



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 41 Volume: 8 Issue: 41

Aralık 2015 December 2015

www.sosyalarastirmalar.com ISSN: 1307-9581

**İSTİSMARCI YÖNETİM, İŞYERİ YALNIZLIĞI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLER:
SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA
THE RELATIONSHIPS BETWEEN ABUSIVE MANAGEMENT, WORKPLACE LONELINESS AND
ORGANIZATIONAL CYNICISM: A STUDY FOR HEALTH PROFESSIONALS**

Ferda ALPER AY*

Öz

Kötü niyetli yönetici (istismarcı yönetici) çalışanların huzurlu ve verimli çalışmalarında önemli bir engeldir. Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının, istismarcı yönetim algılamalarının işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisini saptamaktır. **Yöntem.** Sivas il merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanları (N=540) bu çalışmaya dahil edilmiş, anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. **Bulgular.** Çalışmada istismarcı yönetim ile işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm alt boyutları arasında pozitif korelasyonlar saptanmıştır. İstismarcı yönetimin bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm (sinizmin tüm boyutları) üzerinde etkisi olduğu ve istismarcı yönetimin duygusal yalnızlığı etkilediği saptanmıştır. **Sonuç.** İstismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu, işyeri yalnızlığının örgütsel sinizmi artırdığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kötü Niyetli Yönetim, İstismarcı Yönetim, Örgütsel Sinizm, İşyeri Yalnızlığı, Sağlık Çalışanları.

Abstract

Abusive Manager is a major obstacle in the peaceful and efficient work of employees. The purpose of this study to determine the effect of perceptions abusive management of health professionals on workplace loneliness and organizational cynicism. Health professionals working in a public hospital in Sivas (N=540) were included in this study, data were obtained using a survey. In order to test the hypothesis of correlation and regression analysis were performed. In this study found positive correlations between dimensions of workplace loneliness and abusive management and between dimensions of organizational cynicism. Abusive management have the effect on cognitive, affective and behavioral cynicism (all sizes of cynicism) and abusive management was found to influence of emotional loneliness. As a result abusive management were found to be effective on workplace loneliness and organizational cynicism. Workplace loneliness were found to increase organizational cynicism.

Keywords: Abusive Management, Abusive supervision, Organizational Cynicism, Workplace Loneliness, Health Workers.

Giriş

Literatürde son yıllarda yönetici davranışlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda, araştırmacıların dikkatlerini fiziksel şiddet ya da fiziksel olmayan düşmanlık gibi "yıkıcı" olarak tabir edilebilecek yönetici davranışlarına yöneltmiş oldukları görülmektedir. Bazı araştırmacıların bu tür davranışları adlandırırken farklı kavramları kullandıkları (adi zorbalık, saldırgan yönetici, baltalayıcı yönetici, işyeri zorbalığı, kurban etme gibi) görülmektedir. Bu tür davranışlardan biri de istismarcı yönetici davranışlarıdır. Ancak bu tür davranışları Tepper (2000) istismarcı yönetici olarak tercih etmektedir. Tepper'e göre bu tür davranışların istismarcı yönetici kavramından ayıran üç özellik; kötü muameleyi uygulayan kişinin yönetici olması, kötü muamelenin fiziksel/cinsel şiddet içermemesi ve kötü muamelenin yapılma niyeti açısından farklılıklar içermesidir (Üçok ve Turgut, 2014:164-165).

İstismarcı yönetim örgütlerde çalışanların davranışlarını ve performansını olumsuz etkileyen ve bu nedenle örgütün çıktılarını da olumsuz etkileyen konulardan biridir (Whitman vd. 2014:38). Örgüt yapılarının hiyerarşik olması çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzına neden olmakta ve bu durum psikolojik saldırı için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Diğer taraftan, hiyerarşik bir örgüt yapısı, psikolojik saldırı uygulayan kişinin kendisini saklaması açısından da elverişli bir ortam hazırlayan bir yapının oluşmasına neden olmaktadır (Çukur, 2012: 40).

* Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ferdaay@cumhuriyet.edu.tr

Tepper ve arkadaşlarına göre istismara uğrayan çalışanların örgütlerde sapkın davranışlar gösterme olasılığı daha yüksek olmaktadır(Tepper vd., 2009:163). Diğer bir ifadeyle istismarcı yönetici davranışları çalışanlar üzerinde olumsuz tutumlara ve davranışlara yol açmaktadır. İstismarcı yönetim, işgörenin iş ve yaşam tatminini azaltmakta ve duygusal tükenmesini artırmaktadır(Wu and Hu,2009:144). Buradan hareketle istismarcı yöneticinin çalışanların işyerinde yalnızlık hissetmeleri ve sinik tutumlar sergilemeleri üzerinde bir etkisinin olacağı düşünülmüştür. Özellikle istismarcı yönetim konusunda araştırmaların az olması çalışmanın önemini artırmaktadır. Bu nedenle istismarcı yönetim, sinizm ve işyeri yalnızlığı konularında literatüre ve uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada öncelikle istismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve sinizm konularında kuramsal bilgiler verilmiş, sonrasında ise istismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı, istismarcı yönetimin örgütsel sinizm ve işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerine yönelik istatistiksel analizler, araştırma bulguları ve sonuçlarına yer verilmiştir.

1. 1. İstismarcı Yönetim

Kötü niyetli yönetim, fiziksel olmayan bir saldırganlık biçimidir ve günümüz örgütlerinin önemli bir gerçeğidir. Kötü niyetli yönetimin, Amerika'da işgücünün % 13.6' sını etkilediği tahmin edilmektedir(Carlson vd., 2012: 849). İstismarcı yönetim ya da astlara uzun süreli düşmanca muamele, günümüzde hem popüler basında hem de örgütsel araştırmalarda çalışanların verimli ve iyi olmalarında önemli bir tehdit olarak kabul edilmektedir ve modern organizasyonlarda endişe verici durumdadır (Harris vd. 2011:1010).

İstismarcı yönetim, yöneticinin fiziksel teması içermeyen sözlü ve sözsüz biçimde sürekli olarak düşmanca davranış göstermesidir. İstismarcı yönetim algılamasında önemli olan astların bu davranışları hangi ölçüde algıladığıdır. Başka bir deyişle, aynı yöneticinin davranışlarını iki ast farklı olarak değerlendirerek, bir ast tarafından istismarcı olarak değerlendirilen yönetici diğer ast tarafından istismarcı olarak değerlendirilmeyebilir (Tepper, 2000: 178). İstismarcı yönetim, sürekli olarak fiziksel olmayan düşmanlık sergilemeyi içeren bir kavramdır. İstismarcı yönetim, hiyerarşik kötü muameleye maruz kalmanın sürekli olmasını kapsar(Tepper, 2007:265). İstismarcı yönetimle ilgili olarak, işin kaybedilmesi korkusu, göz dağı verme, saldırgan göz teması ve diğerlerinin önünde birisiyle alay etme ya da küçük düşürme gibi örnekler verilebilir (Meglich ve Eesley, 2011:12; Whitman vd. 2014:38). İstismarcı yönetim, dolaylı kötü davranışlarla; özel yaşama tecavüz, haksız yere suçlamak ve sözünde durmamak gibi pasif saldırgan davranışlarla olabileceği gibi, doğrudan kötü davranışlarla; alay konusu yapmak, astın hislerini veya düşüncelerini aşağılamak gibi aktif saldırgan davranışlarla da olabilir (Ülbeği vd.,2013:2-3).

