm algıları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna erişilmiştir. Ayrıca, katılımcıların en çok duyuşsal en az bilişsel boyutta örgütsel sinizm yaşadıkları görölmüştür.

Kahya (2013), yaptığı bir çalışmada iş tatmininin iş performansı ve örgütsel sinizm ilişkisindeki aracılık rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya 105 akademisyen katılmıştır. Yapılan bu çalışmada veri toplamak amacıyla “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, “İş Performansı Ölçeği”, “İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin iş tatminini ve iş performansını negatif yönde etkilediği; iş tatmininin de iş performansını pozitif biçimde etkilediği görölmüştür. Ayrıca, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu, sinizmin en fazla duyuşsal boyutta yaşandığı bulunmuştur.

Çakıcı ve Doğan (2014), yaptıkları bir çalışmada örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmaya 116 akademik ve 68 idari personel katılmıştır. Çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizmin iş performansını etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Kalay, Oğrak ve Nişancı (2014) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve yıldırma arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya 240 akademik ve idari personel katılmıştır. Bu çalışmada veri toplamak amacıyla “Leymann Psikolojik Terör Envanteri”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre idari ve akademik personelin yıldırma algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu

görülmüştür. Ayrıca, katılımcıların örgütsel sinizm algıları ile anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Her üç değişkenin birbiriyle pozitif yönde ilişkili olduğu da çalışma sonucunda ulaşılan sonuçlardan biridir.

Gün (2015) yaptığı bir çalışmada; Ankara'da bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmaya 189'u kadın, 203'ü erkek olmak üzere toplam 392 öğretim elemanı dâhil olmuştur. Yapılan bu çalışmada veri toplamak amacıyla "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının orta düzeyde sinizm yaşadığı, düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Öğretim elemanlarının en yüksek bilişsel boyutta, en düşük duyuşsal boyutta sinizm yaşadığı; en yüksek kişisel başarı boyutunda, en düşük de duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin tükenmişlik, iş performansı, yıldırma ve örgütsel destek gibi değişkenlerden etkilendiği görülmüştür.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma grubu, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen işlem yolu ve verilerin analizinde kullanılan analiz yöntemleri açıklanmıştır.

#### 4.1. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Hacettepe Üniversitesi'nin çeşitli fakülte ve enstitülerinde çalışmakta olan 293 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Katılımcılardan kişisel bilgi formu ile toplanan veriler tablolar halinde açıklanmıştır.

**Tablo 3.1. Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete ve Kadro Türüne Göre Dağılımları**

<i>Değişken</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	113	38.6
	Kadın	180	61.4
	Toplam	293	100.0
<b>Kadro türü</b>	33a	51	17.4
	50d	31	10.2
	35 madde	38	13.0
	ÖYP	174	59.4
	Toplam	293	100.0

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi katılımcıların 180'i (% 61,4) kadın, 113'ü (% 38,6) erkektir. Katılımcıların kadro türüne göre dağılımları değerlendirildiğinde ise, 51'inin (%17,4) 33a, 31'inin (% 10,2) 50d, 38'inin (% 13.0) 35. madde, 174'ünün (% 59,4) ise ÖYP kadrosunda çalışmakta olduğu görülmüştür.

#### 4.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla, Ryff (1989) tarafından geliştirilen ve Akın, Demirci, Yıldız, Gediksiz ve Eroğlu (2012) tarafından Türkiye kültürüne uyarlaması yapılan Psikolojik İyi Olma Ölçekleri, Einarsen ve Raknes (1998) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanan "Olumsuz Davranışlar Ölçeği (ODÖ)", Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkiye kültürüne uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği ve son olarak Allen ve Meyer (1996) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

#### **4.2.1. Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİOÖ)**

Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİOÖ), Ryff (1989) tarafından geliştirilmiş olup psikolojik iyi oluşu ölçmeyi amaçlayan bir ölçektir. Psikolojik İyi Olma Ölçekleri Kısa Formu (PİOÖ-42) ise Akın, Demirci, Gediksiz, Yıldız ve Eroğlu (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış PİOÖ'nin 42 soruluk kısa formudur. Ölçek bireysel gelişim, yaşam amaçları, çevresel hâkimiyet, diğerleriyle olumlu ilişkiler, özerklik ve öz-kabul olmak üzere altı boyut ve toplam 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek oluşunu belirtmektedir. Ölçeğin, 42 maddelik versiyonun 6 boyutlu psikolojik iyi olma modelinin uyumunu belirlemek amacıyla uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formda olduğu gibi altı boyutta iyi uyum verdiği görülmüştür ( $\chi^2=2689.13$ ,  $sd=791$ ,  $p=0.00000$ ,  $RMSEA=.048$ ,  $NFI=.92$ ,  $NNFI=94$ ,  $CFI=.95$ ,  $IFI=.95$ ,  $RFI=.92$ ,  $GFI=.90$  ve  $SRMR=.048$ ). Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin bütünü için .87 olarak hesaplanmıştır (Akın, Demirci, Gediksiz, Yıldız ve Eroğlu, 2012).

#### **4.2.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (ODÖ)**

Olumsuz davranışlar ölçeği, işyerinde psikolojik tacize maruz kalanları belirlemek üzere Einarsen (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal Norveççe formu 21 maddeden oluşmaktadır. Tüm maddeler davranışsal terimleri ifade etmektedir ve hiçbir şekilde doğrudan yıldırma ya da psikolojik taciz kavramı ifadeleri ölçekte yer almamaktadır. Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu ve toplam 21 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçek 5'li derecelendirmeli olarak tasarlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin yıldırma maruz kalma düzeylerinin yüksek oluşuna işaret etmektedir. Cemaloğlu (2007), ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için gerçekleştirmiş olduğu açıklayıcı faktör analizi sonucunda, maddelerin toplam varyansın %71'ini açıkladığını ve ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının .94 ve faktör yüklerinin ise .59 ile .87 arasında değiştiğini belirtmiştir.

#### **4.2.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)**

Örgütsel Sinizm Ölçeği, örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından

Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 13 maddeden oluşmakta ve 5'li likert tipinde dizayn edilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek oluşuna işaret etmektedir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları, ölçeğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Maddelerin 5'i bilişsel, 4'ü duyuşsal ve 4'ü de davranışsal boyuta aittir. Her bir boyutun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sırasıyla 0.80, 0.96 ve 0.80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.89 olarak hesaplanmıştır.

#### **4.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)**

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Allen ve Meyer (1990) tarafından bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkiye kültürüne uyarlanmıştır. 24 maddelik ölçek; 7'li Likert tipinde ve kendi içinde duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı ve devamlılık bağlılığını ölçen, üç alt ölçekten oluşmaktadır. Türkçe formu 18 maddeden oluşan ölçek Wasti (2003) tarafından, ölçeğin kültürel değerleri tam olarak yansıtmadığı düşüncesiyle yeni bir çalışma daha yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Kültürel faktörler göz önünde bulundurularak yeni maddelerin eklendiği ölçek; 7'li Likert-tipinde toplam 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek oluşuna işaret etmektedir. Çalışma sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; duygusal bağlılık için. 84, normatif bağlılık için. 82 ve devamlılık bağlılığı için. 70 olarak bulunmuştur.

#### **4.2.5. Kişisel Bilgi Formu (KBF)**

Araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan Kişisel Bilgi Formu aracılığıyla katılımcılara ait cinsiyet ve kadro türüne ilişkin bilgiler toplanmıştır.

### **4.3. İşlem Yolu**

Bu çalışmada öncelikle alanyazın taraması yapılarak kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmanın üniversitede yürütülebilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin alınmıştır. Ölçekleri uygulamak için Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerine ulaşılmıştır. Ölçekler uygulanmadan önce katılımcılar ölçekler konusunda bilgilendirilmiştir. Tüm katılımcılara ölçek verilerinin ne amaçla kullanılacağı, uygulamanın süresi, gizliliğe

uyulacağı ve katılımlarının gönüllülüğe bağlı olduğu açıklanarak uygulama yapılmıştır. Uygulamalar yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

#### **4.4. Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde, SPSS'in (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) 22. sürümü kullanılmıştır. Betimsel ve ilişkisel tarama şeklinde yapılan bu çalışmada; cinsiyete ve kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında manidar bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Bağımsız Örneklemler için t Testi; ilgili bağımsız değişkenlerin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordayıp yordamadıklarını test etmek amacıyla ise oklu Doğrusal Regresyon analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Araştırmada hata payı .05 olarak belirlenmiştir.

