

T.C
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI

ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİ

Esra TÜRE

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Hüriyet BİLGE

MANİSA- 2019

T.C
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI

ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİ

Esra TÜRE

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Hüriyet BİLGE

MANİSA- 2019

	T.C. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu	FRYL-031
	YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI	Yayınlanma Tarihi	26/03/2018
		Revizyon No/Tarih	2/23/03/2018
		Sayfa	1/1
Tez Savunma Sınavı Tutanağı			

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 02/08/2019 tarih ve 27/10 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Esra TÜRE'nin "Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İş Tatminine Olan Etkisi" konulu tezi incelenmiş ve aday 26/08/2019 tarihinde saat 10:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır. Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna

OY BİRLİĞİ

DÜZELTME yapılmasına *

OY ÇOKLUĞU

RED edilmesine **

ile karar verilmiştir.

BASKAN

Dr. Öğr. Üyesi *M. B. Çiğdem*

ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi *Selma Staub*

ÜYE

Doc. Dr. Bahar YALGIN

Evet

Hayır

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

** Bu halde adayın Enstitü ile ilişkisi kesilir.

Hazırlayan
Enstitü Sekreteri

Onaylayan
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum ‘Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İş Tatminine Olan Etkisi’’ adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



.../...2019

Esra Türe

İmza

ÖZET

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

Örgüt kavramı genelde bir kişinin, belli bir amacı gerçekleştirebilmek ya da sorunu çözebilmek için yeterli olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Örgüt, belirli bir sayıda bireyin belirlenmiş amaç/amaçlar etrafında bir araya gelmiş olduğu yapılardır. Örgütün başarısını ise, bünyesinde barındırdığı çalışanlarının iş arkadaşlarıyla ilişkileri ve işletme yönetimine karşı olan bakış açıları belirlemektedir. Yaptığı işten tatmin olan çalışanlar, genellikle örgütüne karşı daha pozitif duygular, tutumlar ve davranışlar sergileyebileceklerdir. Literatürde örgütsel sinizm; birey, grup, ideoloji, sosyal yapı, ya da örgütlerine karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi negatif duygularla karakterize edilen bir tutum olarak tanımlanabilmektedir.

Çalışmada, İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren bir işletme çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatminiyle arasındaki ilişkiler ele alınıp incelenmiştir. İşletme çalışanlarının demografik değişkenleri bağımsız değişken ve örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini boyutu ise bağımlı değişken olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler SPSS for Windows 21.0 Paket Programı kullanılarak Güvenirlilik ve Faktör Analizi Testleri, t-Testi, Tek Yönlü ANOVA ve Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, örgüt çalışanlarının yaşları arttıkça, örgütsel sinizmin sadece bilişsel boyut üzerinde fark oluşturduğu ve yine çalışanların sağlıklı olanlarının, bedensel/ruhsal bir hastalığa sahip olanlara göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda ise, örgütsel sinizm boyutları kendi aralarında doğrusal ve pozitif yönde orta düzey ve iş tatmini ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında doğrusal ve negatif yönde orta düzeye yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, İş Tatmini ve Faktör Analizi

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS ON JOB SATISFACTION

The concept of organization often forms when a person is not efficient enough to accomplish a specific purpose or solve a problem. An organization is a group of people that come together for a particular purpose. The success of the organization is determined by the core employees relations with their colleagues and their perspectives on the business management. The employees who are satisfied with their work, usually display more positive emotions and manners towards the organization. Organizational cynicism is the attitude defined by negative emotions such as disappointment, and distrust towards organizations, ideologies, groups, individuals or social structures.

In this study, the relationship between demographic characteristic and organizational cynicism sub-dimensions and job satisfaction of the employees who work at a private company in İstanbul, are examined. The demographic variables of business employees are independent variables, and organizational cynicism's sub-dimensions and job satisfaction's dimensions are dependent variables. The variables in the study are analysed by reliability and factor analysis test, t-test, one way Analysis of Variance (ANOVA), correlation analysis using SPSS for Windows 21.0 package programme.

As a result of the analysis, as the employee's age is increased, organizational cynicism only made a difference on the cognition dimension and again unless the employees had a disease, they had more job satisfaction than those who had a physical/ mental illness. As a result of correlation analysis it was determined that organizational cynicism dimensions had a linear and positive intermediate level of that between them, also there was a close linear and negative relationship between job satisfaction and subdimensions of organizational cynicism.

Key Words: Cynicism, Organizational Cynicism, Job Satisfaction and Factor Analysis.

TEŞEKKÜR

Öncelikle çalışmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Hürriyet BİLGE'ye, lisans ve lisansüstü öğrenim süresince bilgi ve tecrübelerini paylaşan hocalarıma şükranlarımı; her an yanımda, maddi ve manevi olarak destek ve yardımcı olan çok değerli eşim ve hayat arkadaşım Levent TÜRE, öğrenim yaşamım boyunca beni maddi ve manevi olarak destekleyen ve her zaman yanımda olan sevgili aileme yürekten teşekkür ederim.

Esra TÜRE
Temmuz 2019

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1. SİNİZM.....	3
1.1.1. Sinizm Kavramı ve Tanımı.....	3
1.1.2. Sinizmin Tarihi.....	3
1.1.3. Sinizmin Belirtileri.....	5
1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	6
1.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	6
1.2.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Sebepler.....	8
1.2.2.1. Örgütsel Sinizmin Kişisel Sebepleri.....	9
1.2.2.1.1. Yaş.....	9
1.2.2.1.2. Cinsiyet.....	10
1.2.2.1.3. Eğitim Düzeyi.....	10
1.2.2.1.4. Medeni Durum.....	11
1.2.2.1.5. Gelir Düzeyi.....	11
1.2.2.1.6. Çalışma Süresi ve Hiyerarşi.....	12
1.2.2.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sebepleri.....	12
1.2.2.2.1. Örgütsel Adalet.....	12
1.2.2.2.2. Örgütsel Politika.....	13
1.2.2.2.3. Psikolojik sözleşme ihlali.....	13
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	14
1.2.3.1. Bilişsel Boyut.....	14

1.2.3.2.	Duyuşsal Boyut.....	15
1.2.3.3.	Davranışsal Boyut.....	15
1.2.4.	Örgütsel Sinizm Türleri.....	16
1.2.4.1.	Kişilik Sinizmi	16
1.2.4.2.	Çalışan Sinizmi	17
1.2.4.3.	Örgütsel Değişim Sinizmi.....	18
1.2.4.4.	Toplumsal/sosyal sinizm.....	19
1.2.4.5.	İş/Mesleki sinizm.....	20
1.3.	ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI.....	21
1.3.1.	Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	21
1.3.1.1.	Psikolojik Sonuçları	21
1.3.1.2.	Fiziksel Sonuçlar.....	21
1.3.1.3.	Davranışsal Sonuçlar	21
1.3.2.	Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	22
1.3.2.1.	Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini	22
1.3.2.2.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	23
1.3.2.3.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık.....	24
1.3.2.4.	Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik	25
1.3.2.5.	Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma.....	26
1.3.2.6.	Örgütsel Sinizm ve Güven.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1.	İŞ TATMİNİ.....	27
2.1.1.	İş Tatmini Kavramı ve Tanımı	27
2.1.2.	İş Tatminine Etki Eden Faktörler	29
2.1.2.1.	Bireysel Faktörler	30
2.1.2.1.1.	Yaş	30
2.1.2.1.2.	Cinsiyet	30
2.1.2.1.3.	İş tecrübesi	31
2.1.2.1.4.	Zekâ ve Yetenek.....	31
2.1.2.1.5.	Eğitim Düzeyi	31
2.1.2.2.	Örgütsel faktörler.....	32
2.1.2.2.1.	Yönetim Tarzı	32

2.1.2.2.2.	Çalışma Koşulları.....	33
2.1.2.2.3.	Ücret ve terfi	33
2.1.2.2.4.	İşin Niteliği	34
2.1.2.2.5.	Arkadaşlık İlişkileri.....	35
2.1.3.	İş Tatmininin ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları	35
2.1.3.1.	İşe Yabancılaşma	35
2.1.3.2.	İşten Ayrılma	36
2.1.3.3.	İşe Geç Gelme ve Devamsızlık.....	37
2.2.	ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

3.1.	ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI.....	39
3.1.1.	Çalışmanın Amacı ve Soruları.....	39
3.1.2.	Çalışmanın Kısıtları.....	39
3.1.3.	Evren ve Örneklem.....	40
3.1.4.	Ölçme Araçları	40
3.1.5.	Veri Analiz Teknikleri.....	41
3.1.6.	Çalışmanın Hipotezleri	41
3.1.7.	Bulgular	42
3.1.7.1.	Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği.....	42
3.1.7.2.	Faktör Analizi	42
3.1.7.3.	Hipotez Testleri Analizleri.....	45
	SONUÇ VE TARTIŞMA.....	53
	KAYNAKÇA.....	57

KISALTMALAR

İ.İ.B.F	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
M.Ö	Milattan Önce
v.b	ve Benzeri
v.d	ve Diğerleri
Y.Y	Yüz Yıl



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Sinizim Türleri	16
Tablo 2 KMO ve Bartlett Küresellik Testi	44
Tablo 3 Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	44
Tablo 4 Faktörlere Ait Betimleyici İstatistik Tablosu	45
Tablo 5 Araştırmaya Katılanların Demografik Profili	45
Tablo 6 Cinsiyetin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin t Testi Analiz Sonuçları	46
Tablo 7 Çalışan Yaşlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları	46
Tablo 8 Çalışan Yaşlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları	47
Tablo 9 Çalışan Medeni Durumlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları	47
Tablo 10 Çalışan Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları	48
Tablo 11 Çalışan Unvanları Açısından Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları	48
Tablo 12 Meslekteki Çalışma Sürelerinin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları	49
Tablo 13 Çalışanın Sosyal Yaşama Zaman Ayırmasının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları	50
Tablo 14 Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları	50
Tablo 15 Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları ...	51
Tablo 16 Örgütsel Sinizim Alt Boyutları ve İş Tatmininin Kendi Aralarındaki İlişkileri İçin Korelasyon Analizi Testi Sonuçları	51

GİRİŞ

Teknoloji ile iç içe olduğumuz, her geçen gün hızla değişen ve gelişen dünyamızda, özel sektörler yoğun bir rekabet içerisine girmiştir. Bu rekabette başarıya ulaşmak isteyen örgütler, kaliteli ürün ve hizmetlerle müşterilerinin karşısına çıkmaktadırlar. Kaliteli ürün ve hizmet sunmak isteyen örgütlerin, iş tatminini sağlamış, motivasyonu ve verimliliği yüksek işgörenlere ihtiyacı vardır. Bu bağlamda insan faktörü, örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir. Dolayısıyla işgörenlerin, iş hayatında olumlu ve olumsuz davranışlar sergilemelerine sebep olan tüm faktörlerin mercek altına alındığı örgütsel davranış araştırmalarının son çeyrek asırda arttığı görülmektedir.

İşgörenlerin örgüt içerisindeki olumlu ve olumsuz tutum ve davranışları örgütün geleceğini oluşturmaktadır. Bu yüzden, işgörenlerin tutum ve davranışlarının altında yatan sebep ve problemlerin açığa çıkarılması örgütler için büyük bir öneme sahiptir. Son yıllarda yapılan araştırmalar da örgüt içinde oluşan olumsuz ve istenmeyen tutum ve davranışların sebeplerini anlamaya ve açıklamaya odaklanmıştır. Bireyin örgütüne ilişkin tutum ve davranışları şeklinde tanımlanabilen örgütsel sinizm (Dean, ve diğ. 1998: 348) ve örgütsel sinizmin sonuçlarından olan iş tatminsizliği araştırmacıların ilgisini çeken konuların başında gelmektedir. Çünkü son dönemlerde yapılan çalışmalar, örgütlerin gücünü arttırmaya, işgören verimliliğini yükseltmeye ve bunların yanı sıra performansı olumsuz yönde etkileyen faktörlerin giderilmesine odaklanmaktadır.

Hem örgütsel sinizm hem de iş tatmini örgütsel davranış konuları arasındadır ve her ikisi de bireysel ve örgütsel olarak performansı etkileyen olumlu ya da olumsuz davranışlar bütününe belirlenmesini hedef alan konuları kapsamaktadır (Greiling, 2007: 2-3). Bu noktada, olumsuz ve istenmeyen davranış ve tutumlar sonucunda açığa çıkan örgütsel sinizm de bu konular içinde yerini almaktadır. Örgütsel sinizmin, bireylerde kendini göstermesi, örgütün güvenilirlikten uzak olduğu inancı ile başlamakta ve olumsuz duygu ve davranışlar ile devam etmektedir.

En basit tanımı ile ele aldığımız iş tatmini işgörenin işinden aldığı haz olarak karşımıza çıkmakta ve hem bireysel hem de örgütsel olarak birçok faktörden etkilenmektedir. Özel sektörde özellikle de, maden, asfalt, inşaat alanları gibi fiziksel

güç, bilgi ve tecrübe gerektiren stresli ve fiziki zor bir mesleği yapanlar için yaptıkları işten mutlu olmaları, memnuniyet duymaları örgütleri açısından önemli görülmektedir. Ancak maden, asfalt, inşaat alanlarında çalışanların, bazen maddi bazen de manevi ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanmadığı pek çok durumla karşılaşılabilir. Ücretin yapılan iş için yetersiz oluşu, çalışma saatlerinin uzunluğu, yaz dönemlerindeki iş yoğunluğu, çalışma ortamının fiziksel şartlarının yetersiz oluşu gibi birçok problemle karşılaşan çalışanlar örgütüne karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirebilir ve bu durum çalışanın iş kalitesi ve performansını olumsuz yönde etkileyip sinik bireylerin oluşum evresine hız kazandıracaktır. Çalışanların iş performansı ve verimliliğini etkileyen örgütsel sinizm konusu bu yüzden büyük bir öneme sahiptir.

Bu kapsamda çalışma, üç bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde; sinizm ve örgütsel sinizm kavramları, tanımları, örgütsel sinizmi oluşturan temel sebepler ile örgütsel sinizmin boyutları, türleri ve sonuçlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde ise; iş tatmini kavramı ve tanımı, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmininin sonuçlarına değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise; çalışmanın amacı ve soruları, evren ve örnekleme, veri analiz teknikleri, bulgular ile sonuç ve tartışma kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINİZM

1.1. SINİZM

1.1.1. Sinizm Kavramı ve Tanımı

Sinizm kavramı, literatürde son zamanlarda popüler olsa da aslında geçmişi M.Ö. IV. yüzyıla, Antik Yunan felsefesine dayanmaktadır. Sinizm, Antik Yunan'da bir yaşam şekli ve düşünce biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Metzger, 2004; Kalağan ve Güzeller, 2010: 83).

Antik Yunan'da sinizm kavramı, erdemli maddi heveslerden ve sorunlardan uzaklaşma olarak ifade edilmektedir. Modern anlamda ise kaygı ve problemler karşısında cesur olma olarak tanımlanmaktadır. Sinizm felsefe, psikoloji, yönetim, din gibi farklı alanlarda araştırılıp konu edinilmiştir (Daft, 1993: 14).

Dean'a göre sinizm ise; günümüzde beğenmeme eğilimli, hata arayan eleştirel yaklaşan anlamların yanı sıra kuşkuculuk, kötümserlik ve olumsuzluk sözcükleri ile benzer anlamları taşımaktadır (Dean, 2005: 46).

Globalleşen dünyada ve modern toplumlarda yaşam tarzları değişmiş, bireyler yaşam alanları içerisinde günün getirdiği bazı yoğunluklar, stres, iş dünyasında karşılaşılan problemlerden dolayı endişe içerisindedirler. Bu sebeple sinizm düzeyi olumsuz etkilenmektedir ve ileri aşamalarda baş edilmesi zor bir duruma gelmektedir. Modern toplumumuzda insanlar her ne kadar etik davranışların bilincinde olsalar da, yanlış ve hatalı eylemlerini sürdürmeye devam etmektedirler (Demirok, 2018: 4).

Sinikler dar görüşlü, hayattan beklentilerini karşılayamamış ve yüzlerinde bir maske ile dolaşan kişiler olarak ifade edilmektedir. Sinikler yan yana vakit geçirdikleri diğer kişilikleri bencil olarak görürler ve kafasındaki diğer kişiliklerle ilgili kararları ön yargılı, iftiracı ve alaycı olarak nitelendirirler.

1.1.2. Sinizmin Tarihi

Sinizmin geçmişine gitmek için Antik Yunan'a 2000 yıldan daha fazla bir süre yol almamız gerektiği görülecektir (Demirok, 2018: 7).

Sinizm Antik Yunan'da M.Ö. 400 yıllarında kurulan Cynic School'da ortaya çıkan Yunanca (kinos) köpek kelimesinden gelmektedir. Diğer bir görüşe göre ise, köpek kelimesinin Atina'da doktrinin öğretildiği mekandan ismini aldığı ifade edilmektedir. Bunun tersi Antik bir görüşte ise: (ki bu daha az güvenilir bir bilgidir) köpek türlerinde bulunan bir özellik, yani köpeklerin arsızlığı ve utançtan yoksun olmaları sebebi ile bu ismi aldığı söylenmektedir (Erbay, 1996: 42; Demirok, 2018: 4). Cynic School'un kurucusu Antisthenes, Sokrates'in öğrencisi olan bir Yunan filozofu olduğu bilinmektedir. Antisthenes'in en önemli ilkesi erdemlilik (Dean, 2005: 46). Lüks, servet ve sosyal statüyü reddeder, hayatta sadece temel gereksinimlerin karşılanması gerektiğini düşünmektedir. Giysi olarak küçük parça bir kumaştan başka bir şeyi giymeyi reddetmektedir. Yaşam amacının doğa ile iç içe ve erdem içinde yaşamak olduğuna inanmaktadır. Antisthenes, maddi ihtiyaçları ve dünyasal mutluluğu küçümsemekte, onun için zevk her zaman ve her koşulda kötü olduğunu düşünmektedir. Çünkü zorlukların insanı daha dayanıklı ve olgun yapacağını inanmaktadır. (www. Lloyd, 2018).

Antisthenes'in takipçilerinden en iyisi Diogenes'dir. Diogenes kinik felsefesinin önemli temsilcilerindendir. Diogenes'in gündüz elinde fenerle dolaştığı, ne yaptığını soran insanlara ise, "dürüst bir insan arıyorum" diyerek karşılık verdiği rivayet edilir. Diogenes'in vermiş olduğu cevap, bireylerin aslında dürüst olmadığını yansıtan bir ironidir (Dicle, 1973: 6). Diogenes'in kendini çevresindeki insanlardan ve toplumdan soyutlamak için bir fiçı içerisinde yaşadığı rivayet edilir (Mentere ve Martinsuo, 2001; Kalağan ve Güzeller, 2010: 87). Sinizm yüzyıllardır bilim insanları tarafından tartışılan bir konu olagelmıştır. Günümüzde ise, gerek örgüt gerekse de diğer alanlarda araştırılmaya devam etmektedir (Erdost, 2007: 71-72). Bu bakımdan sinizmin anlaşılması, yorumlanması ve sonuçları hem örgütler hem de bilim dalları için önem arz etmektedir. Sinizmin felsefi açıdan da önemi büyüktür. Felsefi olarak ise şöyle tanımlanır: "Antik Yunan döneminin sinikleri, onlar arasında en popüler olan Sokrates'in takipçisi Antisthenes ve Sinoplu Diogenes, doğal kabul edilen hiçbir şeyin utanç verici olamayacağı düşüncesini ileri sürdüler. Buradaki tutum toplumun bireysel özgürlüğü arama veya bireysel özgürlüğe giden yolda önemli bir unsurdur. Tüm bunlar dış çevre koşullarına karşı kayıtsız kalabilme ve karşılaşılan güçlüklerle baş edebilmek için bireysel gereksinim ve ihtiyaçları en aza indirmek için idi. Sinizm kavramı hiçbir zaman dikkate değer bir öğreti olmadı. Aksine, kendi kendine yeterli olma ve bağımsızlıkla nitelendirilen bir yaşam biçimi şeklinde ifade edilerek yaşama

geçirilmiş oldu’’. (Eroğlu, 1998: 45; Erdost, 2007: 71; Erdoğan, 1994: 13).