İstismarcı yönetim, işgörenin iş ve yaşam tatminini, örgütsel bağlılığını ve örgütsel vatandaşlık davranışını azaltmaktadır. Ayrıca istismarcı yönetim, işgörenin direncini, olumsuz etkisini, duygusal tükenmesini, iş-aile çatışmasını artırmakta (Wu and Hu,2009:144) ve psikolojik strese, düşük kendine saygıya ve moralin azalmasına neden olmaktadır (Meglich and Eesley, 2011:12).

Araştırmalar duygusal tükenmişliğin, bağlamsal performans boyutları olan işe adanmışlık ve kişilerarası kolaylaştırma ile istismarcı yönetim arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini saptamıştır (Aryee vd., 2008:393). Tepper ve arkadaşları istismarcı yönetim ile örgütlerde sapkın davranışlar arasında pozitif korelasyon olduğunu saptamışlardır. Diğer bir ifadeyle istismara uğrayan çalışanların örgütlerde sapkın davranışlar gösterme olasılığı daha yüksek olmaktadır(Tepper vd., 2009:163). Üçok ve Turgut (2014) araştırmasında istismarcı yönetici davranışının örgüte yönelik ve çalışanlara yönelik sapkın davranış üzerinde pozitif yönde katkısının bulunduğunu, ancak yöneticiye yönelik sapkın davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir katkısının bulunmadığını saptamıştır (Üçok ve Turgut, 2014:172).

Özdevcioğlu ve arkadaşları (2014) araştırmalarında duygusal zekânın kötü niyetli yönetimin çalışanların performansları üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını, duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların, kötü niyetli bir yönetici tarafından yönetilse de sahip oldukları duygusal zekâ sayesinde maruz kaldıkları olumsuzluklardan kısmen veya tamamen kurtulabildikleri ve kötü niyetli yönetim algılamasına sahip çalışanların öncelikle örgütteki görevlerini aksattıklarını saptamışlardır (Özdevcioğlu vd., 2014:13).

Çakınberk ve arkadaşları(2013) araştırmalarında istismarcı yönetim algısının tükenmişliği artırdığını, özellikle de duygusal tükenmişliği artırdığını saptamışlardır (Çakınberk vd., 2014:464). Ülbeği ve arkadaşları (2013) istismarcı yönetim ile izlenim yönetimi boyutları arasında (kişisel reklam, yağcılık, gözdağı verme, örnek olma ve kendini acındırma) pozitif ilişkiler olduğunu ve çalışanların yöneticilerinin kendilerine ilişkin algılarını izlenim yönetimi taktikleri ile değiştirerek istismarcı yönetimden kurtulabilmelerinin olası olduğunu saptamışlardır(Ülbeği vd.,2013:11).

1.2. Örgütsel sinizm

Sinizm başlangıcı eski Yunan'a dayanan bir yaşam biçimi ve düşünce okuludur. Sinik terimi Cynosarges'den veya köpek anlamına gelen (kyon) kelimesi ile Yunanlardan geldiği düşünülmektedir. İlk sinik, Sokratesin başlangıçta takipçisi olan, Antisthenes'dir, fakat Antisthenes'in öğrencisi olan Sinop'lu Diyojen, gün ışığında dürüst bir adam bulmak için yardım edecek bir lamba taşımasıyla meşhur olmuştur (Dean vd., 1998: 342). Sinizm bir işgörenin işine, yöneticisine veya örgütüne karşı genel olarak olumsuz bir tutum sergilemesidir (Anderson ve Bateman 1997:454-455). Dean arkadaşları ise örgütsel sinizmi bilişsel, duygusal ve duygusal olarak üç boyuttan oluşan "işgörenin örgütüne yönelik negatif bir tutumdur" şeklinde tanımlamışlardır. Birinci boyut olan bilişsel boyut işgörenin örgütte bütünlüğün eksik olduğuna olan inancını ifade etmektedir. (Dean vd. 1998: 345-346). Bilişsel boyut, örgüte karşı hissedilen olumsuz duyguları ifade etmektedir. Bu boyut öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair işgörenin inancıdır. Sinik işgören eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyetine inanmama eğilimindedir. Bu nedenle sinikler; örgütlerinde adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksik olmasına inanmakta ve örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine "ihamet" ettiklerine inanmaktadırlar(Özler, 2010:49).

İkinci boyut olan duygusal boyut, işgörenin örgüte yönelik olumsuz duygusudur ve örgütte oluşan olumsuz durum ve koşullarda ortaya çıkmaktadır(Dean vd. 1998: 345-346). Bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkilerdir. Düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Bu bireyler örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilmektedirler(Özler, 2010:49). Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut ise birinci boyuttaki inanç ve ikinci boyuttaki duygularla tutarlı olarak örgüte karşı işgörenin eleştirel ve aşağılayıcı eğilimler göstermesidir. Bu boyut örgüte karşı geliştirilen olumsuz tavır ve davranışları ifade etmektedir (Dean vd. 1998: 345-346). Birey olumsuz davranışları yönelme eğilimi içerisindedir ve birey örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadeler kullanabilir; güçlü eleştiriler, karamsar tahminler, alaycı mizah gibi unsurları da içeren eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır(Özler, 2010:49).

Sinik tutum sergileyen çalışanlar, liderlerinin fırsatlar sunduklarında bile güdülemelerine güvenmemektedirler, ayrıca sinik tutuma sahip çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve etik olmayan gereksinimlerine riayet etmek için niyetlerini azaltmaktadırlar (Anderson ve Bateman, 1997: 449-450) .

1.3.İşyeri Yalnızlığı

Yalnızlık, bireyin diğer insanlara duyduğu ihtiyacı hissetmesi ile birlikte başkalarından ne kadar uzak olduğunu fark ettiği anda yaşadığı duygusal bir durum olarak tanımlanabilir (Güloğlu ve Kararmak, 2010: 75). Yalnızlık kavramı genellikle, niteliksel ya da niceliksel olarak bireyin sosyal ilişkilerindeki eksiklikle sonuçlanan psikolojik bir durum olarak kabul edilmektedir. Yalnızlık genellikle sosyal destek eksikliği kavramı ile karıştırılır. Ancak, sosyal destek eksikliği kavramında sosyal yardım ya da diğerlerinden kaynak yardımında bulunma daha ölçülebilirdir, buna rağmen yalnızlık daha öznel bir kavramdır (Wright vd., 2006: 59-60).