## 5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmanın alt problem sırasına göre verilmiş araştırma bulguları ve bu bulgularla ilgili tartışma yer almaktadır.

### 5.1. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete Göre Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde cinsiyete göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarına ilişkin elde edilen bulgular ve bulguların ilgili alanyazın ışığında tartışılmasına yer verilmiştir.

#### 5.1.1. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete Göre Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Bulgular

Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının cinsiyete göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 4.1'de verilmiştir.

**Tablo 4.1 Araştırma Görevlilerinin Cinsiyetine Göre Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Tutum Puanlarına Ait Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları**

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>LeveneF</i>
<b>Erkek</b>	113	208.0531	30.02554	291	-1.796	.101
<b>Kadın</b>	180	214.6722	31.13295			

\*  $p < 0,05$

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene testi= .101,  $p > .05$ ). Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre cinsiyete göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında manidar bir fark olmadığı görülmektedir ( $t = -1.796$ ,  $p > .05$ ).

#### 5.1.2. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete Göre Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Tartışma

Bu çalışmada cinsiyete göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir fark olup olmadığı alt problem olarak ele alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, cinsiyete göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir fark yoktur. İlgili alanyazın incelendiğinde, cinsiyete göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında fark olup olmadığını inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bununla birlikte, farklı örneklemeler ile yapılan çalışmalarda, cinsiyete göre psikolojik iyi oluşları ile ilgili farklı bulguların elde edildiği görülmektedir. Buna göre, bazı çalışmalardan elde edilen sonuçlar (Ryff, 1995; Cenkseven, 2004; Yılmaz ve Arslan, 2013; Karabeyeser, 2013; Sevimli, 2015) cinsiyet göre psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir fark olduğunu gösterirken, bazı

çalışmalarda (Tuzgöl-Dost, 2004; Tütüncü, 2012; Halisdemir, 2013; Demirtaş, 2016) anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Türkiye gibi ataerkil özelliklerin baskın olduğu bir ülkede erkek çalışanların psikolojik iyi oluşlarının kadın çalışanların psikolojik iyi oluşlarına göre daha yüksek olması beklenebilir. Çünkü hâlihazırdaki durumun kadınlar üzerinde daha çok stres yarattığı düşünülmektedir. Ayrıca, kadınların erkeklere göre daha çok engellendiği, ayrımcılığa maruz kaldığı ve bu durumun onları olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Konuyla ilgili yapılmış farklı bir çalışmada, Uğurluoğlu, Şantaş ve Demirgil (2013) kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarından daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları bulgusunu elde etmişlerdir. Ancak bu çalışmada kadın-erkek araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durumun öncelikli nedeninin katılımcıların çalışma koşullarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çünkü üniversitelerin kadın veya erkek fark etmeksizin bireylerin görece eşit haklara sahip olduğu, eşit imkânlardan yararlanabildiği, cinsiyet ayrımcılığının yok sayıldığı ve bireylerin benzer süreçlerden geçerek kariyerlerinde ilerleme kaydedebildiği çalışma ortamları olduğu düşünülmektedir. Bunlar dışında üniversitede çalışan bireylerin aynı çalışma koşullarına sahip olduğu, kadın ve erkeklerin benzer kolaylık ve zorluklara sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca, Hacettepe Üniversitesi Türkiye'nin en köklü, en gelişmiş üniversitelerinden biri olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında Hacettepe Üniversitesi'nde yapılmış olan bu çalışmada kadın ve erkek araştırma görevlileri arasında bu açıdan bir fark çıkmaması da araştırmanın önemli sonuçlarından biridir.

## **5.2. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Bulgular ve Tartışma**

Bu bölümde kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarına ilişkin elde edilen bulgular ve bulguların ilgili alanyazın ışığında tartışılmasına yer verilmiştir.

### **5.2.1. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Bulgular**

Kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş puanlarına ilişkin betimsel değerler Tablo 4.2'de verilmiştir. Kadro türüne göre grupların aritmetik ortalamaları incelendiğinde psikolojik iyi oluş puanlarının birbirinden farklı olduğu



görülmüştür. Tablo 4.2'de görüldüğü üzere, en düşük ortalamanın ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine, en yüksek ortalamanın ise 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine ait olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.2 Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş Puanlarına İlişkin Betimsel Değerler**

<i>Kadro Türü</i>	<i>N</i>	<i>Aritmetik Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
33a	51	221.3529	22.87516
50d	31	225.8333	24.80835
35. madde	38	209.5789	32.83837
ÖYP	174	207.6034	32.23968

Tablo 4.2'de görüldüğü üzere; katılımcıların 51'i kadro türünü 33a, 31'i 50d, 38'i 35. madde, 174'ü ise ÖYP olarak tanımlamıştır. Kadro türünü; 33a olarak tanımlayan katılımcıların Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden aldıkları puanlarının ortalaması ( $\bar{X}$ ) 221.35, 50d olarak tanımlayanların 225.83, 35. madde olarak tanımlayanların 209.58, ÖYP olarak tanımlayanların ise 207.60'tır.

Kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında istatistiksel olarak fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

**Tablo 4.3 Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları**

<i>Gruplar</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Sd</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>Levene F</i>
Gruplar arası	13784.104	3	4594.701		
Gruplar İçi	263726.715	289	912.549	5.035**	5.009*
Toplam	277510.819	292			

\*p<0.05, \*\*p<0.01

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmamıştır. Buradan hareketle tek yönlü varyans analizi varyansların eşit olmadığı varsayılarak yapılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları, kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş puanlarında manidar bir fark olduğunu göstermektedir ( $F_{3;292}=5.035$ ,  $p<0.01$ ). Hangi ortalamalar arasında manidar fark olduğunu belirlemek için Levene istatistiği ( $F_{3;292} = 5.009$ ,  $p<0,05$ ) grup varyanslarının homojen olmadığını gösterdiğinden Dunnett C ikili karşılaştırma testine başvurulmuştur. Dunnett C testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.4'te verilmiştir.

**Tablo 4.4 Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş Puanlarına İlişkin Ortalamaları Arasındaki Farklar**

<i>Kadro türü</i>	<i>33a</i>	<i>50d</i>	<i>35. madde</i>	<i>ÖYP</i>
<b>33a</b>	0			
<b>50d</b>	-4.48039	0		
<b>35. madde</b>	11.77399	16.25439	0	
<b>ÖYP</b>	13.74949*	18.22989*	1.97550	0

\*p < 0,05

Tablo 4.4 incelendiğinde, ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları 33a ve 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarından daha düşük olduğu söylenebilir. Eta kare değeri incelendiğinde,  $\eta^2=0,05$  ile düşük düzeyde etkide bulunduğu görülmektedir.

