

# Yıldırma, Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinde Seri Aracılık Etkileri: Örgütlerde Engelli Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

## Serial Mediation Effects on Relationships among Mobbing, Organizational Cynicism, Job Satisfaction and Turnover Intention: Research on Disabled Individuals in Organizations

Tezcan Zeynep Özkan Tilki<sup>1</sup>, Semra Güney<sup>2</sup>, Selin Metin Camgöz<sup>3</sup>



**Yazar notu:** Bu makale, ilk yazarın ikinci yazar danışmanlığında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Anabilim Dalı'nda tamamlanmış olduğu yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup>Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Psikoloji, İstanbul, Türkiye  
<sup>2</sup>Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye  
<sup>3</sup>Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye

ORCID: T.Z.Ö.T. 0000-0001-7025-6202;  
S.G. 0000-0002-8809-8983;  
S.M.C. 0000-0002-3304-7177

**Sorumlu yazar/Corresponding author:**  
Tezcan Zeynep Özkan Tilki,  
İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal  
Hizmetler, Florya Yerleşkesi Besyol Mah.  
İnönü Cad. No:38 Sefaköy Küçükçekmece,  
İstanbul-Türkiye  
**E-posta/E-mail:** tezcanozkan1990@gmail.com

**Başvuru/Submitted:** 04.02.2020

**Kabul/Accepted:** 29.07.2020

**Citation/Atf:** Ozkan Tilki, T. Z., Güney, S., & Metin Camgöz, S. (2021). Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 41(1): 199-229.  
<https://doi.org/10.26650/SP2020-0008>

### ÖZ

Dünyada bir milyarın fazla insan engelli olarak yaşamını sürdürmektedir, fakat hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamında engelli bireylere yönelik sorunlar gündem olmaktadır. Özellikle örgütlerde engelli çalışanlara yönelik yapılan çalışmalar oldukça azdır. Bu kapsamda çalışmanın amacı engelli çalışanlarda yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, örgütsel sinizm ve iş doyumunun seri aracılık rolünü test etmektir. Kamu sektörü ve özel sektörde farklı meslek gruplarında çalışmakta olan 184 fiziksel, işitme, konuşma, öğrenme güçlüğü ve kronik hastalıkları olan engelli birey, uygunluk ve kartopu örnekleme yöntemleri ile seçilmiştir. Kamu sektöründe kullanılan %40 engellilik oranı çalışmaya dahil edilme kriteri olarak belirlenmiştir. Bu oranda ve bu oranın üzerinde engellilik raporuna sahip olan bireyler engelli olarak kabul edilmiştir. İlk olarak, ölçüm araçlarının faktör yapılarının uyumlu olup olmadığını ortaya koymak ve faktör geçerliklerini kontrol etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Uyum indekslerinin incelenmesi sonucunda, veri setinin ölçüm modeline iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın hipotezleri seri çoklu aracılık analizleri ile test edilmiştir. Bulgular, yıldırmanın örgütsel sinizm ve iş doyumunun seri aracılık etkisi yoluyla işten ayrılma niyetleri üzerinde dolaylı etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle engelli çalışanların yıldırma ile maruziyetleri arttıkça, sinizm düzeylerinin de yükseldiği, ardından iş doyumlarının azaldığı ve takiben işten ayrılma niyetlerinin de arttığı görülmüştür. Bulgular, engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları bir takım olumsuz tutum ve davranışları belirleyerek gerekli önlemlerin alınması ve uygulamaların düzenlenmesi ile ilgili topluma, yöneticilere ve çalışanlara ışık tutacak şekilde tartışılmıştır. İşle ilgili sorunlara, engelli bireylerden kaynaklanan bir eksiklik olarak bakmaktan ziyade sorunların toplumun bakış açısıyla ilgili olduğunu öne süren sosyal model yaklaşımıyla bakmanın önemi bu çalışma ile bir kez daha vurgulanmıştır. Çalışma ayrıca iş ortamında engelli bireylere yönelik olumsuz davranış ve tutumların etkilerinin belirlenmesinde gerekli uygulamaların yapılmasının önemine ışık tutmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yıldırma, sinizm, iş doyumunu, ayrılma niyeti, engellilik

## ABSTRACT

More than one billion people in the world are living with disabilities, however, the challenges that these individuals face are not being discussed in the social and business realm. Consequently, there are very studies conducted for disabled employees in organizations. Taking this into consideration, the purpose of this study is to observe the effects of serial mediation among the relationships of mobbing, organizational cynicism, job satisfaction, and turnover intention. The sample of the study was comprised of 184 individuals who have a variety of disabilities such as physical, hearing, speech, and learning difficulties, as well as chronic diseases, working in private and state organizations within different sectors. The data was gathered by survey through convenience and snow ball sampling methods. The 40% disability rate used in the public sector was the determining factor of the inclusion criteria. Individuals that had a disability report at this rate or above were accepted as disabled and considered to be part of the study. The first part of the study comprised of determining the factorial structure of items in the scales utilizing the Confirmatory Factor Analysis (CFA). After examining the fit indices, it was concluded that the data set fit well within the measurement model. Serial multiple mediation analysis was used to test the proposed hypotheses of the study. The findings revealed that mobbing has an indirect effect on turnover intentions via the serial mediating effects of organizational cynicism and job satisfaction. In other words, as mobbing toward disabled workers increases, the level of organizational cynicism also increases. As a result, the job satisfaction decreases and thus results in higher levels of turnover intention in disabled individuals. The importance of looking at work-related problems with a social model approach that suggests that the problems are related to the perspective of the society rather than looking as a deficiency arising from individuals with disabilities has been emphasized once again with this study. The study also sheds light on the importance of creating necessary practices that determine the effects that negative behaviors and attitudes have toward individuals with disabilities within the work environment.

**Keywords:** Mobbing, cynicism, job satisfaction, turnover intention, disability

## EXTENDED ABSTRACT

The report from the World Health Organization (WHO) indicates that more than one billion people in the world live with disabilities (WHO, 2011). In Turkey, 29% of individuals are reported to have a disability (Turkish Statistical Institute, 2019). According to the Equal Employment Opportunity, companies are required by law to recruit and integrate a significant number of disabled employees; nonetheless, those types of sanctions do not solve the problems disabled employees face within their work settings. The numerous problems that are reported as important challenges that disabled people face in their workplace include mobbing, mockery, harsh rumors, and demanding unreasonable actions (Fevre, Robinson, Lewis, & Jones, 2013). There is evidence that those negative attitudes and behaviors lead disabled employees to become detached from their work which results in higher turnover ratios (Baumgärtner, Dwertmann, Boehm, & Bruch, 2015). The current study aims to investigate the factors which contribute to the turnover intentions of disabled employees with a focus on mobbing. With this in mind, the serial mediating effects of organizational cynicism and job satisfaction are explored within the relationship between mobbing and turnover intention.

This study distinguishes itself from previous studies in several ways. First, the use of disabled employees as the study sample is important in exploring the predictors of turnover intentions. Discussing the implications in terms of designing preventive implementations and raising awareness toward a disadvantaged group has not been previously evaluated. Second, while a few number of studies have recognized the relationship between job dissatisfaction and the turnover intentions of disabled employees (Baumgärtner et al., 2015; Tokoğlu, Aydıntan, Polat, & Burmaoğlu, 2011), no previous study has investigated a wide range of predictors (mobbing, organizational cynicism, and job satisfaction) with respect to their direct and indirect effects on turnover intentions by a serial mediation model.

### Method

The data of this study was gathered from 184 disabled employees through the use of convenience and snowball sampling methods. Individuals who reported at or above the 40% disability rate were considered as disabled. The inclusion criteria to be in the study sample was to be literate and 18 years of age or older. Fifty-one of the participants were women and 133 of them were men. The survey questionnaire included the Organizational Cynicism Scale (Brandes, Dharwadkar, & Dean, 1999), the Negative Acts Questionnaire (Einarsen & Raknes, 1997), the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (Weiss, Davis, England, & Lofquist, 1967), the Turnover Intention Scale (Wayne, Shore, & Linden, 1997), and the Socio-demographic Form (including age, gender, education, disability type, percentage of disability, etc.).

### Results

The factor structure of the measurement items was tested using the Confirmatory Factor Analysis (CFA). The examination of the goodness of fit statistics yielded an adequate fit to data. Using the Hayes Process Macro (Hayes, 2009), the proposed hypotheses were tested by serial multiple mediation model 6. The direct effect of mobbing on turnover intention was not statistically significant ( $B = .042$ ,  $SE = .151$ ,  $CI = [-0.256, 0.341]$ ), meanwhile, the indirect effects were evaluated by bootstrapping with a 95% confidence interval.

The first indirect effect (mobbing → organizational cynicism → turnover intention) was reported as statistically significant ( $B = .177$ ,  $SE = .099$ ,  $CI = [0.013, 0.396]$ ). This finding implies that regardless of job satisfaction, when disabled employees are exposed to more mobbing, their tendency to display organizational cynicism increases, which in turn increases the turnover intentions of those individuals.

The second indirect effect (mobbing → organizational cynicism → job satisfaction → turnover intention) was also found significant ( $B = .156$ ,  $SE = .052$ ,  $CI = [0.075; 0.275]$ ), suggesting that as organizational cynicism increases, job satisfaction decreases and thus results in accelerated levels of turnover intention. The results of the third indirect effect (mobbing → job satisfaction → turnover intention) also confirmed the effect of mobbing on turnover intention via job satisfaction ( $B = .178$ ,  $SE = .066$ ,  $CI = [0.074; 0.350]$ ).