Yalnızlık farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Çevreyle ilişkilerinin kesildiği, depresyonla birlikte oluşan derin yalnızlık; beden ve çevre koşulları iyi olsa bile, ruhsal dünyasındaki beklentilere yanıt alamayınca oluşan duygusal yalnızlık; iç dünyasındaki üzüntülerden kaynaklanan, dışarı yansıtılmayan, görünen davranışları normal olan gizli yalnızlık gibi birbirinden çok farklı biçimlerde ortaya çıkan yalnızlıklar bulunmaktadır (Izgar, 2009:234).

Yalnız insanların yaşadıkları asıl sorun, bu insanların diğer insanlarla ilişki kurmada sosyal beceri eksikliğinden değil, kendi durumlarına ilişkin yaptıkları olumsuz yüklemeler nedeniyle kendilerini algılama şekillerinden kaynaklanmaktadır. Yalnızlık yaşayan insanlar kendilerini sevimsiz, çirkin, beceriksiz gibi olumsuz kişilik özellikleri ile nitelendirdikleri ifade edilmektedir. Ancak yalnızlıkta asıl nedenin olumsuz kişilik özellikleri ve diğer insanlarla ilişki kurmadaki sosyal beceri eksikliği değil, yalnız insanların kendilerini algılama şekillerinden kaynaklanmaktadır (Çağır ve Gürkan, 2010:73).

Yalnızlığın temelini, bireyin sosyal ilişkilerinin yetersizliği ve bu ilişkilerden doyum alamaması oluşturmaktadır. Bireylerin yaşları ve sosyal durumları ne olursa olsun, sosyal ilişkilerinden doyum almadığı zaman yalnızlık yaşayabilirler (Yılmaz vd., 2008:72). Araştırmalara göre yalnız insanlarda yaşam tatmini oranının daha düşük olduğu görülmektedir (Goodwin, Cook ve Yung, 2001:225).

Yalnız bireyler daha az birliktelik duygusu yaşamakta ve kendilerini umutsuz hissetmektedirler, işler iyi gitmediğinde yeniden harekete geçmekten kaçınarak, olumsuz sonuçlardan endişe duymaktadırlar(Güloğlu ve Kararmak, 2010: 75).

Genel yalnızlıktan farklı olarak iş yaşamında yaşanan yalnızlık yalnızca iş ortamında etkin olabilmektedir. Birey, günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olsa da ve yalnızlık duygusu

yaşamasa da, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum ise bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd., 2009:272). Yalnız insanlar daha zayıf arkadaşlıklara ve duygusal ağa sahiptirler. Yalnız bireyler örgüt içinde üst yöneticilerle duygusal bağ kurmayı ve sosyal yakınlaşmayı pek tercih etmemektedir(Wright, 2012:48).

1970'lerde bir Amerikan sosyoloji teorisyeni, Philip Slater, sosyal kurumlar ve kültürel değerlerin yalnızlığı artırabildiğini ileri sürmektedir. Slater'e göre yalnızlık, normatif ve sosyal güçlerin ortak ürünüdür ve rekabet edici bir yaşam ve bu yaşamın kısa süreli tatmin edici faktörleri yalnızlığa ve kopukluğa neden olmaktadır (Wright 2005:45; Wright 2012:48). İşyerinde insanlar daha çok kendilerini yalnız hissetmekten dolayı değil de, diğerleriyle daha fazla sosyal iletişime sahip oldukları halde ve bu sosyal çevrede kendini yalnız hissettiğinde yalnızlık eğilimi daha yoğun ve acı verebilmektedir (Wright vd. 2006: 59-60). İşyerinde üst düzey yönetici konumundaki kişiler, insanlarla sürekli iletişim halinde olmalarına rağmen hiç yalnız olmayacakları düşünülmemelidir. Aksine hiyerarşik olarak yükseldikçe yöneticiler daha fazla ulaşamaz olmakta ve yöneticiler bir süre sonra kendini yalnız hissetmeye başlamaktadır (Izgar, 2009:237). Diğer çalışanlardan farklı olarak yönetim kademesinde bulunan yöneticiler genellikle yalnızdırlar. Yöneticiler aynı anda astlar ve üstlerden destek sağlamak zorunda olduklarından başarıya ulaşmada bu durum yöneticilerin yalnızlaşmasına neden olabilir. Yöneticilerin bulunduğu hiyerarşik olarak en üst piramitteki alanlar genellikle kalabalık bir alan olmadığı için, yatay destek almaları da daha az olabilir. Bu durumda yöneticileri yalnızlaştırabilir(Wright, 2012:48).

Araştırmalarda genellikle sosyal ve duygusal olmak üzere iki tür yalnızlıktan söz edilmektedir (Weiss, 1973; Wright vd., 2006;Şişman ve Turan,2004). Sosyal yalnızlık, sosyal ilişkileri kapsayan, sosyal ağın var olmamasından kaynaklanan bir durumdur (Yılmaz ve Altınok, 2009:455). Sosyal yalnızlık, bireyler arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluk içinde yer almamasını ifade eder. Sosyal olarak yalnızlık yaşayan bireylerde sıklıkla, arkadaşları tarafından reddedilme hissine kapılma ve marjinalleşme halleri görülmektedir. Bireyler, sosyal etkileşim içine girdiklerinde bu duygulardan kurtulabilmektedirler. Bununla birlikte araştırmalara göre bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir edilme, güvenilir dostluklar, himaye etme-edilme ve rehberlik olarak altı tür ilişkiden birinin yokluğu sosyal yalnızlığın kaynağı olabilir(Şişman ve Turan, 2004:120). Duygusal yalnızlık ise; kişinin başka bir insana yakın bir bağlılığın olmamasından kaynaklanır(Yılmaz ve Altınok, 2009:455). Duygusal yalnızlık, insanlar arasında yakın, samimi duygusal ilişkilerin yokluğu, ölüm ve boşanma gibi bazı olaylar sonucu çok önemli ilişkilerin ortadan kalkması durumunu ifade etmektedir. Duygusal yalnızlık, önceden var olan ilişkilere benzer önemli ilişkilerin kurulmasıyla ortadan kaldırılabilir (Şişman ve Turan, 2004:120; Erdil ve Ertoşun, 2011:507; Canlı vd, 2013:564;).