### **5.2.2. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Kadro Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Tartışma**

Elde edilen bulgulara göre, kadro türüne göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir. Bir diğer deyişle, ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının diğer kadro türünde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarından daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde, kadro türüne göre araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında fark olup olmadığını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öte yandan, psikolojik iyi oluş kavramı ile ilişkili yakın bazı kavramlar araştırma görevlilerinin kadro türüne göre incelenmiştir. Örneğin, Çerçi (2013) yaptığı çalışmada araştırma görevlilerinin kadro türüne göre mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin yaşam kalitelerine ilişkin yapılmış olan bir başka çalışmada 33a kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin, kadrolarından kaynaklı bir rahatlık yaşadıkları, kendilerini daha güvende hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır (Özaslan, 2010). Buradan hareketle, ÖYP kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının diğer kadro türünde çalışan araştırma görevlilerine göre düşük olmasının beklenen bir durum olabileceği söylenebilir. Çünkü ÖYP kapsamındaki araştırma görevlileri bir üniversite adına başka bir üniversitede geçici olarak görev yapmaktadırlar. Bu yüzden buldukları üniversitelerde, çoğu zaman diğer kadrolardaki araştırma görevlileri ile eşit muamele görmeyebilir, kendilerini

üniversiteye ait hissetmeyebilirler ve üniversitelerin imkânlarından eşit şekilde faydalanamayabilirler. Bunun yerine üniversiteler eğitim-öğretim hizmetlerini kendi kadrosundaki öğretim elemanlarının yetiştirilmesine daha çok yönlendirebilirler. Bu da ÖYP'li araştırma görevlilerinin kendilerini dışlanmış hissetmelerine neden olabilir. Ayrıca; ÖYP kapsamında büyük üniversitelerde/şehirlere uzun yıllar ikamet eden araştırma görevlileri, eğitimleri sonrasında küçük veya gelişmekte olan şehirlere bulunan üniversitelere dönmek zorundadırlar. Bu durumun da araştırma görevlileri üzerinde stres ve endişe yaratabileceği düşünülmektedir. Örneğin, Yaya (2011) yaptığı çalışmasında da görevlendirmeye büyük üniversitelere gelen araştırma görevlilerinin eğitimlerini tamamladıktan sonra küçük bir üniversitelere dönecek olmalarının, onlar üzerinde endişe yaratabileceğini belirtmiştir. Tüm bu durumlar dışında, her yıl yeniden değişen, farklılaşan ÖYP düzenlemeleri de araştırma görevlilerini olumsuz etkileyebilmektedir. Doktora sonrası iş garantisinin ortadan kalkması ve ÖYP kapsamında araştırma görevlilerine imzalatılan yüksek miktardaki senetler gibi unsurların da araştırma görevlileri üzerinde baskı oluşturabileceği düşünülmektedir.

### **5.3. Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluşlarına İlişkin Bulgular ve Tartışma**

Bu bölümde araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının yordayıcılarına ilişkin elde edilen bulgular ve bulguların ilgili alanyazın ışığında tartışılmasına yer verilmiştir.

#### **5.3.1. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluşlarının Yordayıcılarına İlişkin Bulgular**

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının yordayıcılarını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu anlamda Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden elde edilen puanlar bağımlı değişken olarak, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden, Örgütsel Sinizm Ölçeği'nden ve Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden elde edilen puanlar ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Öncelikle regresyon analiz yönteminin varsayımları test edilmiştir. Bağımlı değişkene ait çarpıklık (-.505) ve basıklık katsayıları (-.407) incelendiğinde, dağılımın normalden sapmadığı görülmektedir. Tablo 4.5'de değişkenlere ait aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri sırasıyla verilmiştir.

**Tablo 4.5 Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Betimsel İstatistikler**

<i>Değişkenler</i>	$\bar{x}$	Ss	1	2	3	4
1. Psikolojik İyi Oluş	212.1195	30.82823	1.000			
2. ÖS	34.7747	9.34666	-.152**	1.000		
3. OD	32.8020	12.43649	-.189**	.512***	1.000	
4. ÖB	55.8567	10.90368	-.180**	-.263***	-.166**	1.000

N=293, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

ÖS= Örgütsel sinizm

OD= Olumsuz davranışlar

ÖB= Örgütsel bağlılık

Tablo 4.5 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile örgütsel sinizm ( $r=-.152$ ,  $p<.01$ ) ve olumsuz davranışlar ( $r=-.189$ ,  $p<.01$ ) arasında negatif yönde manidar ilişkiler olduğu görülmüş; örgütsel bağlılık ( $r=.180$ ,  $p<.01$ ) değişkeni ile ise pozitif yönde manidar bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile olumsuz davranışlar arasında ( $r=.512$ ,  $p<.001$ ) pozitif yönde manidar bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık değişkeni ( $r=-.263$ ,  $p<.001$ ) ile negatif yönde manidar ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma görevlilerinin olumsuz davranışlar düzeyi ile örgütsel bağlılık ( $r=-.166$ ,  $p<.01$ ) düzeyleri arasında ise negatif yönde manidar ilişki olduğu görülmüştür.

Değişkenler arasında çoklu bağlantılılık (multi-colineraity) sorunun olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki korelasyon değerleri ve varyans enflasyon faktörleri (VIF) incelenmiştir. Tablo 4.5'te görüldüğü üzere, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında .80'nin üzerinde bir korelasyon olmadığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bununla birlikte hiçbir VIF değerinin 4'den büyük olmadığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2007). Buradan hareketle değişkenler arasında çoklu bağlantılılığa ilişkin bir sorun olmadığı görülmektedir. Son olarak bağımlı değişkene ilişkin oto korelasyon değeri incelenmiş ve Durbin Watson testi değerinin 1.86 olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre bağımlı değişkene ilişkin hataların ilişkisiz olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının yordayıcılarını belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

**Tablo 4.6. Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>F</i>
Sabit	278.654		21.563***			
ÖS	-.438	-.133	-1.993*	.307	.094	10.012***
OD	-.400	-.161	-2.472**			
ÖB	-.684	-.242	-4.163***			

Bağımlı değişken: Psikolojik İyi Oluş

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

ÖS= Örgütsel sinizm

OD= Olumsuz davranışlar

ÖB= Örgütsel bağlılık

Örgütsel sinizm, olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarına ilişkin toplam varyansın yaklaşık olarak %9'unu açıkladığı görülmektedir ( $R=.307$ ,  $R^2=.094$ ,  $F_{3,292}= 10,012$ ,  $p<.001$ ). Modelde yer alan değişkenlerin standardize edilmiş Beta katsayıları incelendiğinde, örgütsel sinizme ilişkin beta katsayısının  $-.133$ , olumsuz davranışlara ilişkin beta katsayısının  $-.161$  ve örgütsel bağlılık değişkenine ilişkin Beta katsayısının  $-.242$  olduğu görülmektedir. Değişkenlere ilişkin t değerleri incelendiğinde, örgütsel sinizm ( $t=-1.993$ ,  $p<.05$ ), olumsuz davranışlar ( $t=-2.472$ ,  $p<.01$ ) ve örgütsel bağlılık ( $t=-4.163$ ,  $p<.001$ ) değişkenlerine ait t değerlerinin manidar olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, çoklu regresyon analiz sonuçları, örgütsel sinizm, olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını manidar olarak yordadığını göstermektedir.

### **5.3.2. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluşlarının Yordayıcılarına İlişkin Tartışma**

Bu bölümde alt başlıklar halinde araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının yordayıcılarına ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

#### **4.3.2.1. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Yıldırma Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluşlarını Yordamasına İlişkin Tartışma**

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordadığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili alanyazın

incelendiğinde, araştırma görevlilerinin yıldırma düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını yordamasına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Öte yandan psikolojik iyi oluş kavramı ile ilgili bazı yakın kavramlar araştırma görevlilerinin ve benzer örneklem gruplarının yıldırma düzeylerine göre incelenmiştir. Örneğin; Şenerkal ve Çorbacioğlu (2014), akademik personelin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının, psikolojik sağlıklarına etkisini incelediği çalışmasında; yıldırma davranışlarına maruz kalma ile psikolojik sağlıklarının etkilenmesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çivilidağ ve Sargın (2011) ise yaptıkları çalışmalarında öğretim elemanlarının yıldırma düzeyleri ile iş doyumu ve algılanan sosyal destek puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Cicerali (2011) de yaptığı çalışmasında yıldırmaya maruz kalan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının yıldırmaya maruz kalmayan bireylerin psikolojik iyi oluşlarına göre daha düşük düzeyde olduğunu vurgulamıştır. Aykaç (2016) tarafından psikolojik danışmanlar ile yapılan çalışmada ise, psikolojik danışmanların öznel iyi oluş düzeyleri ile yıldırma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Agervold ve Mikkelsen (2004) ise gerçekleştirdikleri bir çalışmada yıldırma davranışlarının, bireylerin iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Elde edilen bu bulgular da göstermektedir ki araştırma görevlilerinin yıldırma düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordaması beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte, Cemaloğlu (2007), yıldırma sonucunda bireylerin bileyerek ve isteyerek işe geç gelme veya gelmeme davranışları gösterebileceğini, iş motivasyonlarının düşebileceğini, yaptıkları işe gerekli dikkat ve özeni göstermeyebileceklerini ifade etmiştir. Bir başka ifadeyle; yıldırma davranışlarının bireylerin çalışma hayatını da olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