### Discussion

This study aimed to investigate the serial mediating effects of organizational cynicism and job satisfaction and the relationship between mobbing and turnover intentions on a sample of disabled individuals working in public and private organizations. The findings postulated that mobbing does not have a direct effect on turnover intentions. However, the indirect effect of mobbing on turnover intentions via organizational cynicism and job satisfaction seems prevalent. Those findings extend prior literature (Elçi, Erdilek, Alpan, & Şener, 2014; Hogh, Hoel, & Garneiro, 2011; Lee, Lee, & Bernstein, 2013; Leung, Ip, & Leung, 2010; Öcel & Aydın, 2012) in demonstrating the serial mediating effects of organizational cynicism and job satisfaction with respect to mobbing-turnover relationship. Such that, as mobbing toward the disabled workers increases, the level of organizational cynicism initially intensifies, which is then followed by a decrease in job satisfaction, and finally, it results in higher turnover intention levels in disabled individuals.

The study offers several practical implications, particularly highlighting the necessity of organizational preventive implementations for disabled individuals facing cynicism and unfair treatment. In terms of limitations, due to the cross-sectional design of the study, causal inferences should not be made with respect to the study findings. Future research could benefit from the use of longitudinal designs.

Engelli Haklarını içeren Birleşmiş Milletlerin Bildirgesi'nde engellilik, “Bireyin toplumsal ve bireysel yaşamında kendisine yeterli olması gereken işleri, fiziksel ve sonradan olma gibi nedenlerle kendisindeki bir noksanlık sonucu yapamaması” şeklinde ifade edilmektedir (International Labour Office, 2002, s. 4). Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) raporuna göre, dünyada bir milyardan fazla insan engelli olarak yaşamaktadır (WHO, 2011). Türkiye'deki engellilik oranı ise %29'dur (TÜİK, 2019). Sosyal açıdan bakıldığında, engellilere alay etme, acıma, aşağılama ve dışlama biçiminde tutumlar sergilendiği görülebilmektedir. Toplumda eşit bireyler olarak kabul edilmektense, acınacak ve yardıma muhtaç kişiler olarak görülmeleri (Doğan, 2017), engelli bireylerin topluma entegrasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Morin, Rivard, Crocker, Boursier ve Caron, 2013; Verdonshot, de Witte, Reichrath, Buntinx ve Curfs, 2009).

İstihdam edilme ve iş yerinde karşılaşılan ayrımcılıklar engelli bireylerin kısıtlılıkları nedeniyle maruz kaldıkları en önemli sorunlar arasında yer almaktadır (Demir, 2011; Hamermesh ve Biddle, 1994). Örneğin, engelli bireyler çalıştıkları yerlerde çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından uygulanan zorbalıklarla karşılaştıklarını, alay konusu olduklarını, sert dedikodularla karşı karşıya kaldıklarını ve kendilerinden makul olmayan görev süreleri talep edildiğini ifade etmişlerdir (Fevre, Robinson, Lewis ve Jones, 2013; McGrath, Jones ve Hastings, 2010). Fiziksel engelli bireylerin engelli olmayanlara göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları da rapor edilmiştir (Zapf, 1999). Bu tür davranışlar engelli bireyleri çalıştıkları ortamdaki uzaklaştırabilmektedir (Tezcan, 2013).

Bu araştırmanın amacı engelli bireylerde yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu çalışmada konu iş yaşamıyla ilgili sorunlara engelli bireylerden kaynaklanan bir eksiklik olarak bakmaktan ziyade sorunların toplumun bakış açısından kaynaklandığını vurgulayan sosyal model yaklaşımıyla incelenecektir. Sosyal model yaklaşımı insanlar arasındaki zihinsel, fiziksel ve diğer farklılıkların bir yansıması değildir, toplumda yer alan ön yargı, ayrımcılık ve dışlama ile ilgili bir bakış açıdır (Beaulaurier ve Taylor, 2001; Campbell ve Oliver, 1996). Sosyal model, özellikle engellilik hareketi doğrultusunda, engelli bireylerin engelli olmayanların oluşturduğu ortamlarda önemli derecede sindirme ile karşı karşıya olduklarını savunur. Bir başka deyişle fiziksel, çevresel ve mekansal şartlar toplumsal tutumlar ile beraber bireyi engelli kılmaktadır (Arıkan, 2002; Genç ve Çat, 2013).

Bu çalışmada yıldırmanın işten ayrılma niyetine doğrudan etki etmediği arada incelenmeyen iki değişkenin olduğu düşünülerek model dört değişken incelenecek şekilde genişletilmiştir. Bu kapsamda engelli bireyleri ele alarak çalışılmıştır. Engelliler üzerine yapılan araştırmalar genellikle engellilerin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine yoğunlaşmıştır (Baumgärtner, Dwertmann, Boehm ve Bruch, 2015; Eun-Kyung, Seong-Sook ve Mi-Young, 2013; Houser ve Chace, 1993; Lanctôt, Corbière ve Durand, 2012; Pagán ve Malo, 2009; Perry, Hendricks ve Boadbent, 2000; Petrovski ve Gleeson, 1997; Tokoğlu ve ark., 2011), ancak bunun öncülleri üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu çalışma, yıldırma ve örgütsel sinizmin birbirini sırasıyla tetikleyen birer öncül olarak engellilerin iş doyumu ve sonrasında işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olup olmadığını sınamayı hedeflemektedir.

### **Yıldırma**

Yıldırma son yıllarda araştırmacıların sıklıkla incelediği bir kavramdır. Bu konuda çok sayıda araştırma yapan Leymann (1990, s. 120; 1996, s. 168) yıldırma, düzenli bir şekilde ahlak içermeyen ve saldırgan (düşmanca) bir biçimde iletişim tarzı ile bir veya birden fazla kişi ile diğer bir bireye karşı uygulanan psikolojik terör olarak tanımlamıştır. Bu eylemler sıklıkla (hemen hemen her gün) ve uzun bir müddet boyunca (en az altı ay) gerçekleşmektedir. Bu süre ve sıklık nedeniyle yıldırma önemli psişik, psikosomatik ve sosyal mutsuzlukla sonuçlanmaktadır (Leymann, 1990). Leymann (1990, s. 121) yıldırmanın özelliklerini şu şekilde ifade etmiştir: Yıldırmada, söylenti, taciz, iftira, alay etme yoluyla mağdurun itibarına zarar verme söz konusudur. Ek olarak, mağdurun kendisini ifade etmesine izin verilmez ve kimse onunla konuşmaz. Yüksek sesle eleştiri ve anlamlı bakışlar mağdurla iletişimde görülür. Mağdur kendini sosyal koşullardan yalıtılmış hissedir. Mağdura işiyle ilgili görev verilmez ya da anlamsız çalışma görevleri verilir. Ek olarak mağdur, şiddet tehditleri alabilmektedir. Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2011) yıldırma, iş yeri zorbalığı olarak isimlendirmişlerdir ve “birini sosyal olarak dışlama, taciz etme, incitme ya da işini yapmasını olumsuz yönde etkileme” şeklinde tanımlamışlardır.

Alan yazınında engellilere yönelik yıldırma ile ilgili çok az çalışma vardır. Yıldırma ile ilgili çalışmalar genellikle herhangi bir engeli olmayan bireyler üzerinde yapılmıştır (Akar, Anafarta ve Sarvan, 2011; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Einarsen, Berge ve Anders, 1998; Fisher-Blando, 2008; Vartia-Vaananen, 2003). Pek çok engelli birey güvenilir çalışanlardır; daha az hastalık devamsızlığı yapmakta ve yöneticilerine daha fazla sadakat

göstermektedirler (Nelton, 1998). İş yerinde yıldırma ile karşılaşan engelli çalışanların psikolojilerinin, sağlık durumlarının ve çalışma performanslarının olumsuz etkilendiği belirlenmiştir (Cesim, Şanlı ve Akel, 2018). Cesim ve arkadaşları (2018) yaptıkları çalışmada engelli bireylerin kasten yaşadıkları yıldırma sorunlarını engelli bireylerin konuşurken sözlerinin kesilmesi, başkalarının yanında küçük düşürülmeleri, yapılan işin sonuçları ile ilgili hata bulunması ve kapasitelerinin üstünde işlerden sorumlu tutulmaları olarak belirtmişlerdir. Vickers (2009) MS (Multipl Skleroz) teşhisi konan bir kadının işyerinde maruz kaldığı yıldırma vaka çalışması ile incelemiştir. Çalışma sonucunda engelli bireyin dışlanmaya, stereotiplere, kötü niyetli söylentilerin yayılmasına, iş modellerinde sürekli değişikliklere, sorumluluğun kaldırılmasına ve fiziksel zorluklara maruz kaldığı belirtilmiştir. Alan yazındaki çalışmalarda da yer aldığı üzere yıldırmanın engelli bireyler için önemli bir sorun olduğu görülmektedir (Cesim, 2018; Vickers, 2009). Bu çalışmada bağımsız değişken olan yıldırmanın, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sırasıyla örgütsel sinizm ve iş doyumunun seri aracılık etkileri incelenmiştir.

### **Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramı**

Sinizm, Cook ve Medley (1954, s. 419) tarafından “başkalarından hoşnut olmama ve başkalarına güven duymama” şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca, Bateman, Sakano ve Fujita (1992, ss. 1) sinizmi “yönetenlere ve kurumlara yönelik olumsuzluk ve güven içermeyen tutumlar” olarak ifade etmektedir. Genel anlamda sinizm kişilere, topluluklara, görüşlere ve kurumlara karşı güven içermeyen, aşağılayıcı, gelecek hakkında sürekli olumsuz düşünen ve hayal kırıklığı içeren tutumları kapsamaktadır (Andersson, 1996). Scharmer (2007) sinizmi, çalışanları yaratıcı olmaktan uzaklaştıran tüm duygusal eylemler olarak tanımlamakta ve sinizmin gelişmeyi engelleyen bir faktör olması sebebiyle iş görenleri etkisizleştirdiğini öne sürmektedir.