1.4.İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki ilişkiler

Literatürde istismarcı yönetim ve örgütsel vatandaşlık davranışı(Zellars vd.2002); İstismarcı yönetim ile görev performansı (Haris, Kacmar, ve Zivnuska(2007); örgütsel sinizm ve örgütsel değişime direnç(Stanley vd., 2005); işyeri yalnızlığı ve iş performansı (Özçelik ve Barsade,2011), işyeri yalnızlığı ve işkoliklik (Karakaya vd.,2015) gibi çalışmalar bulunmaktadır. Literatürde istismarcı yönetim ile örgütsel sinizm ve iş yeri yalnızlığı konularında ise çalışmalara rastlanılamamıştır.

İstismarcı yönetici, azarlama, yalanlama, zarar verme, alay etme, gizliliğin istilası, başkalarının hataları için çalışanı suçlama gibi davranışlar göstermektedir. Bu davranışlar astların iş tatmini ve bağlılık tutumlarının azalmasına neden olmaktadır(Michel vd.,2015:1).

Örgütlerine karşı sinik tutum sergileyen bireyler, adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi unsurların yöneticilerin kişisel çıkarları için kurban edildiğini düşünmektedirler. Bu durum ise bireylerde gizli güdülere ve yalancılığa dayanan faaliyetlere neden olmaktadır. Araştırma sonuçları örgütsel sinizmin, ilgisizlik, istifa, umutsuzluk, başkalarına güvenmeme, hayal kırıklığı, kötü performans ve tükenmişliğe yol açtığını göstermiştir(Ribbers, 2009:8). Örgütsel sinizme yol açan nedenlerden biri de kötü yönetimdir. Bununla birlikte örgütsel sinizme yol açan nedenlerden bazıları; psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasik iş yöntemleri ve değerleri, çok uzun çalışma süreleri, mobbing (psikolojik şiddet), kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin işten çıkarılması, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişimdir (Gül ve Ağıröz, 2011:29).

Yalnızlığın, çevre tarafından itilme sonucu yaşanan yalnızlık, içinde yaşadığı topluma yabancılaşma biçiminde yaşanan yalnızlık, çevresiyle ilişkilerini en aza indirerek kendi seçimi ile yaşadığı yalnızlık ve insanın kendini anlaşılmamış kimsesiz hissettiği gerçek yalnızlık gibi birbirinden farklı şekilleri bulunmaktadır(Çağır ve Gürkan, 2010:73). Araştırmalara göre, yalnız insanlar daha zayıf arkadaşlıklara ve duygusal ağa sahip

olmaktadırlar. İşyerinde yalnızlık hisseden birey örgüt içinde özellikle üst yöneticilerle duygusal bağ kurmayı ve sosyal yakınlaşmayı pek tercih etmemektedir (Wright, 2012:48).

Mercan ve arkadaşları (2012) işyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasında düşük düzeyde ilişkiler saptamıştır. Sosyal fobisi olan bireyler, (sosyal ortamlarda başkaları tarafından inceleme altında tutulduğu endişesi duyulması, performans gösterilmesi gereken durumlarda eleştirilme ya da küçük düşme korkusunun yaşanması gibi) bu korkunun yaşanmasından kurtulmak için bu tür sosyal ortamlara girmekten kaçınmaktadır. Kaçınma nedeniyle kişinin sosyal, meslekî ya da aile yaşamı olumsuz yönde etkilenebilir ve birey yalnızlık duygusu yaşayabilir (Mercan vd., 2012:216). İstismarcı yönetici, azarlama, yalanlama, zarar verme, alay etme, gizliliğin istilası, başkalarının hataları için çalışanı suçlama gibi davranışlar göstermektedir. Bu davranışlar astların iş tatmini ve bağlılık tutumlarının azalmasına neden olmaktadır(Michel vd.,2015:1). Bu nedenle istismarcı yönetici davranışlarına maruz kalmak istemeyen çalışanlar, performans gösterilmesi gereken durumlarda eleştirilme ya da küçük düşme korkusunun yaşanması gibi durumların yaşanmasından kaçınarak yalnız kalmayı tercih edebilir.

İstismarcı yönetim örgütlerde çalışanların davranışlarını ve performansını olumsuz etkileyen ve bu nedenle örgütün çıktılarını da olumsuz etkileyen konulardan biridir(Whitman vd. 2014:38). Buradan hareketle istismarcı yöneticinin çalışanların işyerinde yalnızlık hissetmeleri ve sinik tutumlar sergilemeleri üzerinde bir etkisinin olacağı ve işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerinde etkisinin olacağı düşünülmüştür. Dolayısıyla çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: İstismarcı yönetimin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: İstismarcı yönetimin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: İstismarcı yönetimin duyusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: İstismarcı yönetimin davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: İstismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: İstismarcı yönetimin duygusal yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: İstismarcı yönetimin sosyal (arkadaşlık) yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İşyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3a: Sosyal (arkadaşlık) yalnızlık örgütsel Sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3b: Duygusal yalnızlığın örgütsel Sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Amaç ve Katkı

Bu çalışmanın amacı istismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve istismarcı yönetim arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Bu amaçla istismarcı yönetimin iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm alt boyutları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Örgütlerde istismarcı yönetim uygulamaları çalışanların verimsiz çalışmalarına, motivasyonlarının düşmesine ve birçok istenmeyen tutum sergilemelerine yol açabilir. Bu nedenle örgütlerde istismarcı yönetim uygulamaları çalışanların işyerinde yalnız kalmalarına ve sinik davranışlar sergilemelerine yol açabileceği söylenebilir.

Bu çerçevede istismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ve işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların literatüre, tüm örgütlere ve özellikle uygulamada sağlık kurumlarına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Sivas İl merkezinde bir kamu hastanesinde sağlık çalışanları(doktor, hemşire, ebe, sağlık teknikerleri, sağlık memuru gibi sağlık elemanları ana kütle olarak değerlendirilmiş, diğer hastane çalışanları dahil edilmemiştir) (N=540) oluşturmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde ve %5'lik bir hata payı dikkate alınarak en düşük örneklem büyüklüğü 225 kişi olarak hesaplanmıştır (Altunışık vd., 2005:127). Anket formları sağlık çalışanları tarafından tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak 300 kişiye dağıtılmış, ancak eksik doldurulan (22 adedi) ve geri dönmeyen anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 141 anket (% 47 geri dönüş oranı) eksiksiz olarak geri dönmüş ve141 anket analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Tablo1: Katılımcılarla İlgili Tanıtıcı Bilgilerin Dağılımı