Zamanlarının büyük bir kısmını iş ve işle ilgili konularla geçiren araştırma görevlilerinin yaşamlarında, iş ve çalışma hayatı önemli bir yer tutmaktadır. Bu yüzden iş yaşamında karşılaşılabilecek sıkıntıların da onların hayatını olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir. Sevimli (2015), iş hayatındaki olumlu yaşantıların, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Leymann (1990), yıldırma sonucunda bireylerin; uyku bozukluğu, depresyon, dikkat eksikliği, aşırı öfke ve umutsuzluk; Cowie, Jennifer, Neto, Angula, Pereira, Barrio ve Ananiadou (2000) ise yıldırma sonucunda bireylerin kendilerini değersiz hissetme, intihar eğimi, cinsel performans bozukluğu yaşayabileceğini belirtmiştir. Görüldüğü

gibi yıldırma davranışları, bireylerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek önemli bir etkidir. Yıldırmaya maruz kalan bireylerin kendine ilişkin algılamalarının olumsuz olabileceği, bunalım ve depresyon yaşayabilecekleri de yıldırmanın bireyler üzerindeki etkileri arasında gösterilebilir. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003), yıldırma sonucunda bireylerin kendine güven duygusunu kaybedebileceklerini, utanç ve yetersizlik duygularını yaşayabileceklerini belirtmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin yıldırmaya maruz kalma düzeylerini etkileyen önemli bir diğer kavramın da akademik hiyerarşi olduğu düşünülmektedir. Bilindiği gibi öğretim elemanı sınıflandırmasının ilk basamağında araştırma görevlileri yer almaktadır. Doğal olarak daha üst seviyede bulunan öğretim üyelerinin araştırma görevlilerinden beklenti ve istekleri bulunmaktadır. Bu beklenti ve isteklerin çoğu zaman araştırma görevlilerinin çalışma şartların aykırı olmasına rağmen, araştırma görevlileri bu beklenti ve istekleri karşılamak zorunda kalabilmektedir. İşte bu durumun nedeni olarak da akademik camiada var olduğu düşünülen hiyerarşi kavramıdır. Var olan bu hiyerarşik yapının, araştırma görevlilerini istemeye istemeye bazı şeyleri yapmak zorunda bırakabileceği ve bunun sonucunda da olumsuz etkilenebilecekleri düşünülmektedir.

Görüldüğü gibi yıldırma davranışları bireylerin benlik algılarını, iş ve çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002), psikolojik iyi oluş kavramının bireyin kendini olumlu algılamasını ve çevresiyle güvenli ilişkiler geliştirebilmesini kapsadığını belirtmektedirler. Yıldırmaya maruz kalan bireylerin kendilerine ilişkin olumsuz algılamalara sahip olabileceği düşünüldüğünde, yıldırma davranışlarının bireylerin psikolojik iyi oluşlarını negatif yönde yordayabileceği söylenebilir.

#### **4.3.2.2. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluşlarını Yordamasına İlişkin Tartışma**

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını yordamasına ilişkin çalışmalara

rastlanmamıştır. Öte yandan psikolojik iyi oluş ile ilgili yakın bazı kavramlar araştırma görevlilerinin ve benzer örneklem gruplarının örgütsel bağlılık düzeylerine göre incelenmiştir. Sevimli (2015), öğretmenlerle yaptığı ve örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Doğan, Yılmaz ve Ercan (2014) akademisyenlerin işe bağlılık düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan inceleme sonucunda akademisyenlerin işe bağlılıkları ile öznel iyi oluşları arasında pozitif yönde manidar ilişki olduğu görülmüştür. Wright, Burt ve Strongmans (2006) ise, insan kaynakları bölümünde çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında; psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu yapılan çalışmalar göstermektedir ki örgütsel bağlılık değişkeni ile psikolojik iyi oluş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

İnsanlar, yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu yüzden çalışanların, kurumlarına ilişkin algılamaları, onların yaşamlarına ilişkin algılamalarını etkileyebilir (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Araştırma görevlilerinin de diğer meslek gruplarındaki çalışanlar gibi, zamanlarının önemli bir kısmını iş ve işle ilgili konulara harcadıkları düşünülürse, çalıştıkları kuruma ilişkin algılarının önemli olduğu söylenebilir. Çetinkanat (2000), bireylerin çalışma yaşamına ilişkin olumlu algılarının, onların yaşam doyumlarını olumlu yönde etkileyebileceğini belirterek, çalışma yaşamının bireyler üzerindeki etkisine dikkat çekmiştir. Buna benzer biçimde Garg ve Rastogi (2006) de mutlu insanların daha verimli olabileceğini ifade etmiştir. Bu bulgular doğrultusunda çalıştığı yerde mutlu olan insanların çalışma performanslarının da olumlu yönde olabileceği söylenebilir. Araştırma görevlileri, göreve başladığı üniversitede çok uzun yıllar çalışacağı için, çalıştığı üniversiteye ilişkin olumlu algılarının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, araştırma görevlilerinin bulunduğu üniversitede mutsuz olması veya üniversitesine karşı olumsuz algılara sahip olması, onun çok uzun yıllar boyunca mutsuz olabileceği ve bu durumun onlar açısından çok kötü sonuçları olabileceği düşünülmektedir. Sürekli problem yaşanan, çalışanların sorunlarının çözülmediği, huzursuz, stresli iş ortamlarında çalışmak elbette oldukça rahatsız edicidir. Sevimli (2015), stresin bireylerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Bu yüzden stres kavramının çalışma ortamında istenmeyen bir



durum olduğu söylenebilir. Keleş (2006), örgütsel bağlılık sonucunda bireyin çalıştığı kuruma kendini ait hissedebileceğini ve bu duygunun onlarda güven yaratabileceğini; bu güven sayesinde de çalışanların iş ortamında yaşanacak stresten daha az etkilenebileceklerini belirtmiştir. Bu yüzden çalışanların, iş ortamlarında huzurlu, mutlu olmasının, yaptıkları işten doyum sağlamalarının onlar açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Erdem (2007), iş tatmini yüksek olan bireylerin, daha mutlu ve daha verimli olabileceklerini belirtmiştir. Sevimli (2015), belli bir yaşam amacı olan, kişisel farkındalığı yüksek, kişisel gelişime önem veren, hayata bağlılık seviyesi yüksek bireylerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde araştırma görevlilerinin de kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmede istekli oluşu, yaptıkları işten doyum elde etmeleri, hem kendi kişisel gelişimleri hem de bağlı buldukları kurumun sürekli gelişip kalkınması için çaba göstermeleri, istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, buldukları yere kendilerini ait ve güvende hissetmeleri, çalışma arkadaşlarıyla olumlu bir iletişime sahip olmalarının onların örgütsel bağlılık düzeyleri ile dolayısıyla da psikolojik iyi oluşlarının yüksek olması ile ilişkili olduğu söylenebilir.