Alan yazınında sinizm farklı türlerle (kişilik, örgütsel, iş gören sinizmi vb.) incelenmekle birlikte, bu çalışmada örgütsel sinizm kavramı ele alınmaktadır. Sinizmin felsefi açıdan tarihi oldukça eskilere dayanmasına rağmen örgütsel sinizm alan yazınında son yıllarda gelişen bir kavramdır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi, iş görenin çalıştığı yerle ilgili olumsuz duyguları ve inançları, çalıştığı yerin bütünlüğünün olmadığına dair inancı, örgütüne yönelik sürekli olarak küçümseyici ve eleştirel eğilimlerini içeren tutumu olarak tanımlamıştır. Bununla ilgili James (2005) inanç, duygu ve davranışlarda olumsuzluğa değinmiş, aynı zamanda örgütsel sinizmin çevreden etkilen-

diğini, sosyal ve kişisel tecrübelerle bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Başka bir tanım da, örgütsel sinizm yaşayan bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlüklerine inanmadıkları ve dürüstlük ile, samimiyetin çıkarlar uğruna değiştiğine inandıkları vurgulanmaktadır (Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007). Abraham (2000), örgütsel sinizm tutumuna sahip iş görenlerin en dikkat çekici özelliklerini; memnuniyetsiz oluşları, örgüte ve iş arkadaşlarına yönelik aşağılayıcı tavırlar sergilemeleri, devamlı karamsar ve kötümser sözleri, başarısız olduklarında hemen yıkılmaları, örgütlerinin kendilerini aldatıldığını düşünmeleri şeklinde özetlemiştir.

Örgütsel sinizm üç boyutu içermektedir. Bunlardan ilki, örgütün bütünlüğünün olmadığına dair inanç şeklinde ifade edilen *bilişsel (inanç)* boyuttur. İkincisi, heyecan, neşe, şaşkınlık, acı, öfke, nefret, küçümseme, korku gibi duyguların yanında iş görenlerin hissettiği olumsuz duyguların tamamını kapsayan *duygu (duyuşsal)* boyuttur (Dean ve ark., 1998). Örgütsel sinizmin son aşaması *davranışsal* boyuttur. Kurumlarını şikayet etme, alay etme ve eleştirme gibi sözel ifadelere ek olarak çalışanların imalı gülümseme gibi beden dilleri örgütsel sinizm tutumunun davranışsal boyutunu yansıtmaktadır (Brandes ve ark., 2007). Örgütsel sinizm, Atıf Kuramı (Heider, 1958), Beklenti Kuramı (Vroom, 1964), Tutum Kuramı (Fishbein ve Ajzen, 1975), Sosyal Değişim Kuramı (Emerson, 1976) ve Duygusal Olaylar Kuramı (Ashforth ve Humphrey, 1995) gibi farklı kuramlar ile açıklanmaktadır. Bu çalışmada ise Sosyal Takas Kuramı (Social Exchange Theory; Blau, 1964) ve Karşılıklılık Normu (Norm of Reciprocity; Gouldner, 1960) temel alınmıştır.

Yıldırma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki çeşitli araştırmalara konu olmuştur (Bedük, Eryeşil ve Altınışık, 2017; Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı ve Çilek, 2014; Gül ve Ağıröz, 2011; Pelit ve Pelit, 2014). Bunlardan birisi olan Gül ve Ağıröz'ün (2011) çalışmasında yıldırma ile örgütsel sinizmin alt boyutlarının ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlar yıldırmanın duyuşsal sinizmle yüksek derecede ilişkili olduğunu işaret etmektedir. Benzer şekilde, Gün (2016) otel işletmelerinde yürüttüğü çalışmasında, yıldırma ile örgütsel sinizm arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuştur. Fakat alan yazında yer alan bu çalışmalardan (Bedük ve ark., 2017; Cemaloğlu ve ark., 2014; Pelit ve Pelit, 2014) hiçbirinin örneklemini engelli bireyler oluşturmamaktadır.



## İş Doyumu

Hackman ve Oldham (1975, s. 159) iş doyumunu, “işgörenlerin işlerine yönelik hissettiği mutluluk” olarak isimlendirmektedirler. İş doyumunu, alan yazında içsel ve dışsal doyum olarak ikiye ayırmaktadır. *İçsel doyum*; iş özerkliği, topluma hizmet, iş devamlılığı, uygulama olanağı, iş çeşitliliği, sorumluluk duygusu, sosyal itibar örneklerini içeren işin kendisinden kaynaklanan doyumun derecesini belirtmektedir. *Dışsal doyum* işin doğası ile ilgili olmayan çalışma olanakları, yöntemler, beğenilme ve övgü gibi unsurları içermektedir (Chen ve Chiu, 2005). Çalışmalarda iş arkadaşları, çalışma şartları, maaş, işin güvenli olup olmaması, terfi olanakları, sosyal imkanlar, yöneticiler, iletişim becerileri, işin niteliği ve verimlilik gibi faktörlerin çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini etkilediği bulunmuş ve iş doyumunun bu unsurlardan farklı şekillerde etkilendiği belirlenmiştir (Crossman ve Abou-Zaki, 2003; Friday ve Friday, 2003; Lam, 1995; Luthans, 1992; Savery, 1996).

Alan yazında, iş doyumunun çalışanların sağlığı, kişilerarası ilişkiler, verimlilik, örgütsel etkililik, devamsızlık ve iş gücü devri açısından önem verilmesi gereken birçok sonucu vardır (Khaleque ve Rahman, 1987; Quarstein, McAfee ve Glassman, 1992). İş doyumunu sağlanan çalışanların işlerine bağlılıkları artmakta ve buna bağlı olarak işi terk etme oranları azalmaktadır. Bu hem işyerine, hem de çalışanlara maliyet yönünden kazanç getirmektedir (Schoderbek, Cosier ve Aplin, 1991; Şenatalar, 1978). Diğer taraftan çalışanlar herhangi bir nedenle örgütsel sinizm davranışı gösterdiklerinde çalışanların iş doyumlarının da azaldığı tespit edilmiştir. Motivasyonda Herzberg’in Çift Faktör Kuramı (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959) temel alınarak gerçekleştirilen araştırmalara göre, çalışanların örgütsel sinizm düzeyi ne kadar yüksekse iş doyumuzsuzluğu da o derece artmaktadır (Abraham, 2000). Bedeian (2007), 379 fakülte üyesi örneklemini üzerinde sinizmin örgütsel özdeşleşme, duygusal bağlılık ve iş doyumunu ile negatif yönde bir ilişkisi olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Srivastava ve Adams (2011) çeşitli işletmelerde online anket ile yaptıkları çalışmada sinizmin iş doyumunu negatif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Bir başka çalışmada da duyarsızlaşma ve örgütsel sinizmin eğitim müfettişlerinde iş doyumunu negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Arabacı, 2010). Şangay ve Çin’de yapılan boylamsal çalışmada sosyal sinizmin iş doyumunu üzerindeki nedensel etkisine dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda, eş zamanlı ölçümlerle elde edilen sonuçlara göre sosyal sinizm iş doyumunu ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur (Leung, Ip ve Leung, 2010). Ancak, yapılan bu araştırmaların çoğunun engeli olmayan bireyler üzerinde yürütüldüğü gözden kaçırılmamalıdır.

## İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların iş olanaklarıyla ilgili tatminsizlikleri ve bu durumda sergilemiş oldukları aktif ve tahripkar davranışlar işten ayrılma niyeti olarak isimlendirilmektedir (Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). Diğer bir ifadeye göre, işten ayrılma niyeti, kurumundan ayrılma konusunda istekliliğinin farkında olma ve bu yönde eğilimde bulunmaktır (Tett ve Meyer, 1993). Ayrıca, işten ayrılma niyeti, iş görenlerin işe alım şartlarından memnun olmamalarını belirten olumsuz bir davranış şekli olarak da ifade edilmektedir (Rusbelt ve ark., 1988). Bireysel ve örgütsel unsurlar işten ayrılma niyetine etki eden iki unsur olarak belirtilmektedir. Alan yazındaki çalışmaların çoğu, işyerindeki yıldırmanın çalışanlarda işten ayrılma niyetine neden olduğu tespitinde bulunmuşlardır (Elçi, Erdilek, Alpkan ve Şener, 2014; Hogh, Hoel ve Garneiro, 2011; Lee, Lee ve Bernstein, 2013; Öcel ve Aydın, 2012). Ek olarak, yıldırma eyleminin süresinde ve şiddetindeki artış, işten ayrılma konusundaki eğilimin gerçek davranışa dönüşüp işi bırakma ile sonuçlanmasına neden olmaktadır (Yapıcı, 2008). Çalışkan ve Tepeci'nin (2008) Bodrum, Kapadokya ve Antalya illerinde yürüttükleri çalışmalarında yıldırma eylemlerinin iş görenlerin işlerine devam etmesine olumsuz yönde etki ettiği sonucuna varmışlardır. Akbolat, Yılmaz ve Tutar (2014) Ankara'daki otellerde yürüttükleri çalışmada, çalışanların yıldırma yaşamaları arttıkça iş doyum düzeylerinin azaldığı ve yıldırma düzeyinin artışına bağlı olarak işten ayrılma niyetinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bunlara ek olarak, örgütsel sinizm iş doyumunu azaltmakla beraber işten ayrılma niyetini de artırmaktadır. Bitlis'te şehir otellerinde yapılan bir çalışmada örgütsel sinizm ile iş doyum arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır (Gün, 2016). Malezya'da çalışanlar ve yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışma ise, içsel ve dışsal iş doyumunun işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir (Mahdi, Zin, Nor, Sakat ve Naim, 2012). Fransa'da 481 mühendis ile yapılan bir diğer çalışmada da iş doyum ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı yönde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Hofaidhllaoui ve Chhinzer, 2014). Smither'e göre (1994) işten ayrılmanın psikolojik yönden ele alınışı ve bireylerin yaşadıkları süreç şu şekildedir:

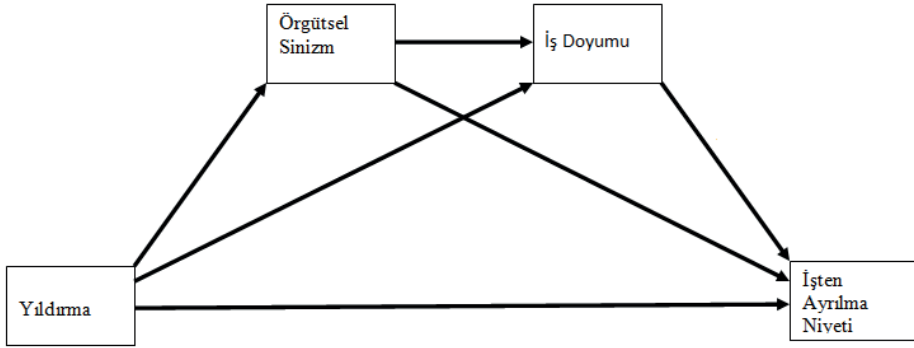
- 1) Bireyin işiyle ilgili değerlendirme yapması ve yaptığı iş hakkında doyumsuzluk seviyesi,
- 2) İşinden başka çalışma alanlarının çekiciliğinin ve başka yerde çalışma alternatiflerinin değerlendirilmesi,
- 3) Ayrılma niyetiyle ilgili sözler,
- 4) İşten ayrılma.

Birçok araştırma sonuç değişkeni olarak işten ayrılma eylemi yerine işten ayrılma niyetini çalışmalarında kullanmaktadır (Barak, Nissly ve Levin, 2001). Çalışanların aslında işlerinden ayrılmadan önce bunu yapmak için bilinçli bir karar verdiklerini gösteren kanıtlar vardır. Bu ilişki Tutum-Davranış Teorisi (Fishbein ve Ajzen, 1975) ile desteklenmektedir; buna göre bir kişinin belirli bir davranış sergileme niyeti bu davranışın doğrudan belirleyicisi olabilmektedir.

Mevcut çalışmanın temel değişkenleri arasındaki seri aracılık etkileri, Blau'nın (1964) Sosyal Takas Kuramı'na (Social Exchange Theory) ve Gouldner'ın (1960) Karşılıklılık Normu'na (norm of reciprocity) dayandırılabilir. Sosyal Takas Kuramı'na göre kişiler bir iyilik gördüklerinde, gelecekte bu iyiliğe karşılık verme eğiliminde olmaktadır (Blau, 1964). Bu teoriye göre bireyler ancak katlandıkları sosyal maliyetlerin sonucunda ödül elde edeceklerse takas içinde yer almaya istekli olmaktadır. İlişkiyi belirleyen sözleşme ve/veya kuralların yokluğu ve katlanılan maliyetin karşılığının her zaman alınmasının mümkün olmaması, sosyal takasın ekonomik takastan farkıdır. Örgütsel psikolojide, sosyal takasın temel belirleyicisi, karşı tarafın beklentilere karşılık verip vermeyeceğine yönelik olarak çalışanlarda oluşan inançtır (Lambe, Wittmann, ve Spekman, 2001). Çalışanlar işletmelerine fiziksel ve zihinsel yetenek ve çaba gibi birçok girdi sağlamakta ve bunun karşılığı olarak örgütlerinden birtakım beklentiler içerisinde olmaktadır (Blau, 1964).

Öte yandan Karşılıklılık Normu'na (Gouldner, 1960) göre bireyler başkalarından aldıkları yardıma yine bir yardımla karşılık vereceklerdir. İş ortamı düşünüldüğünde işgörenler yöneticilerinin adil, eşit tutum, davranış ve süreçlerine karşılıklılık normu çerçevesinde karşılık verme ihtiyacı hissedeceklerdir. Bir başka ifadeyle, genellikle karşılık verme cevabı da işgörenin örgütte kalma isteği şeklinde ortaya çıkacaktır. İşgörenlerin, örgütte çalışan diğer bireylerden algıladıkları tutum ve davranışların olumsuz olması durumunda ise çalışanların olumsuz davranış ve tutumları artacaktır (Moorman, 1993; Smith, Organ ve Near, 1983). Sosyal Mübadele Kuramı (Blau, 1964), ve Karşılıklılık Normu (Gouldner, 1960) temel alındığında, işgörenlerin beklentilerinin karşılanması durumunda ve sunulan imkanlar dahilinde işe devam edecekleri düşünülebilir. Bir diğer ifadeyle, engelli bireylere yönelik yıldırma arttıkça, örgütsel sinizm de artacak, akabinde iş doyumunu azalacaktır. Dolayısıyla bu yaklaşımlar çerçevesinde engelli çalışanlar işlerine devam etmek istemeyeceklerdir.

Bu çalışmanın amacı özel ve devlet sektörlerinde çalışan engelli bireyler üzerinde yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkilerini incelemektir. Çalışmanın bağımsız değişkeni yıldırma, bağımlı değişkeni işten ayrılma niyeti, aracı değişkenler ise sırasıyla örgütsel sinizm ve iş doyumudur. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Bu çalışma ile engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları birtakım olumsuz tutum ve davranışları belirlemek ve gerekli önlemlerin alınarak uygulamaların düzenlenmesi hususunda topluma, yöneticilere ve çalışanlara ışık tutmak hedeflenmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu çalışma ile engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları birtakım olumsuz tutum ve davranışları belirlemek ve gerekli önlemlerin alınarak uygulamaların düzenlenmesi hususunda topluma, yöneticilere ve çalışanlara ışık tutmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın içerdiği hipotezler aşağıdaki gibidir:

*H1:* Engelli çalışanlarda, yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü vardır.

*H2:* Engelli çalışanlarda, yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

*H3:* Engelli çalışanlarda, yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizm ve iş doyumunun seri aracılık rolü vardır.

## YÖNTEM

### Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini kamu ve özel sektörde çeşitli meslek gruplarında çalışan, 18 yaşını doldurmuş, en az okur-yazar düzeyindeki 235 fiziksel, işitme, konuşma, öğ-

renme güçlüğü ve kronik hastalıkları olan engelli birey oluşturmaktadır. Katılımcıların engellilik düzeylerini ve çalıştıkları yerde engelli kontenjanından yararlanıp yararlanmadıklarını belirlemek amacıyla engellilik yüzdelerini belirten kimlik kartlarını veya engellilik raporlarında yazan engellilik yüzdesi kısmını göstermeleri istenmiştir. Çalışmaya katılanların engelli sayılabilmesi için kamu sektöründe kullanılan %40 engellilik oranı kullanılmıştır. Bu oranda ve bu oranın üzerinde engellilik raporuna sahip olan bireyler engelli olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların meslekleri, çaycılık, depo görevlisi, memurluk gibi geniş bir yelpazededir. Veriler uygunluk ve kar topu örnekleme yöntemleri ile toplanmıştır. Katılımcılardan soruları eksik yanıtlamış olanların cevapları çalışmadan çıkarılmıştır. Böylece çalışmanın analizlerine 184 veri ile devam edilmiştir. Çalışmaya katılan engelli bireylere yönelik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Engelli Bireylerin Sosyodemografik Özellikleri

	Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	51	27.7
Erkek	133	72.3
Toplam	184	100
<b>Yaş</b>		
18-25	30	16.3
26-36	79	42.9
37-56	65	35.3
57-67	8	4.3
Toplam	182	98.9
Tamamlanmamış	2	1.1
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlkokul	28	15.2
Ortaokul	36	19.6
Lise	70	38
Üniversite	47	25.5
Yüksek Lisans	2	1.1
Toplam	183	99.5
Tamamlanmamış	1	1.1
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	81	44
Bekar	92	50
Boşanmış	11	6
Toplam	184	100

<b>Aylık Gelir</b>		
1000'den az	9	3.6
1000-1500	68	36.8
1501-2000	36	19.4
2001-2500	39	20.9
2501-3000	20	10.7
3001 ve üzeri	9	4.7
<b>Toplam</b>	<b>181</b>	<b>96.1</b>
<b>Engellilik Türü</b>		
Görme	37	20.1
Fiziksel	98	53.3
İşitme	13	7.1
Konuşma	7	3.8
Öğrenme güçlüğü	2	1.1
Kronik hastalıklar	16	8.7
Diğer	10	5.4
<b>Toplam</b>	<b>184</b>	<b>100</b>
<b>Çalışma Süresi</b>		
1 yıl ve daha az	53	28.8
2-4 yıl	60	32.6
5-7 yıl	28	15.2
8-10 yıl	18	9.8
11 yıl ve daha üzeri	25	13.6
<b>Toplam</b>	<b>184</b>	<b>100</b>
<b>Çalışılan Kurum Türü</b>		
Devlet	94	51.1
Özel	90	48.9
<b>Toplam</b>	<b>184</b>	<b>100</b>
<b>Engellilik Rapor Yüzdesi</b>		
40-50	56	30.4
51-60	29	15.8
61-70	26	14.1
71-80	30	16.3
81-90	26	14.1
91-100	16	8.7
<b>Toplam</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