Yaş	N	%	Deneyim	N	%
20-29	25	17,7	1-5 yıl	21	14,9
30-39	68	48,2	6-10 yıl	43	30,5
40-49	40	28,4	11-15 yıl	23	16,3
50 ve üzeri	8	5,7	16-20 yıl	25	17,7
Cinsiyet			21 yıl ve üzeri	29	20,6
Kadın	79	56,0			
Erkek	62	44,0			
Eğitim			Medeni Durum		
Lise	13	9,2	Evli	121	85,8
Üniversite	102	72,3	Bekar	20	14,2
Lisansüstü	26	18,4			
Unvan			Yöneticilik Görevi		
Doktor	50	35,5	Evet	14	9,9
Hemşire-ebe	45	31,9	Hayır	127	90,1
Diğer Sağlık Çalışanları	46	32,6			
TOPLAM	141	100,0	TOPLAM	141	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan çalışanların 79’u kadın ve 62 ‘si erkektir, 25 kişi 20-29 yaş arasında, 68 kişi 30-39 yaş arasında, 40 kişi 40-49 yaş arasında ve 8 kişi 50 yaş ve üzerindedir. Çalışanların 121’inin evli ve 20’sinin bekar olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına göre katılımcıların 13’ünün lise, 102’sinin üniversite ve 26’sının lisansüstü dereceye sahip olduğu görülmektedir. Deneyimlerine göre katılımcıların 21’i 5 yıldan az süredir, 43’ü 6-10 yıldır, 23’ü 11-15 yıldır, 25’i 16-20 yıldır ve 29’u 21 yıl ve daha fazla süredir deneyime sahiptir. Unvanlarına göre katılımcılar 50 kişi doktor, 45 kişi hemşire, 46 kişi diğer sağlık çalışanları olarak görev yapmaktadırlar. Katılımcıların 127 kişi yöneticilik görevi bulunmamaktadır, 14 kişi ise yöneticilik görevi bulunmaktadır.

2.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Çalışmada verilerin toplanması anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmakta birinci bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, sağlık çalışanlarının işyeri yalnızlığına ilişkin, çalıştıkları ortamda duygusal ve sosyal olarak kendilerini ne derece yalnız hissettiklerini belirlemeye yönelik 16 adet, üçüncü bölümde çalışanların ne ölçüde sinik davranışlar gösterdiğini ölçen 14 adet, dördüncü bölümde ise istismarcı yönetim algılamasını ölçen 15 ifade yer almaktadır. Anket formu katılımcılara 2014 yılı mayıs ayı içerisinde uygulanmıştır. Verilerin analizi SPSS istatistik programı aracılığıyla yapılmıştır. Çalışanların istismarcı yönetim, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm düzeylerine bakmak amacıyla ortalama ve standart sapma; karşılaştırmalarda anova ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiye bakmak amacıyla korelasyon analizinden, hipotezleri test etmek (istismarcı yönetimin örgütsel sinizme ve işyeri yalnızlığına etkisi; işyeri yalnızlığının ve örgütsel sinizme etkisi) amacıyla ise regresyon analizinden yararlanılmıştır.

2.4. Ölçekler

İstismarcı yönetim, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm derecesini belirleyebilmek amacıyla daha önce çeşitli çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır.

İstismarcı Yönetim Ölçeği

Çalışanların istismarcı yönetim algılamalarını belirleyebilmek amacıyla Tepper (2000) tarafından geliştirilen ve 15 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek faktörlü yapıya sahiptir. Söz konusu ölçekte “Yöneticim benimle alay eder” ve “Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur” gibi ifadeler bulunmaktadır. İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Türkçe geçerliliği Ülbeği ve Özgen tarafından gerçekleştirilmiştir (Ülbeği ve Özgen (2013)). İstismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,964 olarak saptanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Çalışanların sinik davranışlarını belirlemek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve 14 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe geçerliliği Erdost ve arkadaşları tarafından (2007) yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin Topçu ve arkadaşları (2013) tarafından sağlık çalışanları üzerinde de geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel (5,6,7,8,12.maddeler), duyuşsal

(1,2,3,4.maddeler) ve davranışsal (9,10,11,13,14.maddeler) olmak üzere üç boyuttan ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert tipte 1'den 5'e (1:"asla", 2:"çok nadir", 3:"ara sıra", 4:"sıklıkla", 5:"her zaman") şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği şeklinde değerlendirilmektedir (Topçu vd.,2013:126). Örgütsel sinizm ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla genel sinizm 0,897, bilişsel sinizm 0,695, duyuşsal sinizm 0,926 ve davranışsal sinizm 0,782 olarak saptanmıştır.

İşyeri Yalnızlığı Ölçeği

Çalışanların işyerlerinde kendilerini ne derece yalnız hissettiklerini belirleyebilmek amacıyla Wright vd. (2006) tarafından geliştirilen ve 16 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 9 ifade duygusal yoksunluğun(yalnızlık)(1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8 ve 9. maddeler) ve 7 ifade (10, 11, 12,13, 14, 15 ve 16. maddeler) sosyal arkadaşlığın(yalnızlık) derecesini belirlemeye yönelik unsurlardan oluşmaktadır. Söz konusu ölçekte "Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum" ve "Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim" gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçekte, duygusal yalnızlığın derecesini belirleyebilmek amacıyla kullanılan 2 ifadenin (5 ve 6) ve sosyal yalnızlığın derecesini belirleyebilmek amacıyla kullanılan 6 ifadenin (10,11,12,14,15,16) skorları ters çevrilerek analizde kullanılmaktadır. Yüksek skorlar, yüksek derecede yalnızlık hissedildiği anlamına gelmektedir. İşyeri yalnızlığı ölçeğinin Türkçe geçerliliği Doğan vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir (Doğan vd., 2009: 274). İşyeri yalnızlığı ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla; genel iş yeri yalnızlığı ölçeği 0,829, duygusal yalnızlık alt boyutu 0,769 ve sosyal yalnızlık alt boyutu 0,780 olarak saptanmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 2'de korelasyon analizleri sonucunda, istismarcı yönetim ile iş yeri yalnızlığı alt boyutları incelendiğinde; istismarcı yönetim ile duygusal yalnızlık ($r=0,327$), sosyal yalnızlık(arkadaşlık) ($r=0,243$) ve iş yeri yalnızlığı genel ($r=0,327$) arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. İstismarcı yönetim ile örgütsel sinizm arasındaki korelasyonlar incelendiğinde istismarcı yönetim ile bilişsel ($r=0,437$), duyuşsal ($r=0,698$), davranışsal ($r=0,295$) ve genel sinizm ($r=0,548$) arasında pozitif aynı yönlü yüksek korelasyonlar bulunmuştur.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	Std. Sapma	α	Korelasyonlar								
				1	2	3	4	5	6	7	8	
1 İstismarcı Yönetim	1,93	0,91	96,4	1								
2 Duygusal Yalnızlık	2,38	0,70	76,9	,327**	1							
3 Sosyal Arkadaşlık	2,35	0,76	78,0	,243**	,498**	1						
4 İşyeri Yalnızlığı (genel)	2,36	0,62	82,9	,327**	,876**	,825**	1					
5 Bilişsel Sinizm	2,67	0,80	69,5	,437**	,239**	,133	,246**	1				
6 Duyuşsal Sinizm	2,23	1,06	92,6	,698**	,284**	,197*	,289**	,616**	1			
7 Davranışsal Sinizm	2,91	0,87	78,2	,295**	,320**	,136	,305**	,689**	,413**	1		
8 Örgütsel Sinizm (genel)	2,63	0,77	89,7	,548**	,313**	,195*	,327**	,901**	,790**	,814**	1	

*p < 0,05, **p < 0,01 N=141, α = Cronbach alfa güvenilirlik değeri.