Modern anlamı ile sinizm: öfkeli olma, kızgınlık belirtileri, hayal kırıklığı yaşama, ümitsizlik duygusu gibi negatif duygu, tutum ve davranışlara sahip olunması biçiminde görülmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2011: 48; Altınöz, Çöp, Sığındı, 2011: 285-315). Her ne kadar sosyal normlara yönelik güvensizlik olarak mizahi bir bakışla eleştirilse de sinizminin eski Yunan da kullanılan anlamıyla, bu gün kullanılan anlamı arasında önemli farklar bulunmaktadır (Erbay, 1996: 76).

1.13. Sinizmin Belirtileri

Siniklerin esas kurallarına bakıldığında, diğer bireyleri sömürmenin ana ilkeleri olduğu görülmekte ve ileri aşamada natürel yapının dışına çıkararak uydurma sözler sarf ettikleri anlaşılmaktadır. Sinik kişiliklerin tercihleri sırasında bireysel faydalarını ön planda tuttıkları, çelişkili ve beyhude haller sergiledikleri görülmektedir. Sinikler ruhsal yapılarındaki çatışmalardan rahatsızlık duymakta ve bu çatışmalardan dolayı kimi zaman buhrana düşmekte ve kimi zamanda haya etmektedirler (Ferro, 2005: 10).

Sinik kişilikler, ruhsal olarak kendilerinden farklı düşünen kişilerin açık yürekli ve candan olmadıklarına dair fikirlerini kuşkuya ve duraksamaya hiç yer bırakmayan ifadelerle eleştirmektedirler. Siniklerin yaşamış oldukları olayların dayandığı neden ya da bu nedenlerin yol açtığı bir hal içerisinde olayları ve kişileri bireysel komiklikleri çerçevesinde yorumlar kullanarak ifade etmektedirler. Sinik fertlerin karakter özelliklerine bakıldığında ise; (Hançerlioğlu, 2000: 46).

- Kendilerinden başka herkesi yalancı olarak görürler ve onları samimi bulmazlar.
- Diğer insanlarla iletişimlerinde her daim dikkatli davranırlar ve onlara güven duymazlar.
- İlişki kurdukları kişilere karşı baskıcı ve dostane olmayan tavırlar sergilerler.
- Arkadaş canlısı ve yardımsever değildirler.

Kasapoğlu (1992)’ye göre; sinik kişilerin hususiyetle örgüt içerisindeki tutum ve davranışları; çalışma içerisinde bulunduğu örgüt adaletli olmayan davranışlarını fark ettiklerinde veya bu düşünceye kapıldıkları vakit, geçmişte kalan hal ve hareketlerini değerlendirmeye başlarlar ve geçmişteki tutumlarını, yersiz ve boş olarak ifade ederler (Keyman, 2004: 19). Örneğin, örgütün

adaletli tutum içerisinde olmadığını gözlemledikleri zaman, geçmiş zamandaki çalışmalarında, örgütün çalışma tarifinde kati olarak tasrih(belirtme) etmesine rağmen kendi isteği ile yapmaya karar verdiği davranışların boş ve yersiz olduğunu düşünmektedirler. Bu düşünceye kapıldıkları andan itibaren sadece çalışma şemasında belirtilen kurallar ve iş tanımına uyan işleri yaparlar, gerek görmediklerinde çok emek harcamaktan kaçınırlar. Zira, çok emek harcamanın lüzumsuz olduğunu düşünürler (Feldmam, 2000: 18-19).

Diğer bir tutum biçimine bakıldığında ise sinik davranış halinde bulunan personel kızgın ve umduğunu bulamadığı durum karşısında, içinde yaşadığı eziklik duygusunu bastırma gayesi ile personeli olduğu örgütün yanlış tutumlarını anlatmak amacı içerisinde girerler (Ferro, 2005: 41). Bu amaç içerisinde hareket eden personel bu davranışlarını hizmet ya da ürün alan ve karşılığında ücret ödeyen müşteriler karşısında sergilediği taktirde, örgüt prestijini negatif anlamda müşterilere işleyecektir. Bu hareket örgütün diğer personellerine karşı yapıldığında, zaman içerisinde çalışanların örgüt içerisinde aksi davranış halinde bulunmalarına neden olacaktır. Böyle bir hal ile karşılaşılması durumunda sinizm için uygun ortam hazırlanmış olur ve sinizm örgüt içerisinde uygun ortamı bulmuş bir mikrop gibi kendine bir yaşam alanı oluşturmuş olur. Diğer yandan, sinik davranış sergileyen çalışanlar, örgütün imaj ve kalite anlayışını ciddi manada etkileyecek ve örgüt içerisindeki kalite anlayışını lüzumsuz bulan görüş ortaya çıkacaktır (Genç, 2002: 8).

Sinik kişiliklerin genel özelliklerine bakıldığında, bireye, cemiye veya örgüte aksi, negatif hisler içerisinde olmalarıdır (Kurthan, 1978: 11; Kul,1997: 47). Özetle sinizm kişilerin karakter özelliğinden kaynaklı, kişilerde sinik hallerin var olmasına temel oluşturacak örgütsel faktörlerden oluşmaktadır (Koçel, 2005: 47; Kasapoğlu, 1992: 13).

1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm son 20 yıldır bilim insanlarının dikkatini çekmeyi başarmış ve literatüre girmeye hak kazanmış bir kavramdır. Genel sinizmle karşılaştırıldığında daha yeni bir konudur ve henüz tam anlamıyla evrensel bir tanımı yapılamamıştır.

Dean ve arkadaşları tarafından yapılan “örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma” düşüncesi ve “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” tanımı en yaygın kullanılanıdır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83-97).

2000 yılları itibari ile örgüt çalışanlarında güvensizlik, iş ahlakına uymayan davranışlar, yönetime karşı olumsuz tutumlar yaygınlaşmaya başlamıştır. Aslında ideal bir örgütte çalışanların; örgüt kültürünü benimsemiş, örgüt çıkarları için canla başla çalışan, örgütte güvene dayalı ilişkiler kuran özellikleri taşımaları beklenir. Fakat sinik özellik taşıyan çalışanlar, kendilerini örgüte ait hissetmek yerine kendi çıkarlarını ön planda tutar ve örgütteki diğer çalışanları da olumsuz yönde etkilemeye başlarlar. Örneğin, birkaç çürük elma nasıl bir sepet elmayı çürütürse, sinik davranışlara sahip olan birkaç çalışanda bütün örgütü zehirleyebilir (Abad, 2010; Kart, 2015: 75).

Literatürde “iş yerinde sinizm” kavramı iki farklı şekilde kullanılabilir. Bunlardan birincisi, bireyin kendi kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama dair bakış açısını yansıtan “genel sinizm” iken, ikincisi; bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel sinizmdir (Kabataş, 2010: 5).

Genel sinizm, kötümser, kuşkucu gibi negatif özelliklere sahip olan kararlı ve doğuştan gelen kişilik özelliğidir (Abraham, 2000: 270; Çiftçi, 2013: 9-15). Örgütsel sinizm ise çalışanın örgüte yönelik olarak geliştirdiği negatif tutumlardır. Dolayısıyla genel sinizm ve örgütsel sinizm yapıları itibari ile birbirlerinden ayrılır. Diğer bir bakış açısıyla sinizm; bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde örgüte karşı negatif tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurları ele alır (Dean, 1998; Çiftçi, 2013: 10).

Literatürde, örgütsel sinizmle ilgili evrensel bir tanım olmadığından örgütsel sinizm farklı yazarlar tarafından değişik ifadelerle tanımlanmıştır. Örgütsel sinizm genel olarak, bireyin çalıştığı örgüte ve örgütün kurallarına, süreçlerine ve yönetimine karşı bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif bir tutum olarak tanımlanmıştır (Wilkerson, vd. , 2008: 2274).

Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktör; örgütün dürüst olmaktan yoksun olduğuna dair inançtır. Bu inancın desteklenmesinde; örgüte değer vermeme, örgüte karşı öfke duyma, yönetime tepki gibi olumsuz duygular etkili olmaktadır. Sinik kişiler samimi ve içten olmadıklarında, örgütünde onlara karşı ihanet ettiği hissine kapılırlar. Bunun sonucunda ise bireyler içinde buldukları örgüte yönelik duygusal tepkiler göstermektedirler. Bu durumda aynen siniklerin yaşadıkları toplumda utanç duymaları

gibi, örgüt içinde çalışan bireylerde örgütlerinden utanç duyarlar ve ileriki aşamalarda bu duygu yerini nefrete bırakabilir (Balıkçioğlu, 2013: 8).

Örgütsel sinizm ilk olarak felsefe bilim dalında kullanılmış ilerleyen yıllarda psikoloji, din, yönetim gibi alanlarda ön plana çıkmıştır. Bir kurum ya da örgüt altında çalışan bireylerin olduğu her yerde örgütsel sinizmin ortaya çıkabileceği bu alanda yapılan çalışmalarda yer almaktadır. Bireylerin örgütten beklentileri ile gerçeklerin arasındaki fark açıldıkça, bireyler hayal kırıklığına uğrar, hayal kırıklıkları arttıkça oluşan duygu yoğunluğu sinizm için gerekli şartları yerine getirmiş olur (Guastello ve Peissig, 1998: 397-410). Örgütlere karşı sinizm yaşayan bireylerde, ilerleyen süreçte bu duygular; öfke, saldırganlık ve nefrete dönüşür.

Örgütsel sinizm, hem çalışanların hem de yöneticilerin bazı örgütsel davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Abraham 2000'e göre, örgütsel sinizm bireyleri örgütten uzaklaştırarak, iş tatminlerini azalttığını, yaptıkları işe karşı motivasyonlarını kaybettiklerini tespit etmiştir. Aynı zamanda, örgütsel sinizmin bireyleri örgütün değişmesinde, gelişmesinde ve öğrenen örgüt olma yolunda bir engel teşkil ettiğini belirtmiştir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Yetim ve Ceylan, 2011:682-695).

12.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Sebepler

Örgütsel sinizm çalışmaları oldukça yenidir. Henüz örgütsel sinizm ile alakalı tam manası ile belirgin yanıtlar yoktur. Örgütsel sinizmi oluşturan sebeplerin derinlemesine ele alınmaması ve bu konudaki tartışma ortamının az oluşu kesin verilere ulaşmakta olumsuz bir etkidir (Volpe, 2011: 44).

Örgütsel sinizmin yol kat etmesinde, kişilerin hadiseleri nasıl idrak ve tefsir ettikleri oldukça önem arz eder. Bireyler, örgüt içerisinde olumsuz durumlar karşısında farklı davranışlara sahip olabilirler. Bu nedenle, konuyu sosyal-bilişsel açıdan ele almak gerekebilir. Bu ele alış sayesinde örgütsel sinizme neden olan örgütsel hadiseleri ve örgüt çalışmalarının hadiselere bakış açılarını ve bu durum karşısında nasıl bir davranış sergiledikleri incelenebilir (Eaton, 2000: 12). Örgüt içerisinde yer edinen içtensizlik veya doğruluk dışı haller karşısında bilgi toplayan algılar, bu algılarla yörgülen inançlar örgütsel sinizmin başlama havadislerini oluşturmaktadır (Naus, 2007: 195).

Reichers ve diğerlerine göre (1997), örgüt yapısında sinizme sebep olan çok fazla etmen ve etken bulunmaktadır. İdarecilerin hatalı davranışlarında ısrarcı olmaları, çok fazla stres ve baskı altında çalışma, yoğun iş yükü, iş görenlerin beklentilerinin karşılanamaması, bireysel ve örgütsel tatminin oluşmaması, kurumsal desteğin yeteri kadar katkıda bulunmayışı, terfilerin rekabet dengelerine oranla az seviyede kalması, iletişim kopukluğu, ruh sağlığını etkileyen mukavele ihlalleri, mukavelenin tek taraflı feshi sinizmin oluşma temellerinden bazılarıdır (Reichers vd. 1985: 465). Organizasyon şemasında yer alan yöneticilerin gerekli çabayı göstermeyişi de umumiyetle örgütsel sinizme yol açan sebeplerin başında gelir (Volpe, 2011: 44).

Örgütsel sinizm ile alakalı kaynaklara bakıldığında, örgütsel sinizmin sebepleri kişisel ve örgütsel sebepler olarak iki kolda değerlendirilmiştir. Örgütsel sinizmine sebep olan başlıca kişisel sebepler; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, gelir düzeyi, hizmet süresi ve hiyerarşik değişkenleri olarak ele alınmaktadır. Örgütsel sebepler içerisinde, örgütsel adaletten yoksun oluş, örgütsel politika ve psikolojik mukavele ihlali görülür.

1.2.2.1. Örgütsel Sinizmin Kişisel Sebepleri

1.2.2.1.1. Yaş

İş dünyasına henüz adım atan gençlerin, çalışma hayatlarında beklentilerinin karşılanmaması; hayal kırıklığı yaşamalarına, örgütlerine karşı olumsuz bir tavır takınmalarına ve böylece örgütsel sinizm yaşamalarına neden olabilmektedir (Kalağan, 2009: 17). Yaşamın her alanında olduğu gibi, iş dünyasında da bireylerin yaş dönemleri büyük bir öneme sahiptir. Zira bireylerin yaşları, tecrübelerini, algılarını, beklentilerini, işlerine olan tutumlarını etkileyebilmektedir. İş dünyasına yeni giren gençlerin, bir yandan yeni iş bulmanın ve işe yerleşmenin sorunlarını yaşarken, diğer taraftan kendi beceri ve donanımlarını ve yeteneklerini çalıştıkları işe yansıtabilecekleri, kapasitelerine uygun işler yapabilecekleri ve çalıştıkları iş yerinde hem yöneticiler hem müşteriler hem de iş arkadaşlarıyla olumlu bir iletişim kurabilecekleri bir iş ortamına sahip olmalarının da önemlidir (Çakır, 2001:107). Yaş faktörü ve örgütsel sinizm ilişkisini değerlendiren birçok bilimsel araştırmada farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin; Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları araştırmada yaş faktörü ile örgütsel sinizm ilişkisinde elde ettikleri bulgu; genç iş görenlerin yaşı ileri olan iş görenlere kıyasla daha sinik olduklarıdır. Diğer bir ifade ile, yaş faktörü ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda, bu ilişki beklenti kuramı ile açıklanmıştır. Genç iş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasında genç bireylerin çalıştıkları örgütten beklenti düzeylerinin yüksek olması ve maddi başarılara, paraya daha çok değer vermeleridir (Kalağan, 2009: 17).

Sinizm düzeyinin yaşa bağlı olarak artış gösterdiği çalışmalarda ise, yaş ilerledikçe çalışanların iş hususundaki sorumluluklarının artması örgütsel sinizmin artması ile ilişkilendirilmiştir (şahin vd. , 2013: 18-28).

1.2.2.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni hem sosyal hayatta hem de iş hayatında kişilere farklı işlerle ilgili sorumluluklar yüklemektedir. Bu yüzden bireylerin cinsiyet farklılıklarına göre, algıları, çalıştıkları örgütten beklentileri ve işlerine bakış açıları birbirinden oldukça farklılık göstermektedir. İş dünyasında kadın ve erkekler birbirinden farklı derecelerde duygu yoğunluğu yaşamaktadır. Kadınlar duygularını daha yoğun yaşarken, erkeklerde duygu yoğunluğuna daha az rastlanmaktadır. Bu nedenle, farklı cinsiyetlere sahip bireylerin çalıştıkları örgüte yönelik değerlendirmeleri, bakış açıları ve algıları değişkenlik gösterebilmektedir. Erkek alışanlar daha fazla başarı odaklıyken, kadın çalışanların işe bakışı daha ilişki odaklıdır (Boyalı, 2011: 27).

Litaratürde demografik faktörlerin içinde önemli bir yeri olan cinsiyet için farklı görüşler bildirilmektedir. Bazı alışmalar, cinsiyetin örgütsel sinizm düzeyini farklı şekillerde etkilediğini belirtmektedirler. Mirvis ve Kanter'in çalışmalarında, iş gören erkeklerin iş gören kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu durum ise, kadınlara erkeklere kıyasla daha iyimser olmalarına bağlanmıştır. Zira karamsar bireylerin olumsuz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında, gösterdikleri tepkiler daha güçlü olabilmektedir (Fitz, Genald, 2002). Bu görüşten farklı olarak Lobrika ve Pagon (2004) rgtsel sinizm düzeylerinin çalışan kadınlarda, erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum ise, kadınlara sömürülmesi faktörü ile ilişkilendirilmiştir (Kalağan, 2009: 17).

1.2.2.1.3. Eğitim Düzeyi

İş görenlerin eğitim düzeyleri, çalıştıkları örgüte bakış açılarını ve beklentilerini etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bilimsel araştırmalar incelendiğinde, eğitim düzeyinin örgütsel sinizmi etkileyen değişkenlerden biri olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıķa, örgütsel sinizm düzeyi de artış

göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler iş yaşamında daha sorgulayıcı, daha donanımlı ve daha dikkatli bireyler olduklarından örgütsel sinizm yaşamaları daha olasıdır (Kalağan, 2009: 69). Tokgöz ve Yılmaz (2008: 300), İlköğretim mezunu olan çalışanların, üniversite mezunu çalışanlara göre, daha az sinik olduğunu belirtmişlerdir. (Ferro, 2005: 63) ise lisans-lisansüstü bir çalışanın ilköğretim düzeyindeki bir çalışana göre, daha sinik olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgüt içerisinde daha sorgulayıcı olmalarından kaynaklanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83). Eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koyan çalışmada lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin, ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha donanımlı ve sorgulayıcı bir yapıda olduklarından, örgütsel sinizme daha açık olduklarını ifade etmişlerdir. Yapılan bu çalışmaların yanı sıra, örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmayan çalışmalarda mevcuttur (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bommer vd. 2005: 743; Efiltili vd. , 2008: 12; James, 2005: 97).

1.2.2.1.4. Medeni Durum

Bireylerin evli veya bekar olmaları örgütsel sinizmi düzeyini etkileyebilecek başka bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Evli çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin, bekar çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. (Delken, 2004: 51). Kanter ve Mirvis'in çalışmaları da bu sonucu destekler niteliktedir. Yapılan diğer bilimsel çalışmalarda, boşanmış ya da bekar olanların, evli çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.2.2.1.5. Gelir Düzeyi

Çalışanların belli bir süre içinde çalışarak, emek güçlerinin karşılığı olarak aldıkları ücret, onların işten beklentilerini ve işe yönelik bakış açılarını doğrudan belirleyen bir etkidir. Burada üzerinde durulması gereken, ücretin yeterliliği konusudur. Çalışanların emekleri karşılığında aldığı ücretin yeterliliği, ihtiyaçlarının ne kadarını karşıladığına, beklediği ücret ile aldığı ücretin arasındaki farka göre değişen çalışanın bakış açısıdır. Çalışanın gelir seviyesi ile örgütsel sinizm düzeyi ters orantılıdır. Yani gelir seviyesi düştükçe, örgütsel sinizm düzeyinin yükseldiği belirlenmiştir (Turan, 2011: 110). Ancak, Delken (2004), çalışmasında geliri yüksek çalışanların daha fazla harcama yaptıkları ve bu yüzden gelirlerini daha çabuk yitirdiklerini sonuç olarak, gelir düzeyinin örgütsel sinizm düzeyini olumsuz etkilediği sonucuna varmıştır.