#### **4.3.2.3. Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluşlarını Yordamasına İlişkin Tartışma**

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını yordamasına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Öte yandan psikolojik iyi oluşla yakın kavramlar araştırma görevlilerinin ve benzer örneklem gruplarının örgütsel bağlılık düzeylerine göre incelenmiştir. Gün (2015), akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm değişkeninin, tükenmişlik değişkeninin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutlarını manidar biçimde yordadığı bulgusuna ulaşmıştır. Kalağan (2009), araştırma görevlilerinin örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucuna göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek düzeylerinin örgütsel sinizmlerini anlamlı biçimde yordadığı görülmüştür. Kalağan

(2009), örgütsel sinizm sonucunda bireylerin bunalım, uyku problemi, duygusal çöküntü yaşayabileceğini belirtmiş, ayrıca örgütsel sinizm sonucunda bireylerin alkol ve sigara kullanımında artış olabileceğini ve bireylerin aşırı kilo alabileceğini belirtmiştir. Görüldüğü gibi örgütsel sinizm kavramı bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığını doğrudan ya da dolaylı etkileyebilmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan kişilerin hayatında bu kavramın hem stres yaratabileceği hem de bireyin hayatını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir. Fiziksel ve ruhsal sağlığı zarar gören bireylerin, bu durum sonucunda iş ve çalışma yaşamlarında da sorun yaşayabileceği söylenebilir. Eaton (2000), örgütsel sinizm sonucunda örgütsel bağlılığın azalacağı, işten ayrılmalarda artış görülebileceği, işe yabancılaşma ve çalışma performansının azalabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca, araştırma görevlilerinden yerine getirmesi beklenen “angarya işler” olarak tabir edilen, çoğu zaman kendi görev ve sorumlulukları dışında olan işlerin de onların tutumlarını olumsuz yönden etkileyebileceği söylenebilir. Çoğu zaman bölümde var olan idari işler veya kimin yapacağı belli olmayan ama süreç sonunda araştırma görevlilerinin yapması gereken iş olarak kabul edilen işler, araştırma görevlilerinin beklentileri dışında gerçekleşebilmektedir. Kendi beklenti ve isteklerinin karşılanamaması durumunun da sinizme yol açacak önemli bir etken olduğuna inanılmaktadır. Görüldüğü gibi örgütsel sinizm birey üzerindeki etkilerinden biri de çalışma hayatının olumsuz yönde etkilenmesidir. Örgütsel sinizm yaşayan bireylerin, işyerinde yeterli performansı gösteremeyebileceği, çalıştığı kuruma ilişkin ilgi ve bağlılığını kaybedebileceği söylenebilir. Bireylerin hem çalışma hayatını hem de psikolojik ve fizyolojik durumlarını bu denli olumsuz etkileyen örgütsel sinizm kavramının, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını da etkileyebileceği söylenebilir.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgu ve yorumlarına dayalı olarak ulaşılan sonuçların özetine ve bu sonuçlardan yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

### 6.1. Sonuçlar

1. Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında cinsiyete göre manidar bir fark yoktur. Bir diğer ifadeyle, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan kadın araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile erkek araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları arasında manidar bir ilişki bulunmamaktadır.
2. Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarında kadro türüne göre manidar bir fark vardır. ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının 33a ve 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarından daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
3. Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin yıldırma düzeyleri psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
4. Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
5. Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
6. Yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenleri Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarının yaklaşık olarak %9'unu açıklamaktadır.

### 6.2. Öneriler

Bu kısımda bu çalışmada elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda, araştırmacılara, politika yapıcılara ve psikolojik danışmanlara yönelik öneriler sunulmuştur.

#### 6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Psikolojik danışma ve rehberlik alanında araştırma görevlileri ile yapılan çalışmalar son derece sınırlıdır. Bu nedenle, ülkeyi temsil edebilecek

büyükölükte örneklemlerle araştırma görevlilerine ilişkin koruyucu ve risk faktörlerini inceleyen farklı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca yapılacak olan bu çalışmalarda farklı ölçme araçları kullanılabilir.

2. Araştırma görevlileri ile ilgili yapılacak yeni çalışmalarda hem nicel hem nitel yöntemlerin beraber kullanılması bu kitleye ilişkin daha zengin veriler sağlayacaktır. Nitekim bu çalışmada psikolojik iyi oluşla ilişkili bulunan değişkenlerin nasıl mekanizmalarla ilişkili olduğuna dair bir bilgiye ulaşılammıştır. Yapılacak nitel araştırmalarla hem bu mekanizmalar aydınlatılabilir. Örneğin, yıldırma düzeyi yüksek bireylerin ne gibi davranış veya uygulamalara maruz kaldıkları bu şekilde daha detaylı bir şekilde anlaşılabilir.
3. Bu çalışmada ele alınan değişkenler psikolojik iyi oluş varyansının yaklaşık %9'unu açıklamaktadır. Bu nedenle, psikolojik iyi oluşla ilişkili olabilecek sosyal destek, baş etme becerileri, olumlu benlik algısı gibi çeşitli değişkenler içerecek modellerle daha büyük oranda açıklanan varyansa ulaşılabilir. Örneğin, araştırma görevlilerinin kurum içerisindeki çalışma süreleri önemli bir değişken olabilir. Çünkü belli bir süre çalışmış olanlarla yeni başlayanların psikolojik iyi oluşları farklı olabilir. Bir yandan, yeni başlayanlar henüz yeterli derecede uyum sağlamamış olabilecekleri için güçlükler yaşıyor olabilirler. Öte yandan, yeni başlayanlar kurumun işleyişindeki ve kurumdaki ilişkilere daha yüzeysel düzeyde de maruz kalıyor olabilirler.
4. Bu çalışmada 33a ve 50d kadrolarındaki araştırma görevlilerinin iyi oluş düzeylerinin ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinden önemli derecede daha düşük olduğu görülmüştür. Daha sonra yapılacak çalışmalar bu farkın kaynağı olabilecek değişkenleri alabilirler. Türkiye'de belirgin bir hiyerarşik yapı arz eden üniversitelerde araştırma görevlileri bu hiyerarşinin alt basamağındaki bireylerdirler. Hem bu hiyerarşik yapı hem de bu çalışmanın bulgularına göre yıldırmanın iyi oluşu yordaması göz önünde bulundurulduğunda, yıldırma da dâhil araştırma görevlilerini zorlayıcı nitelikteki değişkenleri ele alan nitel araştırmaların yapılmasının bu popülasyonun iyi oluşu üzerinde olumsuz etkisi olan etmenlerin ortaya çıkarılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

5. Bu çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri daha genel düzeyde incelemek amaçladığından psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık ve sinizm değişkenleri için regresyon analizinde her bir değişkenin toplam puanı kullanılmıştır. Bu değişkenlerin toplam 12 tane boyutu olduğundan, toplam puan kullanmak yerine veya yanı sıra bu boyutlar arasındaki ilişkiler incelenebilir.

### **6.2.2. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler**

1. Özellikle araştırma görevlileri yetiştiren doktora derecesi veren üniversitelerde her şeyden önce araştırma görevlilerinin kuruma uyumlarını kolaylaştırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Hâlihazırda, araştırma görevlileri informel olarak akranları tarafından yeni gelmiş oldukları kuruma adaptasyonları sağlanmaya çalışılmaktadır. Oysa, planlanmış oryantasyon programlarının yanı sıra, her işe başlayan araştırma görevlisine bir danışman ("mentor") atanabilir ve araştırma görevlilerinin usta-çırak ilişkisi içinde uyumları ve gelişimleri desteklenebilir.
2. Araştırma görevlilerinin yaşamlarını etkileyen önemli etmenlerden bir tanesi kendileriyle ilgili mevzuat ve uygulamaların çok sık değişmesidir. Hatta genellikle bu değişiklikler bu kitleden bireylerin ihtiyaç ve düşünceleri hesaba katılmadan yapılırlar. Bu gibi değişikliklere uyum sağlamak ek bir stres kaynağı olduğundan, her türlü yasal düzenleme uzun vadeli bir vizyonla ele alınmalıdır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin yasal sorumlulukları ve meslek tanımları daha net hale getirilmeli; özlük hakları iyileştirilmeli, iş güvencesi sağlanmalıdır. Benzer demokratik bir tutum araştırma görevlilerinin kurumsal aidiyetlerini arttırmak yönünde de yapılabilir. Örneğin, bölüm, fakülte ve üniversite düzeyinde yöneticilerin araştırma görevlileri açısından erişilebilir olmaları ve ihtiyaç ve sorunlarının dinlenmesi iş doyumlarına ve psikolojik iyi oluşlarına önemli katkılar sağlayabilir. Ayrıca bu araştırma görevlilerinin veya temsilcilerinin bu üç düzeyde yönetsel birimlerde yer almaları kurumların işleyişlerinde bu popülasyonun ihtiyaç ve önerilerinin de göz önünde bulundurulmasını sağlayacaktır.
3. Yükseköğretim Kurumu ve üniversite yönetimleri üniversitelerdeki hiyerarşik işleyişi örgütsel psikolojinin de dâhil olduğu uzmanlar tarafından incelenerek çalışanlar üzerindeki etkileri titizlikle ele alınabilir. Bu incelemelerin

sonucunda çalışanların iyi oluşları ve üretkenliklerini iyileştirici değişiklikler yapılabilir. Aynı şekilde, yıldırma da dâhil her türlü taciz, şiddet içeren davranışlara karşı titizlikle yasal önlemler alınmalıdır. Örneğin, üniversitelerde bu gibi ihlallerin bildirilebileceği, bu bildirimleri inceleyen ve soruşturan birimler kurulmalıdır.