Örgütsel sinizm ile işyeri yalnızlığı alt boyutları incelendiğinde; duygusal yalnızlık ile bilişsel ($r=0,239$), duyuşsal ($r=0,284$), davranışsal ($r=0,320$) ve genel sinizm ($r=0,313$) arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. Sosyal yalnızlık ile duyuşsal ($r=0,197$) ve örgütsel sinizm (genel) ($r=0,195$) arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. İş yeri yalnızlığı (genel) ile bilişsel ($r=0,246$), duyuşsal ($r=0,289$), davranışsal ($r=0,305$) ve genel sinizm ($r=0,327$) arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. Bu sonuçlara göre

istismarcı yönetimin işyeri yalnızlığını ve örgütsel sinizmi artırdığı söylenebilir. Özellikle istismarcı yöneticinin örgütsel sinizmi daha fazla arttırdığı söylenebilir. Ayrıca tablo 2'de katılımcıların istismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları sonuçları incelendiğinde sırasıyla örgütsel sinizm düzeyi ($\bar{X}=2,63$), işyeri yalnızlığı düzeyi ($\bar{X}=2,36$), istismarcı yönetim düzeyi ($\bar{X}=1,93$) olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara göre katılımcıların örgütsel sinizm düzeyi orta düzeyde, işyeri yalnızlığı ve istismarcı yönetim düzeyleri ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca İstismarcı yönetimin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Ancak istismarcı yönetimin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, deneyim, yönetim görevi, unvan değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 3 : İstismarcı Yönetimin Örgütsel Sinizmin Üzerindeki Etkisi

HİPOTEZLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	β	t	P	Hipotezi Testi
H1a: İstismarcı Yönetim → Bilişsel Sinizm	,482(a)	,232	,227	,482	6,486	,000	Kabul
H1b: İstismarcı Yönetim → Duyuşsal Sinizm	,692(a)	,479	,475	,692	11,308	,000	Kabul
H1c: İstismarcı Yönetim → Davranışsal Sinizm	,352(a)	,124	,118	,352	4,435	,000	Kabul
H1: İstismarcı Yönetim → Örgütsel sinizm(genel)	,589(a)	,347	,342	,589	8,587	,000	Kabul

Çalışma kapsamında istismarcı yönetimin örgütsel sinizm (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları) üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Analizler yapılırken sırasıyla istismarcı yönetim bağımsız, sinizmin üç boyutu ise bağımlı değişken olarak regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, istismarcı yönetimin bilişsel sinizm üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (H1a: $\beta=0,482,p<0,01$). İstismarcı yönetimin duyuşsal sinizm üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (H1b: $\beta=0,692,p<0,01$). İstismarcı yönetimin davranışsal sinizm üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (H1c: $\beta=0,352,p<0,01$). Dolayısıyla H1a,H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmektedir. Sonuçlar incelendiğinde istismarcı yönetimin örgütsel sinizm (genel) değişkenini % 35 oranında ($R^2= 0,347$) açıkladığı (etkilediği) görülmektedir.

Tablo 4 : İstismarcı Yönetimin İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi

HİPOTEZLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	β	t	P	Hipotezi Testi
H2a: İstismarcı Yönetim → Duyuşsal Yalnızlık	,307(a)	,094	,088	,307	3,803	,000	Kabul
H2b: İstismarcı Yönetim → Sosyal Yalnızlık	,134(a)	,018	,011	,134	1,596	,113	Red
H2: İstismarcı Yönetim → İşyeri yalnızlığı (genel)	,266(a)	,071	,064	,266	3,258	,001	Kabul

Çalışma kapsamında istismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı (duygusal ve sosyal yalnızlık boyutları) üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Analizler yapılırken sırasıyla istismarcı yönetim bağımsız, işyeri yalnızlığının iki boyutu ise bağımlı değişken olarak regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde, istismarcı yönetimin duygusal yalnızlığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği (H2a: $\beta=0,307,p<0,01$), buna karşılık istismarcı yönetimin sosyal arkadaşlık üzerindeki etkisinin ise istatistikî olarak anlamsız olduğu görülmektedir (H2b: $\beta=0,134,p>0,01$). Bu çerçevede H2a hipotezi kabul edilmiş, H2b hipotezi ise reddedilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde istismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı (genel) değişkenini % 7 oranında ($R= 0,071$) açıkladığı (etkilediği) görülmektedir.

Tablo 5 : İşyeri Yalnızlığının Örgütsel Sinizmin Üzerindeki Etkisi

HİPOTEZLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	β	T	P	Hipotezi Testi
H3a: Sosyal arkadaşlık →Örgütsel sinizm	,136 ^a	,019	,012	,136	1,624	,107	Red
H3b: Duygusal Yalnızlık →Örgütsel sinizm	,355 ^a	,126	,120	,355	4,477	,000	Kabul
H3: İşyeri yalnızlığı (genel) →Örgütsel sinizm	,298 ^a	,089	,082	,298	3,681	,000	Kabul

Çalışma kapsamında ayrıca işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Analizler yapılırken sırasıyla iş yeri yalnızlığı ve işyeri yalnızlığının alt boyutları bağımsız, örgütsel sinizm ise bağımlı değişken olarak regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 5'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde, işyeri yalnızlığının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel sinizm üzerinde etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir (H3a: $\beta=0,136$, $p>0,01$). Duygusal yalnızlık boyutunun örgütsel sinizmi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği (H3b: $\beta=0,355$, $p<0,01$), genel olarak işyeri yalnızlığının örgütsel sinizmi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Bu çerçevede H3a hipotezi reddedilmiş, H3b hipotezi ise kabul edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde işyeri yalnızlığının (genel) örgütsel sinizm değişkenini % 8 oranında ($R= 0, 089$) açıkladığı (etkilediği) görülmektedir.

Sonuç

Bu çalışmanın amacı istismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve istismarcı yönetim arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle örgütsel sinizmin ve iş yeri yalnızlığının istismarcı yönetimden ne derece etkilendiği incelenmiştir. Ayrıca işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, istismarcı yönetim ile iş yeri yalnızlığı alt boyutları ve örgütsel sinizm alt boyutları arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile iş yeri yalnızlığı alt boyutları arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. Sosyal yalnızlık ile bilişsel ve örgütsel sinizm (genel) arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. Sonuç olarak istismarcı yönetim uygulamalarının işyeri yalnızlığını ve örgütsel sinizmi artırdığı söylenebilir. Özellikle istismarcı yöneticinin örgütsel sinizmi daha fazla artırdığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle örgütlerde istismarcı yönetim algılamalarının azaltılması işyeri yalnızlığını ve örgütsel sinizmi azaltacaktır.