1.2.2.1.6. Çalışma Süresi ve Hiyerarşi

İş görenin çalışma süresi, belli bir örgütte çalışmış olduğu süreyi gösteren örgütsel sinizm ile doğrudan ilişkili bir faktör olduğu görülmektedir. Belirli bir iş yerinde çalışan bir bireyin hizmet süresi ne kadar fazla ise, sinizm düzeyi de o kadar yüksektir. Turizm alanında yapılan bir araştırmada, çalışanların hizmet süresi ile örgütsel sinizm düzeyinin doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283-305). Örgüt içerisinde mevcut olan hiyerarşik düzenin örgütsel sinizm ile bir bağı olduğu gösterilmiştir. Kanter ve Mirvis, örgüt hiyerarşisinde beyaz yakalının mavi yakalı işgörenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük seviyede olduğunu ifade etmektedir. Bu farklılığı, beyaz yakalı çalışanların sorumluluk düzeylerinin mavi yakalı çalışanlara göre daha fazla olması ve memnuniyet seviyesinin daha yüksek olması ile açıklanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010:83-97).

1.2.2.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sebepleri

1.2.2.2.1. Örgütsel Adalet

Genel manada yorumlandığında, örgütsel adalet iş görenlere tesir etmektedir. İş görenlerin reaksiyonları kendi adalet idraklarını yönetmekte ve örgüte yönelik elverişli sinik haller gelişme göstermektedir (James, 2005: 37).

Örgütsel adalet; dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti olarak üç şekilde ele alınır. Dağıtım adaletinin nazari yapısını, Adams'ın eşitlik kuramı oluşturur. Adams'ın eşitlik kuramına göre, çalışanların emekleri ve elde ettikleri kazançları neticesinde gelişen sonuçlar ile mukayese edilmektedir. Şayet, emek ve kazanç ilişkisi arasında denge olmadığı anlaşılırsa, iş görenler elde ettikleri kazancın adil olmadığı kaygısını taşırlar. Bu hal bireyin öfkeli, kötümser, ya da kabahatlilik gibi hislere kapılmasına sebep olabilir (Söyük, 2007: 9). Prosedürel adalet ile çalışanların ücretleri, terfileri, çalışma şartları, performans değerlendirmeleri gibi unsurların belirlenmesinde ve ölçülmesinde izlenen yöntem ve politikaların ne derece adil olduğu belirtilmektedir. Kişiler arası adalet olarak da bilinen etkileşim adaleti ile örgütlerde yönetimin iş görenlere davranış ve nezaket seviyelerinin ne olduğunu göstermektedir (Doğan, 2002: 71-78).

Çalışanların reaksiyonları adalet algılarını yönlendirmekte ve akıbetinde örgüte karşı sinik davranışlar meydana gelmektedir. Örgütsel adaletsizlik; işe olan hevesin güç kaybetmesi ve gayretin azalması, örgütsel sinizmin artış göstermesi

şeklinde sonuçlanmaktadır. İş görenler, yönetici kadroda ve örgüt politikasında terazinin bir kefesinin sürekli daha ağır bastığını hissettikleri zaman adaletsiz ya da taraf tutan bir yapının içinde yer aldıklarının farkına vardıklarında olumsuz duygulara kapılabilmektedirler. Bu tür reaksiyonlar; işe geç kalma, işi aksatma ve husumet barındıran tavır ve davranışları meydana getirebilmektedir (Kalağan, 2009: 72-73).

1.2.2.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika, belirli bir sonuca ulaşma evresini etkileyen, örgüt cephesince onay görmeyen ve şahsiyet çıkarlarını ön planda tutan eylemler olarak ifade edilir (Altıntaş, 2007: 153). Bu görüş çeşidi, örgüt hedeflerinin detaylı bir şekilde ele alınması neticesinde görülmektedir. Örgütlerin değişken amaç ve fayda peşinde olan topluluk ve kişilerden oluşmaları sebebiyle, kişilerin ve ya grupların amaçları ile örgütsel amaçların düzenli bir ahenk içerisinde ilerlemesi olası değildir (Leslie ve Gelfand, 2011). Örgütsel politika faydacı, negatif hisler, tedirginlik ve güven azlığı gibi hallerden etkilenmektedir. Bu istikamet takip edildiğinde örgütsel politika ve örgütsel sinizm bağı görülmektedir (James, 2005: 35-36).

Örgütsel politika ve örgütsel sinizm tanımlarının hem benzer tarafları hem de ayrıldıkları noktalar bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ve örgütsel politika idraki örgütsel hayatta yoğun bir şekilde olumsuz bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki kavram manevi açıdan şahsılık, fayda ve dürüst olmayan bir hal alma şeklinde görülmektedir. Örgütlerde siniklik halinde yaşayan bireyler, örgütsel politikayı kavramış bireyler gibi, örgüt içerisindeki diğer bireyleri sorgulamaktadırlar.

Örgütsel politika ve örgütsel sinizm ilişkisine bakıldığında benzerlikler yanında, bazı farklılıklarının da olduğu görülmektedir. Bir takım tetkikler, farklı yapılara sahip çalışanların, politik bir ortamda yer almaktan hoşnut olduklarını, politik ortamın fayda getirdiğini ve pozitif bir çevrede başarı kazandıracığını tespit etmiştir. Politik algılar, kişinin politik fiillerine bağlı subjektif hisler olarak tarif edilirken, sinizm ise işe karşı belli bir davranış olarak tarif edilmiştir (James, 2005:10-11).

1.2.2.2.3. Psikolojik sözleşme ihlali

Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı ilişkiye dayanan beklenti ve yükümlülüklerin tarafların algısına göre meydana gelen ve dinamik bir yapıya sahip olan bir sözleşmedir (Mimaroğlu, 2007: 151).

Psikolojik sözleşme ihlali, tarafların birinin diğerine karşı olan vaatlerini ve sorumluluklarını yerine getirmede başarısız olması anlamına gelmektedir. İşverenin

çalışandan beklentisi, ihtiyaç durumunda, çalışanın görev tanımları dışında, diğer görevlerle de ilgilenmesi, fazladan mesai, işinde dürüst ve sadık olarak çalışması, örgütte en az iki yıl görevini sürdürmesi iken, çalışanın beklentileri; eğitim, yüksek maaş, iş güvencesi ve bir sorunla karşılaştığında örgütten yeterli desteği alabilmektir. Karşılıklı taraflar için bu tür beklentiler karşılanmadığında psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme vaatlerinin yerine getirilmesi, işverenin çalışanına değer verdiği ve saygı gösterdiği anlamına gelmekte, bu da çalışanın motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Fakat, psikolojik sözleşmenin ihlali halinde, çalışan ve işveren arasındaki ilişkide zedelenmeler meydana gelmektedir. Bunun sonucunda, çalışan işverene güvenemez, işe bağlılığı azalır, örgüte daha eleştirel yaklaşır, motivasyonu ve iş tatmini azalır, işten ayrılma fikri belirlemeye başlar ve işe devamsızlık gibi sorunlar yaşanmasına yol açmaktadır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011:285). Böyle sinik duygular sonucunda, iş görenler hayal kırıklığı yaşayabilir ve haklarını aramak için sendikalardan işyerlerindeki olumsuz durumlarla ilgili yardım isteyebilirler (Conway ve Briner, 2005: 639).

Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen Johnson ve Q'Leary-Kelly (2003) araştırmalarında, hem örgütsel sinizm hem de psikolojik sözleşme ihlalinin taraflar arasında karşılanmamış beklentileri içerdiği sonucuna varmışlardır (Johnson ve Q'Leary- Kelly, 2003: 639).

1.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Dean ve arkadaşlarına göre, örgütsel sinizm üç farklı boyuta sahiptir. Bunlar bilişsel boyut, duygusal boyut, ve davranışsal boyuttur. Örgütsel sinizmin bireylerde meydana gelmesi, örgüte yönelik sahip oldukları aşağılama, öfke, kınama gibi duygulara eşlik eden, örgütün dürüstlükten uzak olduğu gibi bir takım inançlarla başlar.(bilişsel boyut) Bu inançlar önce nefret ve kendi işyerinden utanç duyma duygularına dönüşür,(duygusal boyut), bu tür duygular da, daha sonra örgüte, örgütteki iş arkadaşlarına ve paydaşlara ilişkin davranışlara dönüşmektedir(davranışsal boyut). Bu kavramları detayları ile inceleyecek olursak:

1.2.3.1. Bilişsel Boyut

Sinizmin bilişsel boyutu, bireylerin ait oldukları kurum ya da örgütte hakkaniyetin, adaletin ve dürüstlüğün olmadığı yönündeki inancıdır. Bilişsel boyut direkt olarak bilinç yolu ile oluşturulur (Dean, 1998). Dolayısıyla bu boyutta sinikler davranışlardaki samimiyete ve iyiliğe inanmazlar, bunların arkasında gizlenmiş

duygular olduğuna inanırlar. Aslında, kendilerinde olan duygu durumunu karşısındaki insanların da içlerinde taşıdıklarını düşünürler. Bu yüzden sinikler, bireylerdeki samimiyeti, içtenliği ve dürüstlüğü göremediklerinden örgütlerinin kendilerine ihanet ettiği inancına kapılırlar. Sinizmin, bilişsel boyutundaki kişilerin inançlarını ele aldığımızda, şu inançlara sahip oldukları görülür:

- Örgütte çalışan meslektaşlarının ve paydaşlarının kendi çıkarlarını ön planda tutan, dürüst olmayan davranışlar sergilediklerine inanırlar,
- Örgüt içindeki bireylerin çıkarıcı olduklarına, güvenilir olmadıklarına inanırlar,
- Sinik bireylerce, örgüt birlik ve dayanışmadan uzak, arkadaşlık ilişkilerinin samimiyetsiz ve içi boş olduğuna inanılır.
- (Balıkçioğlu , 2013: 23 Johnson ve Q'leary-Kelly, 2003: 628).

1.2.3.2. Duygusal Boyut

Bireylerin ait oldukları örgüt, kurum ya da işyerine karşı genel kabullerin, inanışların ve sahip oldukları duygular örgütsel sinizmin duyuşsal(duygusal) boyutunu oluşturur. Örgütün işleyişine, yapı ve kültürüne karşı oluşturulan kızgınlık, öfke, nefret gibi güçlü duygusal tepkiler yer almaktadır (Dean, vd. , 1998: 343).

Örgütsel sinizmde, sinizme sahip bireylerin oluşturdukları bir başka duygu ise, kötümserlik ve karamsarlığa kapılmaları ve bunun sonucunda örgütlerine yönelik; tikslenme, küçümseme, nefret gibi olumsuz duygularının yanı sıra bireylerin örgütlerince engellendiği ve önemsenmediği hissi de oluşmaktadır.

1.2.3.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut, davranış tutumlarının açığa çıktığı evredir. Bu evrede, örgütte sinizm yaşayan bireylerin ait oldukları örgütü açık açık eleştirmeleri, örgütleri hakkında olumsuz sözler sarf ettikleri safhadır. Bireyler bu eleştirileri dile getirirken iğneleyici bir üslup kullanmaktadırlar. Davranışsal boyutun içine, örgütü devamlı olarak şikayet etme, alaya alma gibi sözlü ifadelerin dışında iş arkadaşları ve paydaşlara beden dili ile olumsuz bir mesaj verme de girmektedir (Helvacı, 2010: 385).

Örgütte, sinizm yaşayan bireyler, iş tatminsizliği yaşama, örgüt kültürünü benimseyememe, örgütten soğuma gibi durumlarla karşı karşıyadırlar. Tüm bunların sonucunda, örgütsel sinikler, ait oldukları iş yerinde yaptıkları iş için çaba göstermez ve örgüte herhangi bir katkı sağlamazlar. İlerleyen zamanlarda ise hüsrana uğrarlar ve örgütlerinden psikolojik kopuş yaşarlar (Turner ve Valentine, 2001: 123,136).

1.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Delken (2004)'e göre, örgütsel sinizmin beş farklı türü bulunmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, kurumsal /sosyal sinizm, meslek sinizmi, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi şeklindedir. Sinizm türlerini özet halinde bir tablo yardımıyla gösterirsek:

Tablo 1. Sinizm Türleri

SİNİZM ÇEŞİTLERİ	EYLEM	HEDEF	BAĞLAM	ZAMAN
Kişilik sinizm	Acımasızlık Öfke	İnsan Doğası		Değişmez
Çalışan sinizm	Acımasızlık Hayal kırıklığı	Her şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
İş (Meslek) Sinizm	Uzaklaşma Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken
Toplumsal/Örgütsel Sinizm	Yabancılaşma Çaresizlik	Örgütler		Değişken
Örgütsel Değişim Sinizm	Hayal kırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken

Kaynak: Delken, 2004: 15

1.2.4.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, “insan ilişkileriyle ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen, değişmez bir kişilik özelliğidir.” (Abraham, 2000:270). Kişilik sinizmi, bireylerin karakterleri ile ilgilidir. Kişilik sinizmi ile özdeşleştirdiğimiz bireyler, çevrelerinde sosyal ilişki kurdukları diğer insanların bencil, sahtekâr, samimiyetsiz ve tatminsiz olduklarını düşünürler. Çoğunlukla, tanıdıkları ya da tanımadıkları insanlara karşı ciddi bir güvensizlik içindedirler (Arslan, 2012: 12-27).

Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm birbirlerinden farklı iki ayrı kavramdır. Zira kişilik sinizmi karakter özelliklerinden, örgütsel sinizm ise, örgütsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kişilik sinizmine karakter özelliği olarak bakan araştırmalar, Cook ve Medley(1954)'in Minesota, Çok Yönlü Kişilik Envanteri'nden türettikleri “düşmanlık” ölçeğini baz alırlar (Dean vd., 1998: 342). Costa ve diğerleri(1986); Cook ve Medley'in düşmanlık ölçeğinden sinizm ve paranoyak yabancılaşma olarak iki ölçek oluşturmuşlar ve bu ölçekle insanların yabancılaşma ve güvensizlik tutumlarını belirlemeyi hedeflemişlerdir. Oluşturdukları sinik düşmanlık ölçeği; insan doğasına aykırı bir yaklaşımla, diğer insanlara karşı, güvensizlik, aşağılama,

saygısızlık gibi tutumlarla ilgilidir.

Barefoot ve diğerleri (1989)'de Cook ve Medley 'in düşmanlık ölçeğinden altı alt ölçek belirlemişlerdir. Bu ölçeklerden biri sinizm ölçeğidir. Sinizm ölçeğinin, saldırgan tepkiler ölçeği ile güçlü bir ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Grenglas ve Julkunen (1991); Cook ve Medley'in düşmanlık ölçeğinden 'sinik güvensizlik' ölçeği oluşturmuşlardır. Bu ölçekte kişilik sinizmi ile güvensizlik arasında pozitif bir ilişkinin varlığını saptamışlardır.

Yapılan bu araştırmalara göre, sinik kişilik özelliği taşıyan bireylerin; aşırı şüpheli, içe dönük, yüksek kaygı düzeyine sahip olan kişiler olduğu görülmektedir. Buna ilaveten, Smith vd.(1988)'de sinik düşmanlığa sahip insanların, iş yerlerinden beklenen verimliliği elde edemedikleri, iş tatminine ulaşamadıkları aile ilişkilerinde çatışma yaşadıkları, daha az sosyal bireyler olduklarını bulmuştur.

1.2.4.2. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi; sinik kişiliğin çevreye, toplumu oluşturan değerlere ve örgüte karşı sergilediği emniyetsizlik hali, beklenti kaybı ve ümitsizliği içerisinde barındıran umumi ve hususi bir tutumdur (Andersson, 1997: 449-469).

Çalışan ve örgütlerin değişim içerisinde olma durumu ile birlikte, yazılı olmayan karşılıklı sözleşmenin ihlali güven duygusunun yok olacağı habercisidir (Kramer, 1986; Pate vd. 2000). Çalışan sinizmi, ziyana uğradığını düşünen iş görenin yanlış tutumu, düş kırıklığı, küçümsenme ve güven yitkiliği şeklinde anlatılmıştır (Andersson, 1996: 1395-1418; Dean vd. 1998).

Çalışan sinizmi, idarecilere, iş arkadaşlarına ve sistem içerisinde kangren olmaya yüz tuttuğunu düşündüğü yapıya karşı işgörenin takındığı negatif ve aksi tutumdur (Cart, Wright ve Holmes, 2006: 200). İş yoğunluğu, patronlar uzun çalışma saatleri de çalışan sinizmini tetikleyen unsurlar arasındadır (Cart Wright ve Holmes. 2006: 201).

Çalışma ve iş yükü karşısında artan stres araştırmaları (stress research) sinizmin çalışma çevresindeki bitmişlik hissiyle alakasını ortaya koymuştur (Maslach ve Leiter,1997; Maslach, Schaufeli, 1993). Bitmişlik, bireyler arası süregelen strese sebep olan yanıtlara ve başarısızlıklara zemin hazırlar. Kararsızlık, ruh hali bozukluğu, iş bağının zayıf olması psikolojik süreci olumsuz etkiler (Maslach ve Leiter: 2005).

Ülkemizde birçok özel sektör, sosyal güvence konusunda iş görenlere karşı görevini eksik yerine getirmesi, işten çıkarılma korkusu içerisinde adalet aramaktan

geri duran iş görenin içinde bulunduğu psikolojik hali, örgüte karşı yanlış tutum edinmesinde bir faktör ve çalışan sinizmine katkıda bulunan bir unsurdur. Diğer bir unsur ise, örgütün iş gören maaşlarını zamanında vermemesidir. Araştırmaların bir çoğu çalışan sinizmini, yerine getirilmeyen sözler içerisinde ele almıştır (Anderrson ve Bateman, 1997). Anderson (1997) çağdaş işveren ve iş görenlerin ilişkisinde çalışan sinizmi açısından yeterli sebep olduğu sonucunu elde etmiştir. Ekonomik nedenleri ön planda tutarak dış iradeli iş ödülleri (extrinsic business rewards) genellikle iş göreni sevindirir ve moralini yükseltir. İlerleyen aşamadaki araştırmalarda, Anderson ve Bateman (1997) sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Organizational citizenship behaviors) arasında azalmaya ahlaki olmayan taleplerde çoğalma sağlandığı gibi dikkate değer bir bağ elde etmiştir. Birincisi, iş görenlerin moral bulması için samimi bir iletişim, ikinci sıraya ise, örgütlerin adalet söylemlerini çoğaltması üçüncü ve son olarak da genel ve akıcı yenilenmeyi kapsayan yönetim söylemi gelir (Tolbert ve Zucher, 1996).

1.2.4.3. Örgütsel Değişim Sinizmi

Yakın tarihteki araştırmalar genellikle örgütsel tutumu ele alırken, örgütsel farklılıkları inceleyen akademik çalışmalarda artış olmuştur (Andersson ve Bateman 1997; Reiohers ve diğ. 1997; Fleming ve Sewell 2002; Wanous ve diğ. 2000; Stanley, Myer Topolnytsky 2005). Sinizm, genel bir bakış açısıyla, zarar verici bir iş gören tutumu olarak tarif edilmektedir (Bommer ve diğ. 2005; Stanley ve ark. 2005; Watt ve Piorowski 2008). QCC (Quality Control Cireles), farklılaşma çabaları, sonuca ulaşma amacı içinde negatif bir tutum olarak açıklanır zira iyileştirme girişiminde bulunmak amacı ile sorumlu olan kişiler beceriksiz, gönülsüz veyahut her iki özelliği de taşıdıkları için suçludurlar (Wanous ve diğ. 2000: 133). Wanous ve diğ. (2000) farklı şekillerde örgütsel yenileşme işlevi konusunda sinizm olduğu kanaatindedirler. Sinizm yalnızca bireylerin kendi yaşam alanlarında şaşkınlığa sebep olan durumlara anlam kazandırmaya destek olabilir. Anlama düzeyinin gelişebilmesi için özünde yapacağı değişimin bir yalan olduğunu veya bu değişimi gerçekleştiren kişilerin nasıl bir yol izlediklerini anlayamadıkları sonucuna ulaşabilirler. İş görenler, bir olayı anlamlı bir biçimde anlaşılır bir izaha kavuşturmak amacı ile bir yol izlerler ve bu anlam kazandırma eylemi moral verir (Gioia ve Chittipeddi, 1991: 433-448). Ancak, veri toplarken bireysel duygunun ya da düşüncenin zihnindeki soyut ve genel tasarıma katkıda bulunma çabası ile değişim sinizmini geliştirirler.

