Research Article / **Araştırma Makalesi**

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant Izzet Baysal University Journal of Faculty of Education

2026, 26(1), 441 –457. https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2026..-1677131



Sınıf Dışındaki Baskı: Öğretmenlerin Mobbing ve Sinizm Deneyimleri

Pressure Outside the Classroom: Teachers' Experiences of Mobbing and Cynicism

Ayşegül TAŞDEMİR[1], **Halil KARADAŞ**[2]

Geliş Tarihi (*Received*): 15.04.2025 **Kabul Tarihi (*Accepted*):** 10.02.2026 **Yayın Tarihi (*Published*):** 25.03.2026

Öz: Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, 2024-2025 eğitim öğretim döneminde Mardin ilindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve veri toplama aracı olarak *Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)* ile *Örgütsel Sinizm Ölçeği* kullanılmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma yönelik mobbing algılarını belirlemek amacıyla NAQ kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizm algı düzeylerinin cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Buna karşılık, okul türü değişkenine göre mobbing algılarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algılarının, ortaokul öğretmenlerine kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan korelasyon analizi, mobbing algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, öğretmenlerin çalışma koşullarıyla maruz kaldıkları psikolojik baskılar ve örgüte yönelik olumsuz tutumları arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu göstermektedir.
Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yıldırma, Örgütsel sinizm, Öğretmen algıları

Abstract: The purpose of this study is to examine the relationship between teachers' levels of experiencing mobbing and their perceptions of organizational cynicism. The research covers teachers working in public schools in Mardin province during the 2024-2025 academic year. A correlational survey model was used in the study, and the Negative Attitudes Questionnaire (NAQ) and the Organizational Cynicism Scale were used as data collection tools. The NAQ was used to determine teachers' perceptions of mobbing in their workplace. The findings revealed that teachers' perceptions of mobbing and organizational cynicism did not show statistically significant differences based on gender, age, and marital status variables. In contrast, significant differences were found in perceptions of mobbing based on school type. Specifically, it was determined that preschool teachers' perceptions of mobbing were higher than those of middle school teachers. Furthermore, the correlation analysis revealed a positive, moderate, and significant relationship between perceptions of mobbing and perceptions of organizational cynicism. The results indicate a reciprocal interaction between teachers' working conditions, the psychological pressures they are exposed to, and their negative attitudes toward the organization.
Keywords: Mobbing, Intimidation, Organizational cynicism, Teacher perceptions.

Atıf/Cite as: Taşdemir, A. & Karadaş, H. (2026). Sınıf dışındaki baskı: öğretmenlerin mobbing ve sinizm deneyimleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 26(1), 441-457, *https://dx.doi.org/ 10.17240/aibuefd.2026..-1677131.*

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuelt

Copyright © Published by Bolu Abant Izzet Baysal University– Bolu

[1] Sorumlu Yazar: Dr. Ayşegül TAŞDEMİR, Millî Eğitim Bakanlığı, celikhanaysegul@yandex.com, 0000-0002-4061-1696
[2] Doç. Dr. Halil KARADAŞ, Mardin Artuklu Üniversitesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, halil.karadas@hotmail.com, 0000-0003-0855-3702

*This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

1. GİRİŞ

Mobbing, iş yaşamında sıklıkla karşılaşılan ancak çoğu zaman fark edilmeden ilerleyen bir psikolojik taciz biçimidir (Kalay vd., 2014). Alan yazında "psikolojik şiddet", "duygusal saldırı" ya da "manevi taciz" olarak da adlandırılmaktadır (Einarsen, 1999; Leymann, 1996). Temel olarak bir veya birden fazla kişinin, başka bir kişiye karşı sistemli bir biçimde uyguladığı, onun psikolojik ve fiziksel sağlığını tehdit eden, uzun süreli olumsuz davranışları ifade etmektedir. Bu süreç, mağdurun iş performansını düşürmekte, kişisel hayatını olumsuz etkilemekte ve ciddi sağlık problemlerine yol açabilmektedir (Daşçı & Cemaloğlu, 2015). Einarsen (1999) ise mobbingi, bir kişiye ya da gruba karşı tekrarlanan, kasıtlı ya da kasıtsız biçimde yapılan; bireyi utandıran, küçük düşüren, psikolojik olarak yıpratan ve iş performansını olumsuz etkileyen davranışlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu tür davranışlar, işyerinde olumsuz bir atmosferin oluşmasına ve çalışanların ruh sağlığının bozulmasına neden olmaktadır. Mobbing bir çeşit ruhsal terör olup bir çalışanın öteki tarafınca veya üstleri tarafınca kolay şakalar, alay etmeler, devamlı eleştiriler, tehdit, komplo, görmezlikten gelme ve açık iftiraya kadar ulaşan yöntemlerle çalışanın baskı dibine katılımı durumudur (Daşçı & Cemaloğlu, 2015).

Türkçede "mobbing" kavramı, yalnızca belirli bir davranış biçimini değil, tüm süreci ve bu sürecin birey üzerinde bıraktığı etki ve sonuçları da kapsayacak şekilde “sindirme” olarak adlandırılmaktadır (Öztürk Durmuş, & Berber Çelik, 2024). Leymann (1996), mobbingi bir veya birden fazla kişinin başka bir kişiye karşı sergilediği, oldukça sık (en az haftada bir kez) ve uzun süreli (en az 6 ay) organize bir psikolojik saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu tür davranışlar, mağdurun fizyolojik ve psikolojik bütünlüğüne zarar verecek nitelikte sistematik eylemlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda mobbing, bireyin çevresindeki kişiler tarafından uygulanan ve onu istenilen davranışlara zorlamayı hedefleyen bir psikolojik baskı süreci olarak değerlendirilebilir. Nüfusun artması, insanların taleplerinin farklılaşması, teknolojinin gelişmesi, hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla bireylerin iş yerinde geçirdikleri süre artmıştır. Bireylerin çalışma hayatında daha fazla zaman geçirmesi, insanlar arasındaki ilişkilerin, diyalogların ve temasların artmasına neden olmuştur (Karadaş ve Kurtay, 2024). İş yerlerindeki bu durum, insanlar arasındaki rekabetin ve yarışın artmasına; herkesin öne geçmek, sağlam bir pozisyon elde etmek, görevde yükselmek ve geride kalmamak için çeşitli arayışlara ve taktiklere başvurmasına sebep olmuştur (Eray vd., 2021).