## Veri Toplama Araçları

**Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire).** İşyerlerinde yıldırma yaşama durumu orijinali Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen, Einarsen ve Hoel (2001) tarafından yeniden düzenlenen ve geliştirilen Olumsuz Davranışlar Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, 22 madde içermekte ve kişisel zorbalık (personal derogation) ve işle ilgili zorbalık (work-related harassment) olmak üzere iki boyuttan meydana

na gelmektedir. Ölçek, Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte yıldırma kelimesi kullanılmaksızın bireyin karşılaşılabileceği olumsuz davranış üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu da ölçeğin avantajı olarak ifade edilmektedir. Böylece bu konuda doğrudan yönlendirme yapmaktan kaçınılarak katılımcıların etkilenmemesi amaçlanmaktadır. Ölçeği yanıtlayanlardan ölçeğin tüm maddeleri için söz konusu olumsuz davranışı son altı ayda ne derece sık yaşadıklarını belirtmeleri istenmektedir. 5 = *Her gün*, 4 = *Haftada bir*, 3 = *Ayda bir*, 2 = *Ara sıra*, 1 = *Asla* şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Yıldırma davranışına en az altı ay veya haftada en az bir kez maruz kalanların yıldırma yaşadığı rahatlıkla söylenebilmektedir (Leymann, 1996; Mikkelsen ve Einarsen, 2002). 'Bazı kişiler performansınızı etkileyecek bilgiler saklıyor mu?' ve 'Yakınlık gösterdiğinizde umursanmıyor veya düşmanca karşılıyor musunuz?' gibi sorular ölçekte yer alan iki maddeye örnektir (Aydın ve Öcel, 2009). Aydın ve Öcel'in (2009) yaptığı geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ölçek için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı .88, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .80 ve iki farklı şekilde hesaplanan iki yarım güvenilirlik katsayıları .83 ve .82 şeklinde bulunmuştur. Çalışmamızda ölçeğe ilişkin toplam skorlar ölçeği oluşturan 22 ifadenin toplamının ifade sayısına bölünmesiyle oluşturulmuştur. Bu doğrultuda puanların yüksek olması yıldırmanın da yüksek olduğunun göstergesidir. Bütün soruların engelli katılımcılar tarafından aynı düzeyde algılanıp algılanmadığını belirleyebilmek için yapılan analizde mevcut çalışmada güvenilirlik katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 3).

**Örgütsel Sinizm Ölçeği (Organizational Cynicism Scale).** On üç maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle test edilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Kalağan (2009) tarafından yapılmıştır. 5 = *Kesinlikle Katılıyorum*, 4 = *Katılıyorum*, 3 = *Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum*, 2 = *Katılmıyorum*, 1 = *Kesinlikle Katılmıyorum* şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan iki örnek madde şöyledir: 'Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum' ve 'Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim' (Kalağan, 2009). Ölçek, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Buna göre ilk beş madde bilişsel boyut, sonraki dört madde duyuşsal boyut ve son dört madde davranışsal boyut içinde yer almaktadır. Kalağan'ın (2009) yürütmüş olduğu geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için .93 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar incelen-

diğinde duyuşsal boyut .95, bilişsel boyut .91 ve davranışsal boyut .87 değerlerine sahiptir. Çalışmamızda ölçeğe ilişkin toplam skorlar ölçeği oluşturan 13 ifadenin toplamının ifade sayısına bölünmesiyle oluşturulmuştur. Yüksek puanlar yüksek örgütsel sinizme işaret etmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışma kapsamında hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 3).

**Minnesota İş Doyumu Ölçeği (The Minnesota Satisfaction Questionnaire).** İş doyumunun ölçülmesinde Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formundan yararlanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 senesinde geliştirilen bu ölçek alan yazınında en sık tercih edilen ölçekler arasında yer almaktadır. Çalışmada Baycan'ın (1985) tezinde kullandığı kısa form kullanılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği içsel, dışsal ve ikisinin toplamını içeren 20 sorudan oluşan genel doyumunu değerlendirmektedir (Baycan, 1985). Ölçekte 'Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından ve 'Çalışma şartları bakımından' gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçekte, katılımcılardan 1 = Hiç Memnun Değilim, 2 = Memnun Değilim, 3 = Kararsızım, 4 = Memnunum, 5 = Çok Memnunum şeklinde yanıt vermeleri istenmektedir. Yüksek puanlar yüksek iş doyumunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin toplam skorlar ölçeği oluşturan 20 ifadenin toplamının ifade sayısına bölünmesiyle oluşturulmuştur. Yüksek puanlar yüksek iş doyumuna işaret etmektedir. Mevcut çalışma kapsamında Minnesota İş Doyumu Ölçeği iç tutarlılık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 3).

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.** İş görenlerin işten ayrılma niyetlerini değerlendirmek için İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından oluşturulmuş ve Türkçe çeviri ve uyarlaması Küçükusta (2007) tarafından yapılmıştır. Küçükusta'nın (2007) Türkçeye uyarlama çalışmasında tek boyutta yer alan altı maddelik ifadelerden faktör yükleri .50'nin altında olan ifadeler analizlerden çıkarılmış ve ölçek üç maddeden oluşacak şekilde kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini orijinalindeki gibi tek boyutlu bir yapı altında ele alan ölçek 'Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.', 'Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.' ve 'Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.' şeklinde yargı bildiren üç ifadeden oluşmaktadır. 5 = Kesinlikle Katılıyorum, 4 = Katılıyorum, 3 = Tarafsızım 2 = Katılmıyorum, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .69 olarak bulunmuştur (Küçükusta, 2007). Aynı ölçek için ayrıca Turunç, Tabak, Şeşen ve Türkyılmaz'ın (2010) çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizi yapılarak tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğe ilişkin toplam skorlar



ölçeği oluşturan üç ifadenin toplamının ifade sayısına bölünmesiyle oluşturulmuştur. Bu doğrultuda puanların yüksek olması işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğunun göstergesidir. Bu çalışmada hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3).

**Kişisel Bilgi Formu.** Engelli bireylerin demografik özelliklerini öğrenmek amacıyla oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, aylık gelir durumu, engellilik türü (görme, fiziksel, dil ve konuşma, vb), ne kadar süredir aynı yerde çalıştıkları, çalışmakta oldukları sektör, çalıştıkları kurum türü (özel/devlet) ve engellilik yüzdeleri sorulmuştur.

### İşlem

Araştırmanın yürütülebilmesi için Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden 433-2-64 kodlu Etik Kurulu onayı alındıktan sonra, yukarıda belirtilen ölçütleri karşılayan kişilere önce araştırmaya ilişkin bilgilendirme yapılmış ve onlardan araştırmaya katılımlarının gönüllü olduğunu belirten yazılı ve sözlü onamları alınmıştır. Katılımcılara ayrıca kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı bilgisi verilmiş ve istedikleri an çalışmayı bırakabilecekleri ifade edilmiştir. Katılımcıların çoğuna anket formu kağıt-kalem formatında dağıtılmıştır. Fiziksel olarak ulaşılabilen katılımcılar için online anket formu düzenlenmiştir. Katılımcılara kişisel bilgi formu ve diğer ölçekler bir arada sunulmuştur. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 15-20 dakika arasında sürmüştür.

### Veri Analizi

Analizleri uygulayabilmek için verilerin dağılımının normal ya da normale yakın olup olmadığı tespit edilmiştir. Veri seti analiz edilirken uç değer analizi yapılmıştır. Uç değerler normal sonuçlar elde edilmesini önleyeceği için veri setinden çıkarılmıştır. Verilerin normalliğinin incelenmesinde dikkat edilen bir diğer konu, eksik verilerin incelenmesi olmuştur. Eksik veriler tespit edilmiş ve serinin ortalaması alınarak, boş olan eksik verilerin yerlerine bu ortalama konmuştur. Tamamlanan veriler üzerinde tekrar tanımlayıcı istatistikler yapıldığında değerlerin normal olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya konu olan değişkenlerin faktör yapılarını incelemek ve ölçüm geçerliliğini test etmek üzere öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır (Büyüköztürk, 2018; Byrne, 2010). Olumsuz Davranışlar Ölçeği, Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri'nde yer alan soruların engellileri içeren örnekleme uygun olup olmadığı bu analizle test edilmiştir. DFA'da temelde dört farklı model test edilebil-

mektedir (Byrne, 2010; Sümer, 2000). Bu modeller tek faktörü içeren model, birinci seviye çok faktör içeren model, ikinci seviye çok faktörlü model ve ilişkisiz model olarak isimlendirilmektedir. Bu çerçevede gözlenen değişkenlerin tek başlık (faktör) altında toplandığı tek faktörlü model çizilmiştir. AMOS 24 programı kullanılarak çizilen diyagramda, elde edilen standardize edilmiş değerlerin 1'in altında olması beklenmektedir. Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları (faktör yükleri) gözlenen değişken olarak adlandırılan her bir ifadenin kendi gizil değişkenini ne derece iyi yansıttığına dair bilgi vermektedir. Önerilen model ile verinin uyumunu test etmek amacıyla DFA'da sıklıkla kullanılan uyum değerleri İyilik Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Tucker Lewis İndeksi (TLI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)'dür (Byrne, 2001; Hu ve Bentler, 1999; Russell, 2002).

Yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizm ve iş doyumunun aracı rolünün belirlenmesinde Hayes (2009) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Dolaylı etkiler PROCESS programı kullanılarak 10000 örneklem (bootstrap samples) içerisinde %95 güven aralığı çıktısıyla bulunmuştur. Dolaylı (indirect) aracılık etkilerini açıklayabilmek için ind1, ind2 ve ind3 ifadeleri kullanılmıştır.

## BULGULAR

### Doğrulamalı Faktör Analizi

Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nin faktör yükleri .43 ve .81 değerleri arasında değişmektedir. En düşük faktör yükü 'Anlaşamadığınız insanlar size el şakası yapıyor mu?' ve en yüksek faktör yükü 'Kişiliğiniz (alışkanlıklarınız, arka planınız gibi), tutumlarınız veya özel yaşamınızla ilgili olarak hakaret ediliyor ve saldırıya uğruyor musunuz?' sorularını kapsamaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nde faktör yükleri .41 ve .82 değer aralığını içermektedir. En düşük faktör yüküne ait madde 'Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.' iken en yüksek faktör yüküne ait madde ise 'Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.' ifadesidir. İş Doyumu Ölçeği'ne ait faktör yükleri .41 ve .80 değer aralığındadır. 'Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından' ifadesi en düşük faktörü temsil etmekteyken, 'Şimdiki işimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından' maddesi en yüksek faktör yükünü temsil etmektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ndeki faktör yükleri .74 ve .95 değerleri arasında de-

ğışmektedir. En düşük faktör yükü ‘Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.’ maddesi iken en yüksek faktör yükü ‘Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.’ maddesidir.