Gerekli olan bilgileri haberleşme ve örgütsel değişim esnasında iş görenlere destek olmaya çalışan idarenin ajanı gibi idrak edilen üst düzey idareciler yüksek ihtimalle orta düzey idarecileri bir organizmanın orta eksenine yakın olan bağlantı olarak kabul etmektedir (Wu, Nevbert ve Yi 2007: 327-351). İş görenler geçmişte sayıca fazla olan değişim çabalarına karşın başarı elde edemediklerini fark edince, sinik kişiliklerinin meydana çıkma ihtimali fazlalaşmıştır (Reichers vd. 1997; Bordia vd; 2011). Bu algıları geçmişte hangi sebeple başarısız oldukları düşüncelerini kapsamaktadır. Bu çeşit açıklamaların temelinde yönetimde çaba ve yeteneksiz olma, temel yapıt dayanağı ve yöneticiler tarafında kabul görmeme ihtimali, (Wanaus ve diğ. 2000; Fleming 2005), ast ve üst ilişkilerinde yetersiz toplumsal değişim (Bommer vd. ; 2005) doğruluk algıları, kesin yargı evresine gelme olanağı, ve üst yöneticilerle çalışma alanındaki olaylar arasında yetersiz iletişim ve yetersiz veri aktarımları (Reichers vd. , 1997; Heracleous 2000) mevcuttur. Beklentilerin karşılanmaması sonucunda sinizm gelişme gösterir.

1.2.4.4. Toplumsal/sosyal sinizm

Toplumsal sinizm, Kanter ve Mirvis (1989)'a göre; bir ülkenin bireylerinin devletine ve devletin kuruluşlarına güven duymaması sonucu ortaya çıkan örgütsel sinizm türüdür. (Delken, 2004:17).

Abraham (2000) ve Peterson (1994) toplumsal sinizmi, birey ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali olarak tanımlarlar (Abraham, 2000: 271; Pitre, 2004: 11). Kanter ve Mirvis (1989)'a göre toplumda siniklik yaşayan bireyler, karşılaştıkları olumsuz durumlar sonucunda devleti ve kurumları suçlar ve onlardan uzaklaşırlar. Toplumsal sinizm yaşayan bir birey, geleceğe umutla bakamaz, kısa dönemli çıkarlarına odaklanır, işleri ile ilgili göreve ve fırsatlara; “burada benim kazancım nedir? tarzında bir tutumla yaklaşır. Bu tutumu sonucunda işleri ile ilgili isteksizlik ve hayal kırıklığı yaşaması kaçınılmaz olacaktır (Kabataş, 2010: 17).

Yapılan araştırmalar, ABD vatandaşlarının yaşama olan olumsuz bakış açılarının 21. Yüzyıldaki Amerikan toplum ve politik çevrelerinde ortaya çıkan değişimlerin sonucunda meydana geldiğini göstermektedir. Kapitalist sistemde çalışanların sömürülmesi, sanayileşmenin ilk yıllarında, modern örgüt yapılarının vaatlerini yerine getirmemesi, çalışanlarda örgütlerine karşı bir inançsızlık meydana getirmiş ve bu durum sinizm kavramını güçlendirmiştir. Ancak bazı araştırmacıların, toplumsal sinizmin, örgütlerin hem başarı motivasyonunu, hem de iş tatminini arttırdığı bulgularına ulaşmaları şaşırtıcıdır. Aynı zamanda sinizmin örgüt içindeki

farklılıklar için olumlu bir etken olduğu da ifade edilmektedir (Ferres and Connell, 2004: 69).

1.2.4.5. İş/Mesleki Sinizm

Literatürde mesleki sinizm aynı zamanda iş sinizmi olarak da bilinir. Bu sinizm türü, hassasiyet eksikliği, anlaşmazlık, duyarsızlık, işe karşı isteksizlik ile özdeştir (Abraham, 2000).

Bireylerin çabalarının boşa gittiğinin onlara devamlı olarak hatırlatılması çalışmalarının boşa olduğu hissini doğurur. Zaman ilerledikçe, birey başarısızlığının farkına varır ve suçlamaların altında ezilerek kişisel bir tükenme yaşar.

İş sinizmi duygusal bir kimliksizleşme ve değer vermeme davranışı ile kendini gösterir. İnsanlığın reddi, insanlardan uzaklaşma süreci müşterilerin kimliksizleştirilmesi bu kişilerle her türlü ilişkinin koparılması sonucunu doğurur. (Abraham, 2000: 273). İnsansızlaştırma ise, tüketicilerin insan değil de cansız varlıklarmış gibi işleme tabi tutulması olarak değerlendirilir. Çalışanlar hem iş arkadaşlarına hem de müşterilere karşı, tıpkı birer robot gibi hissiz, duyarsız davranışlar sergilerler. Bu durumsa onların sinik birer çalışan olması ile sonuçlanır (Cordes ve Dougherty, 1993: 623).

Gerard Egan (1994) (Working the Shadow Side) “Gölgede Çalışma” isimli kitabında sinizmi; işe isteksizlik, uyuşukluk ve empati yoksunluğu beraberinde normal özelliklerinin dışında değişim gösteren ve kontrolsüz kalırlarsa çoğalmaya devam eden zararlı hücreler olarak tarif etmektedir.

Firma ile müşterileri arasında karşılıklı psikolojik bir sözleşme vardır. Bu sözleşme, sadece sunulan hizmeti değil, bu hizmetlere müşterilerin ne derece dahil olduğunu anlatmaktadır (Mills ve Morris, 1986: 727).

Bazı hizmet sektörü mesleklerinde çalışan kişiler, müşteriler ile stres yoğunluklu etkileşimler yaşarlar. Bu durum, çalışanlarda duygusal bir çöküş meydana getirir. Örneğin, hastabakıcılık mesleğinde, çalışan hatalı bir davranış sergilediğinde; bu durum hastalar tarafından abartılır ve hastalar saldırgan bir tutum içerisine girebilirler. Benzer şekilde polislik mesleğinde, polisler görev başında suçlularla olumsuz bir şekilde yüz yüze gelirler ve bu durum polislerde baskı oluşturur ve polis sinizmine sebep olabilmektedir. Polis memurları ile ilgili olarak 30'un üzerinde sinizm araştırması yapılmıştır. Bu araştırmaların birçoğu Niederhoffer (1967) çalışmasından esinlenmiştir (Wanous vd. , 2000: 133).

1.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

1.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütlerde meydana gelen örgütsel sinizmin bireyleri doğrudan ve ya dolaylı olarak etkilediği ve bunun sonucunda bazı problemlerin açığa çıktığı belirtilmiştir. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları; psikolojik sonuçları, fiziksel sonuçları ve davranışsal sonuçlardır.

1.3.1.1. Psikolojik Sonuçları

Bir örgütte iş görenlerin beklentilerinin yeteri kadar karşılanmaması iş görenlerde örgütsel sinizme sebep olmaktadır. Örgütsel sinizmin sonucunda ise, çalışanlarda farklı psikolojik sorunlar belirmeye başlamaktadır. Bu sorunlardan bazıları; sinirsel ve duygusal bozukluklar, hayal kırıklığı, duygusal olarak çöküntüye uğramadır. (Turan, 2011: 125).

Örgütsel sinizm bireylerde tükenmişlik hissi meydana getirmektedir. Bunun sonucunda ise çalışanlarda, işe karşı isteksizlik, motivasyon kaybı ve enerji yoksunluğu ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik hissi yaşayan çalışan, örgüt içerisinde verimliliğini ve yararlılığını kaybettiğini düşünmektedir. Bu hal içerisindeki bireyde, gerginlik ve işe karşı isteksizlik oluşmaktadır. Bu durum, örgütsel sinizm yaşayan bireylerde sıklıkla görülmektedir.

1.3.1.2. Fiziksel Sonuçlar

Örgütsel sinizm yaşayan bireylerde, sorunların beraberinde fiziksel sağlığı etkileyen kalp-damar hastalıkları ve sinirsel yıpranmalar meydana gelebilmektedir (Eaton, 2000: 7). Bu bağlamda sinizm düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam süreleri ile ters bir orantı vardır. Sinizm düzeyi arttıkça, yaşam süresi kısalmır. Fizyolojik kayıplar yaşayan bireyler, işlerine devam edemezler ve bu durum işletmeler açısından olumsuz sonuçlar doğurur.

1.3.1.3. Davranışsal Sonuçlar

Örgütsel sinizm yaşayan çalışanların davranışsal sonuçlarına bakıldığında, sigara ve alkol kullanımı, normal değerlerin üzerinde kiloya sahip olma gibi sağlıklı olmayan yaşam tarzı sergiledikleri görülmektedir (Brandes, 1997; Kalağan 2009).

Bu doğrultuda örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar, hümanistlikten uzak duygusuz, alaycı ve etraflarındaki kişileri küçümseyen bir tutum içerisinde girmektedir. (Kaçmaz, 2005: 29). Bu bireyler, hem müşterilerine hem de çalıştıkları örgüte karşı sorumsuz, mesafeli tavırlar sergilemekte ve bu durumdan

çekinmemektedirler (Çimen, 2000: 6).

13.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizm örgütlerde, verimlilik ve etkinliği azaltan, maddi ve manevi hasarlara sebep olan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Abraham, 2000). Bu bağlamda, örgütsel sinizm yaşanan örgütlerde; işe karşı doyumсуuzluk, örgüte karşı güvenin sarsılması, işgücü devir oranının azalması, işten çıkarılmalar, hırsızlık, sabotaj, iş performansında azalma, iş görenin moralinin düşmesi, itaatsizlik, işe devamsızlık, gibi sonuçlar görülmektedir (Montere ve Montinsuo, 2001: 78-79).

Örgütsel sinizmin sebep olduğu bu tür olumsuz sonuçların yanı sıra, örgütsel sinizm yaşayan bireylerin şüpheciliklerinden kaynaklanan yöneticilerin kişisel çıkarlarına veya hatalı davranışlarına karşı düşündüklerine açıkça dile getirebilmekte ve örgütsel sinikler, örgüt için bir ‘‘ iç ses’’ olabilmektedirler. Sonuç olarak, örgütsel sinizmin bütünüyle olumlu ya da bütünüyle olumsuz sonuçları olduğundan bahsedilemez. Örgütsel sinizm, bazı durumlara göre değişkenlik gösterir (Dean, ve diğ. 1998:341-352).

Örgütsel sinizmin, örgütsel sonuçlarının uzun süreli olması, örgüte yayılması ve bu sonuçların örgüte kök salması ile örgütte birtakım aksamalar meydana gelmektedir ve örgüt içinde parçalanmalar meydana gelebilmektedir. Örgütün etkililiğinin verimliliğinin ve örgüt birliğinin bozulması şeklinde kendini gösteren, bu süreçte örgüt yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalabilmektedir (Turan, 2011:125).

Literatürde, örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin sonuçları açısından en fazla üzerinde durulan konuların; iş tatmini, çalışanların işe yabancılaşması, tükenmişlik, örgüte güven, örgütsel vatandaşlık davranışının azalması ve düşük performans olduğu görülmektedir.

1.3.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

Smith, Kendall ve Hulin (1969)’a göre; iş tatmini, ‘‘bir durum karşısında bireyin duygusal olarak cevap vermesi ya da duygusallığı’’ olarak tanımlamışlardır (Organ, 1997: 10; akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 332). Başka bir tanıma göre ise iş tatmini; çalışanların yaptıkları işten duydukları tatmin büyük oranda iş ve işle ilgili her şeyin gereksinim ve ihtiyaçlarını karşılama derecesidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 332).

Araştırmalar, bireylerin duyguları ile iş tatmininin doğrudan ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 332). Bireylerin beklentilerinin

karşılanma düzeyi düştükçe, bununla bağlantılı olarak iş tatminleri de düşüş göstermektedir. Çalışanlar beklentilerinin karşılanmaması sonucunda, kırgınlık, hayal kırıklığı, işe karşı isteksizlik, atalet? ve gerilim gibi duygularla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda, örgütsel sinizm ile iş tatmininin ilişkili olduğu görülmektedir. İş tatmini, çalışanların yaptıkları işler neticesinde elde ettikleri maddi ve manevi kazançlarının beklentileriyle örtüşme durumudur. Diğer bir söylemle, çalışanların beklentileri ile elde ettikleri arasındaki fark ne kadar az ise, aynı derecede iş tatmini oluşur, aradaki fark açıldıkça iş tatminsizliği ortaya çıkar.

İş tatminin duygusal ve davranışsal olarak iki boyuta sahip olduğu düşünüldüğünde örgütsel sinizm ile arasında bir ilişki olduğu görülebilmektedir. Örgütsel sinizmde yaşanan hayal kırıklığı, endişe, güvensizlik ve öfke gibi duygular iş tatminsizliğine sebep olabilmektedir. İş tatminsizliği çalışanın işine yönelik olumsuz duygular olarak değerlendirildiğinde çalışanın örgüte yönelik güvensizlik, öfke gibi duyguları barındıran örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında ters bir orantı vardır. Çalışanın iş tatmini ne kadar yüksekse, örgütsel sinizm düzeyi aynı oranda azalmaktadır (Abraham, 2000; Eaton, 2000).

1.3.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesi, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için yoğun bir çaba sarf etmesi, örgüte inanması ve örgütte kalmaya ve örgüt üyeliğini devam ettirmek için hissettikleri güçlü bir istek şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday ve diğ. 1979: 311). Çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, performanslarını olumlu yönde etkiler, işe gelmeme oranları daha düşük olmaktadır. Bu gibi faktörler, örgüte olumlu yansımaktadır. Örgütsel sinizmin ise, örgüte olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu farklılıkları Dean ve diğerleri (1998: 348) üç alt başlıkta incelemiştir. Bunlar; duygusal bağlılık, bilişsel ve davranışsal bağlılıktır:

Bilişsel Bağlılık; örgütsel sinizm yaşayan birey ait olduğu örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaktadır. Örgüte bağlı bir çalışan ise, kendi kişisel amaçları ile örgütün amaç ve hedeflerinin örtüşüp örtüşmediğini değerlendirmektedir.

Duygusal Bağlılık; örgütsel sinizm yaşayan bir çalışan, aşağılanma, hor görülme gibi duygulara sahipken, örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışanın örgütle bütünleşmesi daha kolay olmaktadır.

Davranışsal Bağlılık; örgütsel sinizm yaşayan bir iş görenin aklında sürekli işten ayrılma fikri yatarken, örgüte bağlı bir çalışanda örgütte devamlı kalma fikri vardır.

Abraham (2000: 281) çalışmasında, örgütsel sinizm türlerinden olan iş gören ve kişilik sinizminin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, buna karşın toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir bağın var olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel sinizm, birey ile örgüt arasında çeşitli anlaşmazlıklardan kaynaklanan bir olgudur. Sinizm yaşayan iş görenler örgütlerine güven eksikliği duymaktadırlar ve örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğuna inanmaktadırlar. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan pek çok çalışmada, örgütlerine bağlılık düzeyleri yüksek olan iş görenlerin, işe daha hevesli olduğu, daha iyi performans sergiledikleri ve motivasyonlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında, örgütlerine adanmış bireylerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri beklenmektedir. Ancak, sinizm yaşayan iş görenlerde, örgütsel bağlılığa sahip iş görenlerin özellikleri ve davranış şekilleri bulunmamaktadır (Brandes, 1997: 70).

1.3.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların belirlenmiş görevleri dışında, örgütün işlevlerinin yerine getirilmesinde gönüllü ve istekli olarak çalışmalarını ve gerektiğinde fazladan çalışarak örgüte katkıda bulunmaları olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz. 2003). Örgütün çalışanlarını kar getiren bir araç olarak değil de, insan olarak görmesi, çalışanlarına saygılı davranışlarda bulunması, çalışan ihtiyaç duyduğunda yönetimin yeterli desteği sağlaması, çalışanın yaptığı işten ve örgütten beklentilerini karşılıyor olması gibi faktörler örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Solomon ve Flores, 2001: 15).

Örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanın, örgüte olan güveni sarsılmıştır, yönetimin kendisine değer vermediğini düşünür, görev tanımları dışında, fazla çalışmayı örgütün hak etmediğini düşündüğü için, örgütün çıkarları için çaba sarf etmesi olası değildir.

Bununla beraber, sinik bireyler örgütteki diğer çalışanların dürüst olmadığına, sürekli kendi çıkarları için çalışıp, çabaladıklarına inanmaktadırlar. Bu tarz düşüncelere sahip olan çalışanların örgütün hedef ve amaçları için örgütün lehine olan davranışlar sergilemeleri beklenmeyecektir.

Yapılan çalışmalara göre, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır. Anderson ve Bateman (1998), sinik çalışanların örgütleri lehine, görevleri dışında daha fazla görevler almaktan, gönüllü olarak çalışmaktan kaçındıklarını tespit etmişlerdir. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu kanısına varılmıştır (Kabataş, 2010; Yetim ve Ceylan, 2011).

1.3.2.4. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

1974 yılında Freudenberger'in yazdığı bir makale ile tükenmişlik kavramının tanımı yapılmıştır. Freudenberger, tükenmişliği, çalışanın hayal kırıklığı yaşama, yıpranma sonucunda hissettiği güç ve enerji kaybının iç kaynakları tüketmesi ile ortaya çıkan bir duygu durumu olarak tanımlamıştır. Maslach ve Jackson (1981) ise tükenmişlik kavramını üç boyutta ele almışlardır. Bunlardan ilki, duygusal tükenme; bireyin çalıştığı örgütte aşırı iş yüküne maruz kalması ve duygularının tükenmiş olması olarak tanımlanır. Duyarsızlaşma; bireyin hizmet verdiği kişilere karşı, bu kişilerin duygularını yok sayarak sergilediği davranışların tümünü içerir. Kişisel başarı; herhangi bir sorunla karşılaşıldığında bu sorunun başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli hissetmesi olarak tanımlanır (Sayıl vd., 1997: 72).

Tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramları bazı benzer özelliklere sahiptir. Hem tükenmişlik hem de örgütsel sinizm beklentilerin karşılanmaması sonucunda karamsarlık ve hayal kırıklığı ile sonuçlanmaktadır. Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar bu olumsuz duyguları örgüte ve yöneticilere yansıtırlarken, tükenmişlik yaşayan çalışanlarda ise hedef, çalışanın kendisi ve iş arkadaşlarıdır. Örgütsel sinizm ve tükenmişlik davranışsal yönden ele alındığında ise, tükenmişlik yaşayan çalışanlar çoğunlukla örgütlerinden uzaklaşma eğilimindedir. Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanlar ise, örgütlerine karşı daha savunmacı davranışlar sergilemektedir. Çalışanların savunmacı davranışları genellikle örgüte karşı olumsuz söylemlerde

bulunma ya da örgütü alaya alma şeklinde kendini göstermektedir. Bunların yanı sıra her iki kavramda da çalışanların küçümsenmesi aşağılanması davranışları ile karşılaşılmaktadır (Brandes ve Das 2006; Boyacı, 2011).

Farklı alanlarda yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu kanısına varılmıştır. Bu çalışmalardan biri, Üçok (2012)'de özel ve devlet kurumlarında çalışan bireylerin sinik davranışlarının tükenmişlik düzeylerini etkilediği sonucuna varmıştır.

1.3.2.5. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, iş görenin yaptığı işi sevmemesi ve işinden zevk almaması, işine karşı yeterli doyumunu sağlayamaması, işine yönelik özgüveni olmaması, geleceğe dair umutlarının tükenmesi ve kendi yaptığı işi basite alması şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 16). İşe yabancılaşmanın, iş tatmininin azalması, şikayetlerin artması ve işgörenin güçsüzlük hissi yaşaması gibi nedenleri vardır.

İşe yabancılaşma, örgütsel sinizm ile benzerlikler göstermesine rağmen, işe yabancılaşma bireyle ilişkili iken, örgütsel sinizm örgütle alakalıdır (Boyalı, 2011). Örgütsel sinizm ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada (Abraham, 2000: 282). Örgütsel sinizm düzeyindeki artışın, işe yabancılaşma oranını da arttırdığını belirlemiştir (Kalağan, 2009).