Mobbing üsttün asta yapabileceği şeklinde asttın üste de yıldırma hareketleri olabilmektedir (İş & Çolak Doğan, 2024; Şad vd., 2019). Davranış bilimcilerin çoğu, şahsi ya da örgütsel yaşamda sıhhatli olmanın, öteki kişilerle iyi ilişkiler arasında olmakla olanaklı olduğu görüşünde birleşmişlerdir (Doubtfire, 1997). Bu durum bazen aynı kademedeki çalışanlar arasında da yaşanabilmektedir. Mobbingin mağduru, birey olabileceği gibi bazen de örgüt üyeleri bu durumla karşı karşıya gelebilmektedir. Mobbinge sürekli maruz kalan birey veya örgüt üyelerinin arasında zamanla bu durum örgütsel sinizme dönüşebilmektedir. Örgütsel sinizm, örgüt üyelerinin etraflarında meydana gelen olay veya olgulara karşı tarafsız kalmaları; yani hiçbir olay ya da olguda düşünce, fikir ya da tepki göstermemeleri durumudur. Çalışanların sürekli temas hâlinde bulunmaları, çatışma ihtimalini artırmakta ve mobbing uygulamaya meyilli kişilere bu eylemlerini gerçekleştirebilmeleri için uygun fırsatlar sunmaktadır (Kılıç & Oktay, 2023).

Eğitim ortamlarındaki olumlu atmosferin, okuldaki paydaşların iş tatminini ve öğretim faaliyetlerinin kalitesini etkilediği dikkate alındığında (Karadaş & Akın, 2023), bu konudaki farkındalığın artırılması büyük önem taşımaktadır (Arar vd., 2025; Dilekçi vd., 2025). Eğitim kurumlarında sağlam bir örgüt kültürünün oluşturulması çok önemlidir. Bunun için okullardaki emek verme koşullarının muhakkak iyileştirilmesi, öğretmenin reel performansını yansıtacağı bir ortamın ortaya çıkarılması oldukça önemlidir. Eğitim müesseselerinde yaşanan stres, endişe, baskı kaynaklı sorunlar, öğretmenlerin sessiz istifa gibi duruları yaşamalarına yol açmakta (Dilekçi vd., 2025) ve örgütsel bağlılık algılarını zayıflatmaktadır. Gerek okul idaresi gerekse öğretmenler okul çıkarlarını her zaman kişisel çıkarların önünde tutmalıdır (İş & Çolak Doğan, 2024). Aksi durumlarda yıldırma hareketinin kaçınılmaz olacağı bunun akabinde de örgütsel sinizm davranışlarının yaygınlaşacağı söylenebilir.

Sinizm kavramı, kökenini Antik Yunan'da ortaya çıkan ve toplumsal normlar ile geleneksel değerleri eleştirel biçimde sorgulayan bir felsefi akımdan almaktadır. Bu yaklaşım, bireyin doğaya uygun sade bir yaşamı benimsemesini, maddi güç ve zenginliğe dayalı yaşam biçimlerine mesafeli durmasını ve toplumsal kabulleri eleştirel bir perspektifle değerlendirmesini savunmaktadır (Develi, & Özer, 2024; Karadaş & Timur, 2023).

Bu tarihsel arka plan, günümüzde örgütsel bağlamda kullanılan örgütsel sinizm kavramının anlaşılması açısından önemli bir kuramsal temel sunmaktadır. Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine yönelik olarak geliştirdikleri güvensizlik, hayal kırıklığı, ilgisizlik ve alaycılık gibi olumsuz tutum ve inançların bir bütünü olarak tanımlanmaktadır (Dean et al., 1998). Bu tür olumsuz tutumların çoğu zaman örgüt içinde yaşanan baskı, eşitsizlik, algılanan adaletsizlik ve özellikle mobbing gibi yıldırıcı davranışların bir sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Berman, 1997; Develi, & Özer, 2024; Vice, 2011). Bu süreçte çalışanlar zamanla örgüte duydukları güveni ve bağlılığı kaybedebilmekte; düşüncelerini ifade etmekten kaçınma, örgütsel süreçlere katılımın azalması ve bireysel potansiyelin ortaya konulamaması gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Karadaş & Timur, 2023).

Eğitim kurumları, insani yapılar olmaları sebebiyle psikolojik baskının sürekli olarak hissedilebileceği örgütlerdir. Bu yüzden okullar sessiz istifa, mobbing ile örgütsel sinizmin yoğun yaşandığı alanlar arasında yer almaktadır (Dilekçi vd., 2025; Karadaş & Timur, 2023). Öğretmenlerin karşılaştıkları yönetsel baskılar, iş yükü, iletişim problemleri ve kurumsal destek eksikliği gibi faktörler mobbing davranışlarının artmasına yol açmaktadır. Bu durum ise sinizm algılarının yaşanmasına neden olabilmektedir (Aslan & Terzi, 2023). Alan yazında, mobbing ve örgütsel sinizmin öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel bağlılıkları ve mesleki performansları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ortaya konmuştur (Daşcı Sönmez & Cemaloğlu, 2018). Bu bağlamda, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının korunması ve iş ortamlarının destekleyici yapılarla güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Eğitim ortamlarında oluşturulan olumlu bir okul ikliminin, öğretmenlerin iş doyumunu ve eğitimin genel niteliğini olumlu yönde etkilediği çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Karadaş & Akın, 2023). Bu nedenle, örgüt kültürü ve okul iklimi konusunda farkındalık geliştirilmesi önemlidir. Eğitim kurumlarında güçlü bir örgüt kültürünün inşa edilebilmesi için öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, emeklerinin takdir edilmesi ve potansiyellerini ortaya koyabilecekleri destekleyici bir ortamın oluşturulması gerekmektedir (Daşçı & Cemaloğlu, 2015; Karadaş & Özgün, 2023). Bu tür bir ortam, sadece öğretmen motivasyonunu değil, öğrenci başarısını da doğrudan etkileyebilir.