Çalışmanın içerdiği uyum indeksi ile ilgili ölçütler Tablo 2’de gösterilmiştir. Yıldırma ( $\chi^2/sd = 2.502$ , GFI = .81, AGFI = .75, CFI = .85, TLI = .83 ve RMSEA = .09), örgütsel sinizm ( $\chi^2/sd = 1.502$ , GFI = .94, AGFI = .89, CFI = .98, TLI = .97 ve RMSEA = .05) ve iş doyumu için ( $\chi^2/sd = 1.944$ , GFI = .86, AGFI = .81, CFI = .93, TLI = .91 ve RMSEA = .07) uyum iyiliği değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde  $\chi^2/sd$  değerinin dört ayrı faktör için üçün altında olduğu, GFI, AGFI, CFI ve TLI değerlerinin .90 civarında olduğu ve RMSEA değerinin genel anlamda dört faktör için .08’den küçük olduğu sonuçları bulunmuştur. Uyum indeksleri, modelin iyi bir uyum yakaladığını göstermiştir. Uyum indeksleri değerleri temel alındığında model ve ölçek sorularının örnekleme uygunluğu konusunda kabul edilebilir bir uyum yakalandığı söylenebilir. Sonuç olarak mevcut çalışmada tek faktörlü yapı desteklenmiştir.

**Tablo 2.** Amos Programı ile Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizinden Elde Edilen Uyum İndeksi Değerleri

Uyum Ölçütleri	Yıldırma	Sinizm	Doyum	Ayrılma Niyeti
$\chi^2/sd$	2.502	1.502	1.944	
GFI	.81	.94	.86	1
AGFI	.75	.89	.81	
CFI	.85	.98	.93	1
TLI	.83	.97	.91	
RMSEA	.09	.05	.07	.73

Not. GFI=İyilik Uyum İndeksi; AGFI=Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi; CFI=Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; TLI=Tucker Lewis İndeksi; RMSEA=Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

**Tablo 3.** Değişkenlere ait Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenirlilik Katsayıları ve Korelasyonlar

	Ort.	SS	1	2	3	4
1.Yıldırma	1.54	0.58	(.84)	.51*	-.47*	.29*
2.Örgütsel Sinizm	2.14	0.78		(.86)	-.56*	.39*
3.İş Doyumu	3.65	0.75			(.93)	-.48*
4.İşten Ayrılma Niyeti	1.95	1.12				(.87)

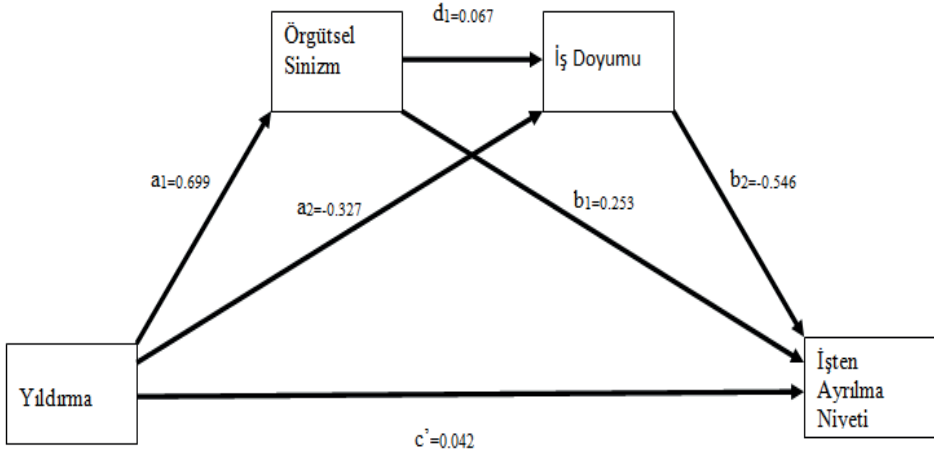
Not.  $p < .01$ \* Güvenirlilik katsayıları diyagonalde parantez içinde sunulmuştur.

### Seri Aracı Değişken Analizi

Seri aracılık hipotezini test etmek amacıyla öncelikle ölçeklerin maddeleri arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Korelasyon değerlerine bakıldığında ölçeklerin birbirleriyle ilişkilerinin iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Tablo 3’te belirtildiği üzere

yıldırma örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili ( $r = .51$ ;  $r = .29$ ) iken, iş doyumu ile negatif yönde ilişkilidir ( $r = -.47$ ).

Bu analiz için Şekil 2’de çizildiği gibi seri çoklu aracılık (serial multiple mediation model) model 6 kullanılmıştır. Modelde iki aracı değişken, üç dolaylı etki ve bir doğrudan etki bulunmaktadır. Bu etkiler Şekil 2’den de takip edileceği gibi şöyledir: Örgütsel sinizm aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi ( $a_1b_1$ ), iş doyumu aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi ( $a_2b_2$ ), her iki örgütsel sinizm ve iş doyumu’nun seri aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisidir ( $a_1d_1b_2$ ). Bu üç dolaylı etkinin toplamı yıldırmanın toplam dolaylı etkisini göstermektedir (Seri aracılık etkisi:  $a_1b_1 + a_2b_2 + a_1d_1b_2$ ).



Şekil 2. Seri Çoklu Aracılık Modeli

Tablo 4’te belirtildiği gibi yıldırmanın işten ayrılma niyetine doğrudan etkisinin pozitif olduğu ama istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgulanmıştır ( $B = .042$ ,  $SH = .151$ ,  $CI = [-0.256, 0.341]$ ). İlk dolaylı etki örgütsel sinizm aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyeti ilişkisinde dolaylı etkisidir [Ind1 (1. aracılık etkisi) = yıldırma → sinizm → ayrılma]. Bu dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlıdır ( $B = .177$ ,  $SH = .099$ ,  $CI = [0.013, 0.396]$ ). Sonuçlar, yıldırmaya maruz kalanların daha fazla örgütsel sinizm tutumu gösterdikleri ve bu artan örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyetinin artmasında iş doyumundan bağımsız olarak etkili olduğunu göstermektedir ( $H1$ ).

**Tablo 4.** Seri Çoklu Aracılık Analizi

Sonuç Değişkenler	Sinizm (M1)			İş Doymu (M2)			İşten Ayrılma (Y)		
	Coeff.	SH	p	Coeff.	SH	p	Coeff.	SH	p
Yıldırma (X)	<b>a1</b> 0.699	0.087	.000	<b>a2</b> -0.327	0.090	.000	<b>c'</b> 0.042	0.0151	0.781
Sinizm (M1)	-----	-----	-----	<b>d1</b> -0.410	0.067	.000	<b>b1</b> 0.253	0.118	0.033
İş doymu (M2)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	<b>b2</b> -0.546	0.120	0.000
Sabit	1.068	0.142	.000	5.028	0.147	.000	3.334	0.646	0.000
	$R^2 = 0.263$			$R^2 = 0.355$			$R^2 = 0.250$		
	$F(1,182) = 65.013,$			$F(2,181)=49.718,$			$F(3,180) = 20.031,$		
	$p \leq .000$			$p \leq .000$			$p \leq .000$		

İkinci dolaylı etki yıldırmanın örgütsel sinizm ve iş doymu aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki seri etkisidir [Ind 2 (2. aracılık etkisi) = Yıldırma → sinizm → doyum → ayrılma]. Bu dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlıdır ( $B = .156$ ,  $SH = .052$ ,  $CI = [0.075; 0.275]$ ). Bu sonuç, yıldırma maruz kalanlarda örgütsel sinizm tutumunda artış görüldüğü ve sırasıyla örgütsel sinizm arttıkça iş doyumunun düştüğü ve buna bağlı olarak iş doyumunun düşmesiyle, işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir ( $H3$ ).

Üçüncü dolaylı etki, yıldırmanın iş doymu aracılığıyla işten ayrılma niyetine etkisidir [Ind 3 (toplam aracılık etkisi) = yıldırma → doyum → ayrılma]. Sonuçlar, istatistiksel olarak anlamlıdır ( $H2$ ) ve yıldırmanın iş doymu aracılığıyla işten ayrılma niyetine etkisini doğrulamaktadır ( $B = .178$ ,  $SH = .066$ ,  $CI = [0.074; 0.350]$ ).

## TARTIŞMA

Bu araştırmada kamu ve özel sektörde çalışan engelliler üzerinde yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizm ve iş doyumunun aracılık etkileri araştırılmıştır. Analizler sonucunda, yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin ve iş doyumunun seri aracılık etkileri anlamlı bulunmuştur. Aynı ayrı dolaylı etkilere bakıldığında yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin anlamlı bir aracılık sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer anlamlı dolaylı etki ise iş doymu aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Son anlamlı dolaylı etki iş doymu aracılığıyla örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Buradan hareketle, engelli çalışanların yıldırma maruz kalma düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve devamında iş doyumlarında azalma olduğu ve böylece işten ayrılma niyetlerinin fazlaştığı söylenebilmektedir.