1.3.2.6. Örgütsel Sinizm ve Güven

Örgütsel güven kavramı, karşı tarafın iyi niyetine ve yetkin olmasına yönelik olumlu duygu ve algıları anlatmaktadır. Örgütsel güven örgütte çalışanlar arasında oluşturulması gereken psikolojik bir ortamdır. Örgütte güvenin sağlanabilmesi için örgütün çalışana sağladığı desteğin olması ve liderlerin dürüst ve sözünün arkasında duran kişiler olması olduğuna çalışanların inancının tam olması gereklidir (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel sinizm için bir panzehir olacağı düşünülen güvenin kendiliğinden ortaya çıkması düşünülemez. Güven ortamının sağlanabilmesi için, yönetim dürüst olmalı, çalışanlarına değer vermeli, örgütsel güven ortamını oluşturmaya gayret göstermelidir (Kart, 2015: 81). Örgütsel sinizm için davranışlar daha önemliken, örgütsel güven kişinin diğer insanlara karşı davranışlarına ilişkin niyetlerine odaklanmaktadır (Brandes,1997: 34-35).

Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında; aralarında ters bir orantının olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm seviyesi yükseldikçe, örgütsel güven seviyesinin azaldığı belirlenmiştir (Chrobot, Mason, 2003:34; Thompson vd., 2000: 4; Turner ve Valentine, 2001: 102).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ

2.1.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

İnsanoğlu yaşamının ciddi bir sürecini iş hayatında geçirmektedir. Bireylerin bir iş edinmelerindeki temel sebebi yalnızca para değil para kazanmanın yanı sıra kişisel kabiliyetlerini de ortaya koyarak beceri sahibi oldukları iş ile çevrelerinde farkındalık oluşturmayı istemeleridir.

İş bireysel gayeleri gerçekleştirme hedefinde her gün aynı güzergahtan geçen bir otobüs gibi düşünülebilir. Şayet iş bireyin beklentilerini tatmin edici yönde ilerliyorsa, birey işini sever ve işine karşı pozitif duygular meydana gelir. Bu pozitif hisler iş tatminine yetki kazandırır.

Geçmişten bugüne yapılan araştırmalar, iş tatmininin kişi, kişinin çevresi ve kurum üzerindeki tasdik gören ve tasdik görmeyen sonuçlarını göstermeyi amaçlamıştır. İş yaşamında tatminsizliğin iş görenler ve çevresine negatif etki sağlaması tatminsizlik sebeplerinin çözüme ulaşmadaki önemini ortaya koymuştur.

İş tatmini, yıllardan beri araştırmacıların ilgisini çeken, sosyal bilimlerde en çok araştırılan ve merak edilen konular arasında yerini almıştır. Bu durum iş tatminin gerek örgüt gerekse de çalışanlar açısından her daim önemli olduğuna işaret etmektedir. İş tatmini kavramının gündeme geldiğinden bu yana farklı yaklaşımlarla ele alınması da göze çarpan diğer bir husustur. Ancak her ne şekilde ele alınmış olursa olsun, iş tatmini sonuçta; kişinin deneyim ve duyguları ile bunları işine nasıl yansıttığı ve onun işi ve iş çevresiyle ilişkisini göstermektedir. Diğer bir deyişle, her çalışan çalışma hayatı boyunca bir dizi deneyim biriktirir. Bu deneyimleri ile birlikte yaşamış olduğü üzüntü, sevinç, hayal kırıklıkları olacaktır. İş tatmini tüm bu yaşananların genel yapısını oluşturmaktadır (Erdoğan, 1999: 231).

İş tatmininin evrensel bir tanımını yapmak çok zor görünmektedir. Pek çok araştırmacı tarafınca iş tatmininin tanımı yapılmış lakin karşılaştırma yapıldığında her araştırmacının tanımının farklı olduğü görülmektedir. Bunun sebebi,

tetkikçiler (araştırmacılar) yönünden iş tatminini tarif etmekte kullanılan terim bilimi ve iş tatminini belirlemede kullanılan metot ayrımıdır.

Bullock (1952), iş tatminini işle irtibatlı pek çok kez heves gören ve heves edilmeyen tecrübelerin birlikteliği ve bu birliktelikte terazinin her iki kefesinin de aynı hizaya getirilmesinden meydana gelen bir tutum şeklinde ele almıştır (Sayyan, 1990: 49).

Keith Davis (1988) ise, çalışanların işinden memnun oluşu ve ya memnun olmayışı şeklinde tarif etmiştir.

Eren (2009) ise iş tatminini, işten edinilen para, menfaat ile birlikte işçinin yan yana çalışmaktan keyif aldığı çalışma arkadaşları ve üretmek başarıya ulaştıkları sevinç şeklinde tarif eder (Wanous and Lawyer, 1972: 95-105).

1930 yılında Hoppock'un iş tatmini nedir sorusuna cevabı, bireyin, "gerçekten işimde tatmin oluyorum" demesine neden olan çevresel, fizyolojik ve psikolojik şartların birlikteliğinden olmuştur.

Vroom (1967) ise iş tatminini, çalışanların mesleklerindeki görev ve rollerine karşı gösterdikleri tepki olarak tanımlamakta ve kişinin iş ve iş süreçlerine karşı tepkileri pozitif ise iş tatmini, negatif ise iş tatminsizliği olarak ifade etmektedir (Vroom, 1967: 99).

Bazı araştırmacılar, kişinin iş çevresinin beklentileriyle arasında ne derece farkın olduğunu iş tatmin derecesini belirlediğini ortaya koymuşlardır. İş tatmini derecesi, kişinin işinden bekledikleri ile kazanımları arasındaki fark olarak tarif edilebilir. Kişinin işinden beklentileri, iş çevresinin ona sunduğu imkân ve fırsatlar doğrultusunda gerçekleşmektedir. Örneğin, kişinin çevresinden gelen talepler basit ve tek yönlü gelişirse kişi işini her zaman yaptığı sıradan bir alışkanlık gibi devam ettirecek, işini sıkıcı bulacak ve beklentilerini aşağı çekecektir. Yetişkinler ve çocuklar arasında yapılan bir araştırma kişinin iş ve iş çevresinden beklentileri ile yaşadıkları arasındaki uyumsuzluk olduğu sonucuna varmıştır. Bu uyumsuzluk ise, kişiyi iki farklı yönden etkilemektedir. Birincisi; kişinin aktif olmaktan uzaklaşarak, beklentilerini azaltarak kendisine olan saygısını yavaş yavaş yitirmesidir. İkincisi ise; aktif olarak beklentilerini ve kendisine olan saygısını yükselterek işine ve iş çevresine uyum sağlamasıdır (Sayyan, 1990: 49).

İş tatmini pek çok faktörden etkilenebilir ve farklı sonuçlara sahiptir. Fakat iş tatmini temel olarak iki faktörden meydana gelmektedir. Birincisi; bireyin kişisel özellikleri, düşünceleri, duyguları ve fizyolojik ihtiyaçları ile bunların derecelerinden

meydana gelmektedir. İkinci ana faktör ise; iş ile ilgili koşullardır. Bireyin iş ile ilgili fiziksel ve psikolojik durumları ile bunların bireyin beklentilerini ne derece karşıladığıdır. Kuşkusuz, koşullar bireyin beklentilerini ne kadar fazla karşılarsa, tatmin de o kadar yüksek olacaktır.

Farmer ve Richman (1975)'e göre, bireyin kişisel özellikleri, başarısı, umutları, kendinin ve yeteneklerinin farkında olması, kendine güveni ve saygısı iş performansını etkilemektedir ve bu tür kişilik özelliklerine sahip bireylerin tatmin olmaya daha yatkın oldukları görülmüştür. İş ile ilgili koşullarda ise, bireyin aldığı ücret, eğitim fırsatları, iş arkadaşları, yönetim ve çalıştığı işletmenin etkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir bütün olarak düşünüldüğünde, iş tatmini bireyin çalıştığı işletmede iş arkadaşları ile ilişkisi, işinden elde ettiği kazanımlar ve yönetimin tutumlarını nasıl algıladığı ile ilgilidir. Sonuçta, işin niteliği, ücret ve ücretin paylaşılması, eğitim olanakları, terfi imkanları gibi faktörler iş tatminini etkilemektedir (Gibson ve diğ., 1997:106).

2.12. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Çalışanların kişisel ihtiyaçları karşılanıp aynı zamanda örgütün de amaçlarına ulaşabilmesi için, çalışanları tatmin eden unsurların belirlenip istekleri göz önünde bulundurulmalıdır. İş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörler konusu yıllardan beri araştırmacıların dikkatini çeken konular arasında yerini almıştır. Özellikle çalışanların işleri hakkındaki düşünceleri ve çalışanların duygu durumundaki değişiklikleri etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur (Berry, 1997: 46).

Bireyin sağlığı, aile ilişkileri, işteki konumu, beklenti ve istekleri, boş zaman faaliyetleri, dini inancı gibi iş ile ilgili olan ya da olmayan faktörler bir bütün olarak iş tatminine yansımaktadır. Yöneticiler çalışanlarını değerlendirirken sadece iş ile ilgili olan faktörleri değil, yukarıda da sayılan iş tatminini etkileyebilecek bütün faktörleri ayrıntılı olarak değerlendirmelidir.

İş tatmini çalışılan işin ne olduğu, beklentileri ne kadar karşıladığı, işten memnuniyet derecesi ile ilgili olduğu kadar sosyal çevre ile de ilgilidir. İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılır (Özgen ve Türk, 1997: 76-86). İş tatminini etkileyen bireysel faktörler; çalışanın yaşı, cinsiyeti, iş tecrübesi, eğitim düzeyi ve zekâ ve yetenekleridir. Örgütsel faktörler ise; ücret, çalıştığı örgütte terfi imkânları, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve yönetimin tutumlarıdır.

2.1.2.1. Bireysel Faktörler

İş tatmin düzeyini belirleyen bireysel faktörler, çalışanın kişilik özellikleri, fiziksel ve duygusal yapısından oluşmaktadır. Bunlar arasında bireyin yaşı, eğitim durumu, iş tecrübesi, işteki konumu gibi faktörleri saymak mümkündür. Bu faktörler kişiye ait özelliklerdir ve örgüt tarafından değiştirilmesi mümkün olmamaktadır (Yelboğa, 2007: 2).

2.1.2.1.1. Yaş

İş tatmini ile ilgili pek çok çalışmada demografik özelliklerin iş tatmini ile ilişkisinin olup olmadığı araştırıla gelmiştir. Demografik özelliklerden biri olan yaş ile iş tatmininin ilişkisi en fazla dikkat çekenlerden biri olmuştur. Araştırmalara göre elde edilen sonuçlardan üç farklı görüş ortaya çıkmıştır (Demato, a.g.e.; 29). Birinci görüşe göre, Herzberg ve arkadaşları, kişinin kariyerindeki iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi "U" şeklindeki bir eğri ile açıklamışlardır. Bu eğriye göre, işe yeni başlamış genç çalışanların iş tatmini ilk dönemlerde yüksekken, daha sonraki dönemlerde azalmaya başlar ve 60'lı yaşlara gelindiğinde kariyerinin sonlarına doğru tekrar bir yükselişe geçtiği görülmüştür. İkinci görüşe göre ise; iş tatmini yaş ile doğru orantılı olarak artış gösterir. Pek çok araştırma bu tür doğrusal bir ilişkinin varlığını kanıtlamaktadır. Son görüşe göre ise; iş tatmininin 60'lı yaşlara kadar arttığını, bundan sonra ise düşüşe geçtiği ileri sürülmüştür.

Saleh ve Otis ise, Herzberg'in öne sürdüğü "U" şeklindeki eğrinin, her zaman aynı sonuçları vermediğini açıklamışlar, örneğin, bir çalışanın iş tatmininin yaşı ilerledikçe arttığını fakat emekliliğe doğru gidildikçe azaldığını belirtmişlerdir (Dikmen, 1987; 58-59). Yaş ile birlikte iş tatmininin arttığını gösteren pek çok çalışma olmasına rağmen, o dönemin koşulları ve işin niteliği iş görenlerin iş tatmin seviyesini farklı şekillerde etkilediği düşünülmektedir.

2.1.2.1.2. Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet ilişkisini araştıran çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmakta ve çalışmaların birbiri ile tutarsız olduğu gözlemlenmektedir. Bu araştırmaların bazılarında; kadınların tatmin düzeylerinin erkeklerden daha fazla olduğu ortaya konmuştur. Bunun sebebi, kadınların ailenin maddi sorumluluğunu tam olarak yüklenmediklerinden, iş yaşamına dair beklentilerinin düşük olacağı ve aynı şartlarda erkeklerden daha fazla iş tatminine sahip olacakları belirtilmektedir. Diğer bir araştırmada çıkan sonuç ise; erkeklerin kadınlardan daha fazla iş doyumuna

ulaştıklarıdır. İncir (1990)'ın çalışmasına göre; bunun sebepleri arasında, kadınların sosyal hayatta annelik rolü üstlenmeleri, bazılarının erkeklere göre daha vasıfsız işlerde çalışmaları ve düşük ücret almaları olduğu görülmektedir. Son ilişki türü olarak kadın ve erkeklerin iş tatminlerinde, herhangi bir farklılık olmadığıdır (İncir, 1990; 52).

2.1.2.1.3. İş tecrübesi

Yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile iş tecrübesi arasında doğru bir orantı olduğu saptanmıştır. Çalışanların zaman içerisinde iş tecrübesi arttıkça, ilk zamanlardaki arzu ve beklentilerinde azalma meydana gelecek, örgütte geçirdiği yılların artması ile, örgüt kültürünü daha iyi benimseyecek ve örgüte daha çok adapte olarak iş tatmininde artış gözlenecektir. Aynı zamanda iş tecrübesi arttıkça çalışanın örgütte statüsü artacak ve daha çok maddi imkanlara ulaşmasıyla birlikte iş tatmininde artış görülecektir.

Araştırmalarda, iş tatmini ile tecrübe arasında güçlü bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Yöneticiler arasında yapılan bir çalışmada, üst düzey yöneticilerin iş tatminlerinin daha fazla olduğu görülmüştür (Uyargil, 1988: 26).

2.1.2.1.4. Zekâ ve Yetenek

İş görenler, örgütlerde zekâ ve yetenekleri ile uyumlu işlerde çalıştıklarında, zeka ve yeteneklerini ortaya çıkarabilecek, yaptıkları işten keyif alacak ve başarılı oluşlarıyla çevrelerinden takdir göreceklendir. Tüm bu faktörler iş görenlerin iş tatminlerini arttırmada önemli bir etkidir (Akgündüz, 2006: 101).

İş görenlerin eğitim seviyeleri aynı olmasına rağmen, daha zeki olan iş görenler işlerini daha çabuk kavrayabilir, hızlı kararlar alabilir ve örgütte olağanüstü hallerde farklı çözümler üretebilirler. Tüm bunlarla bağlantılı olarak, hem işlerine daha kolay adapte olmakta, hem de iş tatminlerinde artış görülmektedir.

Zekâ ve kapasite olarak daha iyi seviyede olan iş görenler, eğitim seviyeleri aynı olan çalışma arkadaşlarına göre, örgütte daha farklı ve ön planda olmaktadır (Budak, 2006: 56).

2.1.2.1.5. Eğitim Düzeyi

İş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri de, eğitim düzeyidir. Burada önemli olan, iş görenin bilgi birikimi, örgütten beklentileri, çalışma koşulları gibi faktörlerle, yapılan işin niteliği, çalışılan ortam ve fırsatlar arasında bir dengenin olmasıdır.

İş tatmini ile eğitim düzeyi ilişkisini inceleyen araştırmalarda, iş tatmini ile eğitim düzeyi arasında ters bir orantının olduğu sonucuna ulaşılmıştır (İncir, 1990: 53). Bunun nedenlerinden biri, eğitim seviyesi yüksek olan iş görenlerin beklentilerininde yüksek olmasından dolayı yeteri kadar iş tatminine ulaşamıyor olmalarıdır. İkinci neden ise; işgücü piyasasının içinde bulunduğu durumdur. Eğitim seviyesine uygun iş bulamayan yüksekokul mezunları, vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalabilirler ve bu durum onlarda iş tatminsizliğine sebep olabilmektedir.

Yüksekokul mezunları, gelecekle ilgili hayal ve hedeflerini yüksek tutmakta ve mevcut koşulların onların bu hayal ve hedeflerini karşılayamaması iş göreni tatminsizliğe götürmektedir.

2.1.2.2. Örgütsel faktörler

Kurumların çalışanları ile beraber benzer bir amaca erişmek için çaba harcadıkları karmaşık bir düzendir. Ortak gaye ile ilerlerken kurumun çalışana sunduğu bazı imkân ve fırsatlar vardır. Bu imkanlar bir bütün halinde çalışanın iş tatminini oluşturan örgütsel faktörleri meydana getirmektedir. Faktörlerin oluşması için; boyutu, bedeli ve terfi imkânı, idare biçimi, çalışma şartları, bilişim ve haberleşme, dostluk ortamı şeklinde düzenlenebilir.

2.1.2.2.1. Yönetim Tarzı

Başarılı bir idareci, sınırları zorlayan, risk alabilen, mesuliyet ve başarı ödüllendirilmesi arasında istikrar oluşturabilenlerdir. Çalışanların kendi becerilerini ön plana çıkarabileceği bir uğraş ortamı meydana getirilmesi, yeterince donanım ve bilgilendirme, aktif haberleşme muvaffakiyetin çekişme ortamında mükâfatlandırılması, idarecilerin iş görenlerine yönelik beğenileri ve adaletli olmaları işgörenlerin kreatif(yaratıcı) olmasını ve güçlü seviyede doyumluğa erişmelerini sağlamaktadır. İdareciler, çalışanların tatmininde büyük paya sahiptir. İdarecinin çalışana güven duyduğunu belli etmesi, idarecinin hadiseleri izah etmesi ve çalışanın sözlerine önem vererek dinlemesi çalışanın iş tatminine önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu gibi etkenler haricinde, idareci yönünden iyi bir iletişim olması ciddi öneme sahiptir. Şahısların beraberindeki çalışma arkadaşlarını bilgilendirmesi, yönerge vermesi, düzenli bildirge, çalışanlar arasında malumat ve olumlu hislere sahip olmak, doğru iletişim için zaruridir (Eronat, 2004: 18).

İdareci çalışanın kararlara iştirak etmesine müsaade etmez, çalışanı sık sık kontrol eder ve sorumluluk almasına müsaade etmezse çalışanın iş tatmini

doğal olarak azalacaktır (Oksay, 2005: 12). Örgütlerde, örgütü idare etmenin yanı sıra idarecilerden beklenen, çalışanın iş tatminini arttırmak ve bu istikamette çaba göstererek çalışanın randımanını ve örgüte olan sadakatini arttırmaktadır (Yıldırım, 2002: 184).

İdare biçimi ve idarecilerin hal ve hareketleri çalışanın iş tatminine doğrudan etki eder ve çalışanların yaptıkları ve yapacakları işlerde daha olumlu sonuçlar almalarını sağlar.

2.1.2.2.2. Çalışma Koşulları

Umumiyetle çalışanlar çalışma ortamında huzuru, gürültüsüz ortamı, sakinliği, rutubetsiz çalışma alanın, ışıklandırma ve rahatlığı olan risksiz çalışma şartlarının olduğu iş yapmaya müsait koşulları sunan işi ve patronu seçerler (Çalışkan, 2004: 10). İş şartları çalışanın beklenti ve talepleri ile uyum içinde olmalıdır. Bu koşulların oluşması neticesinde bireysel ve kurumsal amaçlar birbiri ile tam olarak uyuşmakta ve çalışanın tatmin seviyesinin yüksek olduğu iş ortamını meydana getirmektedir (Aksu ve Aktaş, 2005:480).

Çalışma şartlarının çalışanı doyuma ulaştıracak seviyede olması çalışanın tatminine tesir eden unsurlardan biridir.

2.1.2.2.3. Ücret ve terfi

Ücret, iş tatmininin oluşmasında birinci sırada yer almaktadır ve iş tatminine direkt olarak tesir etmektedir (İmamoğlu ve diğ. 2004:169). Beraberinde emeğin karşılığının ödenmesi konusunda da adaletli ya da adaletsiz olunması da önemli bir konudur.