Katılımcıların istismarcı yönetim, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları sonuçları incelendiğinde sırasıyla örgütsel sinizm düzeyi ($\bar{X}=2,63$), iş yeri yalnızlığı düzeyi ($\bar{X}=2,36$), istismarcı yönetim düzeyi ($\bar{X}=1,93$) olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara göre katılımcıların örgütsel sinizm düzeyi orta düzeyde, iş yeri yalnızlığı ve istismarcı yönetim düzeyleri ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda istismarcı yönetimin örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Sonuçları incelendiğinde, istismarcı yönetimin bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm üzerindeki etkilerinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1a,H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmektedir. İstismarcı yönetimin örgütsel sinizm (genel) değişkenini % 35 oranında ($R^2= 0,347$) açıkladığı (etkilediği) saptanmıştır. Bu nedenle istismarcı yöneticinin %35 oranında örgütsel sinizme katkı sağladığı söylenebilir.

Regresyon analizi sonucunda istismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. İstismarcı yönetimin duygusal yalnızlığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği (H2a: $\beta=0,307$, $p<0,01$), buna karşılık istismarcı yönetimin sosyal (arkadaşlık)yalnızlık üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamsız olduğu saptanmıştır (H2b: $\beta=0,134$, $p>0,01$). Bu çerçevede H2a hipotezi kabul edilmiş, H2b hipotezi ise reddedilmiştir. İstismarcı yönetimin işyeri yalnızlığı (genel) değişkenini % 7 oranında ($R= 0, 071$) açıkladığı (etkilediği) saptanmıştır. Bu nedenle istismarcı yöneticinin düşük oranda da olsa işyeri yalnızlığına katkı sağladığı söylenebilir.

Regresyon analizi sonucunda ayrıca işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. İşyeri yalnızlığının sosyal arkadaşlık boyutunun örgütsel sinizm üzerinde anlamsız olduğu (H3a: $\beta=0,136$, $p>0,01$), duygusal yalnızlık boyutunun örgütsel sinizmi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği (H3b: $\beta=0,355$, $p<0,01$) saptanmıştır. Bu çerçevede H3a hipotezi reddedilmiş, H3b hipotezi ise kabul edilmiştir. İşyeri yalnızlığının (genel) örgütsel sinizm değişkenini % 8 oranında ($R= 0, 089$) açıkladığı (etkilediği) saptanmıştır.

Genel olarak değerlendirdiğimizde, araştırma sonucunda istismarcı yönetim ile örgütsel sinizm arasında yüksek korelasyonlar bulunmuştur. İstismarcı yönetim algılayan çalışanlar, örgütlerine karşı sinik tutumlarını

artırarak işine, yöneticisine ve örgütüne karşı olumsuz tutumlar sergilemesine neden olabilmektedir. Ayrıca örgüt dışında çalışanların bu inançlarını yansıtmaları kurum imajını ve cazibesini olumsuz etkileyebilecektir. Çalışanlar istismarcı yöneticiye güvenmeyecekler ve kuruma bağlılık ve iş tatminini olumsuz etkileyebilecektir. Yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesinde istismarcı yönetim algılamalarının azaltılması büyük önem taşımaktadır.

Sonuçlara göre istismarcı yönetim, sosyal yalnızlığı etkilemezken, duygusal yalnızlaşmaya yol açmaktadır. Yukarıda ifade edildiği gibi, duygusal yalnızlığı bireyler daha çok içlerinde yaşamaktadırlar. Bu nedenle bu yalnızlığın yerini doldurmak daha zordur. Özellikle yöneticinin istismarcı davranışları çalışanların daha önceki yöneticileri veya çalışma arkadaşları ile olan yakın ve samimi ilişkileri aradıklarını gösterebilir. Bu ilişkilerin olmaması veya yokluğu çalışanları duygusal olarak yalnızlaşmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların yöneticilerinden daha yakın, samimi, adil ve çalışanların fikirlerinin alındığı, insan kaynağına önem verilen ilişkiler bekledikleri söylenebilir. Sonuçlara göre istismarcı yönetimin sosyal yalnızlık(arkadaşlık) üzerinde etkisinin olmaması ise istismarcı yönetim uygulamaları nedeniyle çalışanlar bu yönetim algılamalarını diğer çalışanlarla paylaşarak onların sosyal arkadaşlık açısından rahatlamalarına neden olabilir. Bazı örgüt üyeleri tarafından da istismarcı yönetim algılamaları ortak bir sorun olarak algılanabilir. Aynı istismarcı yönetici davranışlarının bazı çalışanlara da uygulanması, çalışanlar arasında işbirliği oluşturabilecektir. Bu nedenle istismarcı yönetim sosyal yalnızlığı etkilemediği söylenebilir.