Blau'nın (1964) Sosyal Takas Kuramı (Social Exchange Theory) ve Gouldner'in (1960) Karşılıklılık Normu (Norm of Reciprocity) çerçevesinde çalışmanın temel değişkenleri arasındaki seri aracılık etkileri açıklanabilir. Blau'ya (1964) göre çalışanlar işletmelerine fiziksel ve zihinsel yetenek ve çaba gibi birçok yatırım yapmakta ve bunun karşılığını da örgütlerinden beklemektedirler. Çalışanların örgütte çalışan diğer bireylerden algıladıkları tutum ve davranışların olumsuz olması durumunda ise çalışanların olumsuz davranış ve tutumları artacaktır (Moorman, 1993; Smith ve ark., 1983). Ayrıca, İş Talepleri-Kaynakları (Job Demands Resources) modeli yüksek iş taleplerinin ve düşük iş kaynaklarının çalışanlar için olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu ve işyerinde olumsuz yanıtlar ortaya çıkardığını varsayar (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). Bahsedilen teoriler temel alındığında, çalışanların beklentilerinin karşılanması durumunda ve işletmelerinin kendilerine sunduğu imkanlar dahilinde işe devam edecekleri düşünülebilir. Engelli bireylere yönelik yıldırma arttıkça, örgütsel sinizm de artacak ve akabinde iş doyumu azalacaktır. Sosyal Takas Kuramı, Karşılıklılık Normu ve İş Talepleri-Kaynakları Teorisi çerçevesinde çalışanlar işlerine devam etmeyeceklerdir.

Araştırmanın birinci hipotezi, yıldırma maruz kalanlarda örgütsel sinizmin artacağını ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyetinde artış olacağını ifade etmektedir. Bu araştırmanın sonuçları daha önce yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Gül ve Ağıröz (2011) çalışmalarında yıldırma ve örgütsel sinizm alt boyutlarının ilişkisini araştırmış ve yıldırmanın duyuşsal sinizmle yüksek derecede ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Khan (2014) yerel bankaların çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Söz konusu araştırmada içsel motivasyon aracı değişken olarak belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile iş görenlerin işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiş, öte taraftan örgütsel sinizm ve iş doyumu arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci hipotez iş doyumu aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Gül, Oktay ve Gökçe (2008) sağlık sektörü üzerinde bir araştırma yapmışlar ve iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönde bir ilişki bulmuşlardır. Çalışkan ve Tepeci (2008) otellerde 328 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmalarında yıldırmanın iş doyumuna ve işte kalma niyetine etkisini incelemişler ve yıldırma eylemlerinin iş görenlerin işine devam etmesi üzerinde negatif etkisi bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

Amerika’da 218 çalışan ile yapılan araştırmada işyerindeki yıldırma ile iş doyumunu arasında ters yönde bir ilişki saptanmış ve işyerindeki yıldırma eyleminin ilişkilere etki ederek iş doyumunu azalttığı, ayrıca iş yerindeki karlılığın ve verimliliğin düşüşüne sebep olduğu bulunmuştur (Fisher-Blando, 2008). Pek çok çalışmada yıldırma ile iş doyumunu yakından ilişkili bulunmuştur. Örneğin, Filistinli hemşirelerin katıldığı bir çalışmada yıldırma maruz kalan kişilerde iş doyumunun azaldığı sonucuna varılmıştır (Jaradat ve ark., 2016). Ek olarak, İsveç’te hemşireler ile yürütülen bir çalışmada, iş doyumundaki düşüş ile yıldırma maruz kalma oranındaki artış arasında ters yönde bir ilişki bulunmuştur (Vartia-Vaananen, 2003). Yıldırma yaşayan hemşirelerde yıldırma yaşamayan hemşirelere kıyasla iş doyumunda azalma, tükenmişlik hissinde ve ruhsal problemlerde artış tespit edilmiştir (Einersen ve ark., 1998). Alan yazında, işten ayrılma ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Daha yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanların işten ayrılmayı daha az tercih ettikleri görülmüştür (George ve Jones, 1996). Bir başka çalışmada, Seifert ve Umbach (2008) iş doyumunun akademik kariyerde kalma veya işten ayrılmada önemli bir gösterge olduğunu belirtmişlerdir. Gebze’de dört boya işletmesinde yürütülen bir araştırmaya göre iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır (Çekmecelioğlu, 2006). Barak ve arkadaşlarının (2001) hemşirelik, imalat ve silahlı kuvvetler alanlarında yürüttükleri çalışmalarındaki bulgular, düşük iş doyumunun işten ayrılma niyetinin oluşmasında temel sebeplerden biri olduğunu göstermiştir.

Alan yazın temelinde yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerine istinaden seri çoklu aracılık modeline göre üçüncü hipotez oluşturulmuş ve örgütsel sinizm ve iş doyumunu aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyetine etkisinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle, yıldırma arttıkça, örgütsel sinizm de artmakta ve akabinde iş doyumunu azalmakta, bunun sonucu olarak da engelliler işten ayrılma niyeti içerisinde olmaktadır. Bu çalışmanın bulguları alan yazını destekleyici niteliktedir. Örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe, iş doyumunun azaldığı alan yazındaki araştırmacılar tarafından belirtilmiştir (Andersson ve Bateman, 1997; Cordes and Dougherty, 1993; Kahya, 2013; Kanter ve Mirvis, 1989). Benzer şekilde, işlerinden doyum alan çalışanların işlerini terk etme oranları daha az olmaktadır (Silah, 2005; Yüksel ve Yüksel, 2014). Bulgulardan da anlaşılacağı gibi yıldırma doğrudan işten ayrılma niyetini arttırmamaktadır. Yıldırmanın tetiklediği örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin tetiklediği iş doyumusuzluğu işten ayrılma niyetini beraberinde getirmektedir.

Bulgular, önceki çalışmalarla tutarlı olmasına karşın, sonuçlar yorumlanırken bu çalışmanın kısıtlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışmanın sınırlılıklarının ilki örneklem grubu ve sayısıdır. Engelli çalışanlardan oluşan katılımcılar, herhangi bir engeli olmayan bireylere göre sorulara daha hassas cevaplar vermiş olabilirler. Bu sebeple, ankete toplamda 235 kişi katılmasına karşın, bazı anketlerdeki yanıt eksikliğinden dolayı sadece 184 anket analizde değerlendirilmeye alınmıştır. Bu durum örneklemin küçülmesine neden olmuştur. Her ne kadar çalışmada, engelli çalışanların yıldırma maruz kalma düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve devamında iş doyumlarında azalma olduğu ve böylece işten ayrılma niyetlerinin fazlaştığına ilişkin bir bulgu bulunsa da, ortalama puanlara bakıldığında en düşük ortalamaya yıldırma ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin sahip olduğu anlaşılmaktadır. Puanlara göre 184 kişilik bu örneklemin çok fazla yıldırma maruz kalmadığı ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu yargısı daha olası gözükmektedir. Bu sonuçlar sosyal beğenirlik etkisinden kaynaklanmış olabilir. Ek olarak, çalışmanın, farklı demografik özelliklere sahip engelli bireyleri içermesi çalışmanın diğer kısıtlılığıdır. Yaş, eğitim, cinsiyet, çalışılan kurum türü, engellik yüzdesi açısından farklılaşan engelli bireylerin örgütlerine yönelik tutumları ve örgütün engelli çalışanlarına yönelik tutumları farklılaşabilir. Kurumun politikalarına, örgütün büyüklüğüne ve meslek türüne göre de tutumlarda farklılıklar meydana gelebilir. Bu anlamda, belirli bir meslek grubuna yönelmek daha aydınlatıcı olabilir. Türkiye’de her kurumda çalışması zorunlu olan engelli birey sayısı oldukça azdır. Bundan dolayı, bu çalışmada meslek türü geniş tutulmuştur. Vurgulanması gereken son kısıtlılık, araştırmada nitel analiz ve sonuçlara yer verilmemesidir. Nitel analizler her ifadeye verilen yanıtları daha detaylı bir şekilde inceleyerek o yanıtın altındaki nedenlere odaklanması açısından değerlidir (Baltacı, 2019).

Bir sonraki çalışmalarda aynı iş yerinde çalışan engelli çalışanlar ve herhangi bir engeli olmayan çalışanlar arasındaki farkları daha iyi açıklayabilmek için karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Çalışmada, zihinsel engelliler haricinde tüm engel grupları ele alınmıştır. Bu yönden sonraki çalışmaların tek bir engellilik türüne yönelmesi çalışmanın kontrolünü sağlama açısından fayda sağlayacak ve çalışmanın sonuçlarını etkileyebilecektir. Ek olarak, gelecekteki araştırmacıların özel veya devlet sektöründen birine yoğunlaşması daha net sonuçlar sağlaması ve iki sektör arasındaki farkın ortaya konması açısından yarar sağlayabilir. Farklı bir örnekleme sınanması ve dezavantajlı bir grup olan engelli bireylere yönelik olması açısından bu çalışma alan yazınına katkı sağlayacaktır.