4. Yükseköğretim Kurumu, araştırma görevlilerinin eğitimini üstelenen üniversiteler ve araştırma görevlilerinin eğitimleri sonunda dönecekleri üniversiteler arasında çok daha etkili bir eşgüdüm sağlamalıdır. Örneğin, ÖYP üniversiteleri olarak tanımlanan lisansüstü derece veren üniversitelere ne zaman ve ne kadar yeni araştırma görevlisinin geleceği bilinmediğinde, bu sayı rastgele arttırıldığında ilgili bölüm veya üniversitelerin ÖYP araştırma görevlilerine ilişkin algıları ve sağladıkları hizmetleri olumsuz yönde etkileniyor olabilir. Örneğin, bu durumlarda araştırma görevlilerine tahsis edilen mekânlar son derece kalabalık olduğundan, bu çalışma doyumlarını olumsuz yönde etkiliyor olabilir.

### **6.2.3. Psikolojik Danışmanlara Yönelik Öneriler**

1. Türkiye’de lisans öğrencilerine yönelik olarak sunulan ruh sağlığı hizmetleri son derece sınırlıdır. Aynı doğrultuda, üniversitelerde araştırma görevlilerinin de yararlanabileceği ruh sağlığı birimleri de yok denecek kadar azdır. Bu nedenle, araştırma görevlilerinin psikolojik yardım ihtiyaçlarını inceleyen çok sayıda araştırmaya ihtiyaç olduğu gibi, üniversitelerde sunulan ruh sağlığı hizmetlerinin kendileri için daha erişilir kılınması son derece önemlidir. Nitekim söz konusu hizmetlerin olduğu sınırlı sayıda üniversitede bile bu hizmetlere ilişkin genel algı bu hizmetlerin sadece lisans öğrencilerine yönelik olduğuna dairdir.
2. Araştırma görevlilerinin gelişimlerinin optimal düzeyde olmasına katkıda bulunmak için bu kitleye halk sağlığı önleme modeline dayalı ruh sağlığı hizmetleri sunulmalıdır. Örneğin, araştırma görevlilerinden intihar girişiminde bulunmuş araştırma görevlileriyle yapılacak nitel araştırmalar da bu popülasyonda yüksek risk gruplarının yaşantılarına ve güçlüklerine ilişkin ayrıntılı bilgi kazandıracaktır.
3. Psikolojik iyi oluşları yüksek olan araştırma görevlileriyle de benzer çalışmalar yapılabilir. Başka bir ifadeyle, bu çalışmalar söz konusu kitle için

koruyucu faktörlere ilişkin önemli bilgiler sağlayacaktır. Hem üniversite yönetimleri hem de ruh sağlığı hizmeti sunanlar bu bilgiler ışığında yeni hizmetler geliştirebilirler.

4. Araştırma görevlilerine yönelik koruyucu ve geliştirici hizmetler düşünüldüğünde, günümüzde teknoloji kullanımındaki yaygınlık göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik danışma merkezleri zengin internet siteleri kurmak suretiyle araştırma görevlilerinin kendi-kendine yardım çabalarına destek sağlayabilirler. Ayrıca bu gibi sitelerde zengin sayıda risk faktörlerini tespit edecek çevirim-içi testler yer alabilir. Aynı şekilde, üniversite psikolojik danışma merkezleri araştırma görevlilerinin oryantasyon programları gibi toplu halde buldukları durumlarda seminerler vermekle bu kitleye yönelik tanıtımlarını ve görünürlüklerini geliştirebilirler.

Kısacası, araştırma görevlileri hem üniversitenin geleceği açısından taşıdıkları önem, hem hâlihazırdaki kurumlardaki sayıları açısından hem de yaşadıkları güçlükler bakımından düşünüldüklerinde, bugüne kadar araştırmacılardan, yöneticilerden ve ruh sağlığı hizmeti sunanlardan hak ettikleri ilgiyi gördükleri söylenemez. Bu çalışma hem tek bir kurumda yapılmış olması, hem sadece öz-bildirime dayalı veri toplama araçları kullanmış olması, hem de örnekleminde yer alan katılımcı sayısı açısından düşünüldüğünde önemli sınırlılıklar taşımaktadır. Ancak, psikolojik danışma ve rehberlik alanında araştırma görevlileriyle ilgili çalışmalar son derece sınırlı olduğu için bu araştırma bu yöndeki öncü çalışmalara bir katkı olarak ele alınmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adanalı, E. C. (2007). *Kuruma Bağlılık Olgusuna Genel Bir Bakış. Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Akın, A., Demirci, İ., Yıldız, E., Gediksiz, E. ve Eroğlu, N. (2012). The Short form of the Scales of Psychological Well-being (SPWB-42): The validity and reliability of the Turkish version. In *International Counselling and Education Conference*(pp. 3-5).
- Aktop, N. G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Arıcı, F. (2011). *Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve psikolojik iyi oluş* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz. *Hr Dergi*.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Ayan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1).
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin örgütsel sinizme etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi



- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 7, 1-30.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology*. Unpublished Doctoral Dissertation. The Claremont Graduate University.
- Başaran, İ. E. (1984). *Yönetime giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Baykal, A. N. (2005). Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddetten Günümüze. *İstanbul: Sistem Yayıncılık*.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Beşoğlu, Ç. (2014). *Öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Kongresi, 29 Mayıs 2014, Kocaeli, 101-118.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22).
- Bradburn, N. M. (1969), "The Structure Of Psychological Well-Being", Chicago: Aldine Publishing Company.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Cincinnati.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. *Employee Health, Coping and Methodologies*, 233-266.

- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cayvarlı, P. E. ve Şahin, S. (2015). Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*. 5(1), 9-25.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Ahmet Yesevi Üniversitesi BİLİG*, 46, 67-86.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Choong, Y. O., Lau, T. C., & Wong, K. L. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: an empirical study. *Researchers World*, 2(4), 91.
- Cicerali L.K. (2011). *Mobbings maruz kalanların kişilik profillerine bağlı psikolojik sağlıkta bozulma göstergeleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cowie, H., Jennifer, D., Neto, C., Angula, J. C., Pereira, B., Del Barrio, C., & Ananiadou, K. (2000). Comparing the nature of workplace bullying in two European countries: Portugal and the UK. *Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems*, 128-33.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata üniversitesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara. Anı Yayıncılık.
- Çevik, S. K. (2011). *Üniversitelerde öğretim elemanlarının yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dağdeviren, G. E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). Mobbing: İşyerinde duygusal taciz. Çev.: OC ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 439-442.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicis. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Deniz, D. ve Ünsal, P. (2010). İşyerinde yıldırımaya uğramada dışadönük ve nevrotik kişilik yapıları ile cinsiyetin rolü. *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(01), 31-44.
- Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff. *International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Dictionary, M. W. S. C. (1997). Springfield. MA: Merriam-Webster.
- Diener, E, Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Applied Research in Quality of Life*, 1(2), 151-157.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being. *Handbook of Positive Psychology*, 63-73.
- Diener, E., Sapyta, J. J. & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to wellbeing. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.