Çalışan aldığı maaşı, önce emek verdiği iş ortamı içerisinde beraberinde çalışanlarla sonrasında da çevresinde kendi yaptığı işle benzeşen işletmelerde çalışan kişilerin maaşları ile kıyaslama yapacaktır. Maaşın tatmin ediciliği yanı sıra adil olunması da gereklidir. Adil olunmaması ve ücretin yetersiz kalması durumunda iş gören maaş adaletsizliği olduğu düşüncesi ile tatminsizlik yönelimi belirtiler gösterir. İş görenler, kuruma yaptığı emeğe bedel olarak aldığı maaşı idarenin takdirinin karşılığı olarak düşünmektedir. Diğer bir söyleyişle, adalet eksikliği veyahut az maaşla takdir edilmediğini gören çalışan kuruma verdiği hizmetin karşılığını alamadığı hissine kapılabilir. Bu duygu halinde, çalışan işten ayrılmayı düşünebilir veya iş performansını düşürme yöntemini seçebilir.

Terfi belirli bir dönem çalışanlar için gereksinim olmaktadır. Yapılan işte yükselmek için elverişli ve uygun zaman, fertlerin kabiliyet ve performansını arttırmaları için fizyolojik ya da ruhsal dengenin değişmesi şeklinde düşünülebilir. Terfiler verilen emeğin, hal ve hareketlerin ödüllendirilmesi şeklinde fonksiyon görebilir (İşçan, Timuroğlu, 2007: 127).

Terfi iş görenleri tekdüze olmaktan kurtaracak, aynı zamanda idarecilerin çoğalan mesuliyetini ve kontrol külfetini azaltacaktır (Kaynak, 1990: 138). Terfi aldıkça özünü geliştirme fırsatı bulan çalışanın öz güveni artmaktadır.

Terfi, itibar, saygınlık ve şahsını etkileyen hususlarda söz söyleme hakkı olmasını isteyenlere bu imkânı sağladığından, bir ödül anlamı taşımaktadır. Yükselmenin maaş artışını, içinde barındırması terfiye parasal olarak değer kazandırmaktadır. Yükselmenin çalışanın takdir görmesi saygı ve itibar ile beraberinde iş tatmininin oluşması kurum açısından da çalışmanı heveslendirme ve örgüt amaçları yönünde harekete yöneltme, iş performansını artırma gibi olumlu sonuçları meydana getirmektedir. Terfi imkânlarının adil olması iş gören tatminini arttırmaya katkı sağlayacaktır.

2.1.2.2.4. İşin Niteliği

Vazifenin çalışmanın tamamını içermesi, bölümleri, manası, mesuliyet gerektirmesi, kişinin özellik ve becerisine elverişli olması, alaka gören ve güncelleme yapabilen olması, tecrübelerini ve becerilerini ortaya koyma imkânı sağlaması, iş tatminini etkileyen faktörlerdir. İş görenler, tekdüze ve sıradan işleri tercih etmeyip sınırlarını genişletebileceği işleri tercih etmektedirler.

Toplum yönünden rağbet görmeyen işlerde faaliyet göstermek iş tatminini azaltır. İşin enteresan olması ve çekiciliği, bireye kendini geliştirme fırsatı tanınması, mesuliyet verici özellikte olması, iş tatmin sebebi olarak gösterilebilir. Bireyler becerilerini gösterme imkânı tanıyan, tekdüzelikten uzak, heyecan verici işlerde çalıştıkça ve başarılı oldukları takdir gördükçe işlerinde mutlu olur ve iş tatmini oluşur (Ardıç ve Baş, 2002: 27).

Geçmiş yıllarda yapılmış bir araştırmaya göre, işin mahiyetinde değişiklik arttıkça ve çalışmadaki aynı işleri yapma azalma gösterdikçe, işgörenlerin tatmininin arttığı görülmüştür. Zorlukları ve değişkenliği olan işlerde işgörenler, sıradan iş görenlerin erişemeyeceği neticeleri elde eden işgörenler daha fazla iş tatminine ulaşmaktadırlar. İşin ilgi çekici olması, bireye kendini geliştirme olanağı tanınması tatmin sebebi kabul edilmektedir (Çekmecelioğlu, 2003: 75).

İş büyütme ve döngü, istirahat zamanının fazlalaştırılması, mesai saatlerinin azaltılması ve benzer faaliyetler sıradan ve tekdüzeliğe karşı çare bulma amaçlı uygulamalar olabilir ve bu biçimde çalışanların tatmin seviyeleri yükseltilebilir.

2.1.2.2.5. Arkadaşlık İlişkileri

Kendisini kanıtlamış başarılı kurumlar, bilim, fikir ve duygu beraberliğinin huzurunu iş görenlerine tattırmaktadırlar. Böylece pozitif bir enerji ve duygu paylaşım birliği meydana getirdiğine dair emsaller görülmektedir. Güven duygusunun yüksek seviyede olduğu ve bilgi akışının sağlandığı bir çalışma ortamı oluşturmak çalışanın üretkenliğini olumlu yönde etkileyecektir. Amaç beraberliği, kurumsal beraberliğe ulaşan bir zemin hazırlayacaktır.

Çalışanlar faaliyet gösterdikleri işten sadece maaş veya elle tutulup, gözle görülebilen somut muvaffakiyet beklemezler. Gününün çoğunluğunu iş yerinde geçiren birey için uyumlu iş arkadaşları ile beraber kaynaşma, birlikte grup ruhu oluşturma ve ortak paylaşımlar gereklidir. Bu sebeple, örgütte destek alabileceği çalışma arkadaşları, iş görenin iş tatmin seviyesinde artış sağlamaktadır. İş görenler, çalışma arkadaşları ile birlikte ne kadar fazla ilişki ve haberleşme içerisinde olurlarsa işlerinden bir o kadar hoşnut ve tatmin olmaktadır (Eronat, 2004: 19).

Hususiyetle, yeni bir iş girişiminde bulunan kişi için iş arkadaş ortamı, hal, hareket, davranışlar o bireyin gelecek zamanda işinden edineceği tatmin de yön verici faktör olacaktır. İşgörenin içinde yer aldığı kurum işgörene dayanak, öneri ve yaptığı işle ilgili destek oluyorsa, bu tarz bir örgüt doğal olarak pozitif bir etki oluşturacaktır (Oksay, 2005: 12).

İş gören kendisine yakın yaşama bakış açısı olan iş arkadaşlarına sahip ise çalıştığı işten daha fazla doyum elde edecektir (Fields ve Blum, 1997:182). İşgörenler ilişkisinde derin bir beraberlik ve yardımlaşma olursa, güven duygusu artmakta, işgörenlerin kuruma olan sadakati çoğalmaktadır (Konuk, 2006: 64).

2.13. İş Tatmininin ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanlar açısından iş tatmini önem arz eden konular içinde ilkler arasında yer alır. İş tatminsizliğinin ne tür sonuçlara ulaşacağı bu bölümde anlatılmaktadır.

2.1.3.1. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşmaya neden olan belirtilerin önemli olanlarını sıralamak gerekirse; amaç yoksunluğu, diğer bireylerle ilişki kurmaktan kaçınma, gelecek planlama ve

hedef azlığı, iletişim yetersizliği, kendini biçare, aciz görme, alakasızlık ve yenilikçiliğe karşı olma biçiminde sayılabilir.

Kurumlarda fark edilen yabancılaşmanın en belirgin nedeni, sonuçların beklentileri karşılamayan seviyede olması, tatminsizlik oluşturan iş koşulları ve iş ortamından sebepli gerginliktir (Şahin, 2013: 25). İşgörenlerdeki kimsesizlik, güven yitikliği ve işini sevmeme, çabasının karşılığını alamama, işin işgöreni tatmin etmeyişi, yabancılaşmanın kurum içerisinde ortaya çıktığı haller olarak sıralanabilir (Gökçeğiz ve Birinci, 2007).

İşgörenin, iş tatmininin yeterli seviyede olması için, iş görenin emeğinin taktir görmesi ve fark edilmesi hak ve hukuka uygun ücretle birlikte terfi düzeni, kurumun kıymetli bir elemanı olduğu hissini tattırılması, aitlik duygusu, örgüt içerisinde fikrinin sorulması, bireysel gayelerine ulaşma imkanı, adaletli ve tarafsız şikayet ve çözüm bulma süreci, işin yorumlanmasında doğruculuk, iş görenin yaşamında etki oluşturabilecek planlamalardan haberdar etmek ve bireysel sıkıntıların çözümünde destek olunması önemlidir (Şahin, 2013: 26).

2.1.3.2. İşten Ayrılma

İşgörenin işinden ayrılmasının pek çok sebebi vardır: ücret, terfi, iş ortamı, çalışma arkadaşları vb. pek çok faktör işinden ayrılmasına sebep oluşturabilir. Bunların yanı sıra, çalışan emeklilik süresini hak kazanmış olabilir, iş değişikliği, askerlik, evlilik veya başka illere taşınabilir.

İşgörenin bir kurum içerisinde iş sahibi olması sağlandıktan sonra bazı nedenlerden dolayı sahip olduğu işinden ayrılması olarak tarif edilen işgören devri, kontrol edilebilen ve kontrol edilemeyen işçi devri şeklinde iki kısımda ele alınmaktadır. İşgören devrinin engellenebilmesi için öncelikli olarak çalışanın işinden edindiği tatminin çoğaltılması ve işinde etkili olma olanağının sağlanması, emeklerinin taktir görmesi ve ödüllendirilmesi gerekmektedir (Şahin, 2013: 28).

İşten ayrılma ve iş tatmini bağı tetkik edildiğinde, arasında negatif bir bağ olduğu, iş tatmini ve işçi devri ilişkisinde ters orantı olduğu fark edilmiştir (Şahin, 2013: 28).

İşgören devri, herhangi bir iş yerinde belli deneyim ve beceriklilik isteyen işlerde oldukça fazla problem oluşturmaktadır. İşten ayrılan deneyimli çalışanın açığını gidermek için aynı göreve alınan iş görenin yetiştirilmesinde maliyet ve işe adapte olup öğrenme sürecinde sebep oldukları yanlışlar ve deneyimsizlik evresindeki yetersizliklerin tümü maliyet faktörüdür. Beraberinde örgütten ayrılan

tecrübeli bir çalışanın rakip kuruma gitmesi neticesinde, kurumdan edindiği birikim ve bilgiler rakip işletmeye nakledilmiş olacaktır (Şahin, 2013: 28).

Örgütlerde işçi devrini aza indirmek için kurum ilkelerinin ve de idarecilerinin atacağı adımların ve alacakları kararların çalışanın iş tatmininde tesir edici istikamette olması gereklidir.

2.1.3.3. İşe Geç Gelme ve Devamsızlık

İşe geç gelme işe başlama saatini geçirdikten sonra işe başlamak şeklinde tarif edilebilir. Devamsızlık; çalışanın işinden ayrılmadan belli gün ve zamanda işine gelmemesidir.

Devamsızlık halinde, olağan koşullarda işine devam etmesi icap eden çalışanların çeşitli mazeretler bularak işe geç gelmeleri ve alışkanlık haline dönüştürme yönelimleri konusudur (Eroğlu, 1998: 127). Devamsızlık, yönetilebilen ve kontrol altında tutulabilen bir tutumdur (Ergüney, 2006: 79).

Sık sık hasta olma, hususi mazeretler biçiminde sebepler işe devamsızlığı inkâr etmede kullanılan yöntemlerdir (Erdoğan, 1994: 25). Bunların dışında mesleki rahatsızlar, iş saatlerinin uzunluğu, alaka yokluğu, takdir görmeme ve iş kazaları, ulaşım problemleri, olumsuz hava şartları, farklı iş arama, tanıdık görüşmeleri devamsızlık nedenleridir (Keskin, 1997: 150).

2.2. ÖRGÜTSEL SINIZM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Son yıllarda, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki bağ araştırmacıların dikkatini çeken konular arasında yerini almıştır. Araştırmalardaki bulgular bu iki faktörün sadece ilişkili olduğunu değil, aynı zamanda örgütsel sinizm düzeyinin iş tatminine etki eden faktörlerle de alakalı olduğunu ortaya koymaktadır (Lawrence ve Ross, 1990: 90).

Örgütsel sinizm ve iş tatmini ilişkisini inceleyen farklı araştırmalar ikisi arasında önemli bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İşgörenin örgütsel sinizm düzeyi ne kadar yüksekse, iş tatmini de o derecede azalacak ve örgütsel sinizm düzeyinden olumsuz bir şekilde etkilenecektir. Bu bağlamda, aralarında ters bir orantının olduğunu söylemek mümkündür (Johnson ve Q'Leary-Kelly, 2003: 638).

Araştırmalar sinik işgörenlerin, daha az motivasyona sahip, işlerinde daha verimsiz, örgütsel performansı ve iş tatmini daha düşük bireyler olduklarını ortaya koymaktadır (Eaton, 2000: 1).

Vroom (1967) iş tatminini, işgörenlerin mesleklerindeki görev ve rollerine karşı gösterdikleri tepki olarak tanımlamaktadır (Vroom, 1967: 99). Benzer şekilde, işgörenlerin beklentileri ile işlerinden elde ettikleri arasındaki fark da iş tatminini ya da tatminsizliğini etkilemektedir. Eğer, işgören işinden belediklerini alamazsa, iş tatmin düzeyinde düşüş yaşar ve buna hayal kırıklığı, iş stresi ve işinden memnuniyetsizlik gibi olumsuz durumlar eşlik edebilir (Kahya, 2013: 36).

İş tatmini; bireyin işinden beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama ya da karşılayamama olarak ifade edilirken, örgütsel sinizm; bireye, örgüte, ya da herhangi bir nesneye karşı duyulan güvensizlik, hayal kırıklığı, ümitsizlik, aşağılama gibi tutumları ifade etmektedir. İş tatmini, negatif tutumları, hoş görölmeyen davranışları içermesine rağmen, bu bireyin örgüte değil, işine karşı oluşturduğu olumsuz tavırlardır. Örgütsel sinizmde ise, örgüte karşı bir güvensizlik ve örgütün dürüst olmadığına dair bir inanç vardır. İş tatmin düzeyi düşük bir bireyin, örgütteki bir işten tatmin olmasa bile aynı örgütteki başka bir işten tatmin olması mümkündür (Eaton, 2000: 4).

Örgütsel sinizm ile iş tatmininin bazı farklı yönleri olmasına rağmen, ortak noktaları da vardır. Hem örgütsel sinizm, hem de iş tatmini örgüte yönelik bazı tutum ve davranışları içermektedir. Ancak, iş tatmini ücret, çalışma koşulları, yönetim gibi işe yönelik ve daha spesifik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (James, 2005: 9). Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki en önemli ayrım ise yönelmiş oldukları hedeflerdir. Örgütsel sinizm daha çok örgütü hedef alırken, iş tatmininin hedefi, işe yönelik konulardır (Eaton, 2000: 27).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

3.1. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

Çalışmanın ilk ve ikinci bölümünde; örgütsel sinizm ve iş tatmini kavramları ve kuramları, örgütsel sinizm çeşitleri üzerinde durulmuştur. Bu bölümde ise; araştırmanın amacı, yöntemi ve önemine, araştırmanın hipotezlerine ayrıca araştırmanın kısıtlılıklarına ve veri analiz tekniklerine ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

3.1.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, özel sektörde çalışmakta olan personel ve yöneticilerin örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeylerinin, her iki değişken arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, bu ilişkinin özel sektörde çalışan personel ve yöneticilerin üzerindeki etki düzeylerinin araştırılmasıdır. Özel sektörde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin iş tatminlerini nasıl etkilediği sorusuna yanıt aranmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilecek bulgular ile özel sektörde hizmet veren çalışanların tatmin seviyelerine yönelik önerilerde bulunulacaktır.

3.1.2. Çalışmanın Kısıtları

Araştırmada kullanılan veriler, nicel araştırmaların analizinde kullanılan SPSS for Windows 21.0 yazılım programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma İstanbul ilindeki bir işletme ile sınırlandırılmıştır. Örgütte çalışanların iş yoğunluğu olmasından dolayı, her çalışana anket uygulaması yapılamamış ve zaman kısıtı ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışma araştırmanın yapıldığı evreni kapsamakta ve çalışmanın yapıldığı dönemle ilgili verilerden oluşmaktadır. Araştırmanın yalnızca bir örgütte gerçekleştirilmiş olması ve belli bir zaman dilimini kapsadığından dolayı, bütün özel sektör çalışanlarına genellemek doğru olmayacaktır.

3.13. Evren ve Örneklem

Çalışmanın gerçekleştirildiği işletme; asfalt, maden ve inşaat olmak üzere üç farklı bölümden oluşmaktadır. 24.06.2018 tarihli Resmi Gazete’de 2018/11828 karar yayımlanarak yürürlüğe giren, ‘‘Küçük ve Orta Büyüklükteki işletmelerin tanımı, nitelikleri ve sınıflandırılması hakkındaki yönetmeliğe göre; mikro ölçekli Kobilerde, çalışan sayısı; 10’dan küçük, Küçük ölçekli Kobilerde 50’den küçük ve orta ölçekli Kobilerde 250’den küçüktür. Yıllık net satış hasılatları ise; mikro ölçekli Kobilerde, 3 milyondan küçük, küçük ölçekli Kobilerde, 25 milyondan küçük ve orta ölçekli Kobilerde 125 milyondan küçüktür. Bu tanıma göre, çalışmanın gerçekleştirildiği işletme büyük ölçekli bir işletme ve aile işletmesidir. İşletmede çalışanların 396 kişisi mavi, 33 kişisi ise beyaz yakalı olmak üzere toplam çalışan sayısı 429 kişiden meydana gelmektedir. Çalışmanın evrenini bu işletmede görev yapan 429 çalışan oluştururken, örnekleme her bölümden rastgele seçilmiş olan 145 çalışandan oluşmaktadır. Personellerin iş yoğunluğunun fazla olması sebebiyle zaman kısıtı meydana gelmesi, konunun sinizm olmasından dolayı bazı çalışanların soruları çekinerek ve korkarak cevaplaması, farklı sebeplerle bazı personellerin anket yapmayı kabul etmemesinden dolayı, anket görüşmeleri öngörülen sayıya ulaşamamıştır.

3.14. Ölçme Araçları

Çalışmada kullanılan anket formunun birinci bölümünde ankete katılan katılımcılara ait demografik özelliklere yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında ise Brandes’in (1997)’nin geliştirdiği ve 14 soruluk ölçeğin Türkçeye uyarlamasını ise Erdost vd. (2007)’nin yaptığı tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeği ve Tepeci ve Bartlett (2002) tarafından hazırlanarak uyarlanan ve iş tatminini ölçen 3 soruluk kısa form yer almaktadır. Özel sektör çalışanlarının tutum ve ifadelerine katılımları, 5’li Likert ölçeği kullanılarak ölçümleri yapılmıştır. Özel sektör çalışanlarının ölçme aracını (Anketi) cevaplandırmalarında, maddelerin açıkladığı durumların gösterilme derecesine göre "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir.

3.1.5. Veri Analiz Teknikleri

Araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğini doğru tespit edebilmek amacıyla, tamamı 5 basamaktan oluşan (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum) Likert tipinde olan ve 26 sorudan elde edilen anket cevapları SPSS for Windows 21.0 yazılım paket programı kullanılarak analiz edilmiştir ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun bir şekilde yorumlanmıştır. Araştırmada ölçeğin güvenilirliği değerlendirilirken, Cronbach Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Çalışmadaki farklı veri setlerinin örneklem büyüklüklerinin açımlayıcı faktör analizi(AFA) İçin Kaiser Mayer Olkin KMO değeri incelenerek belirlenmiştir.

3.1.6. Çalışmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Çalışan cinsiyetleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 2: Yaşların örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 3: Çalışanların medeni durumları örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 4: Çalışan eğitim düzeyleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 5: Çalışan unvanları örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 6: Meslekteki çalışma süreleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 7: Çalışanların sosyal yaşama zaman ayırma düzeyleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 8: Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 9: Örgütsel sinizmin alt boyutları ile iş tatmini arasında negatif yönde ilişki vardır.