Diğer bir sonuç olarak işyeri yalnızlığının örgütsel sinizm üzerinde etkisinin olması, İşyerinde özellikle duygusal yalnızlık hissedilen bireylerin örgütlere karşı sinik tutumlarını artırdıkları söylenebilir. Buradan hareketle işyeri yalnızlığının azaltılması örgütsel sinizmin azalmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında kullanılan veriler bir kamu hastanesi çalışanları ve yapılan analizlerle kısıtlıdır. Bu konularla ilgili ve özellikle istismarcı yönetim konusunda yapılan çalışmaların artırılması, çalışmaların karşılaştırılması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca sağlık çalışanları veya farklı sektörlerdeki benzer çalışmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- ALTUNİŞİK, Remzi, COŞKUN, Recai, BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve YILDIRIM, Engin (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 4. Baskı, Avcı Ofset, İstanbul.
- ANDERSSON, Lynne M. And BATEMAN Thomas S. (1997). "Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 18, 449-469.
- ARYEE, S., SUN, L. Y., CHEN, Z. X. G., & DEBRAH, Y. A. (2008). "Abusive Supervision And Contextual Performance: The Mediating Role Of Emotional Exhaustion And The Moderating Role Of Work Unit Structure", *Management and Organization Review*, 4(3), 393-411.
- BRANDES, Pm. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents And Consequences*, Unpublished Phd Dissertation: The Universty Of Cincinnati.
- CANLI, Suzan, DEMİRTAŞ, Hasan, BOZAK, Ahmet ve DORUK, Serpil (2013). "Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak: Mesleğe İlişkin Düşünceler ve Sorunlar", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(4): 543-574.
- CARLSON, Dawn, FERGUSON, Merideth, HUNTER, Emily & WHITTEN, D Dwayne (2012). "Abusive Supervision And Work-Family Conflict: The Path Through Emotional Labor And Burnout", *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859.
- ÇAĞIR, Gülden ve GÜRGAN Uğur (2010). "Lise ve Üniversite Öğrencilerinin Problemleri İnternet Kullanım Düzeyleri ile Algılanan İyilik Halleri ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 13(24):70-85
- ÇAKINBERK, Arzu KARACA, DERİN Neslihan, POLAT DEDE Nurten ve İNAN Arzu (2014). *İstismarcı Yönetim Algılamasının Çalışanların Tükennişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*, 459-467. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Selçuk Üniversitesi Konya, 22-24 Mayıs 2014.
- ÇUKUR, Cengiz (2012), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çimento işveren Dergisi*, Sayı 2, cilt 26.
- DEAN, J. W., BRANDES, P., DHARWADKAR (1998). "Note Organizational cynicism", *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- DOĞAN, Tayfun, Bayram ÇETİN ve Mehmet Z. SUNGUR (2009). "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10:271-277.
- ERDİL, Oya ve Öznur GÜLEN ERTOSUN (2011). "The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24:505-525.
- ERDOST, H. Ebru, Korhan KARACAOĞLU, Metin REYHANOĞLU (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, ss.514-524.
- GÜL, Hasan ve Aliye AĞIRÖZ (2011). "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C.XIII, S II.
- GÜLOĞLU, B., & KARAIMAK, Ö. (2010). "Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı Ve Psikolojik Sağlamlık", *Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 73-88.
- GOODWIN, R., COOK, O. ve YUNG, Y. (2001) "Loneliness and Life Satisfaction among Three Cultural Groups", *Personal Relationships*, 8(2): 225-230.
- HARRİS, Kenneth J., K. Michele KACMAR, and Suzanne ZIVNUSKA (2007). "An Investigation Of Abusive Supervision As A Predictor Of Performance And The Meaning Of Work As A Moderator Of The Relationship", *The leadership quarterly*, 18.3, 252-263.
- HARRİS, Kenneth J., Paul HARVEY, and K. Michele KACMAR (2011). "Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict", *The Leadership Quarterly*, 22.5, 1010-1023.

- IZGAR, Hüseyin (2009). "Okul Yöneticilerinde Yalnızlık ve Depresyon Üzerine Bir İnceleme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9 (1), 231-258.
- KARAKAYA, Abdullah, Ozan BÜYÜKYILMAZ ve Ferda ALPER AY (2015). "İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi:Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* - Cilt:13 Sayı:3 - Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER603>
- MERCAN, Nuray, Emine OYUR, Bayram ALAMUR, Serpil GÜL ve Süreyya BENGÜL (2012). "İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1):213-226.
- MEGLİCH, PATRİCİA A., and DALE T. Eesley (2011). "A bully in its own China shop: Risk factors for abusive supervision in small firms", *International Journal of Business and Social Science*, 2, 11-22.
- MİCHEL, Jesse S., Kerry NEWNESS, and Kris DUNIEWICZ (2015). "How Abusive Supervision Affects Workplace Deviance: A Moderated-Mediation Examination of Aggressiveness and Work-Related Negative Affect", *Journal of Business and Psychology*, 1-22.
- ÖZCELİK, Hakan, and BARSADÉ Sigal (2011). "Work loneliness and employee performance", *Academy of Management Proceedings*, No. 1. Academy of Management.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut., AKIN, Mahmut., KARACA, Mustafa ve İŞTAHLI, Banu (2014). "Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 1-18.
- ÖZLER, Derya E. , CEREN G. Atalay, MELTEM D. Şahin (2010). "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, Issn: 1309 -8039 (Online).
- RİBBERS, I. L. (2009). "Trust, Cynicism, and Organizational Change: the Role of Management", Unpublished Master thesis, Faculty of Economics and Business Administration Tilburg University. <http://www.oaa.nl/download/?id=16102711> Erişim Tarihi:15.05.2015.
- STANLEY, David J., John P. MEYER, and Laryssa TOPOLNYTSKY (2005). "Employee cynicism and resistance to organizational change", *Journal of Business and Psychology*, 19.4 429-459.
- ŞİŞMAN, M. ve TURAN, S. (2004) "Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri: MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 117-128.
- TEPPER, Bennett J. (2000). "Consequences of abusive supervision", *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- TEPPER, Bennett J. (2007). "Abusive Supervision In Work Organizations: Review, Synthesis, And Research Agenda", *Journal of Management*, 33.3, 261-289.
- TEPPER, B.J., CARR, J.C., BREAU, D.M., GEİDER, S., HU, C. ve HUA, W. (2009). "Abusive Supervision, Intentions to Quit, and Employees' Workplace Deviance: A Power / Dependence Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 156-167.
- TOPÇU, İbrahim, Türkan Nihal ÜNALDI, Feride EŞKİN BACAĞIZ, Hanife TİRYAKİ ŞEN, Ahmet KARADAL, Aytolan YILDIRIM (2013). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6 (3), 125-131.
- ÜÇÖK, Dilek, ve Tülay TURGUT (2014). "İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 163-179.
- ÜLBEĞİ, İlsun Didem, Hande MİMAROĞLU ÖZGEN ve Hüseyin ÖZGEN (2013). "Örgütsel Ortamda İstismarcı Yönetim ve izlenim Yönetimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22.2.
- ÜLBEĞİ, İlsun Didem ve Hüseyin ÖZGEN (2013). "İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi", *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kütahya.
- WEISS, Robert S. (1973), *Loneliness: The Experience of Emotion and Social Isolation*, MIT Press, Cambridge.
- WHİTMAN, Marilyn V., Jonathon RB HALBESLEBEN and Oscar HOLMES (2014). "Abusive Supervision And Feedback Avoidance: The Mediating Role Of Emotional Exhaustion", *Journal of Organizational Behavior*, 35.1, 38-53.
- WRİGHT Sarah L. (2005). *Loneliness in The Workplace*, Unpublished Doctoral Dissertation, Doctor of Philosophy İn Psychology at the University of Canterbury.
- WRİGHT S.L., BURT C.D.B. and STRONGMAN K.T. (2006). "Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development", *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 59-68.
- WRİGHT, Sarah L. (2012). "Is It Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organizations", *The Journal of Psychology*, 146(1-2):47-60.
- WU, Tsung-Yu, and Changya HU. (2009). "Abusive Supervision And Employee Emotional Exhaustion Dispositional Antecedents And Boundaries", *Group & Organization Management*, 34.2, 143-169.
- YILMAZ Emel, Ela YILMAZ ve Fatoş KARACA (2008). "Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek Ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi", *Genel Tıp Dergisi*, 18(2: 71-79).
- YILMAZ, E., & ALTINOK, V. (2009). "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-470.
- ZELLARS, Kelly L., BENNETT J. TEPPER, and MİCHELLE K. Duffy (2002). "Abusive Supervision And Subordinates' Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 87.6, 1068.