- Diener, M. L., & Lucas, R. E. (2004). Adults Desires for Childrens Emotions across 48 Countries Associations with Individual and National Characteristics. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(5), 525-547.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, I. (2014). İşe bağlılığın öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü: akademisyenler üzerine bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı*, 33, 48-57.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Master Dissertation. Faculty of Graduate Studies, York University.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 14, 563-568.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Ermış, S. A. (2014). *Akademisyenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace*. Unpublished Doctoral Dissertation. Claremont Graduate University.
- Fırat, Y.B. (2012). *Öğretim elemanlarının mesleki yabancılaşma algılarının, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu faktörleri ile modellenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Guastello, D. D., & Peissig, R. M. (1998). Authoritarianism, environmentalism, and cynicism of college students and their parents. *Journal of Research in Personality*, 32(4), 397-410.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi (1. Baskı)*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Ankara, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Eylül 2009*, 23-60.
- Güner, A. G. (2015). *Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi (giresun üniversitesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Halisdemir, D. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşları, kendini affetme düzeyleri ve geçmişe yönelik anne kabul red algıları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hamurcu, H. (2011). *Ergenlerin yetkinlik inançları ve psikolojik iyi oluşlarını yordamada psikolojik ihtiyaçlar* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Hançerlioğlu, O. (2000). *Felsefe Sözlüğü Kavramlar ve Akımlar Cilt 3 (İ-K)*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R., & Dulebohn, C. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics-work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde, 383–297. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hogh, A., & Ortega, A. (2010). Does previous bullying increase the risk of bullying and does becoming a new target have an impact on personal disposition? A two-year follow-up study. 6. In *th International Conference on Workplace Bullying–Sharing Our Knowledge. Abstracts* (pp. 4-6).
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayınevi.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doctoral Dissertation. The Florida State University.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doctoral Dissertation. The Florida State University.
- Johnson, J.L., & O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not All social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kabasakal, Z. ve Uz-Baş, A. (2013). Öğretmen adaylarında yaşam doyumunun yordayıcısı olarak problem çözme becerileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 27-35.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Kocaeli.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. N. (2012). Örgütsel sessizlik, mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 127-143.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. Jossey-Bass.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1991). Cynicism: The new America malaise. *Business and Society Review*, 57-61.
- Karabeyeser, M. (2013). *Üniversite öğrencilerinin anne-baba tutumları ve stresli yaşam olaylarına göre psikolojik iyi oluşu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formu'nun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği/Reliability and Validity of the Turkish Version of Brandes, Dharwadkar, and Dean's (1999) Organizational Cynicism Scale: The Case of Organized Industrial Zone, Kayseri. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77.

- Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145.
- Karahan, G. (2016). *Mobbing probleminin akademik çalışanlar ve sosyal hayatları üzerindeki etkileri: Sözleşme sorunu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakaş, S. A. ve Okanlı, A. (2013). Hemşirelik ve Mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 562-574.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Keleş, Ç.(2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: Theempirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Konakay, G. ve Altaş, S. S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 13(2), 35-71.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 691-698. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 341-363.
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275.
- Lobnikar, B., & Pagon, M. (2004). The prevalence and nature of police cynicism in Slovenia. In G. Mesko, M. Pagon, and B. Dobovsek (Eds.). *Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice*, 103-111. Faculty of Criminal Justice, University of Maribor.
- López-Cabarcos, M. Á., & Vázquez-Rodríguez, P. (2006). Psychological harassment in the Spanish public university system. *Academy of Health Care Management Journal*, 2, 21.
- Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40(4), 219-235.
- Mammadova, İ. (2013). *İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
- Matsumoto, D. (2009). *The Cambridge dictionary of psychology*. Cambridge University Press.
- McKay, R., Arnold, D. H., Fratzi, J., & Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(2), 77-100.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mihçı, H. (2009). Elveda Asistanlık Kurumu, Elveda Akademik Özerklik. *Cumhuriyet Gazetesi Bilim Teknoloji Dergisi*, 22, 15-17.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 7(2), 139-145.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52.



- Naus, F., Iterson A. V., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the work place. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Esas ve Usuller. Yüksek Öğretim Kurulu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Web Sayfası (26.03.2010). <http://basin.yok.gov.tr/index.php?page=duyurular&v=read&i=103>.
- Öneği, M. (2014). *Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin iş tatmini ve çalışma performansına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öntürk, Y. ve Mutlu, T. O. (2015). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırma Dergisi*. 128-145.
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitelerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1).
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* içinde, 53-72. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44.
- Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M. İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal Of Manpower*, 18(4/5/6), 305-558.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everyting, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions In Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

- Ryff, C. D., Lee, Y. H., Essex, M. J., & Schmutte, P. S. (1994). My children and me: midlife evaluations of grown children and of self. *Psychology and Aging*, 9(2), 195.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). Managing organization behavior. *New York: John Wiley&Sons*.
- Seligman, M. E. P. (2008). Positive health. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 3-18.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction* (pp. 279-298). Springer Netherlands.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410.
- Sevimli, H. (2015). *Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Smeenk, S. G., Eisinga, R. N., Teelken, J. C., & Doorewaard, J. A. C. M. (2006). The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(12), 2035-2054.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2).
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International Journal Of Management Reviews*, 4(2), 155-178.
- Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *İktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 17(1), 107-135.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Tatlılıoğlu, K. (2012). Üniversite öğrencilerinin kardeş sayıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 7(4), 2857-2872.
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 339-350.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A., & Williams, C. A. (2000). *Organizational change: An assessment of trust and cynicism*. Working paper: National Technical Information Service, 1-9.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(11), 13-28.
- Timur, S. M. (2008). *Boşanma sürecinde olan ve olmayan evli bireylerin iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tiryakioğlu, S. (2009). İşyerinde Duygusal Taciz: Mobbing, <http://www.businessnews.eu/icerik.aspx?ID=85>: Erişim Tarihi: 06.05.2015.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 179-200.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 555-570.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Karaman.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde yıldırma*. İstanbul: Platin Yayınları.
- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tuzgöl-Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- Tuzgöl-Dost, M. ve Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyo-demografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tüzel, E. (2009). Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği). 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi. Çanakkale.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 1-21.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 49-360.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times? *Journal of business Ethics*, 45(1-2), 41-50.

- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi*, 25-27.
- Waterman, A. S. (1993). The conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Windle, G., & Woods, R. T. (2004). Variations in subjective wellbeing: The mediating role of a psychological resource. *Ageing and Society*, 24(04), 583-602.
- Wright, S. L., & Burt, C. D. B. Strongman. (2006). "Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development". *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yalçın, İ. (2014). İyi oluş ve sosyal destek arasındaki ilişkiler: Türkiye'de yapılmış çalışmaların meta analizi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 25.
- Yaya, D. (2011). *Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarına ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of clinical nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 26,172-179.
- Yılmaz, H. ve Arslan, C. (2013). Subjective Well-Being, Positive and Negative Affect in Turkish University Students. *Online Journal of Counseling & Education*, 2(2).
- Yılmaz, M. F. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının problemleri internet kullanımı ve bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YÖK (Yükseköğretim Kurulu) (t.y). Yükseköğretim Kanunu [Çevirim-içi: <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f9d9299ba8895> ], Erişim tarihi: 13.01.2014.
- Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Mobbing Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi? 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi*, 57, 973-984.

Yüksek Öğretim Kanunu Tasarısı ve İhtisas Komisyonu Raporu. *Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi*, Cilt:5, 77. Birleşim, 26 Ekim 1981.

Yükseköğretim Kurulu Resmi İnternet Sayfası <http://www.yok.gov.tr>

Yükseköğretim Kurulu Resmi İnternet Sayfası <http://www.yok.gov.tr>

Yüksel, İ. (2011). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.

Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. *Resmi Gazete* (6/11/1981). Sayı: 17506, Tertip:5, Cilt: 21, S. 3. <http://www.yok.gov.tr/content/view/435/183/lang,tr/>

## **EKLER DİZİNİ**

# EK I. ETİK KOMİSYON ONAY BİLDİRİMİ



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: 51944218/92  
Konu: Muharrem KOÇ

12/01/2016

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 30/12/2015 tarihli ve 52695194-010/638 sayılı yazınız

Enstitü Yönetim Kurulu' nun 07.01.2016 tarih ve 2016-01/16 sayılı Muharrem KOÇ hakkındaki kararı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve ilgiliye tebliğini rica ederim.