Bu çerçevede, okul yöneticilerinin otoriter yönetim anlayışından uzaklaşıp demokratik, katılımcı ve destekleyici liderlik yaklaşımını benimsemeleri gerekmektedir. Aksi takdirde, eğitim ortamlarında yaşanan stres, kaygı ve baskı gibi unsurlar, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını zayıflatabilir (Karadaş & Akın, 2023). Ayrıca, bu tür olumsuz çalışma koşulları, yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına ve devamında örgütsel sinizmin yaygınlaşmasına zemin hazırlayabilir (Tınaz vd., 2010). Sonuç olarak, öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing ve geliştirdikleri örgütsel sinizm düzeyleri hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizm algıları ile bu algıların iş ortamındaki etkilerini analiz etmektir. Ayrıca, mobbing ve sinizm olguları arasındaki ilişkinin araştırılması, öğretmenlerin davranışları üzerindeki etkilerini incelemek hedeflenmektedir. Çalışma sonuçlarının, eğitim kurumlarında söz konusu olumsuzluklara karşı farkındalık oluşturması ve çözüm stratejilerinin geliştirilmesine katkı sunması beklenmektedir.

1.1. Araştırmanın amacı

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları mobbing ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca mobbinge maruz kalma ve sinizm algısının demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, görev yapılan kademe, eğitim durumu, yaş)

göre bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmada aşağıda bulunan sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mobbing ve örgütsel algı düzeyleri nasıldır?

2. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, görev yapılan kademe, eğitim durumu ve yaş değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin sinizm algıları; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, görev yapılan kademe, eğitim durumu ve yaş değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

4. Öğretmenlerin maruz kalmış oldukları mobbing ile örgütsel sinizmleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Mobbing ve örgütsel sinizmin yaygın olduğu çalışma ortamlarında sağlıklı ve sürdürülebilir bir örgütsel iklimin oluşturulması güçleşmektedir. Bu tür olumsuz deneyimler, çalışanlar arasındaki iletişim süreçlerini zayıflatmakta, karşılıklı güven düzeyini azaltmakta ve bireylerin örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine yol açabilmektedir (Brandes et al., 1999; Goldner vd., 1977; Schyns & Koop, 2007).

Mobbing kavramı, İngilizce *mob* sözcüğünden türetilmiş olup bireyin iş ortamında sistematik biçimde psikolojik baskı, dışlama ve yıldırma davranışlarına maruz bırakılmasını ifade etmektedir (Akkoç & Cemaloğlu, 2023). Türkçe literatürde bu olgu "psikolojik taciz", "psikolojik şiddet", "ruhsal terör" ve "yıldırma" gibi farklı kavramlarla karşılanmakla birlikte, örgütsel bağlamda en yaygın kullanılan ifade "yıldırma"dır (Daşçı & Cemaloğlu, 2015).

Mobbing ve örgütsel sinizm, çalışanların örgüte yönelik güvenini ve bağlılığını zayıflatan, birbiriyle ilişkili iki önemli örgütsel sorun alanı olarak değerlendirilmektedir. Güncel araştırmalar, mobbing davranışlarının çoğu zaman yoğun rekabet ortamı, performans baskısı ve örgütsel süreçlerde yaşanan adaletsizlik algılarından kaynaklanabildiğini göstermektedir. Özellikle eğitim örgütleri gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu kurumsal yapılarda bu tür olumsuz deneyimler yalnızca bireysel düzeyde etkiler yaratmakla kalmamakta; aynı zamanda örgütsel iklimi, kurumsal işleyişi ve eğitim süreçlerinin niteliğini de önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemeyi ve bu ilişkilerin yönünü ve düzeyini betimlemeyi amaçlayan bir araştırma desenidir (Sönmez & Alacapınar, 2020). Bu model, özellikle geniş örneklemlere dayalı çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek mevcut durumu ortaya koymayı ve elde edilen bulgular doğrultusunda genellenebilir sonuçlara ulaşmayı mümkün kılmaktadır (Karasar, 2024).

2.2. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Bu çalışma, Mardin ilinde farklı okul ve eğitim kurumlarında görev yapan 316 öğretmenden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülmüştür. Araştırma verileri, çevrim içi ortamda hazırlanan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılar, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi, amaçlı örnekleme yöntemleri kapsamında yer alan kolayda örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, araştırmaya erişilebilir ve gönüllü katılım sağlayan öğretmenler dâhil edilmiştir. Bu katılımcı grup ile okul ortamında ortaya çıkan olumsuz durum ve davranışların öğretmenlerin mobbing algıları ve örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisini incelenecektir. Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.
Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Veriler

		N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	195	61,7	62
	Kadın	121	38,3	38
Medeni Hâl	Evli	193	61,1	61
	Bekâr	123	38,9	39
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	109	34,4	34
	6-11 yıl	119	37,7	38
	12-17 yıl	51	16,1	16
	18 üstü	37	11,7	12
Görev Yapılan Kademe	Okul öncesi	32	10,1	10
	İlkokul	91	28,8	29
	Ortaokul	145	45,9	46
	Lise	48	15,2	15
Yaş	22-30 yaş	104	32,9	33
	31-40 yaş	157	49,7	50
	40 üstü	55	17,4	17