3.1.7. Bulgular

Bu bölümde, çalışmanın probleminin çözümü için çalışanlarından ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda da elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1.7.1. Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm kısa formulu iş tatmini ölçekleri daha önce yapılmış olan araştırmalarda kullanılmış ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. Ölçeğin güvenilirliği değerlendirilirken Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı ölçeğin genel tutarlılığını ve soru eş anlamlılığını ölçer (iç tutarlılık/güvenirlik); aynı zamanda 1,00'e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek; 0.00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği düşük olarak yorumlanmaktadır. Ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olabilmesi için alfanın 0,60-0,70 arasında değer alması gerekmektedir (Özdamar, 2013: 554-555).

Araştırmada kullanılan iki ölçek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğindeki 14 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık/güvenirlik katsayısı olan Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha = 0.885$ olarak elde edilmiştir. Çalışmadaki farklı veri setlerinin örneklem büyüklüklerinin açıklayıcı faktör analizi(AFA) için Kaiser Mayer Olkin KMO değeri incelenerek belirlenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin testi değişkenler arasındaki korelasyonların ve örneklemden elde edilen verilerin boyut (faktör) oluşturmadaki uygunluğunu test etmektedir. KMO'dan elde edilen değer 0 ile 1 arasında değişmektedir ve KMO değerinin 1'e yakın olması veri setinin faktör analizi için mükemmel uygunlukta olduğunu gösterir. KMO değeri 0,50'den düşük olduğunda faktör analizi uygulanmaz, uygulanabilmesi için örneklem birim sayısı arttırılmalıdır (Güriş ve Astar, 2014: 368).

3.1.7.2. Faktör Analizi

Uygulamada çok sayıdaki değişkenler arasındaki var olduğu kabul edilen ilişkilerden yararlanarak ortak boyutların belirlenmesi ile az sayıda yeni değişken (boyut-faktör) elde edebilmek için Faktör Analizi tekniği kullanılmaktadır. Bu

teknikte birbirleri ile ilişkili yapılar, ortak boyutlarda (faktörler) toplanmakta ve yeni oluşan bu yapılara faktör/boyut adı verilmektedir. Faktör analizi ile çok sayıdaki değişken azaltılmakta ve yorumlanması çok daha kolay hale gelebilmektedir (Gürüş ve Astar, 2014: 367).

Faktör analizi, saha çalışmalarında gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için tasarlanan ve uygulanan bir istatistiksel tekniktir. Faktör analizinin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gibi iki farklı türü bulunmaktadır. Açıklayıcı Faktör Analizi, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki bağlantıların kesin olmadığı durumlarda kullanılır (Yılmaz ve Şen, 2013: 75).

Yapılan Barlett testi sonucunda Tablo 2’de gösterildiği gibi ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.844>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,844
Approx. Chi-Square		2881,794
Bartlett's Test of Sphericity	Df	351
	Sig.	,000

Temel bileşenler faktör analizi uygulamasında Varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda örgütsel sinizmin değişkenleri, Tablo 3 ve 4’de gösterildiği gibi, toplam açıklanan varyansı %69.899 olan 3 faktör ve kısa form olan iş tatmini ise tek boyut altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alfa ve açıklanan varyans değerine göre örgütsel sinizm ölçeğinin ve iş tatmininin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Birinci boyutun açıklanma oranı %24,221- özdeğeri %6,651; ikinci boyut %13,096-özdeğeri %1,887, üçüncü boyut %11,837-özdeğeri %1,727 ve iş tatmininin ise %9,801-özdeğeri %1,454 olarak elde edilmiştir.

Varimax döndürme metodu ile elde edilen dört faktörün toplandıkları alanlar; birincisi Bilişsel Boyut, ikincisi Duyuşsal Boyut, üçüncüsü Davranışsal Boyut ve dördüncü ise İş Tatminidir. Boyut/faktör isimlendirilmesi yapılırken faktör ifadeleri ve yüklerinin büyüklüğü dikkate alınmıştır.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör 1 Bilişsel Boyut	Faktör 2 Duyuşsal Boyut	Faktör 3 Davranışsal Boyut	Faktör 4 İş Tatmini
ÖS 1	,833			
ÖS 2	,799			
ÖS 4	,767			
ÖS 5	,742			
ÖS 3	,722			
ÖS 7		,888		
ÖS 8		,862		
ÖS 6		,797		
ÖS 9		,693		
ÖS 12			,792	
ÖS 10			,776	
ÖS 14			,710	
ÖS 11			,594	
ÖS 13			,580	
İT 3			,842	
İT 2			,812	
İT 1			,770	

$KMO = 0.844$ Bartlett Sinaması Değeri = 2881, 794, $p = 0,000$

Tablo 4. Faktörlere Ait Betimleyici İstatistik Tablosu

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
Bilişsel Boyut	14,2690	4,75549	0,880
Duyuşsal Boyut	9,0690	3,64702	0,920
Davranışsal Boyut İş Tatmini	12,2000	4,33429	0,812
	11,6552	2,27419	0,850

Tablo 4’te görüldüğü gibi faktörlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve Cronbach Alfa değerleri verilmiştir. En yüksek ortalamaya sahip faktörler “bilişsel boyut” (14,27) ve “davranışsal boyut” (12,20) dir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Demografik Profili

Değişkenler	Sayı	Yüzde	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet			Yaş		
Erkek	132	91,0	20-25	23	15,9
Kadın	13	9,0	26-31	44	30,3
Eğitim Düz.			32-37	35	24,1
İlköğretim	45	31,0	38-43	36	24,8
Ortaöğretim	59	40,7	44+	7	4,8
Ön Lisans	11	6,7	Çalışma Sür.		
Lisans	27	18,6	1-4	34	23,4
Y.Lisans	3	2,1	5-8	28	19,3
Çalışılan Bölüm			9-12	19	13,1
Mavi Yakalı	101	69,7	13-16	60	41,4
Beyaz Yakalı	44	30,3	17+	4	2,8
Sosyal Yaşama Kat.			Medeni Durum		
Çok	14	9,7	Evli	105	72,4
Orta	42	29,0	Bekar	32	22,1
Düşük	89	61,4	Boşanmış	7	4,8
Hastalığa Sahip Olma			Dul	1	0,7
Yok	118	81,4			
Bedensel	13	9,0			
Ruhsal	9	6,2			
Bedensel-Ruhsal	5	3,4			
Toplam	145	100,0	Toplam	145	100,0

3.1.7.3. Hipotez Testleri Analizleri

Bu bölümde ortaya konmuş olan hipotezler, belirlenmiş olan istatistikî yöntemlerle analiz edilerek yorumlanacaktır.

Hipotez 1: Çalışan cinsiyetleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 6. Cinsiyetin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin t Testi Analiz Sonuçları

Boyutlar		N	Ortalama	Serbestlik Derecesi	t	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	132	2,85	143	-,153	,879
	Gruplar İçi	13	2,89			
	Toplam					
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	132	2,28	143	,788	,432
	Gruplar İçi	13	2,07			
	Toplam					
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	132	2,43	143	-,160	,873
	Gruplar İçi	13	2,47			
	Toplam					
İş Tatmini	Gruplar Arası	132	3,88	143	-,061	,951
	Gruplar İçi	13	3,89			
	Toplam					

Tablo 6’da çalışanların cinsiyetlerinin tüm faktörler üzerindeki etkisini ölçmek için uygulanan t testi analizi sonuçlarına göre, cinsiyet bağımsız değişkenin tüm faktörler üzerinde istatistiksel olarak fark oluşturmadığı belirlenmiştir.

Hipotez 2: Yaşların örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 7. Çalışan Yaşlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	15,007	4	4,557	,002
	Gruplar İçi	115,253	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	5,490	4	1,682	,157
	Gruplar İçi	114,217	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	5,884	4	2,013	,096
	Gruplar İçi	102,324	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	4,741	4	2,127	,081
	Gruplar İçi	78,010	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 7’de görüldüğü gibi çalışan yaşlarının “bilişsel boyut” ($p = 0,002 < 0,05$) üzerinde fark oluşturmaktadır. Tablo 7’de elde edilen sonucun hangi yaşlar arasında daha etkili olduğunu görebilmek için Tablo 8’de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunan faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 8. Çalışan Yaşlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları

Boyutlar	(I) Çalışan Yaşları	(J) Çalışan Yaşları	Ort. Farklar (I-J)	P
Bilişsel Boyut	26-31	32-37	-,62390	,024
		38-43	-,78485	,002

Yaşları 32-37 ve 38-43 arasında olan çalışanların 26-31 yaşındakilere göre çalıştıkları örgüte karşı daha fazla olumsuz duygulara sahiptirler. Bir anlamda, çalışanların aynı örgütte çalışma süreleri arttıkça örgütün onlara karşı daha az dürüst ve adil olduklarını fark ettikleri sonucu karşımıza çıkmaktadır.

Hipotez 3: Çalışanların medeni durumları örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 9. Çalışan Medeni Durumlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	1,075	4	,391	,760
	Gruplar İçi	129,186	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	1,602	4	,638	,592
	Gruplar İçi	118,105	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	4,745	4	2,155	,096
	Gruplar İçi	103,463	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	,465	4	,265	,850
	Gruplar İçi	82,286	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 9’da çalışanların medeni durumlarının tüm faktörler üzerindeki etkisini ölçmek için uygulanan varyans analizi sonuçlarına göre, medeni durum bağımsız değişkenin tüm faktörler üzerinde anlamlı fark oluşturmadığı sonucu elde edilmiştir.

Hipotez 4: Çalışan eğitim düzeyleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 10. Çalışan Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	5,162	4	1,444	,223
	Gruplar İçi	125,098	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	1,417	4	,419	,794
	Gruplar İçi	118,290	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	5,229	4	1,777	,137
	Gruplar İçi	102,979	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	1,914	4	,829	,609
	Gruplar İçi	80,837	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 10’da şirket çalışanlarının eğitim durumları tüm alt faktörler üzerindeki etkisini ölçmek için uygulanan varyans analizi sonuçlarına göre, eğitim bağımsız değişkenin tüm faktörler üzerinde anlamlı fark oluşturmadığı sonucu elde edilmiştir.

Hipotez 5: Çalışan unvanları örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 11. Çalışan Unvanları Açısından Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	1,157	4	,636	,531
	Gruplar İçi	129,104	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	1,942	4	1,171	,313
	Gruplar İçi	117,765	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	1,957	4	1,308	,274
	Gruplar İçi	106,251	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	,965	4	,837	,435
	Gruplar İçi	81,786	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 11’da çalışanların unvanlarının tüm alt faktörler üzerindeki etkisini ölçmek için uygulanan varyans analizi sonuçlarına göre, unvan bağımsız değişkenin tüm faktörler üzerinde anlamlı fark oluşturmadığı görülmüştür.

Hipotez 6: Meslekteki çalışma süreleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 12. Meslekteki Çalışma Sürelerinin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	6,951	4	1,973	,102
	Gruplar İçi	123,309	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	1,491	4	,441	,779
	Gruplar İçi	118,216	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	5,049	4	1,713	,150
	Gruplar İçi	103,159	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	1,549	4	,616	,616
	Gruplar İçi	81,202	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 12’de meslekteki çalışma sürelerinin tüm alt faktörler üzerindeki etkisini ölçmek için uygulanan varyans analizi sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süreleri bağımsız değişkenin tüm faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür.

Hipotez 7: Çalışanların sosyal yaşama zaman ayırma düzeyleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 13. Çalışanın Sosyal Yaşama Zaman Ayırmasının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	4,952	4	2,806	,064
	Gruplar İçi	125,309	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	2,622	4	1,590	,207
	Gruplar İçi	117,085	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	1,404	4	,933	,396
	Gruplar İçi	106,804	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	1,981	4	1,741	,179
	Gruplar İçi	80,770	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 13’te çalışanların sosyal yaşama zaman ayırmalarının tüm alt faktörler üzerindeki etkisini ölçmek için uygulanan varyans analizi sonuçlarına göre, sosyal yaşama zaman ayırma bağımsız değişkenin tüm faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür.

Hipotez 8: Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 14. Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	3,410	4	1,264	,289
	Gruplar İçi	126,850	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	4,724	4	1,931	,127
	Gruplar İçi	114,983	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	3,712	4	,933	,176
	Gruplar İçi	104,496	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	9,321	4	5,966	,001
	Gruplar İçi	73,430	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 14’de görüldüğü gibi çalışanların bir hastalığa sahip olma bağımsız değişkeni “iş tatmini” ($p = 0,001 < 0,05$) üzerinde anlamlı fark oluşturmuştur. Tablo

13'te elde edilen sonucun hangi tür hastalıklar arasında daha etkili olduğunu görebilmek için Tablo 15'de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunan faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 15. Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları

Boyutlar	(I)	(J)	Ort. Farklar (I-J)	P
İş Tatmini	Yok	Bedensel-Ruhsal	1,29379	,001
	Bedensel	Bedensel-Ruhsal	1,25641	,006

İş tatmini boyutunda herhangi bir hastalığa sahip olmayanlar ile sadece bedensel bir hastalığa sahip olanların “bedensel-ruhsal” olanlar göre yaptıkları iş'ten daha fazla tatmin oldukları sonucu elde edilmiştir.

Hipotez 8: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatmininin kendi aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 16. Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ve İş Tatmininin Kendi Aralarındaki İlişkileri İçin Korelasyon Analizi Testi Sonuçları

		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	İş Tatmini
Bilişsel Boyut	Korelasyon	1			
	P				
	N	145			
Duyuşsal Boyut	Korelasyon	,515**	1		
	P	,000			
	N	145	145		
Davranışsal Boyut	Korelasyon	,421**	,522**	1	
	P	,000	,000		
	N	145	145	145	
İş Tatmini	Korelasyon	-,425**	-,421**	-,421**	1
	P	,000	,000	,000	
	N	145	145	145	145

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada boyutlar arasındaki ilişkiler şöyledir:

- “Bilişsel boyut” ile “duyuşsal boyut” arasında (0,515) ve (0,000 < 0,01);
- “Bilişsel boyut” ile “davranışsal boyut” arasında (0,421) ve (0,000 < 0,01);
- “Duyuşsal boyut” ile “davranışsal boyut” arasında (0,522) ve (0,000 < 0,01), orta düzeyde bir ilişki söz konusudur.

Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların örgüte karşı algıladıkları olumsuz duyguları içeren inançlar arttıkça örgütte meydana gelen olumsuz durumlarda ortaya çıkan duygusal tepkiler ve bunun sonucunda da iş yerinde olumsuz tutum ve davranışlar sergilenmesi orta düzeyde gerçekleşebileceği öngörülebilir;

- “İş tatmini” ile “bilişsel boyut” arasında (- 0,425) ve (0,000 < 0,01);
- “İş tatmini” ile “duyuşsal boyut” arasında (- 0,421) ve (0,000 < 0,01);
- “İş tatmini” ile “davranışsal boyut” arasında (- 0,421) ve (0,000 < 0,01), orta düzeye yakın bir ilişki söz konusudur.

İş tatmini ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların örgüte karşı olumsuz duyguları, tepkileri ve davranışları arttıkça bu bağlamda iş yerlerinde ki tatmin düzeyleri de azalacak ya da iş tatminleri arttıkça çalıştıkları örgüte karşı olumsuz davranışları, tepkileri ve duyguları azalacaktır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Sinizm kavramı, örgütsel davranış literatüründe son 30 yıldır araştırmacıların merak konusu olmuş ve bununla ilgili çalışmalar yapılmıştır. Günümüz koşullarında örgütler arası rekabetin yoğun olması, globalleşmenin getirdiği ekonomik rekabet şartlarından dolayı, sinizm örgütlerin önemle üzerinde durmaları gereken bir kavram olduğu görülür. Son dönemlerde, kamu ve özel sektörde sıkça karşılaşılan sinizm kavramı, özellikle yönetimden bahsedilen her örgütte, ast-üst ilişkilerinde yeni bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Yönetenlerin, yönetim sürecinde, astlarına karşı olan algı, tutum ve davranışları astların iş süreçlerine verdikleri önemin niteliğini ortaya çıkarmaktadır.

Sinizm genel olarak; “beğenmeme eğilimli, hata arayan eleştirel yaklaşan anlamlarının yanı sıra, kuşkuculuk, kötümserlik ve olumsuzluk sözcükleri ile benzer anlamları taşımaktadır” (Dean, 2005: 46). Örgütsel sinizm ise; Brandes’in (1997) tanımına göre; “bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, biliş, duygu, davranış boyutlarını içeren negatif bir tutum” dur. Bu tutum ilk olarak örgüte karşı güvensizlik duyma, güvensizlik duygusuyla birlikte gelen örgüte yönelik olumsuz ve aşağılayıcı davranışlar sergileme eğilimidir. Temelde sinizm, toplumun bazı bireylerini etkilerken, örgüt içindeki çalışanları da etkilemesi, örgütlerin sürekliliklerini sağlamaları için önemli olan örgütsel fayda ve verimliliği de olumsuz yönde etkileyebilecektir. Bu bağlamda örgütlerin; çalışanlarının davranışlarını gözlemleyip analiz ederek, birey ve örgüt için her türlü olumsuzluğu bertaraf etmeleri önemli bir konu haline gelmektedir.

İleri boyutlara ulaşması halinde örgütler açısından performans ve verimliliğin artırılması çabalarında, çalışanlar açısından ise, kendini geliştirme ve harekete geçmenin önünde önemli bir engel teşkil edebilecek olan sinizm tutumunu, örgüt yöneticilerinin bu tutumun farkına varmalarını gerektirmektedir. Yöneticilerin bu farkındalığı, sinizmin ileri boyutlara ulaşması halinde meydana gelebilecek olumsuzlukların giderilmesinde, problemlere yönelik çözümlerin bulunmasında önemli bir yere sahiptir. Burada esas üzerinde durulması gereken nokta, sinizm tutumunun derecesinin artması ve örgütte yayılmasıdır. Dolayısıyla bu sinizme sebep olan faktörlerin belirlenmesi ve çözüm bulabilmek için uygun bir yol haritasının geliştirilmesi işletmeler açısından son derece önem taşımaktadır.

Örgütsel sinizm literatürü incelendiğinde, yerli ve yabancı çalışmaların belirli bir oranında sinizmin genellikle iş tatminiyle, örgütsel adaletle ve tükenmişlikle vb. gibi konularla ele alındığı görülür. Örgütlerin iş süreçlerinde başarılı/başarısız olması, süreklilikleri, çalışanların örgüte sadakati, verimlilik, etkinlik... vb. konularda, en etkin ve belirleyici rol her aşamadaki yönetimlere bağlı olacağı görülebilir; iş süreçlerinde başarının elde edilmesi çalışanların sinik tutum ve davranışlardan sıyrılıp iş tatminlerinin artmasına bağlı olacağı öngörülebilir.

Çalışma, İstanbul bölgesinde bir özel sektör çalışanlarının, sinik algı, tutum ve davranışlardan kaçınmaları, onların iş ve iş süreçlerinden aldıkları haz ve tatminlerin fazla olmasına ve bunların sürekliliğine bağlı olacağı öngörüsüyle yapılmıştır. Çalışmanın yapıldığı işletmenin tek ve özel sektör olması, soruları cevaplayanlar açısından bazı kısıtları beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu bağlamda hipotezlerin test aşamasında çok az sayıda karşıt hipotezin kabulünü beraberinde getirmiştir. Konu sinik tutum ve davranış olduğu için çalışanlar soruları çekinerek ve korkarak cevaplamış olabileceği gerçeği ortadadır.