çaktır. Ek olarak, yıldırma ve örgütsel sinizm gibi olumsuz tutumların medya, eğitim, sosyal destek ve hukuk yoluyla engellenmesine yönelik farkındalık oluşturması açısından bu çalışma önem arz etmektedir. Engelli vatandaşlarımızın iş yaşamına uyum sağlamları için ilgili kurumların bu konuyla ilgili çalışmalar yapması ve sorunların çözümlerine dair alternatifler geliştirmesi önem taşımaktadır. Engelli bireylerin işgücüne katılmalarını ve devamını teşvik edici düzenlemeler, onların da üretimde bir pay sahibi olmalarını sağlayarak yapıcı bir katkıda bulunacaktır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

## Kaynakça/References

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetics, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akar, Y. N., Anafarta, N. ve Sarvan, N. F. (2011). Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Academic Review*, 11(1), 179-191.
- Akbolat, M., Yilmazer, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mobbingin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. doi:10.1177/001872679604901102
- Andersson, M. L. ve Bateman, S. T. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-470. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18
- Arabacı, I. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Arıkan, Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özür lülüğe yaklaşım. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1), 11-25.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125. doi: 10.1177/001872679504800201
- Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). İş Yeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. doi: 10.31592/aeusbed.598299
- Barak, M. E. M., Nissly, J. A. ve Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social Service Review*, 75(4), 625-661. doi: 10.1086/323166

- Bateman, T.S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771. doi:10.1037/0021-9010.77.5.768
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A. ve Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343. doi:10.1002/hrm.21673
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Beaulaurier, R. L. ve Taylor, S. H. (2001). Social work practice with people with disabilities in the era of disability rights. *Social Work in Health Care*, 32(4), 67-91. doi:10.1300/J010v32n04\_04
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is “ivory,” it isn’t “white:” Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning ve Education*, 6(1), 9-32.
- Bedük, A., Eryeşik, K. ve Altınışık, G. D. (2017). The relationship between mobbing and organizational cynicism: An empirical study. *International Journal of Human Sciences*, 14(4), 3167-3176. doi:10.14687/jhs.v14i3.4805
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. doi: 10.1177/0021886306296602
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. ve Hochwarter, W.A. (2007). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 233-247. doi: 10.1177/1071791907311967
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean Jr. J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, Philadelphia, 1-33.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Taylor and Francis Group.
- Campbell, J. ve Oliver, M. (1996). *Disability politics: Understanding our past, changing our future*. London: Routledge.
- Cemaloğlu, N. (2007). The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey. *Educationally Research Quarterly*, 31(2), 3-28.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E. ve Çilek, A. (2014). Examining the Relation between humor acts of school principals and teachers’ exposure level to mobbing and organizational cynicism based on the perceptions of teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2(1), 2-17.
- Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö. ve Akel, B. S. (2018). Hacettepe üniversitesindeki engelli çalışanların karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) ve bu davranışların etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 34-45. doi: 10.21020/husbfd.380965
- Chen, H. L. ve Chiu, S.F. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 523-540. doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.523

- Cook, W. ve Medley, D. (1954). Proposed hostility and pharisaicvirtue scales from the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418. doi:10.1037/h0060667
- Cordes, C. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Crossman, A. ve Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376. doi:10.1108/02683940310473118
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Dean, W. J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 761-784.
- Doğan, M. (2017). Hastane örneği üzerinden manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine genel bir bakış. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 21(2), 1267-1304. doi.org/10.18505/cuid.347681
- Einarsen, S. ve Hoel, H. (2001, Mayıs). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. 10th European Work and Organizational Psychology Kongresinde sunulan bildiri, Prague.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. Taylor and Francis Group.
- Einarsen, S. M., Mathiesen, S. B. ve Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal Occupational Health and Safety*, 6(14), 563.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263. doi:10.1891/0886-6708.12.3.247
- Elçi, M., Erdilek, M. K., Alpkan, L. ve Şener, İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 455-464. doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.110
- Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Eun-Kyung, B., Seong-Sook, J. ve Mi-Young, K. (2013). Factors affecting turnover intention of people with mentally disabilities working in manufacturing industry. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 140-148. doi: 10.5807/kjohn.2013.22.2.140
- Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D. ve Jones, T. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288-307. doi: 10.1177/0950017012460311
- Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Fisher-Blando, J. L. (2008). *Workplace bullying: Aggressive behavior and its effect on job satisfaction and productivity* (Doktora Tezi). Phoenix Üniversitesi, USA.
- Friday, S.S. ve Friday, E. (2003). Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5), 426-442. doi.org/10.1108/02621710310474778
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içirme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.

- George, J. M. ve Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318-325. doi:10.1037/0021-9010.81.3.318
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266. doi.org/10.16992/ASOS.11744
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. doi.org/10.1037/h0076546
- Hamermesh, D. ve Biddle, J. (1994). Beauty and the labor market. *American Economic Review*, 84(5), 1174-1194.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millenium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420. doi.org/10.1080/03637750903310360
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., ve Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2. Baskı) New York: Wiley
- Hofaidhllaoui, M. ve Chhinzer, N. (2014). The relationship between satisfaction and turnover intentions for knowledge workers. *Engineering Management Journal*, 26(2), 3-9. doi: 10.1080/10429247.2014.11432006
- Hogh, A., Hoel, H. ve Garneiro, I. G. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: A three-wave prospective study. *Journal of Nursing Management*, 19(6), 742-751. doi: 10.1111/j.1365-2834.2011.01264.x.
- Houser, R. ve Chace, A. (1993). Job satisfaction of people with disabilities placed through a project with industry. *Journal of Rehabilitation*, 59(1).
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118
- International Labour Office (2002). *Managing disability in the workplace*. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09\\_340\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_engl.pdf)
- James, S. L. M. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects in school systems* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). The Florida State University, Florida.
- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., Kristensen, P., Nijem, K., Bijertness, E., Stigum, H., ve Bast-Pettersen, R. (2016). Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Applying Nursing Research*, 32, 190-198. doi: 10.1016/j.apnr.2016.07.014
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans. Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar, ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Khaleque, A. ve Rahman, M.A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40(7), 401-415. doi:10.1177/001872678704000701
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Lam, S. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4), 72-78. doi:10.1108/02656719510087337
- Lambe, C. J., Wittmann, C. M. ve Spekman, R. E. (2001). Social Exchange Theory and research on business-to-business relational exchange. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 8(3), 1-36. doi: 10.1300/J033v08n03\_01
- Lancôt, N., Corbière, M. ve Durand, M. J. (2012). Job tenure and quality of work life of people with psychiatric disabilities working in social enterprises. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(1), 39-48. doi:10.3233/JVR-2012-0598
- Lee, Y., Lee, M. ve Bernstein, K. (2013). Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *The Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22(2), 77-87. doi:10.12934/jkpmhn.2013.22.2.77
- Leung, K., Ip, O. K. M. ve Leung, K. (2010). Social cynicism and job satisfaction: A longitudinal analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 59(2), 318-338. doi:10.1111/j.1464-0597.2009.00392.x
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. doi:10.1080/13594329608414853
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A. ve Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- McGrath, L., Jones, R. S. P. ve Hastings, R. P. (2010). Outcomes of anti-bullying intervention for adults with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 31, 376-380. doi:10.1016/j.ridd.2009.10.006
- Mikkelsen, E. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405. doi:10.1111/1467-9450.00307
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776. doi:10.1177/001872679304600604
- Morin, D., Rivard, M., Crocker, A. G., Boursier, C. P. ve Caron, J. (2013). Public attitudes towards intellectual disability: A multidimensional perspective. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(3), 279-292. doi: 10.1111/jir.12008
- Nelton, S. (1998). A very able work force. *Nation's Business*, 86(10), 44
- Oran, N. (1989). *Job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Öcel, H. ve Aydın, O. (2012). Workplace bullying and turnover intention: The moderating role of belief in a just world. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 248-258.
- Pagán, R. ve Malo, M. A. (2009). Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11(1), 51-74. doi: 10.1007/s10108-008-9043-9
- Pelit, E. ve Pelit, N. (2014). The effects of mobbing on organizational cynicism: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 34-56. doi: 10.5296/ijhrs.v4i1.4996
- Perry, E. L., Hendricks, W. ve Boadbent, E. (2000). An exploration of access and treatment discrimination and job satisfaction among college graduates with and without physical disabilities. *Human Relations*, 53(7), 923-955. doi:10.1177/0018726700537002
- Petrovski, P. ve Gleeson, G. (1997). The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 22(3), 199-211. doi:10.1080/13668259700033411
- Quarstein, V. A., McAfee, B., ve Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 59-87. doi:10.1177/001872679204500806
- Russell, D. W. (2002). In search of underlying dimensions: The use and (abuse) of factor analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 28(12), 1629-1646. doi: 10.1177/014616702237645
- Rusbel, C.E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous A.G. III (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Savery, L. K. (1996). The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived level of achievement. *Journal of Management Development*, 15(6), 18-27. doi:10.1108/02621719610120110
- Scharmer, O.E. (2007). *Theory U, leading from the future as it emerges*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Schoderbek, P. P., Cosier, R. A. ve Aplin, J. C. (1991). *Management*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Seifert, T. ve Umbach, P. (2008). The effects of faculty demographic characteristics and disciplinary context on dimensions of job satisfaction. *Research in Higher Education*, 49, 357-381. doi: 10.1007/s11162-007-9084-1
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 655-663. doi: 10.1037/0021-9010.68.4.653
- Smither, R.D. (1994). *The psychology of work and human performance* (2. baskı). NY: Hartper Collins College Publishers.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Srivastava, A. ve Adams, J. W. (2011). Relationship between cynicism and job satisfaction: Exploration of mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27-42. doi:10.2466/02.07.09.14.PR0.108.1.27-42
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. İstanbul: Üçler Matbaası.
- Tett, R. P. ve Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259- 293.
- Tezcan, T. (2013). *Discrimination experienced by disabled employees in the public sector: "Institutional discrimination area"* (Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Tokoğlu, M. E., Aydıntan, B., Polat, M. ve Burmaoğlu, S. (2011). Bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini. *Akademik Bakış Dergisi*, 23, 1-14.

- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 117-136. doi: 10.4026/1303-2860.2010.146.x
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). Türkiye sağlık araştırması: Engellilik ve yaşlılıkla ilgili göstergeler. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Saglik-Arastirmasi-2019-33661>
- Vartia-Vaananen, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health (People and work, Research reports No.56)*. Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health.
- Verdonschot, M. M. L. de Witte, L. P. Reichrath, E., Buntinx, W. H. E. ve Curfs, L. M. G. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(4), 303-318. doi.org/10.1111/j.1365-2788.2008.01144.x
- Vickers, M. H. (2009). Bullying, disability and work: A case study of workplace bullying. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 4(3), 255-272. doi:10.1108/17465640911002536
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Linden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-11. doi:10.5465/257021
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- World Health Organization (2011). *World Report on Disability*. Malta: WHO Press.
- Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde sistematik yıldırma (mobbing), algılanan nedenleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Antalya ili tarım sektöründe bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında algılanan rol çatışması ve belirsizliği ve işdoyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