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın örneklem grubuna giren öğretmenlerin % 38'i kadın iken, % 62'si erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin %62'si evli iken %38'i ise bekârdır. Öğretmenlerin %34 'ü 0-5 yıl, %38 'i 6-11 yıl, %16'sı 12-17 yıl, % 12'si 18 yıl ve üzeri hizmet yılına sahiptir. Son olarak öğretmenlerin % 33,'ü 20-30, % 50'si 31-40 yaş aralığında iken % 17'i ise 40 yaş üzerindedir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Çalışmada, üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki Kişisel Bilgi Formu'dur. Diğerleri Olumsuz Davranışlar Ölçeği(NAQ) ve Örgütsel Sinizm Ölçeğidir. Ölçekler Google form ortamına aktarılarak katılımcılardan bu şekilde hızlı ve etkili bir şekilde veriler toplanmıştır.

2.3.1. Anket formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire–NAQ) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire - NAQ), Einarsen vd. (1994) tarafından geliştirilmiş olup, olup Türkçeye uyarlanması Cemaloğlu (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek başlangıçta 21 maddeden oluşmakta iken uyarlama sürecinde 22 maddeye çıkarılmış, ancak gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda üç madde ölçekten çıkarılmıştır. Böylece ölçek, olumsuz iletişim, göreve yönelik taciz ve iş yükü baskısı olmak üzere üç alt boyutta yapılandırılmış 19 maddelik bir ölçme aracı hâline getirilmiştir. Katılımcıların son altı ay içerisinde maruz kaldıkları olumsuz davranışların sıklığını belirlemeyi amaçlayan ölçek, beşli Likert tipi (1 = Hiçbir zaman, 5 = Her gün) derecelendirme ile puanlanmaktadır. Ölçeğin genel güvenirlik katsayısı (Cronbach's α) .92 olarak rapor edilmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. **Örgütsel Sinizm Ölçeği** toplam 13 maddeden oluşmakta olup **bilişsel**, **duyuşsal** ve **davranışsal** olmak üzere üç alt boyut içermektedir. Bu alt boyutlar sırasıyla çalışanların örgüte ilişkin inançlarını, duygusal tepkilerini ve örgüte yönelik davranışsal eğilimlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçekte yer alan maddeler beşli Likert tipi derecelendirme ile puanlanmakta olup

seçenekler "Hiç katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Orta düzeyde katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Tamamen katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Bu derecelendirme, katılımcıların her bir ifadeye ilişkin katılım düzeylerini sistematik biçimde değerlendirmeye olanak sağlamaktadır.

2.4. Verilerin analizi

Analiz aşamasında öncelikle 316 öğretmene ait bilgiler SPSS istatistik programına yüklenmiştir. Veri girişinin ardından parametrik ve nonparametrik testlerin kullanılmasına karar verilebilmesi amacıyla verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında; çarpıklık katsayılarının -1,30 ile-,04 arasında, basıklık katsayılarının ise-,80 ile 1,80 arasında değerler aldığı belirlenmiştir. Hair vd. (2018), verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer alması durumunda normal dağılım olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmada kullanılan olumsuz davranışlar ölçeği (Naq) ve örgütsel sinizm ölçeklerine ilişkin toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği ve verilerin parametrik testlerin yapılmasına uygun olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak bağımsız değişkenler arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin varlığına bakılmıştır ($r=-0,00$; $p<0.00$).

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Araştırma kapsamında yürütülen tüm süreçler, Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur. Çalışma için gerekli etik kurul onayı 12.08.2024 tarihinde alınmış olup etik değerlendirme belgesinin karar numarası 01/08/2024-153026'dır. Araştırma sürecinde katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak yer almaları sağlanmış ve bilimsel araştırma etiği ilkelerine uygun şekilde hareket edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing düzeyleri ile oluşturdukları örgütsel sinizm algıları ortaya konulmuştur. Ayrıca mobbing ve örgütsel sinizm algı düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Son olarak mobbing ve örgütsel sinizm ölçekleri arasındaki ilişkinin varlığı test edilmiş ve bulgular sistematik olarak sunulmuştur.

Tablo 2 .
Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar ve Sinizme Algılarına İlişkin Ortalama Puanlar

Ölçekler	N	$\bar{x}$	Ss
Olumsuz Davranışlar Ortalama	316	1.76	0.50
Sinizm Ortalama	316	2.27	0.52

Tablo 2 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin mobbing algı düzeylerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin mobbing ve sinizme yönelik algılarının cinsiyet değişkeni açısından dağılımı Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 1.
Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar ve Sinizme Yönelik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Ait Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	f	p
Olumsuz Davranışlar Ortalama	Kadın	121	1.73	0.41	.858
	Erkek	195	1.72		
Sinizm Ortalama	Kadın	121	2.33	0.88	0.24
	Erkek	195	2.34		

Tablo 3'teki veriler hem örgütsel yıldırma hem de örgütsel sinizm açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında ortalamaların birbirine yakın olduğunu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin mobbing ve sinizme yönelik algılarının *medeni durum değişken* açısından dağılımı Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4.
Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar ve Sinizme Yönelik Algılarının Medeni Durum Değişkenine Ait Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	N	$\bar{x}$	f	p
Olumsuz Davranışlar Ortalama	Evli	193	1.66	0.890	.346
	Bekar	123	1.82		
Sinizm Ortalama	Evli	193	2.35	0.000	.998
	Bekar	123	2.36		