Hipotezlerin testinde “yaş” bağımsız değişkenin “bilişsel boyut” üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu sonucu elde edilmiştir. Tukey testine bakıldığında çalışanların yaşları arttıkça, bir anlamda işletmede çalışma süreleri fazlaştığında, işletmeye karşı güvensizlikleri, negatif duygu ve düşünceleri ve yöneticilerin samimiyetsizlikleri vb. konularda güvensizlik yaşadıkları öngörülebilir. Aslında özel sektörde buradaki sonucun tam tersi bir sonuç olması beklenirdi. Kabul edilen diğer bir hipotezde, çalışanların bir hastalığa sahip olma bağımsız değişkeni, iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Yine Tukey testi incelendiğinde hiçbir hastalığa sahip olmayanlar ile sadece bedensel bir hastalığa sahip olanların hem bedensel hem de ruhsal bir hastalığa sahip olanlara göre daha çok işlerinden tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç beklenildiği gibi, hiçbir hastalığı olmayanlar genelde mutlu oldukları farkındalığını yaşamaktadırlar. Bu bağlamda işletme yönetimi çalışanlarının hastalığı sebep olabilecek ortamlardan ve süreçlerden kaçınması veya önlem alması çalışanlarının iş tatminleri arttırarak daha verimli bir iş süreci oluşturabileceklerdir.

Korelasyon analizinde, örgütsel sinizmin alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri incelendiğinde “bilişsel boyut” ile “duyuşsal ve davranışsal boyut” arasında doğrusal pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki söz konusudur. Sektör çalışanları,

örgütlerine karşı negatif yönde inançları oluşmaya başladığında ister istemez yine örgütlerine karşı kötümserlik ve karamsarlığa kapılmaları ve bunun sonucunda; tikslenme, küçümseme, nefret gibi olumsuz duygularının yanı sıra bireylerin örgütlerince engellendiği ve önemsenmediği hissi de oluşmakta ve daha sonra da davranış tutumlarının açığa çıktığı evre ortaya çıkmaktadır. Bu evrede, işletmede sinik tutum ve davranış yaşayan bireylerin ait oldukları örgütü açık açık eleştirmeleri, örgütleri hakkında olumsuz sözler sarf ettikleri yer almaktadır. Örgütsel sinizmin alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelendiğinde istatistiksel olarak negatif yönde ve orta düzeye yakın bir ilişki söz konusudur. Çalışanların iş tatminleri arttığında buna bağlı olarak sinik algı, tutum ve davranışlar azalacaktır. Burada işletme yönetimine düşen görev çalışanların iş tatminlerinin neler olduğunu tespit etmek ve bu yönde çalışmalar yaparak, onların sinik olumsuz algı, tutum ve davranışlarının önüne geçebilmektir. Bu sonucu destekleyecek çalışmalar; Arabacı (2010: 2807) eğitim müfettişleri üzerine yaptığı çalışmada iş tatmini ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonucunda eğitim müfettişlerinin sinizm düzeyleri arttıkça iş tatminlerinde bir düşüş yaşandığını ortaya koymuştur. Sinizmin iş sonuçlarına etkisini incelediği çalışmasında Hochwarter vd. (2004: 51); Srivastava ve Adams, (2011) gerek bireysel özellik olarak sinizmin gerekse de örgütsel sinizmin yükseldiği durumlarda yapılan işten elde edilen tatminin düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Benzer olarak, McClough (1998: 37) işletmeyle ilgili sıkıntılarının teşhisinde çalışanların katkılarının değerlendirildiği bir çalışmada örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Araştırmacı bu çalışmada sinik davranış sergileyen çalışanların aslında örgütsel sorunlara dair çözümsel tavsiyelere sahip olabileceklerini ve bu tür çalışanlardan faydalanılabildiği takdirde hem kuruma katkı, hem de iş tatmini konusunda olumlu gelişmeler sağlanabileceğini dile getirmektedir.

Efiliti vd. (2008), gerçekleştirdikleri araştırmalarında Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 48 yönetici sekreterin örgütsel sinizm yaşama durumlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Çalışmalarında genel sinizmi ölçmek amacıyla Kanter ve Mirvis (1989) ve Wrightsman (1992), örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, yönetici sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu gözlenmiştir. Araştırma sonucunda, yönetici sekreterlerin örgütsel sinizm ile sinizm eğilimleri arasında olumlu bir ilişki bulunamamıştır. Yönetici sekreterlerin demografik ve mesleki özellikleri ile örgütsel

sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar) arasında orta düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir. 2010 yılında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, Dikmetaş vd. (2010), çalışmalarını Taşova Devlet Hastane'sinde çalışan 78 kişi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, örgütsel sinizm Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Hastane personelinin örgütsel sinizm tutumları da, en yüksek bilişsel, en düşük ise duygusal boyutta yer almıştır. Hastane personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, meslek sınıfı vb. değişkenlere göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Kalağan (2009) araştırmasını, 2007- 2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirmiş olup, çalışmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ,Örgütsel Sinizm Ölçeği' kullanılmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıladıkları boyutların örgütsel sinizm boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik analizinde, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuş; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan çalışma ile aslında literatüre, örgütsel sinizmin boyutlarının tespitinde ve iş tatminiyle aralarında oluşan ilişkinin belirlenmesinde ve özel sektör çalışanların sinik algı, tutum ve davranışlarının belirlenmesinde literatüre önemli katkı sağladığı düşüncesi ortaya konabilir. Ayrıca çalışmanın sadece bir işletme yapılması, soruları cevaplayanlar açısından çok büyük sıkıntılar oluşturabileceği kanısı belirtilmelidir. Buradaki çalışmaya benzer çalışmaların yine özel sektörde ve farklı sektördeki işletmelere aynı anda uyarlanması çok daha farklı sonuç elde edilerek literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abad, K. (2010). The İncfluence of Disposition, Organizational Cynicism, and Equity Sensitivity on Workplace Deviance. Unpublished Phd Thesis. Minneapolis, Minnesota: Walden University.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General. Psychology Monographs, 126(3), 269-292.
- Akgündüz, S. (2006). "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Aksu, A. ve A., Aktaş.(2005). "Job Satisfaction Of Managers In Tourism Cases In the Antalya Region Of Turkey", Managerial Auditing Journal, Cilt XX, Sayı 5, s.480-486
- Altınöz, M. ve Çöp, S. Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm ilişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi Arşiv Cilt 11(21): 285-315
- Altıntaş, F. Ç. (2007). Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 151-168.
- Andersson L. M. Ve Bateman T.S. , (1997) "Cynicism in the workplace: some causes and effects", Journal of Organizational Behavior, Vol. 18: 449-469
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. Human Relations, 49 (11), 1395-1418.

- Arabacı, İ. B. (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.
- Ardıç, K. ve Baş T.(2002). “Comparison of Job Satisfaction of Public And Private University Academics In Turkey”, *Metu Journal Of Development*, Cilt XIX, Sayı 1- 2, s.27-46
- Arslan T.E. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Balıkçioğlu, S. (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Bateman, T. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 77(5), 95-112.
- Berry, L.M. (1997) “Psychology at Work”, Mc Graw Hill Co. Inc., San Francisco
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman’daki bankalar üzerinde bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes P. M. ,(1997). “Organizational cynicism: Its nature, Antecedents, and Consequences”, Doktora Tezi, Cincinnati Üniversitesi
- Brandes, P., Das, D. (2006). Locating behaviour cynicism at work: construct issues and performance implications. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster, (Ed.), *Employee health, coping and methodologies*. New York: JAI Press.

- Budak, A. (2006). “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO Pol Tesislerinde Bir Uygulama”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 118
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199–208.
- Chrobot-Mason, D.L. , (2003). "Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18, No. 1, 22-45.
- Conway, N. ve Briner, R.B. , (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*, Oxford, Oxford University Press,
- Cordes, C. ve Dougherty, T. (1993). “A review and integration of research on job burnout”. *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 4. Pp.621-656.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Cook, W, W , ve D, M, Medley, (1984), “Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scale for The MMPI”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 38 (6),pp, 414-418.
- Çakır, Ö. , (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayınevi, Ankara,
- Çalışkan, Z. (2004). “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu – Malatya

Çekmecelioğlu, G.H. (2003). “İş Çevresinin Algılanan Teşvik Edici Boyutlarının Verimlilik Üzerindeki Etkileri”, Verimlilik Dergisi, No.3, s.75-83

Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014). Lider-üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED, 28, 35-58.

Çiftçi, E., (2013). Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çimen, M. , (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine ilişkin Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi.

Daft, L. R. (1993). Management. The Dryden Press, Third Edition Harcourt Bface College Publishers, Orlando.

Dean, J. (1998). Organizational Cynicism. The Academy of Management Review 23 (2).

Dean, J. W. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. Journal of Business and Psychology, 19 (4).

Dean, J. W. , Brandes, P. ve Dharwadkar (Apr. 1998). Organizational Cynicism. The Academy of Management Review, 23 (2), 341-352.

Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.

Demircan N. ve Ceylan, A. , Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. Celal Bayar Üniversitesi Dergisi, C. 10: 2, :139-150.

Demirok, A. (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Diyarbakır.

Demirok, A. (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Diyarbakır

Dicle, Ü. ve Dicle, A. (1973). Örgütsel Değişim. Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Merkezi Yayım, Cilt: 2, Sayı:3, Mert Matbaası, Ankara.

Dikmen, H. (1987) “Çalışan Kişilerin İşlerinde Tatmin Olmalarına Etki Eden Faktörler”, Ev Ekonomisi Dergisi.

Dikmetaş, E., Top, M., Durukan, S., Ergin, G. ve Yiğit, V. (2010). Hastane Personelinde Örgütsel Sinizm. 8. International Knowledge, Economy & Management Congress, İstanbul, 28-31.

Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedural Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (2), 71-78.

Eaton, Judy A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Dissertation of Master of Arts, York University Graduate Program in Psychology, Toronto.

Efiliti, S., Y. Ö. Gönen ve F. Öztürk. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 1-14.

Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankaraili Örneği). Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Erbay, Y. (1996). Küresel İşletmelerin Yönetimi ve Yeni Türk CumhuriyetlerineYönelik Faaliyetleri, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayınları, Yayın No(11):42
- Erdoğan, İ. (1994). İşletmelerde Davranış. İstanbul İşletme Fakültesi Yayınları, Beta Basın Yay, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul
- Erdost, H.E. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki BirFirmada Test Edilmesi. 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- Ergüney, Ö. (2006). "Ücret Tatmininin İşgören Tatmini ile İlişkisi ve Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul
- Eroğlu, F. (1998). Küreselleşme Sürecinde Yönetim Krizi ve Çözüm Yolları. Berikan Yayınları No:3, Düşünce Dizisi:3, Dizgi:4, s. 127, Ankara. Erkal, M. (1993). Sosyoloji. İlaveli 5. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 139.
- Eronat, Z. (2004). "Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Feldman, D. C. (2000). The dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. American Behavioral Scientist, 43, 1286-1300.
- Ferres, N., ve Connell, J. (2004). Emotional Intelligence (EI) in Leaders: an Antidote for Cynicism towards Change? Journal of Strategic Change, 13.

Ferro, H. C. (2005). Flow and Cynicism in the Workplace. (Dissertation of Doctor of Philosophy), Claremont Graduate University, Claremont, California.

Fields, D. L. , Blum, T. C. (1997). “Employee Satisfaction In Work Groups With Different Gender Composition”, Journal of Organizational Behavior. (18): 181-196

Fitz, Gerald, M.R. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style. Doktora Tezi. Ohio: University of Cincinnati.

Genç, N. (2002). Başarı Bedel İster, Timaş Yayını, 3.Baskı, İstanbul.

Gibson J.L., J.M. Ivancevich, J.H.Donnelly, Organization (1997). Ninth Edition, Irwin Mcgraw-Hill.

Gioia, D. A ve Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and Sensegiving in Strategic Change Initiation. Strategic Management Journal, Vol. 12, No. 6, 433-448.

Gökçeğiz, F. ve Birinci, İ. (2007). “Örgütsel Yabancılaşma”, Polis Bilimleri Dergisi Cilt:12 (2) Turkish Journal of Police Studies Vol: 12 (2) Polis Dergisi

Greiling, D. (2007). Trust and Performance Management in Non-Profit Organizations, The Innovation Journal: Public Sector Innovation Journal, 12 (3), 1-23.

Guastello, D. D. ve Peissig, R. M. (1998). Authoritarianism, environmentalism, and cynicism of college students and their parents. Journal of Research in Personality, 32, 397-410.

Güriş, S. ve Astar, M. (2014). Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik.

Hançerlioğlu, O. (2000). Felsefe Sözlüğü. Remzi Kitapevi, 12. Basım, İstanbul.

Kasapoğlu, M.A. (1992). Sağlık Sosyolojisi Türkiye’den Araştırmalar. Sosyoloji Derneği Yayınları, VI, Ankara.

Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. Basri Memduhoğlu v. K. Yılmaz (Ed.),Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde (383-397). Ankara: Pegem.

Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., ve Ferris, G. R. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(4), 44-57.

İmamoglu, S.Z. ve Keskin H. (2004). “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” (The Relationships Between Salary, Career, Creativity And Job

İncir, G. 1990 “Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış”, Ankara Milli Prodüktivite Merkezi 1985

İşcan Ö.F. ve Timuroğlu M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 21 (1), 119-135.

James, M.S. L. , (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida

Johnson J.L. ve Anne M., O'Leary-Kelly. (2003)."The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24: 627-647.

Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kaçmaz, N. , (2005). Tükenmişlik Sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, C. 68.1, :2932.

Kahya, C. , (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. Global Journal of Economics and Business Studies Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi www.gjebs.com - ISSN: 2147-415X, Bahar, 2(3): (34-46).

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 27: 83-97

Kart, M.E., (2015). Örgütsel Sinizm. Ankara: Nobel Kitabevi

Kasapoğlu, M.A. (1992). Sosyolojik Açıdan Tıp Eğitimi, Amme İdaresi Dergisi, 83-99.

Kaynak, T. (1990) Organizasyonel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E Yayın No:117,İstanbul.

Keskin, G. (1997). “Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Verimlilik Dergisi, Sayı 2, s.141-464

Keyman, F. (2004). Globalleşme, Özgürlük, Etik ve Siyaset. Sivil Toplum Dergisi, (5):37

Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul.

Konuk, M. (2006). “İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

- Kul, N. (1997). Çok uluslu Şirketlerde Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Toplum Bilimleri Enstitüsü.
- Kurthan, A. (1978). Toplum Bilimleri Metodolojisi. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of cynicism And Dissent. Presented at 17th European Group for Organization Studies Colloquium, Lyon, France.
- McClough, A. C., Rogelberg, S. G., Fisher, G. G., ve Bachiochi, P. D. (1998). Cynicism and the Quality of an Individual's Contribution to an Organizational Diagnostic Survey. *Organization Development Journal*, 16, 31-42.
- Metzger, M.D. (2004). A Qualitative Inquiry into the Formation of Beliefs in a Police Organization. Unpublished Doctoral Dissertation, The George Washington University, Washington
- Mills, P. K. ve Morris, J. H. (1986). "Clients as 'Partial' Employees of Service Organizations: Role Development in Client Participation". *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 4, pp. 726-735.
- Mimaroglu, H. ,(2007). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Dergisi, Vol. 7, No.2, :151-168.
- Mirvis, P.H. & Kanter, D.L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.

Mowday, R., Steers, R. ve Porter, L. , (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, Vol.14, : 224-311.

Naus, Fons, Iterson, Ad V. ve Roe, A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. European Journal of Work and Organizational Psychology 16(2), 195-219.

Oksay, A. (2005). "Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta

Özdamar, K. (2013). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Nisan Kitabevi, 9. Baskı, Ankara, 551-560.

Özgen, H. ve Türk, M.. (1997) "Hizmet Sektöründe Rekabette Başarının Anahtarı: Personel Güçlendirme (Empowerment)", Todaie Amme İdaresi Dergisi, Cilt XXX, Sayı 4, s.76-86

Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M., (2008). "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular" (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), G. Ü. V. İlke Yayınevi, Ankara, 53-72.

Reichers, Arnon E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. Academy of Management, 10(3), 465-476.

Reichers, A. E. Wanous, J.P. Austin, J.T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change, Academy of Management Executive, Vol: 11, No: 1.

Ross, W. ve Eeden, R.W., The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture. Vol. 34(1): 54 – 63

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., (2003). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Furkan Ofset Kitabevi

Sayı, I., S. Haran, Ş. Ölmez ve H. D. Özgüven. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. Kriz Dergisi. 5. 2, 71- 77.

Sayyan, S. (1990). "İşletmelerde Verimlilik ve Verimlilik Artırılmasına İlişkin Bir Uygulama", Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Solomon R. and Flores, F. , (2001). "Güven Yaratmak" (Çeviren: Ahmet Kardam), Mess Yayınları, İstanbul

Söyük, S. (2007). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma," İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, 4-56.

Srivastava, A., ve Adams, J. W. (2011). Relationship between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms. Psychological Reports, 108(1), 27-42.

Şahin, D. B. ve Gülleroğlu, H. D. (2013). Likert Tipi Ölçeklerde Madde Seçmede Kullanılan Farklı Madde Analizi Teknikleri ile Oluşturulan Ölçeklerin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Asya Öğretim Dergisi. 1 (2), 18-28.

Tepeci, M. ve Bartlett, B.A.L. (2002). The Hospitality Industry Culture Profile: A Measure of Individual Values, Organizational Culture, and Person–Organization Fit as Predictors of Job Satisfaction and Behavioral Intentions. Hospitality Management 21, 151–170.

Tokgöz N. ve Yılmaz H . , (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. C.8: (2):283-305.

Turan, Ş. (2011). “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Turner, J.H. ve Valentine: R. , (2001).Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", Journal of Business Ethics, Vol. 34, No. 2,: 123-136.

Üçok, D. I. (2012). Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Volpe, Rebecca L. (2011). “Moral Distress, Cynicism and Internalization Of Values In Nurses”. the Degree of Doctor of Philosophy, The Graduate Faculty of Saint Louis University.

Vroom, V. H. (1967). Work And Motivation, John Wiley and Sons Inc.

Wanous J.P, Reichers, A. ve Austin, J. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. Academy of Management Best Papers Proceedings, 269-273.

Wanous, J. P.; Arnon E. R. ve James T. A. “Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates”. Group and Organization Management 25(2): 132-153, 2000

Wilkerson, James M., Evans, Randy W. ve Davis, Walter D. (2008). A Test of coworkers’ influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. Journal of Applied Social Psychology, 38 (9): 2273-2292.

Wu, C., M. J. Neubert ve X. Yi. (2007). Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism about Organizational Change the Mediating Role of Justice Perceptions. The Journal Of Applied Behavioral Science. 43. 3, 327- 351.

Yelboğa, A.(2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), s.1–19

Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. e-Journal of New World Sciences Academy, 6(1), 682-695.

Yıldırım, F. (2002). “Çalışma Yasamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara

Yılmaz, V. ve Şen, H., (2013). “Examination of the Effect of Job Satisfaction on Burnout of University Teaching Staff with Structural Equation Model”, Arts, Social Sciences, 73-83.

<http://www.Ellen Lloyd- AncientPages.com- Sinizm> (Erişim Tarihi:23.03.2019).

EK

Ek 1. Anket Formu

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1	İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de gerçekte birbirlerine daha az değer verirler.	()	()	()	()	()
2	Aslında insanlar, diğer insanlara istemeyerek yardım ederler.	()	()	()	()	()
3	Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.	()	()	()	()	()
4	İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır.	()	()	()	()	()
5	Birçok insan genellikle kibirlidir.	()	()	()	()	()
6	İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	()	()	()	()	()
7	Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermek istemezdi.	()	()	()	()	()
8	Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.	()	()	()	()	()
9	İnsanlar başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.	()	()	()	()	()
10	Birçok insan fark edilmeyeceğini bile, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir.	()	()	()	()	()
11	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()
12	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	()	()	()	()	()
13	Kurumumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	()	()	()	()	()
14	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	()	()	()	()	()
15	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	()	()	()	()	()
16	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	()	()	()	()	()
17	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	()	()	()	()	()
18	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	()	()	()	()	()
19	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	()	()	()	()	()
20	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	()	()	()	()	()
21	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	()	()	()	()	()

22	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Kurumumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Yaptığım işten memnunum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Bu işletmede çalışmaya devam etmeyi düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Her yönüyle düşünüldüğünde, işimi seviyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