  
Prof. Dr. BERRİN AKMAN  
Enstitü Müdürü

EKLER :  
1 YKK

\* Enstitü Sekreter V. : S. KOÇ (Paraf)

18.01.2016  
Berrin

EPÖ	
FDR	✓
EYTFE	
EÖD	
TÜM	
DiĞER	
TARİH	



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
Beytepe / ANKARA

YÖNETİM KURULU KARARI

Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı
07.01.2016	01	2016 – 01/16

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 30.12.2015 tarih ve 638 sayılı yazısı incelendi. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi **Muharrem KOÇ**' un tez önerisinin aşağıda belirtilen şekilde kabul edilmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

**Muharrem KOÇ**

**Tez Önerisi**

Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması



Prof. Dr. Berrin AKMAN (Müdür)

Prof. Dr. Ece KORKUT (Üye)

Prof. Dr. S. Sadi SEFEROĞLU (Müdür Yrd.)

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR (Üye)

Prof. Dr. Nilgün SEÇKEN (Müdür Yrd.)

Doç. Dr. Nermin YAZICI (Üye)



## EK II. ORJİNALLİK RAPORU



### HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

#### HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM / BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 25/04/2017

**Tez Başlığı:** Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Endeksi	Gönderim Numarası
25/04 /2017	95	213215	28/03 /2017	% 9	804774330

Uygulanan filtreler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dâhil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

  
01.05.2017

**Adı Soyadı:** Muharrem KOÇ


**Öğrenci No:** N13229511

**Anabilim Dalı:** Eğitim Bilimleri

**Programı:** Psikolojik Danışma ve Rehberlik

**Statüsü:**  Y.Lisans  Doktora  Bütünleşik Dr.

#### DANIŞMAN ONAYI

  
UYGUNDUR.  
Doç. Dr. İbrahim KEKLİK



HACETTEPE UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES  
THESIS ORIGINALITY REPORT

HACETTEPE UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES  
TO THE DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES

Date: 25/04/2017

**Thesis Title :** Predicting Psychological Well-Being Levels Of Research Assistants Working At Hacettepe University

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defence	Similarity Index	Submission ID
25/04 /2017	95	213215	28/03 /2017	% 9	804774330

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes excluded
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

  
01.05.2017

**Name Surname:** Muharrem KOÇ

**Student No:** N13229511

**Department:** Educational Sciences

**Program:** Psychological Counseling and Guidance

**Status:**  Masters  Ph.D.  Integrated Ph.D.

**ADVISOR APPROVAL**

  
APPROVED

Assoc. Prof. Dr. İbrahim KEKLİK

### EK III. PSİKOLOJİK İYİ OLMA ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

---

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çoğu insanın görüşlerine ters düşse bile düşüncelerimi dile getirmekten korkmam.	1	2	3	4	5	6	7
4.Çoğu insan, beni sevecen ve şefkatli biri olarak görür.	1	2	3	4	5	6	7
13.Diğer insanların benim hakkımdaki düşünceleri beni kaygılandırır.	1	2	3	4	5	6	7
14.Çevremdeki insanlara ve topluma pek uyum sağlayamam.	1	2	3	4	5	6	7
20.Günlük yaşamımdaki çoğu sorumluluğumu yerine getirmede gayet iyiyim.	1	2	3	4	5	6	7
26.Çoğunlukla sorumluluklarımın altında ezildiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7

---

35.Bazı insanlar yaşamını 1 2 3 4 5 6 7  
amaçsızca geçirir ancak  
ben onlardan biri değilim.

39.Yaşamımda büyük 1 2 3 4 5 6 7  
gelişimler veya  
değişiklikler yapmayı  
denemekten uzun zaman  
önce vazgeçtim.

40.Arkadaşlarıma 1 2 3 4 5 6 7  
güvenebileceğimi bilirim,  
onlar da bana  
güvenebileceklerini bilirler.

## EK IV. OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

**Son altı ayda**, aşağıdaki olumsuz davranışlara ne sıklıkta maruz kaldığınızı size en uygun olan seçeneği X işaretiyle belirtiniz.

	Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
1.Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1	2	3	4	5
2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	1	2	3	4	5
7.Kişiliğinizin (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1	2	3	4	5
10.Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1	2	3	4	5
11.Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	1	2	3	4	5
14.Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1	2	3	4	5
17.Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1	2	3	4	5

## EK V. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

---

	Hic Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Çalıştığım üniversitede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım üniversitede, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım üniversiteyi düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10.Çalıştığım üniversite dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
13.Başkalarıyla, çalıştığım üniversitedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

---

## EK VI. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kariyerimin geri kalan kısmını bu üniversitede geçirmek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5	6	7
4.Şu anda, bu üniversitede kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5	6	7
9.Bu üniversiteden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	1	2	3	4	5	6	7
10.Üniversiteme çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5	6	7
15.Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
16.Bu üniversiteye kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7

## EK VII. KİŞİSEL BİLGİ FORMU ÖRNEK MADDELER

Cinsiyet:

Erkek       Kadın

Kadro Türünüz:

33a       50d       ÖYP       35. madde



## EK VIII. GÖNÜLLÜ KATILIM VE BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

**Çalışmanın Konusu:** Bu çalışmanın amacı Hacettepe Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, mobbing, psikolojik iyi oluş ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, akademik kadro) göre incelenmesidir. Ayrıca araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, mobbing ve örgütsel sinizm düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığına bakılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma görevlilerinden ilgili ölçekleri doldurmaları istenecektir. İlgili çalışmanın uygulamaları konusunda Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

**Katılım Koşulları:** Bu araştırma için Hacettepe Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışıyor olmak.

**Katılımcının Sahip Olduğu Haklar:** Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Bu araştırmaya katılmamayı seçme hakkına sahipsiniz. Bu durumda hiç bir yaptırım uygulanmayacaktır. Araştırma ölçek uygulamasını içermektedir ve ölçeklerin doldurulması yaklaşık 15-20 dakika sürmektedir. İstedığınız an anketi cevaplamayı bırakıp, çalışmadan ayrılabilirsiniz.

**Bilgilerin Saklanması:** Ölçeklerle alınacak bilgiler ve aynı zamanda bu form tamamen gizli tutulacaktır. Sorularınızı yönlendirmek ya da bu araştırma hakkında daha ayrıntılı bir açıklama almak için sorumlu araştırmacı Doç. Dr. İbrahim KEKLİK'in iletişim bilgileri aşağıdadır:

Doç. Dr. İbrahim KEKLİK

İmza

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı

06800, Beytepe / ANKARA

Tel: +90 312 2978550

keklik@hacettepe.edu.tr @gmail.com

### **Katılımcı Beyanı**

Doç. Dr. İbrahim KEKLİK tarafından yürütülen ve katılımcısı olmanız teklif edilen araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgileri dikkatli bir şekilde okudum. Bu çalışmaya katılmam durumunda ilgili bilgilerin gizliliğine büyük bir özen ve saygıyla

yaklaşılacağına inanıyorum. Toplanan verilerin bilimsel amaçla kullanımı sırasında kişisel bilgilerin ihtimamla korunacağı konusunda bana yeterince güven verildi.

Yukarıda yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış durumdayım ve tek başıma belirli bir düşünme süresi sonucunda araştırmaya katılmam için yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

İmza: \_\_\_\_\_ Tarih:\_\_\_ / \_\_\_ / 2015

**Araştırmaya katılmak istiyorsanız, lütfen yukarıdaki ilgili yeri imzalayınız. Gönüllü katılım formunuz kapalı kalacak ve gizli tutulacaktır. Bu formun, araştırmada kullanılacak ölçeklere vereceğiniz cevaplarla herhangi bir ilgisi yoktur.**

Araştırmacı: Arş. Gör. Muharrem KOÇ

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı

06800, Beytepe / ANKARA

Tel: +90 312 2978550

muharremkoccpdr@gmail.com