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizm algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin mobbing ve sinizm algılarının evli ya da bekâr olma durumundan bağımsız olarak benzer biçimde şekillendiğini göstermekte ve söz konusu algıların daha çok örgütsel ortamın yapısal ve ilişkisel dinamikleriyle bağlantılı olabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin mobbing ve sinizm algılarının okul türü değişkeni açısından dağılımı Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5.
Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar ve Sinizme Yönelik Algılarının Okul Türüne Göre Değişimine Ait ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	F	p	Fark
Olumsuz Davranışlar Ortalama	(1)Okul Öncesi	32	1.86	.60	2.618	.041	1-3
	(2)İlkokul	91	1.80	.61			
	(3)Ortaokul	145	1.62	.56			
	(4)Lise	48	1.79	.65			
Sinizm Ortalama	(1)Okul Öncesi	32	2.33	.89	.997	.394	-
	(2)İlkokul	91	2.43	.90			
	(3)Ortaokul	145	2.37	.84			
	(4)Lise	48	2.17	.77			

Tablo 5'te verilere bakıldığında mobbing ortalamaları açısından, yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre Okul Öncesi (1) grubu ile Ortaokul (3) grubu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu sonuç, Okul Öncesi grubunun mobbing algısının ($\bar{x}$=1.86) Ortaokul grubuna kıyasla ($\bar{x}$=1.62) daha yüksek olduğu yönündedir. Diğer gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Sinizm algısı açısından gruplar arasında herhangi bir anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin mobbing ve sinizme yönelik algılarının yaş değişkeni açısından dağılımı Tablo 6'da belirtilmiştir.

Tablo 6.
Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar ve Sinizm Algılarının Yaş Değişkenine Yönelik Ait ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	F	p	Fark
Olumsuz Davranışlar Ortalama	(1)22-30 yaş	104	1.68	.62	.939	.422	-
	(2)31-40 yaş	157	1.73	.56			
	(3)40 yaş üstü	44	1.70	.62			
Sinizm Ortalama	(1)22-30 yaş	104	2.31	.88	3.014	.030	-
	(2)31-40 yaş	157	2.47	.83			
	(3)40 yaş üstü	44	2.05	.81			

Tablo 6 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin mobbing algısı açısından yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu, mobbing algısının yaşa bağlı olarak önemli ölçüde değişmediğini gösterebilir. Sinizm açısından ise yaş grupları arasında anlamlı farklar bulunmuş, özellikle 31-40 yaş grubunun daha yüksek sinizm algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, iş veya yaşam koşullarının bu yaş grubunda daha fazla sinizm duygusuna yol açabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar ve Sinizm Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki dağılımı Tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7.
Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar ve Sinizm Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki

Değişkenler	N	r	p
Olumsuz Davranışlar Ortalama	316	0.569*	.00
Sinizm Ortalama			

Tablo 7'de yer alan bulgular, katılımcı öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizme ilişkin algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = 0{,}569$, $p < .05$) (Büyüköztürk, 2024). Bu bulgu, öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarının artmasıyla birlikte örgütsel sinizm algılarının da artma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, olumsuz örgütsel deneyimlerin çalışanların kuruma yönelik olumsuz tutum ve değerlendirmelerini güçlendirebileceğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma bulguları, öğretmenlerin genel olarak orta düzeyde mobbing algısına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, eğitim örgütlerinde psikolojik yıldırma davranışlarının tamamen ortadan kalkmadığını, ancak yaygın bir biçimde deneyimlenmediğini düşündürmektedir. Elde edilen bulgular, Yücekaya & İmamoğlu tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Buna karşın Kıranlı Güngör & Potuk öğretmenlerin mobbing algılarının daha yüksek düzeyde olduğunu rapor etmişlerdir. Bulgular incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin mobbing algı düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, öğretmenlerin doğrudan psikolojik

yıldırma davranışlarına maruz kalma algılarının görece sınırlı olmasına karşın, örgütlerine yönelik olumsuz tutum, güvensizlik ve eleştirel değerlendirme eğilimlerinin daha belirgin olabileceğini göstermektedir. Bu bulgu, eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel süreçlere ilişkin memnuniyetsizliklerinin ve yönetime yönelik eleştirel yaklaşımlarının, doğrudan mobbing deneyimlerinden bağımsız olarak da gelişebileceğine işaret etmektedir. Bu farklılıklar, öğretmenlerin çalışma koşulları ve örgütsel iklimin mobbing deneyimlerini etkileyebileceğine işaret etmekte ve öğretmenlerin mesleki iyilik hâlinin korunması açısından dikkat çekici bir bulgu ortaya koymaktadır. Öte yandan literatürde mobbing davranışlarının çoğu zaman dolaylı ve örtük biçimde ortaya çıktığı, bu nedenle çalışanlar tarafından her zaman açık biçimde dile getirilemeyebileceği vurgulanmaktadır. Nitekim Daşçı Sönmez & Cemaloğlu tarafından gerçekleştirilen çalışma, okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik davranışları sergilemesinin öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerini azaltabildiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, okul yönetiminde sergilenen liderlik tarzının öğretmenlerin psikolojik güvenliği ve örgütsel iletişim iklimi üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermesi açısından umut vericidir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizm algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Analiz sonuçları, kadın ve erkek öğretmenlerin mobbing ve sinizm algılarının benzer düzeylerde olduğunu ve gözlenen farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin iş ortamında karşılaştıkları olumsuz örgütsel deneyimlerin cinsiyetten bağımsız biçimde benzer şekilde algılanabildiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte literatürde bu bulguyla tamamen örtüşmeyen sonuçlara da rastlanmaktadır. Örneğin İnan vd. (2023) kadın çalışanların iş ortamında duygusal taciz davranışlarına karşı daha duyarlı olabildiklerini ve bu durumun daha yüksek mobbing algısına yol açabileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Cevher ve Öztürk (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kadınlar arasında ortaya çıkan mobbing davranışlarının kıskançlık, dış görünüş ve fiziksel çekicilik gibi faktörlerle ilişkili olabileceği; bu deneyimlerin hoşgörüsüzlük, psikolojik sorunlar ve işten ayrılma eğilimi gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceği ifade edilmektedir. Bu farklı bulgular birlikte değerlendirildiğinde, mobbing algısının yalnızca bireysel demografik özelliklerle açıklanamayacağı; aynı zamanda örgütsel iklim, kültürel yapı ve sosyal etkileşim örüntüleri gibi bağlamsal faktörlerden de etkilenebileceği söylenebilir. Bu nedenle eğitim örgütlerinde mobbing ve örgütsel sinizm olgusunun anlaşılmasında, bireysel değişkenlerin yanı sıra örgütsel ve kültürel dinamiklerin de dikkate alınması önem taşımaktadır.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizm algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemesidir. Evli ve bekâr katılımcıların hem mobbing hem de sinizm boyutlarında algıladıkları ortalama puanlar birbirine oldukça yakın bulunmuş, bu farklar istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuç, bireylerin örgütsel ortamda karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışlara verdikleri tepkilerin medeni durumdan bağımsız şekilde şekillendiğini göstermektedir. Diğer taraftan Akpınar (2016) tarafından yapılan çalışmada bekâr öğretmenlerin mobbing algılarının evli öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, bekâr öğretmenlerin iş ortamında karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışlarını daha yoğun biçimde algılayabildiklerini göstermektedir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre mobbing algılarında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Özellikle okul öncesi öğretmenlerinin mobbing algı düzeylerinin, ortaokul öğretmenlerine kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer okul türleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu durum, okul öncesi öğretmenlerinin iş ortamlarında daha sık mobbing davranışlarına maruz kalabileceklerini ya da bu tür davranışları daha yüksek düzeyde algılayabileceklerini göstermektedir. Okul öncesi eğitimin yapısal özellikleri, fiziksel ve duygusal açıdan daha yoğun çalışma koşulları ile destek mekanizmalarının yetersizliği bu durumu açıklayabilecek etmenler arasında yer almaktadır. Nitekim, ilgili alan yazınında

okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik baskıya daha fazla maruz kaldığı ve bu durumun tükenmişlik düzeyiyle ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Şahin & Duygulu, 2015).

Yapılan araştırmalar mobbing davranışlarının çoğunlukla bireysel özelliklerden ziyade örgütsel iklim, liderlik tarzı ve kurum kültürü ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Einarsen et al., 2011; Cemaloğlu & Kılınç, 2012; İş & Çolak Doğan, 2024). Bu araştırmada da cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular, kadın ve erkek öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. Diğer taraftan Kalay vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada mobbinge maruz kalmada cinsiyetin anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde medeni durum değişkenine ilişkin bulgular, öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu durum, mobbing davranışlarının bireysel aile özelliklerinden ziyade iş ortamındaki sosyal ilişkiler, rol çatışması, örgütsel stres ve iletişim sorunlarıyla ilişkili olduğunu düşündürmektedir (Zapf & Einarsen, 2005).

Araştırma bulguları, öğretmenlerin mobbing algılarının yaş gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu durum, mobbing davranışlarının yaş faktöründen bağımsız olarak öğretmenler tarafından benzer şekilde deneyimlenebildiğini düşündürmektedir. Buna karşın örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı biçimde farklılaştığı belirlenmiştir. Literatürde bu durum, kariyer beklentilerinin arttığı ancak örgütsel engellerin ve mesleki tükenmişlik riskinin yoğunlaştığı orta kariyer döneminde çalışanların örgüte yönelik eleştirel ve olumsuz tutumlar geliştirme olasılığının artmasıyla açıklanmaktadır (Dean vd., 1998; Tınaz vd., 2010).

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, öğretmenlerin mobbing deneyimleri ile örgütsel sinizm algıları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunmasıdır. Bu sonuç, mobbing davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin örgüte yönelik sinik tutum geliştirme olasılığının arttığını göstermektedir. Benzer biçimde, Ulukuş (2017) tarafından yürütülen araştırmada da mobbing ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş ve psikolojik yıldırma davranışlarının çalışanların kurumlarına yönelik olumsuz tutumlarını güçlendirebildiği vurgulanmıştır (Dean vd., 1998; Einarsen et al., 2011). Bu sonuçlar, mobbingle mücadelede yalnızca bireysel müdahalelerin değil, aynı zamanda örgüt genelinde sinizm gibi olumsuz tutumları azaltmaya yönelik bütüncül ve önleyici politikaların geliştirilmesinin gerekliliğine işaret etmektedir. Bu amaçla okullarda şunlar hayata geçirilebilir:

- Okullarda mobbing ve örgütsel sinizm gibi olumsuz tutumların önlenmesi için bütüncül ve sistematik politikalar geliştirilmelidir.
- Hizmet içi eğitim programları ile mobbing ve örgütsel sinizm algısına karşı baş etme stratejileri öğretilebilir.
- Cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenlerin olumsuz deneyimler üzerindeki etkisinin sınırlı bulunması, müdahalelerin tüm öğretmenleri kapsayıcı şekilde planlanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.
- Orta yaş grubundaki öğretmenlere yönelik kariyer destek programları ve motivasyon artırıcı uygulamalarının geliştirilmesi, sinizmin azaltılmasına katkı sağlayabilir.
- Kurum içi iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve yönetim desteğinin artırılması, mobbing ve sinizmin etkilerinin azaltılmasında kritik rol oynayabilir.

Kaynakça/Reference

Akkoç, S. & Cemaloğlu, N. (2023). The relationship between teachers' mobbingexperiences, organizational silence, and organizational cynicism. *International Journal of Contemporary Educational Research, 10*(4), 860-874. https://eric.ed.gov/?id=EJ1416413

Akpınar, E. N. (2016). Öğretmenlerin mobbing algısının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *15*(56). https://doi.org/10.17755/esosder.90041

Arar, K., Karadaş, H., & Culha, A. (2025). Exploring the sources of success for refugee students with high academic performance: experiences at two high schools in Southeast Turkey. *Journal of Educational Administration and History*, 1-17. https://doi.org/10.1080/00220620.2025.2505140

Aslan, Ö. Ş., & Terzi, R. (2023). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *23*(1), 79-98. https://doi.org/10.18037/ausbd.1272553

Berman, E. M., West, J. P., & Richter Jr., M. N. (1997). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, *57*(3), 217–226. https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172

Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). *Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes*. Eastern Academy of Management Proceedings, 150–153.

Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *33*(33), 77-87. https://izlik.org/JA83ZF39LG

Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, *1*(23), 132-156. https://izlik.org/JA78DF27EA

Cevher, E., & Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *4*(4), 860-876. https://doi.org/10.15869/itobiad.59306

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, *23*(2), 341–352. https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230

Daşçı, E., & Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *19*, 129-166. https://doi.org/10.14520/adyusbd.37328

Daşcı Sönmez, E., & Cemaloğlu, N. (2018). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Education Journal*, *26*(6), 1951-1960. https://doi.org/10.24106/kefdergi.2253

Demirel, Y., & Gözaydın, M. (2017). Öğretmenlerin mobbing algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Liderlik ve Eğitim Dergisi*, *3*(1), 23–41.

Develi, A., & Özer, H. (2024). Örgütsel sinizm ve örgütsel umursamazlık ilişkisi için önermeler. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *10*(2), 85-97. https://doi.org/10.29131/uiibd.1584293

Dilekçi, Ü., Kaya, A., & Çiçek, İ. (2025). Occupational stress, burnout, and change fatigue as predictors of quiet quitting among teachers. *Acta Psychologica*, *254*, 104812. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104812

Doubtfire, R. (1997). *Understanding organizational behavior*. New York: Prentice Hall.

Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, *4*(4), 381–401. https://doi.org/10.1080/13594329408410497

Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesøy, O. H. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, *8*(3), 247–263. https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, *20*(1/2), 16–27. https://doi.org/10.1108/01437729910268697

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.

Eray, G. K., Kaya, A., & Karadaş, H. (2021). Örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *9*(2), 219-240. https://doi.org/10.53586/susbid.992144

Goldner, F. H., Ference, T. P., & Ritii, J. (1977). The production of cynicism in work organizations. *American Sociological Review*, *42*(4), 539–551. https://doi.org/10.2307/2094556

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis.* (8. Baskı). Cengage Learning EMEA

İnan, A. N., Sözen, C., & Kızrak, M. (2023). Beyaz yakalı kadın çalışanların işyerlerindeki mobbing deneyimleri: nitel bir araştırma. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *19*, 43-82. https://doi.org/10.58793/marusad.1302468

İş, E., & Çolak Doğan, H. (2024). Okullarda öğretmenlerin mobbinge maruz kalma deneyimlerinin incelenmesi. *Artuklu Humanities*, *16*, 1-15. https://izlik.org/JA83HC94XL

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalay, F., Oğrak, A., & Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *4*(2), 127-143. https://izlik.org/JA43RP62ED

Karadaş, H., & Özgün, N. (2023). Öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi, 8*(1), 93-112. https://doi.org/10.46628/itbhssj.1249621

Karadaş, H., & Timur, F. (2023). The effect of school principals' management style on teachers' perceptions of organizational cynicism. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*, *7*(3), 746–771. https://doi.org/10.5281/zenodo.8359621

Karadaş, H., & Kurtay, S. (2024). Sınıf öğretmenlerinin okul iklimi algılarının örgütsel sessizlik algı düzeyleriyle ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 22*(3), 1831-1856. https://doi.org/10.37217/tebd.1456320

Karadaş, H., & Akın, M. A. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesi / Examining teachers' organizational happiness and organizational commitment. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *14*(2), 289-309. https://doi.org/10.19160/e-ijer.1247022

Karasar, N**.** (2024). *Bilimsel araştırma yöntemi* (39. basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kılıç, Ş., & Oktay, A. (2023). Liselerde görevli yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileriyle öğretmenlerin mobbing algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bolu merkez lise örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *23*(3), 1267-1296. https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1182833

Kıranlı Güngör, S., & Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin mobbing, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları ve aralarındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *33*(3), 723-742. https://izlik.org/JA43AL49MF

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *5*(2), 165–184. https://doi.org/10.1080/13594329608414853

Onbaş, D. (2007). Mobbingin örgütler üzerindeki etkileri ve yönetsel stratejiler. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk Durmuş, E., & Berber Çelik, Ç. (2024). Mobbing ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi(62)*, 3034-3048. https://doi.org/10.53444/deubefd.1483846

Schyns, B., & Koop, C. (2007). Organizational cynicism: An investigation of job satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, *60*(5), 759–787. https://doi.org/10.1177/0018726707078720

Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2019). Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Anı Yayıncılık.

Şad, S. N., Özer, N., Yurtçu, M., Erdemir, N. (2019). Mobing aracı olarak ölçme ve değerlendirme ölçeği. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(2), 220-236. https://doi.org/10.31592/aeusbed.612591

Şahin, D., & Duygulu, E. (2015). Okul öncesi öğretmenlerinin iş yerinde yaşadıkları psikolojik şiddetin tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, *4*(2), 15–26.

Tınaz, P., Gök, S., & Karatuna, I. (2010). Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması**.** *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, **9**(34), 1–11

Ulaş, D. (2002). Örgütsel sinizm: Kavramsal çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, *7*(1), 183–198.

Ulukuş, D. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Vice, S. (2011). *Introducing philosophical cynicism*. London: Routledge.

Yücekaya, P., & İmamoğlu, Ö. (2020). Mobbing ve örgütsel sessizliğin iş performansına etkisi: Çanakkale ilinde bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, *16*(27), 319-352. https://doi.org/10.26466/opus.635147

Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior* (pp. 237–270). https://doi.org/10.1037/10893-010

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Mobbing is not limited to a top-down dynamic; it can also occur from subordinates toward superiors, as well as among colleagues at the same hierarchical level. Most behavioral scientists agree that personal and organizational well-being largely depends on the quality of interpersonal relationships (Doubtfire, 1997). In some cases, mobbing may emerge between employees occupying similar positions within the organizational structure. While individuals are often the direct targets of mobbing, organizations as a whole may also be affected. Continuous exposure to mobbing can, over time, lead to organizational cynicism among individuals or groups. Organizational cynicism refers to a psychological state in which employees adopt a neutral or disengaged stance toward events or developments within the organization, withholding opinions, reactions, or emotional investment. The constant interpersonal contact required in most workplaces increases the potential for conflict and may provide individuals prone to mobbing behavior with opportunities to act on such tendencies (Kılıç & Oktay, 2023).

Organizational cynicism is defined as a deep sense of distrust, disappointment, and negative attitudes that employees develop toward their organizations as a result of adverse workplace behaviors such as mobbing (Dean et al., 1998). These phenomena arise when individuals are subjected to persistent pressure in the workplace, leading them to adopt an apathetic attitude toward their organizations (Berman, 1997). Cynicism causes organizational members to refrain from expressing their opinions, prevents them from fully utilizing their abilities, and weakens their bonds with the institution (Vice, 2011).

The education sector is particularly notable for the intense psychological pressures it imposes on employees, where mobbing and cynicism are frequently encountered. Teachers often face psychological stressors in educational environments, which may challenge their coping mechanisms and contribute to these negative experiences. The literature indicates that mobbing and organizational cynicism negatively impact teachers' job satisfaction, organizational commitment, and academic performance (Daşçı & Cemaloğlu, 2015; Karadaş & Timur, 2023).

Moreover, such adverse behaviors in schools lead to a lack of trust among employees and contribute to the rise of organizational cynicism (Onbaş, 2007). Mobbing in educational institutions undermines teachers' performance and job satisfaction, ultimately decreasing institutional efficiency. In this regard, school administrators carry significant responsibilities. Creating a positive climate within educational institutions is essential to help teachers cope with stress and prevent such negative behaviors (Karadaş & Özgün, 2023).

The aim of this study is to examine teachers' perceptions of mobbing and organizational cynicism, and to explore how these phenomena are related to workplace conditions. Additionally, the study investigates whether a relationship exists between mobbing and organizational cynicism, aiming to reveal their potential effects on teachers' job satisfaction and organizational commitment. In this context, the study seeks to raise awareness of these issues within educational institutions and contribute to the development of effective strategies to address them.

2. METHOD

In this study, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used. The relational survey model is a method employed to examine and describe the relationships between two or more variables (Sönmez & Alacapınar, 2020). The sample of the study consisted of 316 teachers working in various schools and institutions located in Mardin district. The data were collected through a digital questionnaire form and survey study. SPSS Statistics software was used for the organization and descriptive analysis of the data.

As the data collection tool, a three-part questionnaire consisting of a total of 39 items was utilized, including demographic information, the Negative Acts Questionnaire (NAQ), and the Organizational Cynicism Scale. In the analysis phase, the data from 316 teachers were first transferred to the SPSS 22 statistical software. After data entry, normality tests were conducted to determine whether to use parametric or non-parametric tests. Descriptive statistical analysis, correlation analysis, and multiple linear regression analysis were used in the data analysis process.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

This study examined the relationship between teachers' perceptions of mobbing and organizational cynicism based on demographic variables such as gender, marital status, age, and type of school. The findings revealed no significant differences in mobbing and cynicism perceptions in relation to gender and marital status, suggesting that negative workplace experiences are perceived similarly regardless of these variables. However, some previous studies have reported contrasting findings, particularly highlighting women's increased sensitivity to emotional abuse in the workplace.

A significant difference was found in mobbing perceptions based on school type. Preschool teachers reported higher levels of mobbing compared to middle school teachers. This may be due to the more demanding emotional and physical nature of early childhood education and limited support mechanisms. Similarly, the study identified a significant difference in organizational cynicism across age groups, with the 31–40 age group displaying higher cynicism levels, likely linked to increased career expectations and organizational frustrations during this period.

Importantly, a moderate, positive correlation was identified between mobbing and organizational cynicism ($r = 0.569$, $p < 0.01$), indicating that teachers exposed to mobbing tend to develop stronger cynical attitudes toward their institutions. This result supports existing literature emphasizing mobbing's role in reducing trust and increasing psychological detachment from the organization.

In conclusion, the findings underline the necessity for educational institutions to implement preventive and supportive strategies that reduce mobbing and cynicism among teachers. Creating a healthier and more positive work environment is essential to improve both teacher well-being and institutional effectiveness.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Araştırma kapsamında yürütülen tüm süreçler, Mardin Artuklu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur. Çalışma için gerekli etik kurul onayı 12.08.2024 tarihinde alınmış olup etik değerlendirme belgesinin karar numarası 01/08/2024-153026'dır. Araştırma sürecinde katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak yer almaları sağlanmış ve bilimsel araştırma etiği ilkelerine uygun şekilde hareket edilmiştir.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Yazarların katkıları eşittir (%50).

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada yazarlar arasında veya herhangi bir kurumla çıkar çatışması oluşturabilecek durum bulunmamaktadır.